

Varifrån kommer S:t Göranmodellen?

S:t Göranmodellen är ett avtal mellan arbetsgivaren och facken här på sjukhuset. Överenskommelsen bygger på flexibilitet och medansvar. Den ska vara bra för både medarbetare och arbetsgivare. Underlaget till poängpotten utgörs av tidigare ersättningar för obekvämt arbetstid, tidsförskjutning, fyllnadslön och övertid.

S:t Göranmodellen infördes första gången i juni 2000 och har sedan dess spridits till allt fler avdelningar, samtidigt som den har utvärderats och justerats något. I dag används den på alla kliniker och de flesta medarbetare som har haft möjlighet att ansluta sig till poängmodellen har gjort det.

Vanliga frågor

Hur funkar det med semester?

Årets semester räknas i dagar. Hur mycket semester du har rätt till per år styrs av kollektivavtalen. Om du har sparade semesterdagar vid årets slut räknas de om till poäng och läggs i poängbanken.

Kan jag välja att inte vara med i S:t Göranmodellen?

Ja. Om du väljer det så kommer du att omfattas av det gällande kollektivavtalet med vanlig schemaläggning.

Vill du veta mera?

Kontakta Lillemor Titel på vår avdelning för Lön och Systemstöd, du kan nå henne via vår växel på tel. 08-58 70 10 00.

1,6p

2,3p

Vad är poängen?

S:t Göranmodellen ger dig inflytande över dina arbetstider och din lön

1,0p

1,5p

Flexibilitet och medansvar

På Capio S:t Görans sjukhus har vi ett unikt poänglönesystem som kallas för S:t Göranmodellen. Det ger dig som anställd en flexibilitet i hur mycket och när du vill arbeta, och du kan på så vis påverka din lön.

Systemet fungerar så att all arbetstid värderas och poängsätts på varje avdelning och enhet. Du lägger själv ditt önskeschema för varje månad. Sedan matchas ditt och dina kollegors scheman ihop efter verksamhetens krav på bemanning. I S:t Göranmodellen finns inga krav på att du måste arbeta ihop till ett visst antal poäng varje månad, utan du får gå plus eller minus i din poängbank upp till vissa gränser. Du har ändå alltid en garanterad månadslön som motsvarar din överenskomna heltids- eller deltidslön

Så funkar det i praktiken

S:t Göranmodellen funkar så att du lägger in ditt önskeschema i vårt system Time-Care, där det finns regler om dygnsvila och veckovila som måste följas. Du och dina kollegor får sedan jämka ihop era önskemål efter verksamhetens krav på bemanning. Chefsjuksköterskan ansvarar slutligen för att schemat fylls upp och håller.

Du har alltid en garanterad månadslön som motsvarar heltids/deltidslön. Heltidslönen i kronor motsvaras av 165 poäng. Hur mycket du hamnar över eller under den summan beror på hur du lägger ditt schema utifrån de behov som finns på avdelningen. Varje poäng över 165/motsvarande förfogar du själv över. Du kan alltså välja mellan att ta ut dem i pengar, direkt eller senare, eller att istället ta ut dem i ledighet om din chef godkänner detta. Du har rätt att spara upp till 550 poäng i din poängbank. Om du får fler poäng än så betalas de direkt ut på din lön.

Unik modell

Att du själv kan välja hur du vill förvalta överskottet i poängbanken är unikt för S:t Göranmodellen. Du har också rätt att ligga minus i din bank motsvarande en



– Jag skulle aldrig vilja gå tillbaka till ett fast schema, aldrig! säger Annelie Dahlqvist, till vänster på bilden. Bredvid henne Jenny Stenström och Annelie Björkstrand

månadslön (165 poäng). Varje minuspoäng därutöver måste antingen betalas tillbaka eller arbetas in inom två månader.

Vad tycker de som använder modellen?

Undersköterskorna Annelie Dahlqvist och Annelie Björkstrand och sjuksköterskan Jenny Stenström jobbar alla tre på Capio S:t Görans intensivvårdsavdelning IVA. De har varit med i poängmodellen sedan den infördes år 2000 och är väldigt nöjda med hur den funkar.

– Det ger mera frihet, fast under ansvar, och du kan själv påverka din inkomst varje månad, förklarar Jenny.

– Även om du jobbar som enligt ett ”vanligt” schema utan en massa natt och kvällspass så tjänar du på poängmodellen och jobbar mindre än med fasta scheman, lägger Annelie B till. Förutom de ekonomiska fördelarna och flexibiliteten ger poängmodellen också en trevligare stämning på arbetsplatsen och bättre gemenskap, menar alla tre.

– Jag skulle aldrig vilja gå tillbaka till ett fast schema, aldrig! avslutar Annelie D.

Ett räknexempel – sjuksköterskan ”Anna”

S:t Göranmodellen ger dig möjlighet att jobba mer och på jobbigare tider under vissa månader för att tjäna ihop till mer lön och ledighet, som du sen kan ta ut i efterhand.

Vi kan ta nyanställda sjuksköterskan ”Anna” som räknexempel. Hon har en månadslön på 20 000 kr. Det är hennes garantilön som hon alltid får ut varje månad. Den motsvarar 165 poäng och ger en timlön på $20\,000 / 165 = 121$ kr.

Vi tänker oss att hon vill spara ihop till en weekendresa till Rom och därför jobbar ihop till 195 poäng under en månad. De 30 poäng extra som hon jobbat ihop till är värda $30 \times 121 = 3630$ kr. Av dem sparar hon 15 poäng och tar ut 15 poäng i pengar. Hennes utbetalda lön den månaden blir 21 815 kr och poängbanken = 15 poäng.

Under nästa månad reser hon på en lång-weekend till Rom och arbetar bara ihop till 153 poäng. Det kostar henne 12 poäng (153 – 165). Hennes utbetalda lön blir garantilönen på 20 000 kr och hon får 3 poäng kvar i poängbanken.