|  |  |
| --- | --- |
| **Mötesrubrik** | Överläggning med Akademikerförbundet SSR, Löneöversyn 2025 |
| **Plats** | Regionhuset |
| **Tidpunkt** | 2025-02-19 |
| **Närvarande** | För arbetsgivaren: Paula Johansson, Förhandlingschef  Sara Hagström, HR-chef  Markus Körberg, HR-chef  Ann-Katrin Bark, HR-chef  Sari Korpilahti, HR-controller  Mattias Wiséen, HR-konsult  Anton Kvist, Hr-konsult  För Akademikerförbundet SSR  Jessica Enbom |

# Löneavtal och förutsättningar för löneöversyn

HÖK 2025 med OFR: Allmän kommunal verksamhet utgör den avtalsmässiga grunden för löneöversynen.

Avtalet har ett garanterat utfall om 3,4%. För medarbetare med arbetsledande funktion är avtalet dock utan angiven nivå. Både avtalet och regionens lönepolicy slår fast att lönesättning ska vara individuell och differentierad. Några prioriterade grupper finns inte i årets löneöversyn.

Jämförelser av löneläge har gjorts med andra regioner. Region Västmanland har generellt konkurrenskraftiga och marknadsmässiga löner.

Arbetsgivaren visar en preliminär tidplan för löneöversyn 2025 med målet att ny lön utbetalas i juni.

Akademikerförbundet SSR önskar dialogmodell.

# fackliga synpunkter/medskick

Akademikerförbundet SSR framhåller vikten av att strategiskt och medvetet arbeta för att behålla medarbetare i regionen. Hög personalomsättning är dyrt och tidskrävande och försämrar kontinuiteten i verksamheten. Lönen spelar där en viktig roll som instrument att främja medarbetarnas motivation i sina yrkesroller. En del i att få anställda att stanna kvar i sin anställning inom regionen är att det finns en möjlighet till en positiv löneutveckling och karriär inom anställningen.

Akademikerförbundet SSR har i tidigare löneöversyn noterat att flertalet av

erfarna kuratorer ligger oförklarligt lågt i sina lönenivåer. Akademikerförbundet SSR begär att arbetsgivaren ser över vad denna låga lönesättning kan bero på och finner det svårt att arbetsgivaren kan förklara samtliga låga löner med prestation. Förbundet framhåller vikten av att premiera och behålla erfaren personal vilket ökar förutsättningarna för fortsatt god verksamhetsutveckling.

Akademikerförbundet SSR yrkar därför följande:

- att arbetsgivaren gör en genomlysning av kuratorers lönenivå, med särskild betoning över erfarna kuratorers låga lönesättning, för att säkerställa att kuratorernas lönenivå inte har halkat efter andra kuratorer både inom organisationen samt även utanför regionen eller andra jämförbara yrkesgrupper under de senaste 5 åren. Om lönenivån ligger under andra kuratorer eller jämförliga yrkeskategorier så ska en extra satsning på kuratorer göras som tas utanför budgeterat löneutrymme.

- att en särskild lönesatsning görs för erfarna medarbetare inom Akademikerförbundet SSRs yrkesgrupper inom regionen, såsom handläggaretiketterna, förebyggande arbete, psykoterapeuter, kuratorer. Lönesatsningen om 2000 kr per anställd som varit anställd i mer är 2 år ska genomföras med utrymme som tas utanför lönerevisionen. Löneökning ska läggas in i grundlönen.

- Att HR-konsulter och chefsgruppen särskilt bör ses över under 2025 avseende både

arbetsmiljö, förutsättningar att utföra uppdraget och att de erhåller en ändamålsenlig lön. Lönen bör vara differentierad och individuellt satt utifrån väl kända lönekriterier.

- att lönespridningen ökar med 5% för de yrkesgrupper där lönespridningen är under 30%.

- Att sjukskrivna och föräldralediga ingår i löneprocessen samt att arbetsgivaren ska

ersätter den förlorade inkomsten för dem som är föräldralediga eller sjukskrivna i form av fyllnadsersättning i enlighet med SKR:s rekommendationer.

Förbundet vill även att arbetsgivaren vid överläggningen redovisar följande:

- Föreligger det några avvikelser i regionens löneprocess jämfört med bilaga 5 till HÖK

24, Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell

lönesättning?

- Vilka instruktioner alternativt utbildningsinsatser har arbetsgivaren givit till

lönesättande chefer inför lönerevisionen?

- Hur säkerställer arbetsgivaren att de ansvariga cheferna har möjlighet att påverka

individuell lönesättning?

- I det nya avtalet HÖK 24 så bestämdes centralt att man skulle arbeta vidare med

Lönespridning och lönekarriär. Hur har det arbetet kommit i gång i regionen?

Akademikerförbundet SSR vill även föra följande till överläggningsprotokollet:

- Vi har noterat generellt gällande lönerevisioner att våra medlemmar ofta är missnöjda med är att det saknas en röd tråd i resonemanget från chef. Även om man får bra feedback på medarbetarsamtalet och lönesamtalet får man bara det generella

påslaget. Det är därför viktigt att inför revisionen se till att cheferna vet hur det ska

motivera påslaget och att detta kopplas till prestation.

- Enligt Löneavtalet, HÖK 24, §1 ska lönen vara individuell och differentierad. Ibland ges en motivering från chef till våra medlemmar att lönen inte är satt med utgångspunkt i vår medlems prestation utan i stället utifrån att andra medarbetare har en felaktig lön dvs. man rättar till snedsitsar med ordinarie lönebudget. Det är i dessa fall inte en individuell lönesättning, så som det anges i löneavtalet, och strider således mot den ovan angivna paragrafen i kollektivavtalet. Att rätta till snedsitsar från det ordinarie löneutrymmet som påverkar andra medlemmars löneutrymme strider sålunda mot kollektivavtalet.

- I bilaga 5 till HÖK 24, Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande

individuell lönesättning, anges att arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att påverka sin egen löneutveckling om denna är svag eller att löneökning helt har

uteblivet. För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan

göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Det är

chefens skyldighet att hjälpa medarbetare med en handlingsplan om de anser att

medarbetaren inte når sina mål. Alla ska veta vad de behöver göra för att få en bra

löneutveckling. Det är dock inte krontalet i sig som avgör vad som är lågt utan om den avviker markant från övriga. Parterna nämner ”låg eller ingen löneutveckling” och definierar inte nivån i kronor eller % eftersom det hänger ihop med hur helheten ser ut. Det är därför viktigt att en handlingsplan görs om någon har en låg eller ingen

löneutveckling.

- Att räkna på hela lönen är i sig inte fel men även medarbetare som jämfört med

kollegor ligger högt i lön måste ha en möjlighet att kunna påverka sin lön i enlighet

med de partsgemensamma målsättningarna om att öka lönespridningen. Kopplingen

mellan prestation och löneökning samt medarbetarens krav och förväntningar för att

framtida löneutveckling behöver vara tydlig.

- I bilaga 5 till HÖK 24, Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande

individuell lönesättning, anges att det är av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön. Det innebär i praktiken att om inte annat har angetts i den lokala löneöversynen så ska det samtal där förslag på lön ges ske muntligt. Det är inte möjligt att uppfylla skrivelsen i avtalet om ”dialog med medarbetaren” skriftligen. Däremot finns inget hinder för att meddela lönen via ett digitalt möte.

- Att bryta ner löneutrymmet till potter på enhetsnivå strider mot löneavtalet.

Arbetsgivaren ska göra sina analyser och definiera sina behov av löneåtgärder. Sen ska resurser styras så att de täcker behoven. Antingen på en gång eller över flera år. Om arbetsgivaren vill rätta till s.k. snedsitsar under ordinarie löneöversynen bör regionen

styra över öronmärkta resurser till detta. Potter på enhetsnivå uppfyller således inte

kraven på att lönen ska vara individuell och differentierad.

- Att sjukskrivna och föräldralediga ingår i löneprocessen samt att arbetsgivaren ska

ersätter den förlorade inkomsten för dem som är föräldralediga eller sjukskrivna i form av fyllnadsersättning i enlighet med SKR:s rekommendationer.

# Arbetsgivaren

Arbetsgivarens uppfattning är att löneprocessen följer bilaga 5 till HÖK

24, Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell

Lönesättning.

Inför löneöversynen 2025 har Arbetsgivaren erbjudit lönesättande chefer utbildning i lönebildning och lönesättande samtal. Individuell och differentierad lönesättning är grunden för Region Västmanlands lönebildning. Det ger en ökad lönespridning och möjlighet till lönekarriär.

Arbetsgivaren tar med sig Akademikerförbundet SSRs synpunkter/medskick.

# Avslut

En fördjupad analys av utfallet löneöversyn 2024 ska genomföras.

Överläggningen avslutas.

|  |
| --- |
| Vid protokollet   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Anton Kvist |
| Hr-konsult |
|  |
| För arbetsgivaren |
| Paula Johansson  Förhandlingschef  Region Västmanland |
| Justeras 2025-    *För arbetstagarorganisationen* |  |
|  |  |
| Jessica Enbom  *Akademikerförbundet SSR*  Justeras 2025- |  |