|  |  |
| --- | --- |
| **Mötesrubrik** | Överläggning med Sveriges Arbetsterapeuter, Löneöversyn 2025 |
| **Plats** | Lindö (Teams) |
| **Tidpunkt** | 2025-02-21 |
| **Närvarande** | För arbetsgivaren: Anton Kvist (HR-konsult) Mattias Wiséen (HR-konsult), Mona Melander (HR-chef), Annika Rolland (HR-chef), Leila Hedén (HR-konsult).  För Sveriges Arbetsterapeuter: Ulrika Eriksson |

# Löneavtal och förutsättningar för löneöversyn

Huvudöverenskommelse (HÖK T) med AkademikerAlliansen utgör den avtalsmässiga grunden för löneöversynen.

Avtalet är ett sifferlöst avtal utan angiven nivå. Både avtalet och regionens lönepolicy slår fast att lönesättning ska vara individuell och differentierad. Utrymmet för årets lönehöjningar påverkas av regionens budget. 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.

Sveriges Arbetsterapeuter önskar dialogmodell för löneöversyn 2025.

# medskick/synpunkter

Arbetsterapeut är ett bristyrke nationellt i både kommuner och regioner och med nuvarande utbildningsdimensionering väntas dagens bristsituation kvarstå fram till år 2035. Dock är det inte medräknat den förväntade ökning av rehabiliteringskompetens som förväntas utifrån omställningen Nära vård vilket ytterligare kommer ställa krav på arbetsterapeutisk kompetens.

Insatser som initieras i rätt tid av medarbetare med rätt kompetens hjälper samhället att hushålla med resurser och bidrar till såväl social som ekonomisk hållbarhet. Exempelvis visar forskningen att proaktiva insatser utifrån arbetsterapeutisk kompetens som stödjer patientens egna förmågor, såsom träning, hjälpmedel och anpassningar i hem- och närmiljö, bidrar till att bibehålla självständighet och minska hjälpbehov vilket går helt i linje med flera av framtida uppdrag i Regionens förvaltningsplan.

Även Region Västmanland står inför det faktum att det är svårt att rekrytera arbetsterapeuter. Vi ser att arbetsterapeuterna i stället väljer kommunen eller privat sektor där lönerna är högre. Att kunna erbjuda bra ingångslöner och en god löneutveckling genom hela det yrkesverksamma livet är en stor och viktig faktor för att både attrahera nya arbetsterapeuter till Region Västmanland och en förutsättning för att behålla den kompetens som finns. På så sätt kan vi säkerställa en del av den framtida kompetensförsörjningen. Ett exempel på arbetsterapeuternas dåliga löneutveckling i Regionen är en arbetsterapeut som arbetat över 25 år som Hjälpmedelskonsulent och ännu inte kommit upp i en lön över 40000kr vilket är helt oacceptabelt.

Sveriges arbetsterapeuter tycker också det är viktigt att det finns en tydlig koppling mellan kompetensutveckling och löneutveckling. Det är därför viktigt att medarbetaren får möjlighet till dialog om koppling mellan lönekriterier, prestation och vad medarbetaren kan göra för att få en förbättrad löneutveckling. Likväl är det viktigt att lönen avspeglar utbildning, kunskap och ansvar, såväl som arbetets svårighetsgrad och komplexitet. Som det ser ut idag i Regionen är vår uppfattning att man inte tittar individuellt på arbetsterapeuterna utifrån deras uppdrag och kompetens utan drar alla över ”en kam” när det kommer till lönesättning.

Sveriges Arbetsterapeuter yrkar:

att arbetsgivaren genomför en struktursatsning i syfte att öka höja lönerna.

att öka lönespridningen för gruppen legitimerade arbetsterapeuter och medarbetare med arbetsterapeutisk bakgrund.

# arbetsgivaren

Arbetsgivaren tar med sig Sveriges Arbetsterapeuters synpunkter/medskick.

# avslut

Överläggningen avslutas.

|  |
| --- |
| Vid protokollet   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Leila Hedén |
| HR-konsult |
|  |
| För arbetsgivaren |
| Mona Melander HR-chef Region Västmanland |
| Justeras 2025-    För arbetstagarorganisationen |  |
|  |  |
| Ulrika Eriksson  Sveriges Arbetsterapeuter  Justeras 2025- |  |