|  |  |
| --- | --- |
| **Mötesrubrik** | Överläggning med DIK, Löneöversyn *2025* |
| **Plats** | Östra Holmen (Teams) |
| **Tidpunkt** | 21 februari kl 08:00 |
| **Närvarande** | För arbetsgivaren:  Sara Hagström, HR-chef  Anton Kvist, HR-konsult  Leila Hedén, HR-konsult  Mattias Wiséen, HR-konsult  För DIK:  Åsa Marie Eliasson – ordförande  Ingrid 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.

DIK önskar dialogmodell.

# synpunkter/medskick

DIK vill fortsätta med dialogmodell. Västmanland ligger lågt i lön om man ser till riket i stort. Efterfrågar en analys men är också intresserad av att ha ett möte för att gå igenom statistik. Arbetsgivaren bokar in och kallar till en fördjupad analys den 13 mars kl.10:00.

Avstämning analys löneöversyn 2025 bokas in den 16 maj klockan 10:00, arbetsgivaren kallar.

DIK yrkar – att arbetsgivaren informerar om hur mycket som är budgeterat i budgeten 2025 för löneökningar totalt, både i kronor och procent.

DIK yrkar – att arbetsgivaren ska kunna ange vad anställd behöver göra för att få en bättre löneutveckling jämfört med tidigare.

DIK yrkar – att arbetsgivaren redovisar skriftligt den handlingsplan som avses i HÖK T, bilaga 5, analys av löner.

DIK yrkar – att arbetsgivaren utifrån AID ska ange relevant ansvarskod som kan kopplas till befattningens innehåll och ansvar.

DIK yrkar – att arbetsgivaren ska informera om hur mycket som tilldelats respektive förvaltning, eller motsvarande, i löneökningsutrymme, både i kronor och procent.

DIK yrkar – att arbetsgivaren tar ställning i frågan om hur ökad lönespridning ska uppnås.

DIK yrkar – att arbetsgivaren informerar om ställningstagandet när det gäller den interna lönestrukturens utveckling jämfört med andra likvärdiga arbetsgivares lönestrukturer.

DIK yrkar – att arbetsgivaren kompenserar sjuk- och föräldralediga för den del som Försäkringskassan inte retroaktivt höjer SGI om utbetalning av ny lön sker efter april månad.

# arbetsgivaren

Arbetsgivaren tar med sig DIKs synpunkter/medskick.

# avslut

Överläggningen avslutas.

|  |
| --- |
| Vid protokollet   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Mattias Wiséen  HR-konsult |
|  |
|  |
| För arbetsgivaren |
| Sara Hagström HR-chef Region Västmanland |
| Justeras 2025-    För arbetstagarorganisationen |  |
|  |  |
| Åsa-Marie Eliasson DIK  Justeras 2025- |  |