|  |  |
| --- | --- |
| **Mötesrubrik** | Överläggning med Fysioterapeuterna, Löneöversyn 2025 |
| **Plats** | Lindö |
| **Tidpunkt** | 2025-02-21 |
| **Närvarande** | För arbetsgivaren: Anton Kvist, Mattias Wiséen, Mona Melander, Annika Rolland, AnnKatrin Bark, Leila Hedén.För Fysioterapeuterna: Lisa Wikström, Therese Ekblad |

# 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.

Fysioterapeuterna önskar dialogmodell för löneöversyn 2025.

# medskick/synpunkter

• Förbättrad lönespridning baserat på kompetens, ansvar och bidrag till verksamhetens mål Fysioterapeuterna yrkar på en lönespridning på minst 50% för fysioterapeuter. Lönespridningen ska tydligt visa vilka som är mest yrkesskickliga och befinner sig på högre steg i kompetensmodellen.

• Löneökningar för erfarna fysioterapeuter Erfarna fysioterapeuter ska kunna erhålla löneökningar i paritet med deras betydelse och bidrag till verksamheten - oavsett nuvarande löneläge.

• Koppla kompetensmodellens steg till lön och lönenivåer Det krävs ett tydligt och mer långsiktigt arbete med lönestruktur baserat på kompetens. Inom tio år förväntas ökade pensionsavgångar och svårigheter att rekrytera erfarna fysioterapeuter gör att karriärvägar och lönenivåer blir viktiga för att bibehålla hög kompetens i verksamheterna.

• Differentierad tjänstestruktur för specialistfysioterapeuter Utbilda fler fysioterapeuter till specialister och inrätta differentierade tjänster för specialister enligt fysioterapeuternas specialistordning. Levandegör steg 5 i kompetensmodellen. Arbetsvärderingen ska samstämma med uppdragsbeskrivningen för specialistfysioterapeuter.

• Långsiktig plan för kompetensförsörjning Arbetsgivaren ska ta ansvar för kompetensförsörjningen genom att kartlägga behovet i verksamheten och säkerställa att fortbildning sker med god arbetsmiljö och på betald arbetstid.

• Mandat och kunskap för lönesättande chefer Arbetsgivaren behöver ge lönesättande cheferna redskap, kunskap och tid för att kunna analysera och förstå lönestruktur ur ett vidare perspektiv. Detta för att öka tilltro till löneöversynsprocessen och värna gällande löneavtal. Medlemmar ska kunna förvänta sig att:

* Lönen motiveras och görs begriplig.
* De förstår varför de får den lön de får utifrån kompetens och måluppfyllelse.
* Chefer preciserar vad som krävs för bättre löneutveckling.

• Att arbetsgivaren redovisar de analyser som ligger till grund för lönestruktur, löneutveckling och det uppfattade kompetensförsörjningsbehovet Årlig lönekartläggning och analys av löneläge och lönestruktur inför överläggning.

• Kompensation av ekonomisk förlust vid försenad löneprocess I det fall ny lön inte är fastställd per 1 april yrkar Fysioterapeuterna på att arbetsgivaren ska ansvara för den ekonomiska förlust som medför de medlemmar som uppbär ersättning från Försäkringskassan, eftersom SGI inte kan betalas ut retroaktivt.

Fysioterapeuterna lyfter under överläggningen att den löneanalys som arbetsgivaren presentera kan utvecklas ytterligare. Sjukgymnast och fysioterapeut bör inte vara uppdelade i två olika kategorier då det är samma yrke. Fysioterapeuterna önskar även arbetsgivarens analys på hur fysioterapeuternas löneläge förhåller sig till regionens strategi med löner gällande lönespridning och lön baserat på erfarenhet och kompetens.

Fysioterapeuterna lyfter bland annat frågan om varför det inom specialistsjukvården skiljer flera tusenlappar i median och medellön mellan olika kliniker. Är detta ett ställningstagande som regionen har? Bland annat Kirurgklinikens rehabenhet och Barnklinkens rehabenhet lyfts fram som enheter med lägre löneläge trots att kompetens och erfarenhet är hög inom dessa enheten.  Fysioterapeuterna önskar återkoppling vid kommande löneavstämning.

Fysioterapeuterna önskar även förbättrad dialog från båda parter vid avstämning utifrån de yrkanden som lyfts upp i löneöversynen. I syfte att skapa en bättre förståelse och samsyn kring arbetsgivarens riktning i det lönestrategiska arbetet.

# arbetsgivaren

Arbetsgivaren tar med sig Fysioterapeuternas synpunkter/medskick.

# avslut

Överläggningen avslutas.

|  |
| --- |
| Vid protokollet\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Leila Hedén  |
| HR-konsult  |
|  |
| För arbetsgivaren  |
| Paula JohanssonFörhandlingschefRegion Västmanland |
| Justeras 2025-För arbetstagarorganisationen  |  |
|  |  |
| Therese Ekblad FysioterapeuternaJusteras 2025- |  |