|  |  |
| --- | --- |
| **Mötesrubrik** | Överläggning med Ledarna, Löneöversyn 2025 |
| **Plats** | Regionhuset, ingång 4  |
| **Tidpunkt** | 2025-02-21  |
| **Närvarande** | För arbetsgivaren:Markus KörbergAnton KvistLeila Hedén Mona Melander För Ledarna:Leila Usoyan |

# 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.

Ledarna önskar dialogmodell.

# fackliga medskick/synpunkter

**Ett gott ledarskap ska löna sig**

*Ledarna är Sveriges chefsorganisation för kommuner och regioner, privat och statlig sektor. Vi verkar för bättre förutsättningar för chefer att vara chefer och ledare. När chefer har tydligt mandat, resurser, handlingsfrihet och aktivt stöd från arbetsgivaren blir verksamheten bättre och mer framgångsrik och låter alla medarbetare komma till sin rätt.*

*Ledarna tror på individens förmåga att ta eget ansvar för sin professionella utveckling, sin personliga konkurrenskraft och sina chefsvillkor. Chefer och ledare tillför verksamheter värde genom sitt ledarskap som bidrar till att verksamheter når bättre resultat – alla vinner på ett bra ledarskap.*

**Ledarna yrkar att:**

* Lönedialog och lönesättande samtal är huvudspåret och genomförs med chefer och ledare, där koppling mellan uppnådda resultat och ny lön utifrån lönekriterier blir tydlig.
* De nya lönerna ska gälla 1 april 2025. Vid en eventuell fördröjning av utbetalning av den nya lönen ska Ledarnas medlemmar kompenseras.
* Lönesättning för föräldralediga och sjukskrivna hanteras skyndsam så att det inte leder till ekonomisk skada eller missgynnande för den gruppen.
* Arbetsgivarna tar fram och presenterar en analys av lönestruktur avseende chefer och ledare på alla nivåer med syfte att fånga upp behov av prioriteringar och justeringar på både individnivå och strukturellt.
* Det ska finnas övergripande lönekriterier för chefer och ledare inom Regionen och de befintliga lönekriterierna ska utvecklas och kommuniceras tydligt.
* Chefsförordnanden ska enbart förekomma i högre befattningar som förvaltningschef eller liknande (AB §4 mom. 3). Förekommer förordnanden för andra chefer och ledare ska dessa erbjudas lönedialog och lönesamtal och lönen ska följa lönestrukturen för övriga chefer. Vid avslutande av förordnandet som har varat i minst 4 år och återgång till grundprofessionen bibehålls chefslönen.
* På sikt arbeta för att avveckla/konvertera förordnanden till tills vidare tjänster. Förordnande förekommer främst inom HSF på Region Västmanland.

För att attrahera nya och behålla befintliga chefer och ledare krävs att uppdragen upplevs som rimliga och att chefer och ledare har tid att ägna sig åt det som är kärnan i chefs- och ledaruppdraget.

* Extra budget för att sätta konkurrenskraftiga löner för chefer och ledare och för att skapa nya karriärmöjligheter för att behålla befintliga chefer och ledare och attrahera nya ledare till verksamheten.
* Chefer och ledare ska ha löner och villkor som speglar deras uppdrag och ansvar i jämförelse med andra medarbetare. Det är avgörande för framtidens chefsförsörjning.

I samband med avstämning:

* Parternas utvärdering av löneprocessen syftar till att överblicka kvaliteten i samtalen, bedömningarna och löneförslagen för chefer och ledare.

**Hållbara chefer och ledare**

*Det ställs höga krav på chefer och ledare och chefer och ledare måste i sin tur ha realistiska förutsättningar för att framgångsrikt kunna hantera sitt uppdrag. En dialog mellan chef och närmaste överordnad kring chefens förutsättningar syftar till att skapa hållbara chefer och ledare vilket gynnar verksamheten, medarbetare och chefen själv.*

**Därför vill Ledarna yrka på:**

* Att lönedialogen med chefer och ledare (chefsdialogen) ska innehålla frågeställningar så som befogenheter, antal medarbetare, stöd i organisationen, förväntningar på tillgänglighet och flexibilitet.
* Att parterna gör en gemensam belysning av chefers förutsättningar med utgångspunkt från ovanstående frågeställningar.

# arbetsgivaren

Arbetsgivaren tar med sig Ledarnas synpunkter/medskick.

# avslut

Överläggningen avslutas.

|  |
| --- |
| Vid protokollet\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Anton kvist |
| HR-konsult  |
|  |
| För arbetsgivaren  |
| Paula Johansson Förhandlingschef Region Västmanland |
| Justeras 2025-För arbetstagarorganisationen  |  |
|  |  |
| Leila Usoyan LedarnaJusteras 2025- |  |