|  |  |
| --- | --- |
| **Mötesrubrik** | Överläggning med SRAT, Löneöversyn *2025* |
| **Plats** | Lindö och Teams |
| **Tidpunkt** | 2025-03-26, kl. 11:00 |
| **Närvarande** | För arbetsgivaren: Anton Kvist (HR-konsult), Mattias Wiséen (HR-konsult), Mona Melander (HR-chef), Leila Hedén (HR-konsult), Paula Johansson (förhandlingschef)För SRAT: Sverker Jutvik (förhandlare), Ellinor Edström (ombud), Anette Knabäck (ombud) |

# 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.

Arbetsgivaren visar en preliminär tidplan för löneöversyn 2025 med målet att ny lön utbetalas i juni. Barnmorskor inom SRAT hanteras och får ny lön utbetald samtidigt som Barnmorskor inom Vårdförbundet.

Önskar dialogmodell.

# fackliga medskick/synpunkter

Ställer sig frågande till varför Barnmorskor anslutna till SRAT fick ett lägre utfall än de som varit anslutna till Vårdförbundet detta trots att Vårdförbundet fått ett lägre utrymme för att ”finansiera” arbetstidsförkortningen. Efterfrågar en analys kring varför det finns en skillnad. Arbetsgivaren föreslår att vi pausar frågan och så får vi kalla till ett nytt möte för att gå igenom och analysera siffrorna.

Utöver redan inskickade yrkanden vill vi få till protokollet att när det gäller Kvinnokliniken och kompetensgruppen förlossning så vill vi se att man satsar på ”röda” barnmorskor. De är få i förhållande till de andra barnmorskorna och man måste våga satsa på dessa. Verksamheten är beroende av dem.

Inom Primärvården, vill vi att man ska lönesättas utifrån kompetens och erfarenhet och inte facklig tillhörighet.

Beträffande Logopeder så är det en mycket låg lönespridning inom den gruppen. Här behöver arbetsgivaren jobba mer med individuell och differentierad lönesättning. Lönespridningen behöver öka för att vi ska kunna behålla och rekrytera ny personal.

**Allmänna och proffessionspecifika yrkanden löneöversyn 2025**

**Inledning**

Flera yrkesverksamma inom våra professioner väljer att skola om sig och många studenter väljer bort en framtid inom SRATs professionsområden när de ser vilka löner, utvecklingsmöjligheter och karriärvägar regionsektorn erbjuder. Arbetsgivare behöver ta ett ansvar den uppkomna situationen som en konsekvens av förd lönepolitik och agera för att förbättra de omständigheter som omger SRATs professionsgrupper.

Förbundet har sett en positiv rörelse gällande löner i en del regioner och det är angeläget att vidhålla den rörelsen för att vända utvecklingen, trots det rådande läget i ekonomin. Fler regioner behöver ta samma ansvar som dessa. Det är endast villkoren och löneutvecklingen som kan få balansen mellan tillgång och efterfrågan på personal att bli positiv.

Professionens utveckling är tillika arbetsplatsens utveckling. Ett större värde måste sättas på de bidrag som lämnas till verksamhetens utveckling av de som utökar och breddar sin kompetens och utbildning.

Förbundet yrkar därför:

Att arbetsgivarna tillskjuter medel för att hantera lönestrukturella skevheter.

Att arbetsgivarna uppvisar en långsiktig plan och målsättning för utvecklingen av lönerna för en viss profession.

Att en starkare koppling skapas mellan individens uppnådda mål/ prestationer och den lön som sätts .

Att ett lokalt arbete förs gällande lönekriteriernas mötande av professionens arbetsuppgifter för att en mer träffande individuell lönesättning ska kunna göras.

Att analyser av chefers löner görs där övertidsersättningen är inlöst i individuella överenskommelser. Lönenivån måste fortsatt kunna ses som rimlig nivå för att avspegla inlöst värde.

**Professionsspecifika yrkanden**

Den nationella audionomkrisen blir allt värre för varje år som går. Färre audionomer examineras, ett lärosäte överväger att upphöra med sin audionomutbildning – samtidigt som befolkningen åldras och behoven därmed ökar, något som rekordlånga köer i många regioner vittnar om.

Audionomerna är idag, givet sin storlek, en ytterst sårbar grupp. Samtidigt lider den av ett sammanpressat löneläge och alltför få karriärmöjligheter som stimulerar till utveckling av medarbetare och verksamhet.

SRAT yrkar därför:

Att regionen satsar kraftfullt på sina audionomer i syfte att lyfta denna grupp samt motivera dem att stanna kvar i verksamheten.

Att regionen särskilt premierar erfarna, skickliga audionomer för att premiera dem att arbeta längre tid

Att lönerna differentieras mycket tydligare i syfte att ge audionomer med spjutspetskompetens en lön som motsvarar deras prestationer och bidrag till verksamheten

Barnmorskor har en akademisk utbildning på avancerad nivå och ett självständigt kompetensområde inom vårdområdet för sexuell, reproduktiv och perinatal hälsa. Barnmorskornas profession utmärker sig genom klara avgränsningar mot andra yrkesgrupper, genom samlade specifika kunskaper inom vårdområdet, arbetsuppgifter som innehåller yrkesspecifika moment, en självständig yrkesutövning och en uttalad etisk kod.

Att nyutexaminerade barnmorskor ska ha en tydlig löneutveckling i jämförelse med tidigare arbete som sjuksköterska.

Att arbetsgivaren tillämpar en lönesättning på arbetsplatsen som bygger på barnmorskornas kompetens och erfarenhet och ger en tydlig lönespridning. Bland annat innebär detta att med lönen motivera erfarna barnmorskor att stanna kvar i yrket.

Att specialistbarnmorskor får en lön som motsvarar deras efterfrågade kompetens

Logopedbemanningen är på många håll i landet förhållandevis låg i jämförelse med invånarantal och behov av logopeder i nära vård. Det är långa kötider och patienter får vänta länge på att få ta del av insatser.

Logopeder är en självklar profession när det handlar om nära vård och tidiga insatser inom rehabilitering, barnhälsovård och äldrevård.

SRAT yrkar på:

Att arbetsgivaren tillför medel i löneöversynen för att försäkra sig om att få behålla den logopediska kompetensen som man behöver och bibehålla sin attraktivitet som arbetsgivare för logopeder kontra kommuner med högre lönenivåer.

Att arbetsgivaren ser över lönestrukturen för regionens logopeder, så att logopeder som gått ämnes- och metodutbildningar väljer att vara kvar i verksamheten i syfte att fortsätta driva en kvalitetssäkrad och specialiserad vård

Sammanfattningsvis ser SRAT ett tydligt behov av att förbundets akademikerkollektiv prioriteras i 2022 års löneöversyn. Grupperna är små i storlek samtidigt som de representerar en bristkompetens vilket också gör dem sårbara. Deras specialiserade kompetens kan ta lång tid att ersätta vilket också ställer tydliga krav på de utvecklingsmöjligheter Region Västmanland erbjuder. En ökad individuell och differentierad lönesättning är något som både våra medlemmar och regionen vinner på.

# arbetsgivaren

Arbetsgivaren tar med sig SRATs synpunkter/medskick.

# avslut

Överläggningen avslutas.

|  |
| --- |
| Vid protokollet\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*Mattias Wiséen**HR-konsult* |
|  |
|  |
| För arbetsgivaren  |
| Paula JohanssonFörhandlingschefRegion Västmanland |
| Justeras 2025-För SRAT |  |
|  |  |
| Sverker JutvikSRATJusteras 2025- |  |