|  |  |
| --- | --- |
| **Mötesrubrik** | Överläggning med Vårdförbundet, Löneöversyn 2025 |
| **Plats** | Regionhuset |
| **Tidpunkt** | 2025-02-11 |
| **Närvarande** | För arbetsgivaren:Paula Johansson, FörhandlingschefMarkus Körberg, HR-chefAnn-Katrin Bark, HR-chefMona Melander, HR-chefAnnika Rolland, HR-chefAnton Kvist, HR-konsult För vårdförbundet:Ingrid Edman  |

# Löneavtal och förutsättningar för löneöversyn

HÖK 25 med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård utgör den avtalsmässiga grunden för löneöversynen.

Avtalet har ett garanterat utfall om 3,4%. Både avtalet och regionens lönepolicy slår fast att lönesättning ska vara individuell och differentierad.

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.

Vårdförbundet önskar dialogmodell.

# fackliga medskick/synpunkter

* Västmanlands län har den största löneskillnaden i Sverige gällande jämställda löner. Vårdförbundet ser att Regionen som stor offentlig arbetsgivare med en kvinnodominerad sektor behöver ta ett större ansvar i arbetet med jämställda löner. Här behöver vi gemensamt analysera de faktorer som medför detta resultat och sätta in resultatet i nästkommande lönearbetet.
* Vårdförbundet yrkar på att grunden för att ta fram särskilt yrkesskickliga utgår ifrån fastslagen kompetensmodell för Vårdförbundets avtalsområde, de särskilt yrkesskickliga återfinns i grupperna yrkesskickliga (nivå 3) och

utvecklande i klinisk tjänst (nivå 4). Målsättningen är en ökad lönespridning inom dessa grupper.

* De befintliga lönekriterierna används tillsammans med ytterligare kriterier för att säkerställa framtagandet av särskilt yrkesskickliga vilka är 🡪
* Medarbetaren har förvärvat sin särskilda yrkesskicklighet genom erfarenheten av arbete i verksamheten och har förmågan att dela med sig av sin verksamhetsnära kunskap till kollegor, studenter och patienter, dessa medarbetare har därför sannolikt en längre tids yrkeserfarenhet.
* Medarbetaren är en verksamhetsbärare som arbetar interprofessionellt och coachande och stärker andras resurser och förmågor.
* Medarbetarens handlingar och agerande tyder på kompetens baserat på erfarenhet, färdigheter och djupt kunnande.
* Vårdförbundet yrkar på att särskilt yrkesskickliga medarbetare kan återfinnas inom hela avtalsområdet inom alla verksamheter, både patientnära och inom tjänster med mer administrativ karaktär.
* Vårdförbundet är inte överens med arbetsgivaren gällande begreppet slutlön utan Vårdförbundets ser att arbetsgivaren använder sig av boxar alternativt tariffer i lönearbetet samt att detta inte harmoniserar med löneavtalets intentioner. Detta ser Vårdförbundet motverkar individuell och differentierad lön samt att själva prestationen inte lönar sig längre.
* Vårdförbundets analys av löneöversyn 2024 är att de medarbetare som åldersmässigt passerat 60 år har ett procentuellt lägre utfall än övriga åldersgrupper. Detta bör arbetsgivaren beakta med tanke på kompetensförsörjningen och behovet av timanställda.
* Vårdförbundet yrkar att till den fördjupade analysen även tittar på relationen mellan olika yrkesgruppers löner för att tydliggöra arbetsgivarens intention i lönesättningen.

# Arbetsgivaren

Arbetsgivaren tar med sig Vårdförbundets synpunkter/medskick.

# Resultat

En fördjupad analys av utfallet löneöversyn 2024 ska genomföras.

Arbetsgivaren och Vårdförbundet har kommit överens om att:

1. Arbetsgivaren ska delge Vårdförbundet en summering av antalet särskilt yrkesskickliga på totalen och per klinik.
2. En pilot skall genomföras inom ett begränsat antal verksamheter, 5-10 stycken. Denna pilot syftar till att i samverkan ha en gemensam uppföljning av kompetensstukturen i verksamheten utifrån kompetensmodellen, dvs var gruppen befinner sig i förhållande till modellen och hur lönerna förhåller sig i varje steg 1-4.
3. Parterna enas om att gemensamt ta fram en utbildning/workshop som ska syfta till att öka kunskapen i lönebildning och löneöversynsprocessen hos chefer och förtroendevalda. I denna utbildning/workshop skall även begreppet särskilt yrkesskicklig vävas in utifrån det partsgemensamma material som SKR och Vårdförbundet är överens om. Insatsen genomförs under hösten 2025.

Överläggningen avslutas.

|  |
| --- |
| Vid protokollet\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Anton Kvist |
| HR-konsult  |
|  |
| För arbetsgivaren  |
| Paula Johansson FörhandlingschefRegion Västmanland |
| Justeras 2025-För arbetstagarorganisationen  |  |
|  |  |
| Ingrid Edman Vårdförbundet Justeras 2025- |  |