

MÖTESRUBRIK	Överläggning med <i>Akademikerförbundet SSR</i> , Löneöversyn 2026
PLATS	Teams
TIDPUNKT	2025-12-10
NÄRVARANDE	För arbetsgivaren: Anna Granath, Anton Kvist & Mattias Wiséen

För *Akademikerförbundet SSR*: Jessica Enbom

1 LÖNEAVTAL OCH FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR LÖNEÖVERSYN

HÖK 2025 med OFR: Allmän kommunal verksamhet utgör den avtalsmässiga grunden för löneöversyn.

Avtalet har ett garanterat utfall om 3 %. 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 preliminär tidsplan för löneöversyn 2026 med målet att ny lön utbetalas i april 2026.

Akademikerförbundet SSR önskar dialogmodell.

Region Västmanland och Akademikerförbundet SSR är överens om att avstämning med förbundet sker efter att arbetsgivaren meddelat förslag om ny lön.

Medlemmarna har då möjlighet att ta kontakt med förbundet för rådgivning.

2 FACKLIGA YRKANDEN

Akademikerförbundet SSR:s yrkanden inför lönerevisionen 2026 i Region Västmanland.

Akademikerförbundet SSR framhåller vikten av att strategiskt och medvetet arbeta för att behålla medarbetare i regionen. Hög personalomsättning är dyrt och tidskrävande och försämrar kontinuiteten i verksamheten. Lönen spelar där en viktig roll som instrument att främja medarbetarnas motivation i sina yrkesroller. En del i att få anställda att stanna kvar i sin anställning inom regionen är att det finns en möjlighet

till en positiv löneutveckling och karriär inom anställningen. Akademikerförbundet SSR har i tidigare löneöversyner uppmärksammat att att flertalet av erfarna kuratorer ligger oförklarligt lågt i sina lönenivåer. Akademikerförbundet SSR begär att arbetsgivaren ser över vad denna låga lönesättning kan bero på och finner det svårt att arbetsgivaren kan förklara samtliga låga löner med prestation. Förbundet framhåller vikten av att premiera och behålla erfaren personal vilket ökar förutsättningarna för fortsatt god verksamhetsutveckling. Akademikerförbundet SSR yrkar därför följande:

- att arbetsgivaren gör en genomlysning av kuratorers lönenivå, med särskild betoning över erfarna kuratorers låga lönesättning, för att säkerställa att kuratorernas lönenivå inte har halkat efter andra kuratorer både inom organisationen samt även utanför regionen eller andra jämförbara yrkesgrupper under de senaste 5 åren. Om lönenivån ligger under andra kuratorer eller jämförliga yrkeskategorier så ska en extra satsning på kuratorer göras som tas utanför budgeterat löneutrymme.

Kuratorer i Region Västmanland ligger högre i både median och 90p jämfört med mellansverige. Internt lönesätts yrkesgruppen på samma sätt som övriga, individuellt och utifrån kompetens, måluppfyllelse och bidrag till verksamheten.

- att en särskild lönesatsning görs för erfarna medarbetare inom Akademikerförbundet SSRs yrkesgrupper inom regionen, såsom handläggare, etiketterna, förebyggande arbete, psykoterapeuter, kuratorer. Lönesatsningen om 2000 kr per anställd som varit anställd i mer än 2 år ska genomföras med utrymme som tas utanför lönerevisionen. Löneökning ska läggas in i grundlönen.

Samtliga medarbetare lönesätts på samma grunder, individuellt och utifrån kompetens, måluppfyllelse och bidrag till verksamheten.

- Att HR-konsulter och chefsgruppen särskilt bör ses över under 2026 avseende både arbetsmiljö, förutsättningar att utföra uppdraget och att de erhåller en ändamålsenlig lön. Lönen bör vara differentierad och individuellt satt utifrån väl kända lönekriterier.

Lönen för dessa grupper är individuell och differentierad. Angående arbetsmiljö samt förutsättningar är detta en fråga för samverkan.

Att lönespridningen ökar med 5% för de yrkesgrupper där lönespridningen är under 30%.

Region Västmanland uppmuntrar till lönespridning där chefer sätter lön utifrån Region Västmanlands lönekriterier.

- Att sjukskrivna och föräldralediga ingår i löneprocessen samt att arbetsgivaren ska ersätta den förlorade inkomsten för dem som är föräldralediga eller sjukskrivna i form av fyllnadsersättning i enlighet med SKR:s rekommendationer.

Sjukskrivna och föräldralediga lönesätts på samma principer som de som är i tjänst. Region Västmanland ersätter inte med fyllnadsersättning.

Förbundet vill även att arbetsgivaren skriftligen besvarar yrkanden ovan i överläggningsprotokollet samt vid överläggning redovisar följande:

- Föreligger det några avvikelser i regionens löneprocess jämfört med bilaga 5 till HÖK 24, Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning?
- Vilka instruktioner alternativt utbildningsinsatser har arbetsgivaren givit till lönesättande chefer inför lönerevisionen?
- Hur säkerställer arbetsgivaren att de ansvariga cheferna har möjlighet att påverka individuell lönesättning?
- I det nya avtalet HÖK 24 så bestämdes centralt att man skulle arbeta vidare med Lönespridning och lönekarriär. Hur har det arbetet kommit i gång i regionen?

Akademikerförbundet SSR vill även föra följande till överläggningsprotokollet:

- Vi har noterat generellt gällande lönerevisioner att våra medlemmar ofta är missnöjda med är att det saknas en röd tråd i resonemanget från chef. Även om man får bra feedback på medarbetarsamtalet och lönesamtalet får man bara det generella påslaget. Det är därför viktigt att inför revisionen se till att cheferna vet hur det ska motivera påslaget och att detta kopplas till prestation.
- Enligt Löneavtalet, HÖK 24, §1 ska lönen vara individuell och differentierad. Ibland ges en motivering från chef till våra medlemmar att lönen inte är satt med utgångspunkt i vår medlems prestation utan i stället utifrån att andra medarbetare har en felaktig lön dvs. man rättar till snedsitsar med ordinarie lönebudget. Det är i dessa fall inte en individuell lönesättning, så som det anges i löneavtalet, och strider således mot den ovan angivna paragrafen i kollektivavtalet. Att rätta till snedsitsar från det ordinarie löneutrymmet som påverkar andra medlemmars löneutrymme strider sålunda mot kollektivavtalet.
- I bilaga 5 till HÖK 24, Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, anges att arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att påverka sin egen löneutveckling om denna är svag eller att löneökning helt har uteblivet. För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Det är chefens skyldighet att hjälpa medarbetare med en handlingsplan om de anser att medarbetaren inte når sina mål. Alla ska veta vad de behöver göra för att få en bra löneutveckling. Det är dock inte krontalet i sig som avgör vad som är lågt utan om den avviker markant från övriga. Parterna nämner ”låg eller ingen löneutveckling” och definierar inte nivån i kronor eller % eftersom det hänger ihop med hur helheten ser ut. Det är därför viktigt att en handlingsplan görs om någon har en låg eller ingen löneutveckling, individuellt och utifrån kompetens, måluppfyllelse och bidrag till verksamheten.

- Att räkna på hela lönen är i sig inte fel men även medarbetare som jämfört med kollegor ligger högt i lön måste ha en möjlighet att kunna påverka sin lön i enlighet med de partsgemensamma målsättningarna om att öka lönespridningen. Kopplingen mellan prestation och löneökning samt medarbetarens krav och förväntningar för att framtida löneutveckling behöver vara tydlig.
- I bilaga 5 till HÖK 24, Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, anges att det är av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön. Det innebär i praktiken att om inte annat har angetts i den lokala löneöversynen så ska det samtal där förslag på lön ges ske muntligt. Det är inte möjligt att uppfylla skrivelsen i avtalet om ”dialog med medarbetaren” skriftligen. Däremot finns inget hinder för att meddela lönen via ett digitalt möte.
- Att bryta ner löneutrymmet till potter på enhetsnivå strider mot löneavtalet. Arbetsgivaren ska göra sina analyser och definiera sina behov av löneåtgärder. Sen ska resurser styras så att de täcker behoven. Antingen på en gång eller över flera år. Om arbetsgivaren vill rätta till s.k. snedsitsar under ordinarie löneöversynen bör regionen styra över öronmärkta resurser till detta. Potter på enhetsnivå uppfyller således inte kraven på att lönen ska vara individuell och differentierad.
- Att sjukskrivna och föräldralediga ingår i löneprocessen samt att arbetsgivaren ska ersätta den förlorade inkomsten för dem som är föräldralediga eller sjukskrivna i form av fyllnadsersättning i enlighet med SKR:s rekommendationer.
- Akademikerförbundet SSR vill att Region Västmanland ökar lönespridningen för kuratorerna då förbundet anser att den är alldeles för låg i förhållande till antal anställda kuratorer i Region Västmanland.

3 ARBETSGIVAREN

Där förbundet så har efterfrågat har arbetsgivaren svarat Akademikerförbundet SSR skriftligt i protokollet, samt under överläggning redovisat det som där efterfrågats.

Arbetsgivaren tar med sig Akademikerförbundet SSR synpunkter/medskick.

4 AVSLUT

Överläggningen avslutas.

Vid protokollet

Mattias Wiséen
HR-konsult

För Arbetsgivaren

Anna Granath
HR-strateg
Region Västmanland

Justeras

202xx-

För arbetstagarorganisationen

Jessica Enbom
Akademikerförbundet SSR

Justeras

202xx-