

MÖTESRUBRIK	Överläggning med Fysioterapeuterna, Löneöversyn 2026
PLATS	Regionhuset, ingång 4 och via Teams
TIDPUNKT	2025-12-03
NÄRVARANDE	För arbetsgivaren: Anna Granath, HR-strateg Mona Melander, HR-chef Anton Kvist, tf HR-chef Moa Englén Berglöf, HR-konsult För Fysioterapeuterna: Therese Ekblad, förtroendevald/regionalt förhandlingsansvarig Lisa Wikström, förtroendevald

1 LÖNEAVTAL OCH FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR LÖNEÖVERSYN

Huvudöverenskommelsen (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 den 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.

Preliminär tidplan för löneöversynen går igenom, med lönesamtal under vintern och planerad utbetalning av ny lön i april.

Fysioterapeuterna önskar dialogmodell i löneöversyn 2026.

2 FACKLIGA SYNPUNKTER/MEDSKICK

Fysioterapeuternas yrkanden inför löneöverläggning 2026:

- **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 ser en risk att det blir ett pressat läge utifrån preliminär tidplan. Fysioterapeuterna betonar vikten av väl genomförd analys och genomarbetade löneförslag.

4 AVSLUT

Överläggningen avslutas.

Vid protokollet

Moa Englén Berglöf
HR-konsult

För Arbetsgivaren

Anna Granath
HR-strateg
Region Västmanland

Justeras

2026-

För arbetstagarorganisationen

Therese Ekblad
Fysioterapeuterna

Justeras

2026-