

MÖTESRUBRIK	Överläggning med SRAT, Löneöversyn 2026
PLATS	Regionhuset, ingång 4 och via Teams
TIDPUNKT	2025-12-04
NÄRVARANDE	För arbetsgivaren: Anna Granath, HR-strateg Mona Melander, HR-chef Anton Kvist, tf HR-chef Moa Englén Berglöf, HR-konsult För SRAT: Sverker Jutvik, förhandlare SRATs kansli Angelica Hammarström, facklig förtroendevald Fatos Soysüren, fackligt förtroendevald Anne Nyman, fackligt förtroendevald Sara Blomqvist, fackligt förtroendevald Ellinor Edström, fackligt 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.

SRAT önskar dialogmodell i löneöversyn 2026.

2 FACKLIGA SYNPUNKTER/MEDSKICK

SRATs övergripande yrkanden:

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.

Yrkande barnmorskor

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

Yrkande logopeder

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 äldreomsorg.

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.

Yrkande audionomer

I dagsläget har Hørselenheten svårt att rekrytera och behålla personal. Sedan 2022 har 21,09% i genomsnitt avslutat sin tjänst bland audionomerna, de har omskolat sig alternativt gått över till den privata sektorn där löneskillnaden är stor jämförelsevis med region Västmanland. Detta har resulterat i att många erfarna och rutinerade Audionomer har ersatts av nyexaminerade Audionomer och i vissa fall ingen alls. De nyexaminerade saknar erfarenhet som krävs för att genomföra ett professionellt arbete utan stöd från erfarna audionomer. Därför är det av stor vikt att de erfarna som är kvar stannar inom regionen.

Professionens utveckling är tillika arbetsplatsens utveckling. Att prioritera värden som viljan att utvecklas och bredda sin kompetens och utbildning bör eftersträvas.

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.

3 ARBETSGIVAREN

Arbetsgivaren tar med sig SRATs synpunkter/medskick.

4 AVSLUT

Överläggningen avslutas.

Vid protokollet

Moa Englén Berglöf

HR-konsult

För arbetsgivaren

Anna Granath
HR-strateg
Region Västmanland

Justeras 2026-

För arbetstagarorganisationen

Sverker Jutvik
SRAT

Justeras 2026-