

2024-11-19
2025-02-04
2025-04-10

RÖ 2025-6

Överläggning inför löneöversyn 2025

Parter: Region Östergötland – Vision

Närvarande: För Region Östergötland:
Niclas Lindahl , Anna Vik, Erica Härnman, Kerstin Cornelius
och Torbjörn Eriksson.

För Vision:
Lotta Dahl, Malin Kumlien, Camilla Berlin, Therése
Palmér, Daniel Magnusson samt Eleanor Alsén.

2024-11-19

2025-02-04

2025-04-10

RÖ 2025-6

§ 1 Inledning

Arbetsgivaren har kallat till överläggning inför löneöversyn 2025.

§ 2 Lönestruktur

Regionen strävar efter en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid. Lönenivåer och lönespridning inom respektive yrken bör särskilt uppmärksammas. Genomförd kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt är en viktig utgångspunkt för att få en god lönestruktur. Föräldralediga och sjukfrånvarande innefattas av löneöversynen.

§ 3 Analys

Arbetsgivaren presenterar sin analys av löner.

§ 4 Yrkanden

Lotta Dahl informerar om den dialog gällande löneöversynsprocessen som Vision påbörjat med regionen.

Vision har vidare lyft med arbetsgivaren att inga frågetecken ska finnas gällande att de medarbetare som i samband med omplaceringsutredning under omställningsprocessen fått sin tillsvidareanställning ändrat till ett vikariat har rätt att få sin lön reviderad under året.

Vision yrkar att regionen ska prioritera att göra extra satsningar på de yrkesgrupper och vid de enheter och centrum där löneläget släpat efter gentemot omvärlden.

Vision understryker att erfarna medarbetare måste prioriteras när det gäller löneutveckling.

När det gäller ingångslöner yrkar Vision att de, för respektive yrke, ska höjas lika mycket som förevarande års utfall av löneöversynen.

Vision får många påstötningar från medlemmar gällande regionens ingångslöner för såväl vårdadministratörer som tandsköterskor. Ingångslönerna är mycket låga. Vision framför därför yrkandet att regionen måste se över och höja ingångslönerna för nämnda grupper.

2024-11-19

2025-02-04

2025-04-10

RÖ 2025-6

Vision yrkar vidare att arbetsgivaren tar höjd för att ge möjligheter till god löneutveckling vid god måluppfyllelse även i de fall då medarbetare är få eller ensamma inom sitt yrke på sin enhet.

Vidare understryker Vision att chefernas ansvar i löneöversynsprocessen måste lyftas fram som det är nu har HR, enligt Vision, en allt för dominerande roll.

Vision yrkar att alla chefer såväl ska gå kontinuerlig utbildning i verksamhetsutvecklande lön samt erbjudas repetitionsutbildning. Viktigt att även cheferna får en god process gällande sin egen löneöversyn.

Vision ser att regionens process vid överlämning i samband med chefsbyten behöver utvecklas.

Vision yrkar på reallöneskyddade löner.

Vision ser vidare att den ökade omfattningen av distansarbete ger nya utmaningar gällande löneöversynsprocessen.

Det är viktigt att regionen får behålla sina medarbetare inom IT. Regionen bör därför ta höjd för att anpassa sina löner mot löneläget i den privata sektorn.

Vision yrkar att lönenivån för tandsköterskor ska prioriteras så att man förflyttas från nuvarande placering för att som lägst ligga i nivå med rikets medianvärde.

Föräldralediga, sjukfrånvarande, timvikarier samt ge samma förutsättning till en korrekt löneökning för framtida pensionärer under kommande år ska innefattas av löneöversynen.

Vision menar vidare att det är av stor vikt med tydliga, väl kända samt väl förankrade lönekriterier.

Löneökningar bör ges så att lönen slutar på jämna hundralappen.

2024-11-19

2025-02-04

2025-04-10

RÖ 2025-6

Arbetsgivaren måste säkerställa att alla chefer får ta del av det överläggningsprotokoll som upprättas.

Administratörer i hälso- och sjukvård upplever sig ha en lägre status än vårdadministratörer det är därför viktigt att regionen prioriterar och ser över administratörers löneläge.

Vidare yrkar Vision på möjligheten att föra en dialog med arbetsgivaren gällande medlemmar med utebliven eller ringa löneutveckling.

Arbetsgivaren har noterat Visions yrkanden.

Parterna för dialog om tillämpningen av garanterat utfall i enlighet med HÖK 25.

§ 5 Förhandlingsordning och process

Lönesamtalsmodellen används vid årets löneöversyn. Regionen har med start 2013 utbildat chefer och medarbetare i verksamhetsutvecklande lönesättning i syfte att implementera mellan parterna tecknade löneavtal. Nyttillkomna chefer ges fortlöpande två dagars utbildning i utvecklingssamtal samt verksamhetsutvecklande lönesättning. Det finns en e-utbildning på 15 minuter som går igenom vad verksamhetsutvecklande lönesättning är och hur det går till. Medarbetare får även en bild av hur löneöversynsprocessen ser ut och hur man som medarbetare kan påverka sin löneutveckling. Parterna för dialog om vikten av individuellt lönesamtal chef – medarbetare. Arbetsgivaren önskar återkoppling i de fall det fallerar.

§ 6 Tidplan

En gemensam målsättning är att ny lön, med retro ska utbetalas skyndsamt, om möjligt under juni. Löneutbetalning behöver ej föregås av avstämning. Avstämning sker i regionövergripande möten, tid sätts senare.

Behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och medarbetarens möjligheter att påverka sin egen löneutveckling över tid.

2024-11-19

2025-02-04

2025-04-10

RÖ 2025-6

Parterna ska gemensamt följa upp och stödja arbete för att utveckla löneöversynsprocessen.

Bilagor

Bilaga 1: del av bildspel från överläggning 19 november.

Niclas Lindahl
Region Östergötland

Lotta Dahl
Vision

Lönekritierier



Bedömning av utveckling, samarbete och bemötande i utvecklingssamtalsmallen Region Östergötland

Utveckling i mitt arbete

- Framför idéer och ger förslag på lösningar i det dagliga arbetet
- Använder egna och andras resultat av forskning, utveckling och förbättringsarbete
- Tar initiativ till förbättrings- och utvecklingsarbete

Utveckling av arbetsplatsen

- Delar med mig av kunskap och erfarenheter, bidrar till att utveckla andra
- Söker och värderar kunskap, lär av andra
- Uppmärksammar och använder andras kunskap och erfarenheter

Samarbete och bemötande i mitt arbete

- Är trygg, stabil och har självinsikt, skiljer på det personliga och professionella
- Bemöter patienter/kunder på ett sätt som är anpassat till situationen
- Samarbetar med andra utanför teamet/enheten för patientens/kundens bästa

Samarbete och bemötande på arbetsplatsen

- Bidrar till vi-känsla och ett öppet klimat
- Frågar efter och ger återkoppling
- Respekterar andra och ser allas lika värde

Instrumentet kan användas som det är eller anpassas till den egna verksamheten. En förutsättning är dock en dialog på arbetsplatsen.

I lönesammanhang kan instrumentet även användas som ett stöd för att sätta mål inom lönekriterierna Utveckling samt Samarbete och bemötande. Utöver dessa två lönekriterier finns också lönekriteriet Produktion och kompetens.

Tidplan för 2025

- Gemensam strävan att göra klart samtliga överläggningsprotokoll november-februari utan att invänta att nya HÖK: är tecknats.
- Det är viktigt att utvecklingssamtal sker planenligt.
- Vår sektors nivå är beroende av nationella förhandlingar vilket detta år medför att även AkademikerAlliansens första utbetalningsmånad kan komma att ske något senare än tidigare år.
- Löneutbetalning behöver inte föregås av avstämning.
Avstämning av tillsvidareanställdas löneöversyn sker i regionövergripande samtal.
- Parterna ska gemensamt följa upp och stödja arbete för att utveckla löneöversynsprocessen.

Elektroniska underskrifter

Det här dokumentet har skrivits under elektroniskt av en eller flera personer

Alla elektroniska underskrifter listas i signaturpanelen. De tio första underskrifterna listas även på den här sidan.

Detta dokument med sina elektroniska underskrifter gäller som självständig handling och uppfyller krav på avancerade elektroniska underskrifter enligt eIDAS.

Varje underskrift kan valideras med en PDF-läsare med stöd för signaturvalidering eller med Region Östergötlands underskriftstjänst. Andra valideringstjänster kan användas förutsatt att dessa uppfyller de tekniska kraven enligt internationella standarder.

Om dokumentet skrivs ut på papper, eller om dokumentet 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, följer de elektroniska underskrifterna inte med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet går att validera.

Underskrift 1

Namn: Niclas Werner Lindahl
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Datum och tid: 2025-04-23 11:52:50 GMT+02:00
Transaktions-ID: 95d7a7b72f92424cbc3d0aea0e28cfae

Underskrift 2

Namn: LISE-LOTTE DAHL
Identifieringsmetod: Mobilt BankID
Organisation: Region Östergötland
Datum och tid: 2025-04-25 14:29:56 GMT+02:00
Transaktions-ID: 65515afe87c04d7aa8290a2baa07d91a