

|                    |                                                                                            |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>MÖTESRUBRIK</b> | Överläggning med <i>Vision</i> , Löneöversyn 2026                                          |
| <b>PLATS</b>       | Snickarboden                                                                               |
| <b>TIDPUNKT</b>    | 11:00                                                                                      |
| <b>NÄRVARANDE</b>  | För arbetsgivaren: Anna Granath, Mona Melander, Anton Kvist, Lena Windahl & Mattias Wiséen |

För *facklig organisation*: Dennis Johansson & Roger Lilja

## 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.

Vision önskar dialogmodell

## 2 FACKLIGA YRKANDEN

---

- Lönesamtalsmodellen ska användas.
  - RV- Lönen sätts enligt dialogmodell
- Dokumentet "Stöd till individuell och differentierad lönesättning" ska användas
  - RV- enig med Vision

- Lönekriterier ska ligga till grund för lönesättning samt motivering till ny lön. Lönekriterierna ska också vara väl kända och förankrade i verksamheten.
  - RV- enig med Vision
- Cheferna ska ha mandat, utbildning och förutsättningar för att sätta lön och arbetsgivarens lönepolitik och önskade lönestruktur ska vara känd bland chefer och medarbetare.
  - RV- enig med Vision till viss del. Visst arbete om transparens kring känd lönestruktur för medarbetare återstår.
- Vision ska ha möjlighet att stötta medarbetare i lönesamtalet om behovet finns.
  - RV- enig med Vision
- Lönen ska meddelas i ett separat resultatsamtal.
  - RV- enig med Vision
- Vision önskar ha möjligheten att vid behov ha avstämning med respektive HR-chef
  - RV- enig med Vision
- Visions medlemmar ska ha en löneökningstakt minst i nivå med industrins märke.
  - RV- följer avtal
- Arbetsgivaren bör ha särskilt fokus på de stora kvinnodominerade låglönegrupperna medicinska sekreterare och tandsköterskor och tillse att deras löneökningsnivå överstiger den centralt avtalade lägsta nivån med 0,7% för att börja komma tillrätta med de strukturella löneskillnaderna som råder.
  - RV- följer avtal
- Vision anser även att man inom gruppen medicinska sekreterare bör satsa särskilt på akutkliniken sekreterare utifrån tidigare samtal som förts mellan parterna.
  - RV- följer avtal

### 3 ARBETSGIVAREN

---

Arbetsgivaren tar med sig Visions synpunkter/medskick.

#### 4 AVSLUT

---

Överläggningen avslutas.

Vid protokollet

---

*Mattias Wiséen*

*HR-konsult*

För arbetsgivaren

---

*Anna Granath*

*HR-strateg*

Region Västmanland

Justeras 2026-

*För arbetstagarorganisationen*

---

*Dennis Johansson*

*Vision*

Justeras 2026-