

Löneöversyn 2026 för Vårdförbundet

Utgångspunkter

Löneöversynen kommer att ha sin utgångspunkt i det centrala löneavtalet HÖK 25 samt regionens lönepolicy, lönekartläggning, gällande lönekriterier och lönesättande chefers beslutsunderlag från den vardagsnära medarbetarrelationen, uppsamlat i det årliga mål- och utvecklingssamtalet.

Lokal lönebildning

Löneutvecklingen på kollektiv nivå bestäms genom en avvägning mellan Regionens ekonomiska förutsättningar, den allmänna löneutvecklingen i samhället i övrigt jämte de lokala behov som finns för att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt och för att upprätthålla principen om kvinnors och mäns jämställda löner.

Arbetsgivarens övergripande prioritering av grupper i löneöversynen

Utifrån de löneökningsgarantier som finns i löneavtalen och den ansträngda ekonomin i Region Dalarna har Lönebildningsrådet beslutat att inte genomföra övergripande satsningar på enskilda yrkesgrupper i 2026 års löneöversyn. Löneökningsutrymmet kommer att fördelas baserat på i huvudsak individuell och differentierad lönesättning.

Synpunkter och yrkanden vid överläggningen

Vårdförbundet ser behov av:

- Fortsatta utbildningsinsatser för chefer gällande särskilt yrkesskickliga.
- Uppföljning och färdigställande av pågående partsgemensamt arbete från 2024 gällande "VUB premien för vidareutbildade".
- Se över lönetilläggen i Ambulansens poolverksamhet så att de blir likvärdiga med övriga poolverksamheter i Region Dalarna.
- Vårdförbundet noterar att Dalarna har lägsta median-snittet för flertalet av våra yrkesgrupper sett i relation till Riket. Vårdförbundet yrkar på satsningar för att kunna rekrytera och behålla personal utifrån avtalets intention (Bilaga 1 §1).
- Vårdförbundet yrkar även på att arbetsgivaren vidareutvecklar en önskvärd lönestruktur utifrån Bilaga 1 §2 punkt 2 i avtalet.
- Satsningar på p75 för att uppnå en löneutveckling under hela yrkeslivet och på det sättet undvika den så kallade "hängmattan".

Arbetsgivarens ställningstagande gällande Vårdförbundets yrkande

Arbetsgivarparten har tagit emot synpunkter och yrkande från Vårdförbundet men kvarstår i sitt ställningstagande som redogjorts under rubriken; Arbetsgivarens övergripande prioritering av grupper i löneöversynen.

- Utbildningsinsatser för chefer gällande särskilt yrkesskickliga har gjorts under året.
- Partsgemensamt arbete från 2024 fortgår och vi kommer att göra ett ställningstagande gällande VUB-premien under våren 2026.

- En översyn av tillägg inom Hälso- och sjukvården pågår där även Ambulansens tillägg ingår.
- Region Dalarna kommer inte att prioritera någon av yrkesgrupperna inom Vårdförbundets avtalsområde i 2026 års löneöversyn. Se under rubriken "Arbetsgivarens övergripande prioriteringar av grupper i löneöversynen".
- Det har under hösten 2025 beslutats att regionledningsgruppen intensifierar det strategiska lönebildningsarbetet under våren 2026. Region Dalarna tar därmed ett tydligare ansvar för strategiska prioriteringar och långsiktig lönebildning.
- Lönespridningen behöver fortsatt öka för många av Region Dalarnas yrkesgrupper. Det är därför fortsatt angeläget att regionens lönesättande chefer arbetar aktivt för att öka lönespridningen för att kunna erbjuda attraktiva arbetsplatser. Lönespridning är dock komplext och påverkas av förändringar i gruppen.

Särskilt yrkesskicklig (SY)

I 2026 års löneöversyn ska medarbetare med lång yrkeserfarenhet inom vårdnära arbete, så kallad särskilt yrkesskicklig fortsatt prioriteras. Se bilaga.

Övrigt

För de som uppbär ersättning från Försäkringskassan kompenserar regionen för tappet av försenad höjning av SGI. Regelverk för detta är inställt i Heroma och sker vid retrolöneberäkningen.

Förhandlingsordning

Dialogmodell tillämpas som förhandlingsordning.

Tidsförhållanden

Löneöversynsperioden omfattar tiden 2026-04-01 – 2027-03-31.

Målsättningen är att löneöversynens resultat ska finnas med i utbetalningen av aprillönen 2026, ny lön from april.

För att underlätta avstämningsarbetet mellan arbetsgivaren och Vårdförbundet ska de fackligt förtroendevalda ta del av det samlade löneförslaget på individnivå innan det har kommunicerats till medarbetaren.

För Region Dalarna

För Vårdförbundet

Maria Larsson
Förhandlingsdelegerad

Marion Vaeggemose
Ordförande Vårdförbundet

BILAGA TILL ÖVERLÄGGNINGSPROTOKOLL

Vårdförbundets yrkesgrupper - Fortsatt fokus på att öka möjligheten till lönekarriär inom yrket över tid

Region Dalarna ska i årets löneöversyn fortsatt prioritera medarbetare med lång yrkeserfarenhet inom vårdnära arbete, så kallad särskilt yrkesskicklig. Målet är att öka möjligheten till lönekarriär inom yrket över tid.

Då avsikten med prioriteringen av särskilt yrkesskickliga är att öka möjligheterna till **lönekarriär inom yrket över tid**, avses prioriteringen göras bland de medarbetare som har **längre yrkeserfarenhet**. Möjligheterna till lönekarriär i det **vårdnära arbetet** behöver också öka. Erfarenhet och vårdnära arbete är dock i sig inte avgörande, utan det är särskild yrkesskicklighet som leder till **förbättrade resultat** och **bidrag till verksamhetens mål**.

Alla Vårdförbundets yrkesgrupper kan omfattas även första linjens chefer.

Region Dalarnas lönekriterier är utgångspunkten för bedömningen av särskild yrkesskicklighet.

Hantering i 2026-års löneöversyn

Någon begränsning i antal särskilt yrkesskickliga kommer inte att finnas och inte heller något krav på uppföljning på individnivå.

Ni är inte bundna av tidigare års bedömning av särskilt yrkesskickliga men behöver beakta intentionen med löneavtalet (HÖK 25) för att möjliggöra en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

Prioriteringen sker inom ramen för det tilldelade ekonomiska utrymmet i Heroma webb.

Parterna är överens om att följa upp löneutvecklingen (75:e percentilen) inom varje AID-etikett.
