

## Löneyrkanden 2025 Region Uppsala

Det råder ett ökat behov av de professioner och kompetenser som representeras av Vårdförbundet, vilket i dagsläget gör dessa yrken både svårrekryterade och svåra att behålla inom verksamheterna. Bristen på kompetensförsörjning leder till en påtagligt ansträngd arbetsmiljö och ökat tryck på effektivitet inom den patient-nära vården.

Trots detta finns det lönestrukturella problem som särskilt drabbar dessa kritiska och efterfrågade yrkesgrupper. Vårdförbundet, avdelning Uppsala, har genom medlemsrapporter, tidigare löneutfall och analyser baserade på Jämställdhetsmyndighetens rapport från 2022, inklusive indikatorer för likvärdigt arbete (bilaga 3), identifierat att Region Uppsala har kvarstående lönestrukturella utmaningar och ojämställda löner.

För att stärka Region Uppsalas attraktivitet som arbetsgivare och säkerställa att lönerna speglar de anställdas värde och kompetens, krävs strategiska åtgärder. Lönen ska vara individuell, differentierad och spegla både lojalitet och långvarig tjänstgöring. Fortutbildning och kompetensutveckling ska premieras och förutsättningarna för att behålla och rekrytera personal ska tydligt avspeglas i både löne- och arbetsvillkor, i enlighet med HÖK 25. Därför yrkar Vårdförbundet på följande:

- Att arbetsgivaren arbetar strategiskt för att justera lönerna i enlighet med jämställdhetsmyndighetens rapport från 2022, justerat med industrimärket för 2023, 2024 och 2025, med målsättningen att uppnå följande genomsnittslöner:
  - Grundutbildade sjuksköterskor 50 067 kr
  - Röntgensjuksköterskor 50 067 kr
  - Biomedicinsk analytiker 48 479 kr
  - Specialistsjuksköterskor 56 415 kr
  - Barnmorskor 62 475 kr
- Att Region Uppsala sätter ett mål för lönespridningskvoten på 2.0 för Vårdförbundets yrkesgrupper, för att säkerställa att lönerna speglar medarbetarnas kompetens, erfarenhet och prestationer.
- Att kriterierna för att klassas som särskilt yrkesskicklig ska vara välkända och tydligt kommunicerade till både chefer och medarbetare, samt kopplas till etablerade kompetensmodeller. Medarbetare som bedöms som särskilt yrkesskickliga ska ha en tydlig löneutveckling och placeras i den övre percentilen i lönebild. Arbetsgivaren ska redogöra för hur många



medarbetare som bedöms vara särskilt yrkesskickliga inom respektive verksamhet.

- Att specialistutbildning och vidareutbildning, såsom relevanta universitetskurser, ska leda till en betydande löneutveckling för medarbetarna. Detta är avgörande för att behålla och utveckla kompetensen inom regionen.
- Att lönesamtal med tydlig dialog mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön ska genomföras konsekvent. Vårdförbundet yrkar också på att arbetsgivaren redovisar hur stort antal lönesamtal som genomförs i verksamheterna.
- Att lönesättande chefer tilldelas särskilda ekonomiska medel för att justera eventuella lönemässiga snedfördelningar, där lönen inte speglar medarbetarens bedömda kompetens och/eller prestation.
- Att sjukskrivna omfattas av de årliga löneöversynerna utifrån senast bedömda prestation.
- Att Region Uppsala utförligt motiverar grund för lönepåslag under 1000 kr.
- Att avtalsenlig dialogmodell genomförs för Vårdförbundets förtroendevalda med facklig heltid i regionen.
- Att Region Uppsala säkerställer utbetalning av ny lön innan sommarens början, alternativt utbetalar ränta retroaktivt från 1 april.

Jenny Reinholdsson



Tf Avdelningsordförande  
Vårdförbundet Uppsala