

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Giltig från: 2025-12-01

Innehållsansvar: Kristian Hernqvist, (krihe27), HR-strateg

Giltig till: 2026-12-31

Granskad av: Kristian Hernqvist, (krihe27), HR-strateg

Godkänd av: Regionstyrelsen, (RS),

## Riktlinjer för lönepolitiken 2026 - 2028

Detta dokument är fastställt av regionstyrelsen och anger den långsiktiga lönepolitiska inriktningen för Västra Götalandsregionen. Ytterligare dokument att ta hänsyn till är Västra Götalandsregionens medarbetarpolicy, centrala och lokala kollektivavtal, regiongemensamma riktlinjer för detaljbudgeten, budgetbeslut och andra regelverk. Översyn av riktlinjerna sker årligen.

Ett fokusområde i den av regionfullmäktige fastställda budgeten är att fortsätta arbetet med konkurrenskraftiga löner.

Lönepolitiken inom Västra Götalandsregionen syftar till att stödja kompetensförsörjningen på alla nivåer och skapa förutsättningar för att kunna rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. En god sammanhållen lönepolitik stimulerar till ständig utveckling och förbättring samt är ett instrument för att styra verksamheten mot uppsatta mål. Den ger också chefen förutsättningar att kunna styra sin verksamhet.

### Förutsättningar

Förutsättningen för lönepolitiken påverkas av flera faktorer såsom: prognostiserad konjunktur, centrala löneavtal, marknad, utbildningsplatser och rekryteringsmöjligheter. Dessa yttre faktorer behöver Västra Götalandsregionen förhålla sig till i arbetet med den lokala lönepolitiken.

En central del av lönebildningsprocessen är den årliga löneöversynen. I Västra Götalandsregionen är lönebildningsprocessen integrerad i budget- och verksamhetsplaneringen. Regionfullmäktige fattar ytterst beslut om budgeten på förslag från regionstyrelsen. Regionstyrelsen fattar beslut om regiongemensamma riktlinjer för detaljbudgeten där de ekonomiska förutsättningarna för Västra Götalandsregionen anges.

Utgångspunkterna för vilka yrkesgrupper som ska prioriteras baseras på tre faktorer, kompetensbehov på kort och lång sikt, marknad det vill säga

lön jämfört med omgivande regioner samt lönestrukturen i Västra Götalandsregionen.

Kostnaden definieras i budget 2026 inklusive riktade satsningar. Därtill sker en fortsatt satsning för arbete på obekvämlig arbetstid inom vården under nätter och helger (exklusive storhelg).

## Lönestruktur

För att lönebildningen ska fungera som ett styrinstrument i organisationen behövs goda kunskaper om rådande lönestruktur.

Med kunskapen om den nu rådande lönestrukturen ska VGR arbeta aktivt med hur lönerna styrs för olika yrken inom regionen på några års sikt.

Möjlighet till en god löneutveckling är en förutsättning för att stärka arbetet med kompetensförsörjning.

Löneutvecklingen ska vara kopplad till goda prestationer som tydligt knyter an till verksamhetens mål. Förhållandet mellan nyutbildades löner och löner för medarbetare med erfarenhet ska beaktas.

Västra Götalandsregionen mäter lönespridningen årligen för ett antal utvalda yrkesgrupper som ett sätt att följa löneutvecklingen.

Lönespridningen ska öka inom alla yrkesgrupper. I de fall en ökning av lönespridningen inte sker ska en analys och uppföljning göras.

## Marknad

Marknaden har betydelse för lönebildningen och ger avtryck i Västra Götalandsregionens lönestruktur. De geografiska förutsättningarna och marknaden ser olika ut för olika typer av kompetenser inom VGR.

Lönerna i Västra Götalandsregionen ska vara konkurrenskraftiga. För att nå konkurrenskraftiga löner behöver Västra Götalandsregionen ha en löneutveckling som innebär att regionen inte tappar i medellönenivå gentemot omgivande regioner. Detta gäller särskilt yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården.

För att ha konkurrenskraftiga löner gentemot omvärlden ska lönestatistik för Västra Götalandsregionens yrkesgrupper årligen följas upp. Detta för att identifiera yrkesgrupper som kan behöva prioriteras.

## Jämställda löner

### Prioriterade yrkesgrupper

Den gemensamma målbilden är en del av arbetet med den långsiktiga lönepolitiken samt den övergripande lönestrukturen för VGR. I målbilden har nivåerna för de olika befattningsgrupperna i Västra Götalandsregionens lönestruktur tagits fram utifrån en bedömning av den ekonomiska utvecklingen i samhället, det nuvarande löneläget och löneavtalens konstruktion. Målbilden visar att de kvinnodominerade yrkesgrupperna med medellång högskoleutbildning i vården behöver prioriteras även fortsättningsvis.

Tidigare satsningar på jämställda löner kvarstår. Uppföljning av de prioriterade yrkesgrupperna sker årligen på regionnivå.

### Lönekartläggning

Västra Götalandsregionen ska ha jämställda löner. Lönekartläggning, analys och åtgärder ska genomföras utifrån lika och likvärdigt arbete för att upptäcka, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader som kan bero på kön. Om löneskillnaderna inte har en saklig förklaring ska de åtgärdas i samband med löneöversyn och justeras. Lönekartlägningsarbetet ska ske kontinuerligt och vara en naturlig del av lönebildningsprocessen. Västra Götalandsregionen följer årligen upp arbetet på såväl regionnivå som förvaltningsnivå. För att förhindra diskriminering, utifrån aktiva åtgärder, ska denna riktlinje och tillhörande rutin samt dess tillämpning ses över regelbundet.

### Chefen

Chefen är arbetsgivarens företrädare och har en nyckelroll i all diskussion rörande lönebildning. Varje chef har ett helhetsansvar för verksamhet, ekonomi och personal. I helhetsansvaret ingår att aktivt medverka i lönebildningen och ta det slutliga ansvaret för lönesättningen på den egna enheten. Chefen använder lönesättningen på ett flexibelt sätt för att behålla och rekrytera medarbetare men inte som ett osunt internt konkurrensmedel utan ser till helheten för arbetsgivaren. En viktig del i arbetet är chefens dialog med medarbetarna gällande de lönekriterier som finns på arbetsplatsen och även en tydlighet med vilka prestationer som krävs för att medarbetarna ska få en god löneutveckling. Detta ska ske i utvecklingssamtal, lönesamtal och i dialog och information på arbetsplatsträffar. I rollen som arbetsgivarföreträdare ingår även att

företräda kollektivavtal och ledningsbeslut samt tillämpa policyer, inriktningar och riktlinjer.

Stöd till cheferna i arbetet med lönesättning fortsätter.

## Medarbetaren

Målet är att medarbetarens arbetsprestation, ansvarstagande och bidrag till verksamhetens måluppfyllelse ska speglas i lönen. En viktig del i detta är att medarbetaren har förståelse för varför man har den lön man har, men också en förståelse i vad som krävs för att få en god löneutveckling. Chefens dialog med medarbetaren är av central betydelse men här förväntas också medarbetaren ta ett eget ansvar. Det genom att delta i verksamhetens diskussioner kring mål och utveckling, vara aktiv i diskussioner av lönekriterier samt att vara väl förberedd inför utvecklings- och lönesamtal. Genom detta får medarbetaren en förståelse och kunskap av vad som krävs för arbetsprestationer och insatser för att för att få en bra löneutveckling.

# Information om handlingen

**Handlingstyp:** Riktlinje

**Gäller för:** Västra Götalandsregionen

**Innehållsansvar:** Kristian Hernqvist, (krihe27), HR-strateg

**Granskad av:** Kristian Hernqvist, (krihe27), HR-strateg

**Godkänd av:** Regionstyrelsen, (RS),

**Dokument-ID:** RS8630-1138324516-144

**Version:** 3.0

**Giltig från:** 2025-12-01

**Giltig till:** 2026-12-31