

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Giltig från: 2025-11-24

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

Giltig till: 2026-12-31

Granskad av: Charlotta "Lotta" Cellbrot, (chace1), Förhandlingschef

Godkänd av: Patrick Nzamba, (patnz1), HR-direktör

Rutin löneöversyn 2026

Rutin löneöversyn 2026 är ett komplement till regiongemensamma riktlinjer för detaljbudgeten, riktlinjer för lönepolitiken, budgetbeslut, medarbetarpolicyn samt de centrala och lokala löneavtalen. Den syftar till att tydliggöra de lönepolitiska frågorna för Västra Götalandsregionen, VGR och lyfter fram de prioriteringar som behöver göras.

Förutsättningar

För löneavtalen 2026 gäller följande:

- Läkarförbundet har avtal till 31 mars 2027. Resultatet av löneöversynen 2026 gäller från 1 april. Det garanterade utfallet 2026 är 3,0%.
- Vision, Ledarna, SSR (och Teaterförbundet) har avtal till 31 mars 2027. Resultatet av löneöversynen 2026 gäller från 1 april. Det garanterade utfallet 2026 är 3,0%.
- Kommunal har avtal till och med 31 mars 2027. Resultatet av löneöversynen 2026 gäller från 1 april. Utrymmet är 915 kronor för varje medlem som är tillsvidareanställd med månadslön. Individgarantin är 600 kronor. Utbetalningen av individgarantin ska senast 30 juni 2026. Löneöversyn 2026 genomförs genom en förenklad modell se "Särskilda bestämmelser gällande löneöversyn 2026" - [LÄNK](#)
- Sveriges Lärare har avtal till och med 31 mars 2027. Resultatet av löneöversynen 2026 gäller från 1 april. Det garanterade utfallet 2026 är 3,0%.
- Vårdförbundet har avtal till och med 31 mars 2027. Resultatet av löneöversynen 2026 gäller från 1 april. Det garanterade utfallet 2026 är 3,0%.
- Akademikeralliansens avtal löper tills vidare utan angiven nivå.

För samtliga förbund med garanterat utfall gäller också följande:

Medarbetare som träffat avtal om anställning och ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten ingår inte i lönesumman för

beräkning av garanterat utfall. En förutsättning är att det uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

Utgångspunkter

Som arbetsgivare har VGR ett fortsatt ansvar att arbeta strategiskt med att målbilden för lönestruktur uppnås.

Kostnaden definieras i budget 2026:

- Därtill tillkommer ersättningar enligt beslut i regionstyrelsen för vårdpersonal som arbetar obekvämt arbetstid i vården i form av förhöjd ob ersättning. En uppföljning och analys av effekterna sker kontinuerligt.

Uppföljning av vilka lönetillägg som finns ska ske årligen på förvaltningsnivå med syfte att bibehålla följsamhet till beslutad tillämpning.

Utrymmet för lönekostnadsökningen ska tillfalla löneökningar och ska inte användas till en ökad personalbemanning som innebär ökade personalkostnader. Ekonomi i balans är en överordnad restriktion och en förutsättning för att verksamheten långsiktigt ska kunna utvecklas.

Med denna rutin som grund ska respektive förvaltning ha en egen plan för det årliga lönepolitiska arbetet. I detta arbete har HR en samordnande roll.

VGR är en arbetsgivare. Det innebär att förvaltningar ska samverka med och stödja varandra i planeringen och genomförandet av löneöversyn med bl.a. likartade löneökningsutrymmen.

Med syfte att utbetalning ska ske i så nära anslutning till löneöversynstidpunkten som möjligt, ska parterna i samband med innevarande års löneöversyn identifiera ett lämpligt tillfälle där arbetsgivaren presenterar och samråder med arbetstagarorganisationen om en preliminär tidplan. Detta vad gäller den nästkommande löneöversynens förberedelser, genomförande, avstämning eller avslut.

Karriärutveckling

I lönepolitiken ingår att medarbetarna i VGR ska ha möjlighet till en karriärutveckling och genom goda prestationer kunna ha en bra löneutveckling. Därför behöver lön tydligare kopplas till att verksamheten ska nå uppsatta mål.

Lönespridning

Lönespridningen ska fortsätta öka inom alla yrkesgrupper.

Lönespridningen följs upp på region- och förvaltningsnivå.

Uppföljningen presenteras i samband med delårsrapport 2026.

Prioriterade yrkesgrupper

Kvinnodominerade yrkesgrupper med medellång högskoleutbildning i vården.

- Denna grupp ska fortsatt prioriteras för att de ska nå målbilden för lönestrukturen.
- Tidigare satsningar kvarstår och arbetet för jämställda löner ska fortgå.
- Uppföljning av jämställda löner sker årligen på koncernövergripande nivå efter avslutad löneöversyn.

Hälso- och sjukvård

- Fortsatt finansiering av ökad ersättning vid obekväm arbetstid på nätter och helger (exklusive storhelg) för vissa yrkesgrupper samt för de tidigare genomförda lönesatsningarna sker främst via operativa hälso- och sjukvårdsnämndens uppdragsbeställningar.
- Övriga satsningar sker inom ramen för förvaltningarnas egen budget.

Övriga yrkesgrupper

- Övriga yrkesgrupper kan, i en svår bristsituation, behöva prioriteras för att VGR ska kunna rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens. Dessa grupper identifieras och prioriteras på förvaltningsnivå.
- Finansiering sker inom ramen för förvaltningarnas egen budget.
- Fortsatt finansiering för låglönesatsningen sker främst via operativa hälso- och sjukvårdsnämndens uppdragsbeställning.

Information om handlingen

Handlingstyp: Rutin

Gäller för: Västra Götalandsregionen

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

Granskad av: Charlotta "Lotta" Cellbrot, (chace1),
Förhandlingschef

Godkänd av: Patrick Nzamba, (patnz1), HR-direktör

Dokument-ID: RS8630-1138324516-148

Version: 5.0

Giltig från: 2025-11-24

Giltig till: 2026-12-31