

**Regionstyrelsens personalutskott**

Tid och plats	09:00-14.30, Odlingen, Regionhuset, Strömgatan 13, Kalmar
Beslutande	Lena Granath (V), ordförande Bo Karlsson (SD), vice ordförande Mattias Adolfson (S) Cecilia Hammar (S), ersätter Martina Aronsson (S) Anna Lundgren (C) Åsa Ottosson (M) Chatrine Pålsson Ahlgren (KD)
Ej tjänstgörande ersättare	Emmy Ahlstedt (C)
Tjänstepersoner	Helen Persson, HR-direktör Ann-Sofie Hedenstein, kanslidirektör § 44 Christine Lokrantz § 45 Vala Helgadottir Lindén, HR-strateg §§ 48, 51 Ingela Lindström, HR-samordnare § 49 Mattias Ask, trafikdirektör § 50 Pernilla De Vries, HR-chef Kalmar länstrafik § 50 Frida Bergvall § 50 Emelie Thunberg, HR-strateg § 52 Johan Jarl, regionsekreterare
Justering	Sker digitalt.
Paragrafer	42–56
Ordförande	Lena Granath (V)
Justerare	Bo Karlsson (SD)
Sekreterare	Johan Jarl

**Regionstyrelsens personalutskott**

**§ 42**

Ärendenummer RS 2023/12

**Godkännande av föredragningslistan**

**Beslut**

Regionstyrelsens personalutskott godkänner föredragningslistan för mötet.

**Regionstyrelsens personalutskott**

**§ 43**

Ärendenummer RS 2023/12

**Val av justerare**

**Beslut**

Personalutskottet utser Bo Karlsson (SD) att tillsammans med ordförande justera mötets protokoll.

Regionstyrelsens personalutskott

## § 44

### Personalutskottet - uppdrag och styrande dokument

#### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

#### Bakgrund

Regionstyrelsen har det övergripande ansvaret för arbetsgivar-, arbetsmiljö- och personalpolitiska frågor samt för miljö- och brandskyddsarbetet i Region Kalmar län. Regionstyrelsen utser ett personalutskott för att följa utvecklingen på området, samt med delegation att besluta i vissa frågor.

Personalutskottets ansvar är:

- Ha ett samlat politiskt ansvar för personalfrågor, samt svara för Region Kalmar län i personalpolitiska frågor och förhandlingsverksamhet både kollektivt och individuellt.
- Slut kollektivavtal, och motsvarande, i frågor om förhållandet mellan Region Kalmar län som arbetsgivare och fackliga organisationer/medarbetare.
- Fungera som Region Kalmar läns pensionsmyndighet, samt svara för lokala tillämpningsanvisningar, tolkning och tillämpning av bestämmelserna i omställningsstöd och pension för förtroendevalda-kommun och landsting/region (OPF-KL).

---

Föredragande

Helen Persson, HR-direktör

Ann-Sofie Hedenstein, kanslidirektör

Regionstyrelsens personalutskott

## § 45

### Nyckeltal och statistik

#### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

#### Bakgrund

Nyckeltal och statistik redovisas för bland annat:

- Antal anställda tills vidare, tidsbegränsat och timavlönat, per den 31 oktober 2023.
- Pensionsprognos för tillsvidareanställda, per den 31 oktober 2023.
- Arbetad tid perioden 1 januari-31 oktober 2023.
- Sjukfrånvaro, VAB och övertid perioden 1 januari-31 oktober 2023.
- Nyttjande av friskvård perioden 1 januari-31 oktober 2023.

---

Föredragande

Helen Persson, HR-direktör

Christine Lokrantz, koncernkontroller

## § 46

### Lägesinformation: Oberoende av hyrpersonal

#### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

#### Bakgrund

Region Kalmar län har, tillsammans med flera andra regioner, efter den 1 oktober 2023 inlett ett intensifierat arbete för att minska beroendet av hyrpersonal. Under 2024 är målet att kostnaderna för hyrbemanning inte ska överstiga två procent av de egna personalkostnaderna.

Regionstyrelsen godkände § 215 den 31 oktober 2023 en rekommendation från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) att kraftigt minska användningen av hyrbemanning i regionens verksamheter.

SKR har redovisat regionernas kostnader för hyrpersonal under första halvåret 2023. Under perioden ökade kostnaderna i 19 av 21 regioner. I Region Kalmar län ökade kostnaderna med 12 procent, vilket är bland de lägsta ökningarna i landet. Regionens totala kostnader för hyrpersonal uppgick till 137 miljoner kronor, vilket var 6,2 procent av regionens sammanlagda personalkostnader.

---

Föredragande

Helen Persson, HR-direktör

## § 47

### Lägesinformation: AB § 13 och dygnsvila

#### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

#### Bakgrund

Från den 1 oktober 2023 gäller skärpta regler om dygnsvila i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB). Bland annat ska medarbetare ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila varje 24-timmarsperiod och arbetspass ska följas av dygnsvila. Skärpningen är en anpassning till skyddsreglerna i EU:s arbetstidsdirektiv.

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och arbetstagarorganisationerna har tecknat en tilläggsöverenskommelse till Allmänna bestämmelser om möjlighet till dispens från reglerna. Dispensen gäller som längst 12 månader och förutsätter att inga andra rimliga åtgärder finns. Beslut om dispens fattas av de centrala parternas arbetstidsnämnd. Beslut om att ansöka om dispens fattas av regionstyrelsen.

---

Föredragande

Helen Persson, HR-direktör

## § 48

### Aktuellt inom arbetsmiljö

#### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

#### Bakgrund

I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att göra årliga uppföljningar av arbetsmiljön, bland annat utreda ohälsa och olyckor samt bedöma och åtgärda risker. Arbetet görs enligt Region Kalmar läns riktlinje för att identifiera och hantera risker och möjligheter inom arbetsmiljöområdet.

Vid mötet redovisas aktuellt i Region Kalmar läns arbetsmiljöarbete:

- Region Kalmar län har tecknat ett nytt avtal om friskvårdsleverantör med Epassi, från den 1 januari 2023.
- En ny digital arbetsmiljöutbildning för medarbetare lanseras i verktyget Ping Pong.
- Omställningsfonden har beviljat en ansökan inom förflyttningsteknik, med målet att minska fysiska skador relaterade till arbetsbelastning. Arbetet kommer bedrivas av Arbetsmiljö och hälsa.
- Arbetsmiljöverket ser nu över sina föreskrifter, med målet att minska antalet efter den 1 januari 2025. I grunden kommer detta bli en förenkling, men det innebär också att regionen har ett arbete att se över hänvisningar och påverkan på verksamheten.

---

Föredragande

Vala Helgadottir Lindén, HR-strateg



**§ 49**

Ärendenummer RS 2023/1581

**Tema: Likabehandling, mångfald och jämställdhet**

**Beslut**

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

**Bakgrund**

Likabehandling handlar om ett hållbart arbetsliv och är även en viktig del i arbetet med kompetensförsörjning. Region Kalmar läns likabehandlingsarbete syftar till att regionen ska vara en inkluderande arbetsgivare, med ett arbetsklimat präglad av ömsesidig respekt. I arbetet ingår att motverka diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Riktlinje för Region Kalmar läns systematiska likabehandlingsarbete fastställer regionens arbetssätt för att motverka diskriminering, samt främja lika rättigheter och möjligheter för regionens medarbetare. Ett förslag till ny riktlinje har tagits fram och föreligger för fastställande av personalutskottet.

---

Föredragande

Ingela Lindström

HR-konsult

## § 50

### Verksamhetsbesök: Kalmar länstrafik

#### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

#### Bakgrund

Kalmar länstrafik informerar om sin verksamhet och aktuella frågor inom personalområdet. Kalmar länstrafik har cirka 120 anställda och har sitt huvudkontor i Högsby, med mindre kontor i Kalmar och Oskarshamn.

Länstrafikens upphandlade verksamhet är främst:

- Busstrafik, trafikavtal med cirka 16 trafikföretag som omfattar 280 bussar och 800 linjeförare.
- Servicefordon, trafikavtal med 12 företag som omfattar 170 fordon och cirka 250 förare.
- Tågtrafik, avtal med 2 företag omfattande 18 Krösatåg och 3 Öresundståg.
- Skärgårdstrafik (Oskarshamns- och Västerviks skärgård), avtal med 3 trafikföretag.

Även om huvuddelen av personalen finns på upphandlade företag vill Kalmar länstrafik att de ska följa Region Kalmar läns koder.

Inom länstrafikens kompetensförsörjning finns utmaningar framför allt för de yrken som kräver högskoleutbildning och branschspecifik kompetens. Det finns också en ökande konkurrens om arbetskraft i närområdet, från både kommuner och sektorer som handel och industri.

Under ärendet redovisas även resultat av Medarbetarenkäten 2023 för Kalmar länstrafik samt arbete med sjukfrånvaro.

---

#### Föredragande

Mattias Ask, trafikdirektör

Pernilla De Vries, HR-chef Kalmar länstrafik

Frida Bergvall, HR-konsult Kalmar länstrafik

## § 51

### Medarbetare- och säkerhetsenkäten 2023

#### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

#### Bakgrund

Medarbetar- och säkerhetsenkäten genomförs vartannat år, med målet att ge en samlad bild av medarbetarnas upplevelse av arbetsmiljö och säkerhet i Region Kalmar län.

Information redovisas om 2023 års mätning. Totalt svarade 6 083 svar av 7 366 medarbetare på enkäten, vilket innebär en svarsfrekvens på 83 procent. Resultatet ska användas som underlag för det fortsatta systematiska arbetsmiljöarbetet, och tas upp i dialog med medarbetare, skyddsombud och förtroendevalda på alla organisatoriska nivåer och arbetsplatser.

---

Föredragning

Vala Helgadottir Lindén, HR-strateg

**§ 52**

Ärendenummer RS 2022/1645

**Slutredovisning av uppdrag 23/08 - Redovisa regionala aktiviteter utifrån det nationella arbetet Sveriges viktigaste jobb**

**Beslut**

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

**Bakgrund**

I regionplan 2023–2025 lämnas ett uppdrag att redovisa regionala aktiviteter utifrån det nationella arbetet kring attraktiv arbetsgivare, som bedrivs av Sveriges Kommuner och Regioner inom ramen för Sveriges viktigaste jobb. Uppdraget ska redovisas för regionstyrelsen den 8 december 2023.

Sveriges viktigaste jobb utgår från nio strategier för hur regioner och kommuner kan möta kompetensutmaningarna. Utifrån arbetet med uppdraget har en strategi tagits fram för ett samlat och strukturerat arbetssätt i linje med de nationella strategierna.

---

Föredragande

Emelie Thunberg, HR-strateg

§ 53

Ärendenummer RS 2023/1581

## Riktlinje för Region Kalmar läns systematiska likabehandlingsarbete

### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott fastställer Riktlinje för Region Kalmar läns systematiska likabehandlingsarbete.

### Bakgrund

Riktlinje för Region Kalmar läns systematiska likabehandlingsarbete fastställer regionens arbetssätt för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för regionens medarbetare.

Riktlinjen innehåller aktiviteter med uppföljning inom följande områden:

- Alla medarbetare ska ha en god fysiskt, organisatorisk och social arbetsmiljö.
- Inga osakliga löneskillnader ska finnas oavsett kön vid lika eller likvärdigt arbete.
- Rekrytering och befordran ska baseras på kompetens.
- Samtliga medarbetare ska få den utbildning/kompetensutveckling som arbetet kräver.
- Region Kalmar län ska arbeta för att både kvinnor och män tar ut föräldraledighet.

Riktlinjen gäller för alla chefer och medarbetare samt personer som på olika sätt gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller gör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

### Förändringar

I förslaget till ny riktlinje har följande ändringar gjorts:

- Förtydligande av det uppföljande arbetet, genom att hänvisa till verksamhetsplan för hållbarhet och hälsobokslut.
- Språkliga förändringar, tex kort övergripande text vid varje aktiv åtgärd. I stycket gällande vilka som omfattas har lagts till: ”eller studenter som genomgår verksamhetsförlagd utbildning”

### Överläggning

1. Chatrine Pålsson Ahlgren (KD) och Anna Lundgren (C) föreslår, med instämmande av ordförande Lena Granath (V), att

personalutskottet ska göra följande ändring i stycket Arbetsförhållanden i det redovisade förslaget till riktlinje:

”Alla medarbetare ska ha en god fysisk, psykisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.

Region Kalmar län arbetar aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet. I detta arbete kartläggs även arbetsförhållanden ur ett diskrimineringsperspektiv. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska, psykiska, organisatoriska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetet ska styras av värden kring jämlikhet och jämställdhet.”

---

Efter avslutade överläggningar beslutar personalutskottet enligt det redovisade förslaget, med Chatrine Pålsson Ahlgrens (KD) och Anna Lundgrens (C) ändringsförslag.

### Handlingar

1. Tjänsteskrivelse daterad den 7 november 2023.
2. Riktlinje för Region Kalmar läns systematiska likabehandlingsarbete

Protokollsutdrag till:       HR-direktör  
  Regionstab HR

Regionstyrelsens personalutskott

§ 54

Ärendenummer RS 2023/1582

## Riktlinje för lönekultur

### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott fastställer revidering av Riktlinje för lönekultur.

### Bakgrund

Riktlinjen för lönekultur beskriver Region Kalmar läns lönepolitiska riktningar och praktiska tillämpningar av lönebildningsprocessen. Syftet är att skapa förutsättningar för en tydlig, känd och levande lönebildning.

Riktlinjen beslutades av personalutskottet den 7 december 2007. Den revideras vid behov, dock minst en gång per mandatperiod.

Bilagor till riktlinjen bifogas för kännedom.

### Förändringar

Innehållet har samma inriktning som tidigare, de ändringar som gjorts är främst mindre justeringar och förtydliganden. Riktlinjen har fått en uppdaterad struktur, ej aktuella delar och delar som finns beskrivna på annat sätt (exempelvis om medarbetarsamtalet) har tagits bort.

---

Efter avslutade överläggningar beslutar personalutskottet enligt det redovisade förslaget.

### Handlingar

1. Tjänsteskrivelse daterad den 7 november 2023.
2. Riktlinje för lönekultur, med bilagor:
  - a. Förhandlingsordning.
  - b. Bedömningskriterier och bedömningsnivåer för individuell lönesättning – medarbetare.
  - c. Bedömningskriterier och bedömningsnivåer för individuell lönesättning – chefer.
  - d. Process och steg vid löneöversyn.

Protokollsutdrag till: HR-direktör  
Regionstab HR

**§ 55**

Ärendenummer RS 2023/742

## Sammanträdesplan 2024

### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott fastställer följande mötesdatum för 2024: 21 maj, 13 september och 12 november.

Personalutskottets presidium får i uppdrag att besluta om ett nytt datum för mötet den 1 mars 2024.

### Bakgrund

Regionfullmäktige beslutade § 113 den 28 september 2023 om förslag till sammanträdesplan för Region Kalmar läns politiska organisation för 2024.

Personalutskottet föreslås fastställa följande mötesdatum för 2024: 1 mars, 21 maj, 13 september och 12 november.

### Överläggning

Ordförande Lena Granath (V) föreslår att personalutskottet ska fastställa följande mötesdatum för 2024: 21 maj, 13 september och 12 november.

Presidiet föreslås få i uppdrag att besluta om ett nytt datum för mötet den 1 mars 2024.

---

Efter avslutade överläggningar beslutar personalutskottet enligt ordförandes förslag.

### Handlingar

1. Protokollsutdrag från regionfullmäktige § 113 den 28 september 2023.
2. Sammanträdesplan 2024.

Protokollsutdrag till:           Regionstab kansli  
  Regionstyrelsens personalutskotts presidium



§ 56

Ärendenummer

## Beslut tagna av presidiet i regionstyrelsens personalutskott 13 september - 6 december 2023

### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar de redovisade delegationsbesluten till protokollet.

### Bakgrund

Följande delegationsbeslut fattade av presidiet i regionstyrelsens personalutskott under perioden 13 september - 6 december 2023 redovisas:

- Beslut om lönetillägg för uppdraget som AT-chef på 20 procent, Oskarshamns sjukhus, 1 januari 2024 - 31 december 2024.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som AT-studierektor på 10 procent, Oskarshamns sjukhus, 1 januari 2024 - 31 december 2024.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som chefläkare, Psykiatriförvaltningen, 1 januari 2024 - 31 december 2025.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som tillförordnad HR-chef, Folkandvården, 1 januari 2024 - 31 augusti 2024.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget om biträdande basenhetschef inom BUP, Psykiatriförvaltningen, 1 september 2024 - 31 augusti 2025.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som samordnare av akutfunktion och BCFPI, Psykiatriförvaltningen, 1 november 2023 - 31 oktober 2024.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som tillförordnad klinikchef, Folkandvården, 1 januari 2024 – 29 februari 2024.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som tillförordnad klinikchef, Folkandvården, 1 december 2023 - 31 maj 2024.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som medicinskt ledningsansvarig, Diagnostiskt center Kalmar, 1 januari 2024 - 31 december 2024.
- Beslut om lokalt kollektivavtal Beredskap för sjuksköterskor PCI-enheten, Länsjukhuset Kalmar. Vårdförbundet.

# UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: Johan Jarl  
TID: 2023-12-21 08:11:00 +01:00  
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46722231672)  
IDENTIFIKATIONS-ID: a6958553b78d4455a4cbe424db6094c0



NAMN: Lena Granath  
TID: 2023-12-21 08:18:53 +01:00  
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46702364536)  
IDENTIFIKATIONS-ID: dbdaf06c0ec347319d9b5a0bcd32d683



NAMN: Bo Karlsson  
TID: 2023-12-21 11:22:47 +01:00  
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46705607567)  
IDENTIFIKATIONS-ID: f89dc6ed6f924e4e82c815a42e2b0170



Certifierad av Comfact Signature  
Accepterad av alla undertecknare  
2023-12-21 11:22:52 +01:00  
Ref: 1711297  
[www.comfact.se](http://www.comfact.se)



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)