

Regionstyrelsens personalutskott

Tid och plats	09:00 – 15.50, Utflykten, Regionhuset, Strömgatan 13, Kalmar
Beslutande	Lena Granath (V), ordförande Bo Karlsson (SD), vice ordförande Mattias Adolfson (S), §§ 1 – 4, 6 – 11 Cecilia Hammar (S), ersättare för Martina Aronsson (S) Anna Östborg (C) Emma Lilliehorn (M), ersättare för Åsa Ottosson (M) Chatrine Pålsson Ahlgren (KD)
Tjänstepersoner	Helen Persson, HR-direktör Martin Idethun, förvaltningschef regionservice, § 6 Linn Sjögren, HR-chef regionservice, § 6 Sibylle Loo, sjukhuschef Västerviks sjukhus, § 7 Ingela Lindström, HR-strateg §§ 1 – 5 Maria Ronold, förhandlingschef Emelie Thunberg, HR-strateg Vala Helgadóttir Lindén, HR-strateg Vilma Dahlgren, regionsekreterare
Justering	Skер digitalt.
Paragrafer	1 – 11
Ordförande	Lena Granath (V)
Justerare	Bo Karlsson (SD)
Sekreterare	Vilma Dahlgren

Regionstyrelsens personalutskott

§ 1

Godkännande av föredragningslistan

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott godkänner föredragningslistan.

Regionstyrelsens personalutskott

§ 2

Val av justerare

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott utser Bo Karlsson (SD) att tillsammans med ordförande justera protokollet.

Regionstyrelsens personalutskott

§ 3

Arbetspolitiska frågor och analys

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

I arbetsordningen för regionstyrelsens personalutskott framgår att personalutskottet svarar för Region Kalmar läns personalpolitiska frågor och förhandlingsverksamhet. Personalutskottet ska också följa utvecklingen inom det personalpolitiska området. Vidare sluter personalutskottet kollektivavtal eller motsvarande i frågor rörande förhållandet mellan Region Kalmar län som arbetsgivare och fackliga organisationer/medarbetare.

Inom personalutskottets ansvarsområde ingår årlig löneöversyn, tolkning av lagar och avtal, fackliga dialoger, riktlinjer, bereda ärenden till regionstyrelsen, samt frågor om lokala kollektivavtal och ensidiga beslut.

Information ges också om aktuell statistik gällande bland annat antal anställda, pensionsprognos samt arbetad tid, övertid och vård av barn (VAB).

Den 1 oktober 2023 kommer nya regler gällande förläggning av arbetstid och dygnsvila att träda i kraft. De nya reglerna innebär att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje period om 24 timmar och att dygnsvilan ska vara minst 11 timmar. Om arbetstagaren får sin dygnsvila inskränkt har hen rätt till kompenserande vila. De nya reglerna tar bort möjligheten att förelägga två arbetspass i anslutning till varandra och begränsar möjligheten att lägga arbetspass och jourpass i direkt anslutning till varandra. Syftet med de nya bestämmelserna är att möjliggöra ett långt och hållbart arbetsliv.

Eftersom de nya bestämmelserna är normativa går det inte att träffa lokala kollektivavtal som avviker från bestämmelserna. Det finns möjlighet att göra undantag från reglerna i vissa verksamheter och om det föreligger särskilda skäl. Innan undantag görs ska andra lösningar på situationen alltid försöka hittas.

Föredragning av

Helen Persson, HR-direktör

Maria Ronold, förhandlingschef

§ 4

Arbetsmiljö och mångfald

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

Att arbeta med arbetsmiljön bidrar till att ta vara på medarbetarnas engagemang, främja hälsa och skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Arbetsmiljö handlar både om den fysiska och den organisatoriska arbetsmiljön, samt likabehandling.

Arbetsmiljölagen utgör grunden för arbetsmiljöområdet och utöver den finns fler lagar, riktlinjer och föreskrifter som behöver följas. Även angränsande lagar som socialtjänstlagen och skollagen berör arbetsmiljöområdet. Alla arbetsgivare behöver ha en arbetsmiljöpolicy, Region Kalmar läns policy är tillika arbetsmiljöpolicy för hela verksamheten.

Huvudansvaret för Region Kalmar läns arbetsmiljö ligger hos regionfullmäktige, som i sin tur fördelar arbetsmiljöuppgifter i chefsleden. I arbetsmiljöuppgifterna ingår bland annat att följa lagar och föreskrifter och ansvara för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är viktigt att arbetsgivaren och arbetstagaren samverkar i arbetsmiljöarbetet.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att ta fram policy och årligen göra uppföljningar av arbetsmiljön. Det är viktigt att utreda ohälsa och olyckor, samt bedöma och åtgärda risker som upptäcks. För att göra det krävs samarbete, rutiner och kunskap. Region Kalmar län har en riktlinje för att identifiera och hantera risker och möjligheter inom arbetsmiljöområdet.

Vidare ges information om Region Kalmar läns arbete med likabehandling. Likabehandling innebär att alla människor ska ha samma möjligheter till utbildning, jobb och service oavsett deras kön, ålder, ursprung, religion, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. En bred mångfald med människor med olika bakgrund, livsåskådning och kön bidrar till kompetensförsörjningen. Riktlinjen för Region Kalmar läns systematiska likabehandlingsarbete beskriver vad arbetet med likabehandling ska innehålla.

Föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) är till för att stödja arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö. Enligt OSA ska en arbetsgivare ha tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. OSA berör även kränkande särbehandling och diskriminering, begreppen har liknande innebörd men definitionen av diskriminering grundas på diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder. Den som anmäler diskriminering har ett lagskydd mot att bli utsatt för repressalier. Region Kalmar län har även en rutin vid diskriminering och kränkande särbehandling, rutinen vänder sig till den som har blivit utsatt men också till arbetskamrater och chefer.

Föredragning av
Vala Helgadottir Lindén, HR-strateg
Ingela Lindström, HR-strateg

Regionstyrelsens personalutskott

§ 5

Hälsobokslut

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

Hälsobokslutet syftar till att visa sambandet och vinsterna med en god hälsa och en bra arbetsmiljö. Hälsobokslutet för Region Kalmar län ska bland annat redovisa och analysera sjukfrånvaron inom verksamheten, samt redovisa användning av friskvårdsbidrag, rapportering av tillbud och skador och statistik om antal chefer och antal medarbetare per chef.

Under 2022 nyttjade 82 procent av alla medarbetare inom Region Kalmar län sitt friskvårdsbidrag, det är en stor ökning jämfört med föregående år. Friskvårdsbidraget för 2022 hade en tillfällig ökning med syftet att ge medarbetare en extra möjlighet till återhämtning efter pandemin.

Sjukfrånvaron för hela Region Kalmar län ökade 2022, det är något som syns i alla Sveriges regioner. Av alla Sveriges regioner är Region Kalmar län den regionen med tredje lägst total sjukfrånvaro.

Under 2022 pågick ett aktivt arbete för att sprida information om vikten att rapportera in tillbud, som resultat ökade tillbudsrapporteringen med 63 procent. Antalet rapporterade skador minskade 2022.

Inom arbetsmiljöområdet anordnades 2022 extra utbildningsinsatser riktade både till chefer, skyddsombud och HR. Arbetsmiljö och Hälsa fick också ett nytt uppdrag från regiondirektören under 2022 och stort fokus ska läggas på hälsofrämjande insatser. Målet är att arbeta 25 procent hälsofrämjande, 50 procent förebyggande och 25 procent efterhjälpande.

Föredragning av

Vala Helgadottir Lindén

§ 6

Rapportering från verksamhet - Regionservice

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

Regionservice ansvarar för, utför och utvecklar servicetjänster för att regionen ska fungera på bästa sätt. Regionservice jobbar nära andra förvaltningar för att utveckla och avlasta andra verksamheter. Exempelvis är regionservice delaktiga i hälso- och sjukvårdens arbete med utvecklingen av nära vård.

På områden som sjukfrånvaro, den interna och externa kommunikationen av regionservices verksamhet och personal- och chefsomsättning ser regionservice både utmaningar och möjligheter. Att vara en attraktiv arbetsgivare och främja medarbetarskap och ett hållbart arbetsliv lyfts också fram som områden med både utmaningar och möjligheter.

Ett av regionservices verksamhetsmål är att bli den bästa arbetsplatsen. Syftet med verksamhetsmålet är att utveckla medarbetare, bli en attraktiv arbetsgivare och skapa en sund kultur. Under 2022 gjordes åtgärder för att antal medarbetare per chef ska vara mindre än 35 och därigenom uppnå ett hållbart ledarskap. För att också uppnå en säker arbetsplats behöver tillbudsrapporteringen öka.

Genom lagutveckling och workshops har medarbetare involverats i arbetet med att bli den bästa arbetsplatsen. Workshopen gjordes först av alla chefer i förvaltningen, som sedan gjorde workshopen med sina medarbetare. I fokus var vad som behövs för att vara den bästa arbetsplatsen. Det resulterade i tre områden som regionservice kommer jobba vidare med; gemenskap, delaktighet och utveckling. Olika aktiviteter har genomförts på varje område. För att öka gemenskapen erbjuds en introduktionsdag för nyanställda och möjligheten för medarbetare att göra praktik inom förvaltningen. Förvaltningens arbetsplatsträffar ska utvecklas för att göra medarbetarna mer delaktiga på arbetsplatsträffarna. Ökad omvärldsbevakning och fortsatt förbättringsarbete ska bidra till utvecklingen av förvaltningen.

Föredragning av

Martin Idethun, förvaltningschef regionservice

Linn Sjögren, HR-chef regionservice

§ 7

Semester och bemanning i sommar

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

Planeringen av bemanningen i sommar på Västerviks sjukhus baseras på erfarenhet och utvärdering av förra sommaren samt dialoger med verksamheterna under vintern. Syftet med dialogmötena är bland annat att få en bild av sjukhusets utmaningar och en överblick av behovet av stöd och inhyrd personal.

Under planeringen av sommaren kartläggs bemanning, vakanser och behovet av inhyrd personal. Nyanställningar, vikarier, uppsägningar, föräldraledigheter och graviditeter är osäkerhetsfaktorer som behöver tas hänsyn till i planeringen.

Information ges om de erbjudanden som finns för att underlätta bemanningen under sommaren 2023. Innan sommaren görs insatser för att få in mer personal till sommaren, det handlar bland annat om timavlönade pensionärer och att erbjuda sjuksköterskestudenter extra betalt om de skriver på avtalet i god tid innan sommaren. Att lägga sin semester före 1 juni eller efter 31 augusti är också en alternativ åtgärd. Under sommaren kan extrapassarvode under tjänstgöring och under medarbetarens semester bli aktuellt.

Slutligen ges information om bemanningen på förlossningen på Västerviks sjukhus.

Föredragning av

Sibylle Loo, sjukhuschef Västerviks sjukhus

Maria Ronold, förhandlingschef

§ 8

Återkoppling om Uppdrag 23/08 - Redovisa regionala aktiviteter utifrån det nationella arbetet som drivs av Sveriges Kommuner och Regioner ”Sveriges viktigaste jobb” kring attraktiv arbetsgivare

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

Uppdraget att redovisa regionala aktiviteter utifrån det nationella arbetet som drivs av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) ”Sveriges viktigaste jobb” kring attraktiv arbetsgivare, är en del av regionplan 2023 – 2025. Region Kalmar läns arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare syftar till att både attrahera och rekrytera, men också till att behålla och utveckla de medarbetare som redan finns i verksamheten.

Välfärden står inför en kompetensutmaning. Enligt SCB tillkommer det 253 000 personer i arbetsför ålder fram till 2031 samtidigt som andelen äldre över 80 år ökar markant. Det kommer inte finnas tillräckligt många att anställa samtidigt som efterfrågan på välfärdstjänster kommer fortsätta öka.

SKR har sammanställt nio strategier som regioner och kommuner kan använda för att möta kompetensutmaningen. Region Kalmar län jobbar bland annat med följande fyra strategier:

- Prioritera arbetsmiljöarbetet
- Rekrytera bredare
- Söka nya samarbeten
- Stöd medarbetarnas utveckling

Att arbeta med arbetsmiljön bidrar till att ta vara på medarbetarnas engagemang, främja hälsa och skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Genom att rekrytera bredare kan arbetsgivarna ta vara på all den kompetens som finns.

Att söka nya samarbeten med kommuner, lärosäten och civilsamhället bidrar till att utveckla välfärden. Det kan exempelvis innebära att dela på resurser och kompetenser.

Det är också viktigt att stödja medarbetarnas utveckling, det kan ge förutsättningar både för medarbetarna att ta på sig nya arbetsuppgifter såväl som för verksamhetens utveckling. Exempel på insatser är introduktioner för nya medarbetare, utbildningar och karriärstegar som synliggör utvecklingen inom arbetet.

En studie från SKR visar att intresset för välfärdsyrkena är stort bland personer i åldern 16 – 29 år. För att väcka intresset för hälso- och sjukvårdsinriktade utbildningar och yrken bland unga har Region Kalmar län genomfört riktade rekryteringsaktiviteter på grundskolenivå, gymnasienivå och studentnivå. Det handlar om att erbjuda upplevelseverkstad, prao och praktik, samt delta på olika mässor.

För att bli bättre på att rekrytera ska Region Kalmar län skapa en tydlig identitet och profil, samt identifiera och förstå potentiella medarbetare. Genom att förstå potentiella medarbetares behov och önskemål kan det bli lättare att attrahera dem. En regionövergripande attraherar-grupp har etablerats med målet att Region Kalmar län ska vara en välkänd och attraktiv arbetsgivare för sina målgrupper.

Föredragning av
Emelie Thunberg, HR-strateg

§ 9

Uppföljning avgångsenkät

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

När en medarbetare väljer att avsluta sin anställning hos Region Kalmar län gör medarbetaren ett avgångssamtal tillsammans med närmaste chef och får besvara en avgångsenkät.

Genom avgångsavtalet får medarbetaren möjligheten att ”sätta punkt” på sin anställning. För chefen är det en möjlighet att samla ihop lärdomar och erfarenheter som medarbetaren skaffat sig under sin anställningstid som kan användas till framtida förbättringar.

Avgångsenkäten ger medarbetaren en möjlighet att anonymt uttrycka sig. Avgångsenkäten kan ge möjlighet att se eventuella mönster och kan utgöra underlag för förbättringsarbetet i Region Kalmar län. Uppföljning av avgångsenkäterna görs årligen på både central nivå och på förvaltningsnivå.

Redogörelse sker för resultatet av avgångsenkäten 2022.

Föredragning av

Emelie Thunberg, HR-strateg

§ 10

Ärendenummer RS 2023/350

Komplettering av tillämpningsanvisningar OPF-KL

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott beslutar att 2 kapitlet 3 § i Tillämpningsanvisningarna för OPF-KL ska få följande nya lydelse:

Aktiva omställningsinsatser

Möjlighet till aktiva omställningsinsatser har förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag och som lämnat sitt (sina) uppdrag efter **minst fyra års sammanhängande uppdragstid och som inte uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder när han eller hon lämnar sitt (sina) uppdrag.** Vid bedömning av sammanhängande uppdragstid är föräldraledighet, sjukdom eller liknande inte att bedöma som att det bryter uppdragstiden.

Förtroendevald ska erbjudas möjlighet till aktiv omställningsinsats i likhet med åtgärder som erbjuds inom Omställningsfonden för anställda. Exempel på omställningsinsatser kan vara karriärrådgivning, kortare yrkesinriktad utbildning eller arbetsprövning.

Förtroendevald ska lämna skriftlig ansökan till Region Kalmar läns pensionsstrateg om aktiv omställningsinsats senast tre månader efter avgången från uppdraget. Den förtroendevalde anger själv, i den mån det är möjligt, vilken typ av aktiv omställningsinsats som önskas och uppskattad kostnad för denna. Blankett för ansökan finns hos pensionsstrateg. Pensionsmyndigheten har utifrån den förtroendevaldes individuella förutsättningar att ta ställning till lämplig aktiv omställningsinsats. Omställningsinsatsens kostnad är maximerad att uppgå till maximalt ett prisbasbelopp i avgångsårets nivå.

Bakgrund

Omställning och pension för förtroendevalda (OPF-KL) gäller alla förtroendevalda i Region Kalmar län från och med valet 2014.

Av arbetsordning för regionstyrelsens personalutskott följer att personalutskottet är pensionsmyndighet och svarar för tillämpning av bestämmelserna i omställningsstöd och pension för förtroendevalda – kommun och region (OPF-KL). De nuvarande tillämpningsanvisningarna beslutades av personalutskottet den 13 december 2018.

Det finns ett behov av att förtydliga vad som ska gälla för aktivt omställningsstöd. Av tillämpningsanvisningarna 2 kapitlet 3 § följer en möjlighet till aktiva omställningsinsatser för förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag och som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst fyra års sammanhängande uppdragstid och som inte uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder när han eller hon lämnar sitt (sina) uppdrag.

Pensionsmyndigheten har utifrån den förtroendevaldes individuella förutsättningar att ta ställning till lämplig aktiv omställningsinsats. Bestämmelserna gäller för förtroendevalda som fullgjort uppdrag på heltid eller minst 40% av heltid.

Idag finns inga kostnadsramar för insatserna angivna, varför det finns ett behov av att reglera hur mycket insatserna får kosta. Vid en jämförelse med andra regioner har det visat sig att de flesta regioner har ett maxbelopp om ett basbelopp. Mot bakgrund av detta föreslås att det i 2 kapitlet 3 § förs in en begränsning om ett maxbelopp om ett prisbasbelopp (för 2023 52 500 kronor). Det innebär att bestämmelsen föreslås få ny lydelse enligt följande.

Förslag till ny lydelse 2 kapitlet 3 §:

Aktiva omställningsinsatser

Möjlighet till aktiva omställningsinsatser har förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag och som lämnat sitt (sina) uppdrag efter **minst fyra års sammanhängande uppdragstid och som inte uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder när han eller hon lämnar sitt (sina) uppdrag**. Vid bedömning av sammanhängande uppdragstid är föräldraledighet, sjukdom eller liknande inte att bedöma som att det bryter uppdragstiden.

Förtroendevald ska erbjudas möjlighet till aktiv omställningsinsats i likhet med åtgärder som erbjuds inom Omställningsfonden för anställda. Exempel på omställningsinsatser kan vara karriärrådgivning, kortare yrkesinriktad utbildning eller arbetsprövning.

Förtroendevald ska lämna skriftlig ansökan till Region Kalmar läns pensionsstrateg om aktiv omställningsinsats senast tre månader efter avgången från uppdraget. Den förtroendevalde anger själv, i den mån det är möjligt, vilken typ av aktiv omställningsinsats som önskas och uppskattad kostnad för denna. Blankett för ansökan finns hos pensionsstrateg.

Pensionsmyndigheten har utifrån den förtroendevaldes individuella förutsättningar att ta ställning till lämplig aktiv omställningsinsats.

Omställningsinsatsens kostnad är maximerad att uppgå till maximalt ett prisbasbelopp i avgångsårets nivå.

Överläggning

Efter avslutad överläggning beslutar regionstyrelsens personalutskott enligt redovisat förslag.

Handling

Tjänsteskrivelse daterad 7 mars 2023

Protokollsutdrag till: Regionstab HR

Regionstyrelsens personalutskott

§ 11

Beslut tagna av presidiet i regionstyrelsens personalutskott, 24 november 2022 - 2 mars 2023

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar de redovisade delegationsbesluten till protokollet.

Bakgrund

Följande delegationsbeslut fattade av presidiet för regionstyrelsens personalutskott under perioden 24 november 2022 – 2 mars 2023 redovisas för regionstyrelsens personalutskott:

- Lokalt kollektiv avtal om utbyte av personuppgiften facklig tillhörighet, Kommunal
- Lokalt kollektivavtal om "utbildningstjänst" utan företrädesrätt och utan till konvertering, Tjänstetandläkarna
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdrag som tf kliniksamordnare, Folk tandvården Västervik. 20230101-20230228
- Beslut om lönetillägg för uppdrag som studierektor för ST-läkare, Länsjukhuset Kalmar. 20221101-20251031
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdrag som biträdande verksamhetschef, Vuxenpsykiatri Söder. 20230101-2023-12-31.
- Beslut om lönetillägg för tillfälligt utökat diagnostiskt ansvar, Diagnostiskt centrum, 20230101-20231231
- Beslut om lönetillägg för tillfälligt utökat diagnostiskt ansvar, Diagnostiskt centrum, 20230101-20231231
- Beslut om lönetillägg för tillfälligt utökat diagnostiskt ansvar, Diagnostiskt centrum, 20230101-20231231
- Beslut om lönetillägg för tillfälligt utökat diagnostiskt ansvar, Diagnostiskt centrum, 20230101-20231231
- Beslut om förlängning av lönetillägg för utökat ansvar sjuksköterska, Ögonkliniken Västervik, 20220901-20230831
- Beslut om förlängning av lönetillägg för utökat ansvar sjuksköterska, Ögonkliniken Västervik, 20230201-20240131
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdrag som ansvarig för norra regionens mammografi och nuklearmedicin, Radiologiska kliniken Västervik, 20230101-20231231
- Beslut om lönetillägg för MAL, Geriatriska kliniken Länsjukhuset Kalmar, 2022-09-01-20231231
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdrag som chefsläkare, Psykiatriförvaltningen, 20230101-20231231

- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdrag som samordnare för Lärarenhet Söder, Psykiatriförvaltningen, 20230101-20231231
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdrag som samordnare för Lärarenhet Söder, Psykiatriförvaltningen, 20230101-20231231
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdraget som instruktör och HLR-samordnare, Kompetenscentrum Kalmar, 20230101-20231231
- Beslut om förlängning av lönetillägg för samordnaruppdrag, Kompetenscentrum Västervik, 20230101-20240131
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdraget som AT-chef, Oskarshamns sjukhus, 20230101-20231231
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdraget som AT-studierektor, Oskarshamns sjukhus, 20230101-20231231
- Beslut om lönetillägg för uppdrag som tillfällig teamsamordnare, Vuxenpsykiatri norr, 20230201-20240128
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdraget som ST-studierektor, Oskarshamns sjukhus, 20230101-20241231
- Beslut om lönetillägg för uppdrag som tf avdelningschef, akutkliniken Länsjukhuset, 20230201-20230630
- Beslut om lönetillägg för uppdrag som Medicinskt ledningsansvarig läkare, Arbetsmiljö och hälsa, Kalmar, 20230101-20231231
- Beslut om lönetillägg för uppdrag som tf kliniksamordnare, Folktandvården Västervik, 20230101-20230228
- Beslut om lönetillägg för utökat tillfälligt ansvar som avdelningschef, Akutkliniken Kalmar, 20230201-20230630
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdrag som MAL, Akutkliniken, Kalmar, 20230101-20231231
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdrag som MAL, Akutkliniken, Oskarshamn, 20230101-20231231
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdrag som MAL, Akutkliniken, Oskarshamn, 20230101-20231231
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdrag som samordnare för tandteknisk verksamhet, Folktandvården Kalmar, 20230101-20230630
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdrag som samordnare för tandhygienistnätverket samt uppsökande verksamhet, Folktandvården Kalmar, 20221001-20230630
- Beslut om 80-90-100 efter 66 års ålder
- Region Kalmar läns Verksamhets och Löneanalys

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: Vilma Dahlgren
TITEL: Regionsekreterare
DATUM & TID: 2023-03-27 09:59:47 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46724627551)
IDENTIFIKATIONS-ID: 6ee89e7f274249f99a7dd6d0b2513b5f



NAMN: Lena Granath
TITEL: Ordförande
DATUM & TID: 2023-03-27 10:14:02 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46702364536)
IDENTIFIKATIONS-ID: a5ac5d32f3b74d6ca6b9bd72e29de1ba



NAMN: Bo Karlsson
TITEL: Justerare
DATUM & TID: 2023-03-27 22:29:48 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46705607567)
IDENTIFIKATIONS-ID: e1281bf655aa440693f56e39f2a26167



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2023-03-27 22:29:54 +02:00
Ref: 1582094
www.comfact.se



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