

Regionstyrelsens personalutskott

| | |
|---------------------------------------|---|
| Tid och plats | 10:00 - 15.10, Odlingen, Regionhuset, Strömgatan 13, Kalmar |
| Beslutande | Lena Granath (V), ordförande Bo Karlsson (SD), vice ordförande Mattias Adolfson (S) Martina Aronsson (S) Anna Östborg (C) Åsa Ottosson (M) Chatrine Pålsson Ahlgren (KD) |
| Närvarande ej tjänstgörande ersättare | Emma Lilliehorn (M) |
| Tjänstepersoner | Maria Ronold, förhandlingschef Annkristin Svensbergh, sjukhuschef, § 16 Lisa Arvefalk Rudestig, bemanningsstrateg, § 16 Anja Karlsson, utbildningsstrateg, §§ 12 - 15 Emelie Thunberg, HR-strateg Vala Helgadottir Lindén, HR-strateg Ingela Lindström, HR-strateg Vilma Dahlgren, regionsekreterare |
| Justering | Skер digitalt. |
| Paragrafer | 12 - 25 |
| Ordförande | Lena Granath (V) |
| Justerare | Åsa Ottosson |
| Sekreterare | Vilma Dahlgren |

§ 12

Ärendenummer RS 2023/12

Godkännande av föredragningslistan

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott godkänner föredragningslistan med följande ändring och tillägg:

Ändring: Dagordningspunkt 10 och dagordningspunkt 11 byter plats med varandra.

Tillägg: Dagordningspunkt med information om personlig tjänst.

Regionstyrelsens personalutskott

§ 13

Ärendenummer RS 2023/12

Val av justerare

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott utser Åsa Ottosson (M) att tillsammans med ordförande justera protokollet.

§ 14

Lönerörelse och avtalsrätt

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

Lön betalas ut eftersom arbetstagare och arbetsgivare har ingått ett avtal om att en överenskommen lön ska betalas ut för utfört överenskommet arbete. Den lön som arbetstagaren får när avtalet ingås bär medarbetaren med sig resten av sin anställningstid, och under tiden görs översyn av den lönen. Hur översynen genomförs regleras av huvudöverenskommelser (HÖK), ett kollektivavtal om bland annat lön, som Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tecknat med ett flertal arbetstagarparter.

Löneöversynen ska enligt HÖK vara individuell och differentierad, ta hänsyn till lönespridning och präglas av långsiktighet samt baseras på chef- och medarbetarmodellen. Majoriteten av HÖK som Region Kalmar län har att ta hänsyn till löper ut i mars 2024, det innebär att de centrala parterna kommer börja omförhandla överenskommelserna under hösten 2023.

I Region Kalmar läns riktlinje för lönekultur framgår att lönekulturen ska bidra till organisationens mål, fungera långsiktigt och stimulera verksamhets- och löneutveckling. De lönekriterier som finns ska vara kända och förankrade. Medarbetarens lön ska spegla kompetens, uppnådda mål och uppnådda resultat baserat på arbetsplatsens verksamhetsanknutna lönekriterier.

Information ges om när lönen sätts, det görs vid nyanställning eller byte av anställning, samt vid särskilda tillfällen och vid löneöversyn. Chefen är en nyckelperson vid lönesättning vid nyanställning och den årliga löneöversynen. Löneöversynen är ett av instrumenten arbetsgivaren har för att uppmärksamma goda insatser och ger möjlighet för chef och medarbetare att prata om mål, förväntningar, krav samt uppnådda resultat.

Sedan Industriavtalets tillkomst 1997 har den internationellt konkurrensutsatta industrin fått en lönenormerande roll för arbetsmarknaden i stort. Det kallas att industrin sätter ”märket”. De senaste åren har Region Kalmar läns lönesatsning legat över märket.

Den löneanalys som görs i och med löneöversynen påverkas av flera olika faktorer, däribland en lönekartläggning, jämförelse med närliggande regioner, centrala avtal, fackliga dialoger, omvärld, märket och god ekonomisk hushållning. Det utrymme som finns i lönesättningen beror på det ekonomiska läget, huruvida vissa arbetsgrupper ska prioriteras och vad som krävs för att uppnå jämställda löner. Lönesättningen behöver också ta hänsyn till HÖK och lönespridning, samt att lönen ska vara individuell och differentierad.

Föredragning av
Maria Ronold, förhandlingschef

§ 15

Återkoppling om förändringar i verksamhetsförlagd utbildning (VFU)

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

Aktuell statistik kring verksamhetsförlagd utbildning (VFU), arbetsförlagd lärande (APL) och studerande på sjuksköterskeprogrammet presenteras. Under 2022 tog Region Kalmar län emot nästan 1200 studenter från olika utbildningar, vilket är en ökning med 100-150 studenter från tidigare år.

Med anledning av att Sverige inte uppfyller EU:s yrkeskvalifikationsdirektiv för sjuksköterska kommer Sveriges lärosäten behöva öka mängden VFU i sjuksköterskeprogrammet till 50% av utbildningstiden. Syftet med yrkeskvalifikationsdirektiv är att göra det lättare att arbeta i ett annat EU- eller EES-land. För att uppnå direktivets krav har Linnéuniversitetet regelbundna avstämningar med sjukvårdsregionerna och kommuner gällande VFU. De ser också över möjligheten för studenter att till viss del gå i par för att minska behovet av handledare, samt utveckla universitetets hälsomottagningar till en egen sjukvårdshuvudman och därigenom generera egen VFU. Workshops med Region Kalmar län, länets kommuner och Linnéuniversitetet har genomförts med syftet att samverka kring fler VFU-platser.

Slutligen ges information om att Region Kalmar län delar ut ett stipendium för de elever som gjort ett särskilt intryck under sin praktik.

Föredragning av

Anja Karlsson, utbildningsstrateg

§ 16

Semester och bemanning på Länssjukhuset i Kalmar sommaren 2023

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

Länssjukhuset i Kalmars bemanningsplanering är en långsiktig process som pågår året runt. I december börjar arbetet med att fastställa antal vårdplatser inför kommande sommar. I januari träffar bemanningsstrategen alla sjukhusets enheter för att få en bild av behovet för sommaren. Under våren sker också ett aktivt rekryteringsarbete, semesterscheman skapas och regelbundna avstämningar sker med alla verksamheter. Utvärderingen av sommaren sker sedan i september. Bemanningsplaneringen för hösten påbörjas redan i maj och i oktober planeras bemanningen för vintern och våren.

Just nu pågår flera insatser för att bemanna verksamheterna under sommaren, däribland nyrekrytering av sjuksköterskor och sommarerbjudanden till medarbetare, pensionärer och föräldralediga. Möjligheten till omfördelningar mellan mottagning och vårdavdelning ses också över.

Information ges om de system som Länssjukhuset i Kalmar jobbar med för att se behov och tillgång av personal, samt daglig statistik kring inflöde, vårdplatser och förväntat antal utskrivna patienter. För att säkra tillgången till vårdplatser jobbar sjukhuset efter fyra olika situationslägen som medför olika åtgärder för att optimera antalet vårdplatser.

Under sommaren införs insatser som extra akutjour, extra dagliga möten under hela sommaren samt sjukhusledning i beredskap samtliga helger under sommaren.

Föredragning av,

Annkristin Svensbergh, sjukhuschef

Lisa Arvefalk Rudestig, bemanningsstrateg

§ 17

Löneöversyn 2023

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

Löneöversynsprocessen innehåller flera olika delar, däribland medarbetarsamtal, lönekartläggning och dialog med fackliga organisationer. Utrymmet för löneöversynen tar hänsyn till god ekonomisk hushållning. Region Kalmar läns lönestrategin och lönebildningen ska beakta och balansera behovet av löneökningar med regionens finansiella situation.

Löneöversynen ska vara individuell och differentierad, samt baseras på chef- och medarbetarmodellen. Medarbetarsamtalet och lönesamtalet är en viktig del av löneöversynen och alla medarbetare ska erbjudas dessa samtal. Även handlingsplanen för jämställda löner och extremt svårrekryterade geografiska områden ska tas hänsyn till i löneöversynen. Varje förvaltning behöver göra prioriteringar av utvalda grupper i löneöversynen.

Föredragning av

Maria Ronold, förhandlingschef

§ 18

Ändringar i AB § 13

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

Den 1 oktober 2023 kommer nya regler gällande förläggning av arbetstid och dygnsvila att träda i kraft. De nya bestämmelserna innebär att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje period om 24 timmar och att dygnsvilan ska vara minst 11 timmar. Det finns möjlighet att göra vissa undantag från reglerna i verksamheter som avser uppdrag inom liv, hälsa och säkerhet och om det föreligger särskilda skäl. Innan undantag görs ska alla andra alternativ till lösningar på situationen ha uttömts.

De främsta utmaningarna som verksamheterna ställs inför i och med de nya bestämmelserna är schemaläggning och det förändrade arbetssättet. Verksamheterna har länge arbetat på ett visst sätt och kommer nu behöva genomföra förändringar.

Den 5 maj 2023 enades centrala parter om en tilläggsöverenskommelse i de nya bestämmelserna. Det handlar om möjlighet till dispens för att kunna lägga arbete i anslutning till jour i upp till 24 timmar, tidigare var det 20 timmar. Beslut om att begära dispens ska fattas av den politiska ledningen och föregås av förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL). Vid begäran av dispens behöver arbetsgivaren redogöra för vilka åtgärder som vidtagits för att följa de nya bestämmelserna samt en beskrivning om varför det inte är möjligt att följa dem. Beslut om dispens fattas av Centrala parter arbetsvidsmynd. Dispens kommer kunna sökas först i februari 2024.

Föredragning av
Maria Ronold, förhandlingschef

§ 19

Ärendenummer RS 2022/1646

Återkoppling om Uppdrag 23/09 - Redovisa arbetet med karriärutvecklingsmöjligheter, med start inom vårdens yrken

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

Karriärutvecklingsmodeller är en central del av Region Kalmar läns arbete med karriärutvecklingsmöjligheter. Inom ramen för Uppdrag 23/06 - Redovisa arbetet med karriärutvecklingsmöjligheter, med start inom vårdens yrken, ska ett ramverk för karriärutvecklingsmodellen tas fram och en process pågår för att arbeta fram yrkesspecifika karriärutvecklingsmodeller. Syftet med karriärutvecklingsmodeller är attrahera, inspirera och behålla medarbetare genom tydliga karriär- och utvecklingsvägar samt ge förutsättningar för kompetensutveckling med verksamhetens mål som grund.

Karriärutvecklingsmodellen är ett stöd för chefer i verksamhetens kompetensplanering och tydliggör verksamhetens nuvarande och framtida kompetensbehov. Karriärutvecklingsmodellen ger också medarbetare en tydligare bild av karriärvägar och ger möjlighet för medarbetaren att aktivt engagera sig i sin egen kompetensutveckling.

Karriärutvecklingsmodellerna består av flera olika faser som innehåller både formella och reella kompetenskrav som behöver uppfyllas innan medarbetaren kan gå vidare till nästa fas. Utvecklandet av karriärutvecklingsmodeller görs gemensamt mellan verksamhetschefer, första linjechefer och medarbetare inom professionen som modellen berör, samt lokalt fackligt förtroendevalda och HR.

Föredragning av

Emelie Thunberg, HR-strateg

§ 20

Årlig systematisk uppföljning av arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

Enligt arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Uppföljningen av arbetsmiljöarbetet börjar på arbetsplatsnivå där alla medarbetare ska ha fått möjligheten att lämna synpunkter på föregående års arbetsmiljö- och hälsoarbete. Uppföljningsarbetet fortsätter sedan på basenhetsnivå, sjukhusnivå, förvaltningsnivå, regionnivå och slutligen på regionstyrelsen och regionstyrelsens personalutskott.

Svarsfrekvensen för uppföljningen 2022 var 220 av 223, vilket är en stor ökning från 2021. Resultatet av uppföljningen visade ett behov av arbete kring följande:

- Särbehandling och diskriminering
- Sjukfrånvaro utifrån ett likabehandlingsperspektiv
- Medvetandegöra vad medicinska kontroller är
- Identifiering av risker i verksamheten
- Öka antalet lokala skyddsombud
- Lyfta målen för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön
- Förtydliga vad som gäller för ensamarbete
- Lyfta fram arbetsmiljöpolicy
- Repetitionsutbildning inom arbetsmiljöområdet
- Se över utbildningar inom systemstödet Adato och Stella

Med anledning av resultatet ska dialog föras med centrala skyddskommittén gällande kränkande särbehandling. På området för organisatorisk och social arbetsmiljö ska rutiner ses över och en utbildning kommer lanseras hösten 2023. Dialog ska även föras gällande ökning av skyddsombud. För att nå ut med mer information kring arbetsmiljö ska material till arbetsplatsträffar tas fram.

Föredragning av

Vala Helgadottir Lindén, HR-strateg

Ingela Lindström, HR-strateg

§ 21

Information om personlig tjänst

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

Personlig tjänst är något som Region Kalmar län har möjlighet att erbjuda till medarbetare som har varit anställda länge, är över 55 år, och som har fått nedsatt arbetsförmåga i sin ordinära tjänst. Syftet med personlig tjänst är att genom individuell arbetsanpassning tillvarata medarbetarens arbetsförmåga.

Innan ansökan om personlig tjänst sker ska en anpassning av ordinarie arbetssituation ha skett och omplaceringsmöjligheter ska ha uttömts. En avstämning sker alltid gentemot möjligt budgetutrymme. I samband med ansökan ska också en facklig dialog ha genomförts och dialog och samverkan med medarbetaren kring ansökan om personlig tjänst är viktig.

Föredragning av
Vala Helgadottir Lindén

§ 22

Kompetensanalys

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

Bakgrund

Med start 2012 har Sydöstra sjukvårdsregionen vartannat år genomfört kartläggningar av kompetensförsörjningsbehovet för viktiga yrkesgrupper inom Region Östergötland, Region Jönköpings län och Region Kalmar län. Kartläggningen utgörs av en analys över hur antalet utbildningsplatser matchar sjukvårdsregionens samlade behov. Behovsprognosen som analysen bygger på består av kommande pensionsavgångar, ett genomsnitt av övriga avgångar senaste åren samt en bedömning av andra kända faktorer som kommer påverka behovet.

Information ges om resultatet från analysen av kompetensbehovet inom yrkesgrupperna sjuksköterska, röntgensjuksköterska, biomedicinsk analytiker och läkare. Analysen visade bland annat ett behov av fler utbildningsplatser för sjuksköterska och röntgensjuksköterska. Det finns också ett stort behov av specialistutbildningar för sjuksköterskor och barnmorskor. Ett av de största hindren för fler utbildningsplatser är det ökade behovet av verksamhetsförlagd utbildning (VFU) som det medför.

Vidare ges information om kompetensförsörjningen i Region Kalmar län och de utmaningar som finns. Statistik för tillsvidareanställda, förväntade pensionsavgångar, personalomsättning och kön och ålder för tillsvidareanställda visas. Utmaningarna är bland annat den stora nationella efterfrågan på arbetskraft, pensionsavgångar, att för få utbildas och kommande generationers krav på arbetsgivare samt trenden att yngre oftare byta karriär.

Trots utmaningarna finns också möjlighet till framgång genom att bland annat behålla och utveckla befintlig kompetens, ställa om till nära vård, dimensionera utbildningsplatser i samverkan med lärosäten samt skapa ett starkt arbetsgivarerbjudande och driva ett långsiktigt arbete för att bli en mer attraktiv arbetsgivare.

Föredragning av

Emelie Thunberg, HR-strateg

§ 23

Ärendenummer RS 2022/1645

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

Att nå ut med rekryteringsinsatser till unga är en viktig del av att attrahera och rekrytera nya medarbetare och på så sätt bli en mer attraktiv arbetsgivare. Studien Unga och välfärdsjobben som Sveriges kommuner och regioner (SKR) har genomfört visar att intresset för välfärdsyrken är stort hos unga. Unga efterfrågar dock mer information om välfärdsyrkena och vill helst få informationen i skolan genom praktik eller studiebesök, men också via hemsidor och sociala medier. Studien har också undersökt vad unga anser vara viktigt i livet och i en arbetsgivare. I svaren lyfts trygghet i arbetslivet, hög lön och bra arbetsmiljö fram.

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 bland annat om att erbjuda upplevelseverkstad, prao och praktik, samt delta på olika mässor.

Region Kalmar län arbetar också för att utveckla hemsidan regionkalmar.se och den information om att jobba inom verksamheten som finns på hemsidan. Just nu pågår också en sommarjobbskampanj med syftet att attrahera unga till de sommarjobb som Region Kalmar län erbjuder.

Föredragning av

Emelie Thunberg, HR-strateg

Regionstyrelsens personalutskott

§ 24

Ärendenummer RS 2023/591

Byte av datum för sammanträdet med regionstyrelsens personalutskott i september 2023

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott beslutar att sammanträdet med regionstyrelsens personalutskott i september 2023 flyttas från den 20 september till den 19 september.

Bakgrund

Sammanträdet med regionstyrelsens personalutskott i september 2023 behöver flyttas från den 20 september till den 19 september.

Efter avslutad överläggning beslutar regionstyrelsens personalutskott enligt redovisat förslag till beslut.

Handling

Tjänsteskrivelse daterad 4 maj 2023

Protokollsutdrag till: Regionstab kansli

§ 25

Beslut tagna av presidiet i regionstyrelsens personalutskott, 3 mars 2023 - 28 april 2023

Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar de redovisade delegationsbesluten till protokollet.

Bakgrund

Följande delegationsbeslut fattade av presidiet i regionstyrelsens personalutskott under perioden 3 mars 2023 – 28 april 2023 redovisas:

- Beslut om förlängning av lönetillägg för timavlönad, pensionerad läkare på Diagnostiskt Centrum, 230101-230831.
- Beslut om lönetillägg under rekrytering av ny HR chef, Regional Utvecklingsförvaltning 20230401-20230930.
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdrag som instruktör och HLR samordnare samt schemaansvarig för jourverksamhet Berga Hälsocentral 20230101-23201231.
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdrag som smittskyddsläkare, 20230201-20231231.
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdrag som medicinska ledningsansvarig läkare, Radiologiska kliniken, 20230101-20231231.
- Beslut om lönetillägg under rekrytering av ny Forskningshandledare, 20230101-20230531.
- Beslut om lönetillägg för medicinskt ledningsansvarig läkare, Hudkliniken, Länssjukhuset, 20230320-20260319.
- Beslut om förlängning av lönetillägg för pressekreterare, 20230401-20240331.
- Beslut om lönetillägg för uppdrag som ställföreträdande smittskyddsläkare, 20230501-20240430.
- Beslut om lönetillägg för ansvaret för samverkan mellan medicinkliniken Oskarshamns sjukhus och hälsocentralerna för att utveckla remissprocessen, 20230101-20231031.

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: Vilma Dahlgren
TITEL: regionsekreterare
DATUM & TID: 2023-05-25 08:00:27 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46724627551)
IDENTIFIKATIONS-ID: bbae235d9bd845d7aa464176b3e558b1



NAMN: Åsa Ottosson
TITEL: justerare
DATUM & TID: 2023-05-25 08:34:55 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46708306374)
IDENTIFIKATIONS-ID: 82c584c9fa044634beb720b73d9fd948



NAMN: Lena Granath
TITEL: ordförande
DATUM & TID: 2023-05-25 09:32:50 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46702364536)
IDENTIFIKATIONS-ID: a458c2b618984805973ea5645c4bfc48



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2023-05-25 09:32:55 +02:00
Ref: 1627279
www.comfact.se



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