

**Regionstyrelsens personalutskott**

Tid och plats	09:00-15.40, Odlingen, Regionhuset, Strömgatan 13, Kalmar
Beslutande	Lena Granath (V), ordförande Claus Zaar (SD), vice ordförande Mattias Adolfson (S) Martina Aronsson (S) Anna Lundgren (C) Åsa Ottosson (M) §§ 1–8 Emma Lilliehorn (M), ersättare för Åsa Ottosson (M) §§ 9–18
Ej tjänstgörande ersättare	Klara Björkum (S) Emmy Ahlstedt (C) §§ 9–18 Emma Lilliehorn (M) §§ 1–8
Tjänstepersoner	Helen Persson, HR-direktör Christine Lokrantz, koncerncontroller § 3 Maria Ronold, förhandlingschef § 4 Susanne Lagergren Gross, verksamhetschef ögonkliniken, Länssjukhuset i Kalmar § 5 Håkan Ehlin, tf. sjukhuschef Länssjukhuset i Kalmar § 6 Cecilia Fagerström, forskningschef § 7 Emelie Johansson, HR-strateg §§ 9–11 Vala Helgadottir Lindén, HR-strateg §§ 13–14 Ingela Lindström, HR-strateg § 13 Anja Karlsson, utbildningsstrateg § 15 Mattias Milhav, pensionsstrateg § 16 Johan Jarl, regionsekreterare
Justering	Sker digitalt.
Paragrafer	1–18
Ordförande	Lena Granath (V)
Justerare	Claus Zaar (SD)
Sekreterare	Johan Jarl

**Regionstyrelsens personalutskott**

**§ 1**

Ärendenummer RS 2026/8

**Godkännande av föredragningslistan**

**Beslut**

Regionstyrelsens personalutskott godkänner föredragningslistan för mötet.

**Regionstyrelsens personalutskott**

**§ 2**

Ärendenummer RS 2026/8

**Val av justerare**

**Beslut**

Regionstyrelsens personalutskott utser Claus Zaar (SD) att tillsammans med ordförande justera mötets protokoll.

## § 3

Ärendenummer RS 2026/35

### Nyckeltal och statistik

#### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

#### Bakgrund

Uppföljning av nyckeltal och personalstatistik redovisas:

- Den 1 januari 2026 hade Region Kalmar län 8706 anställda, vilket är något fler än samma tidpunkt 2025. Under 2025 började 678 personer anställning i regionen och 569 slutade, varav 180 för pension. Till och med 2035 väntas 1765 pensionsavgångar i Region Kalmar län, varav drygt hälften i hälso- och sjukvårdsförvaltningen.
- Arbetad tid över- och fyllnadstid under 2025 var knappt 152 000 timmar, vilket är mer än 2024. Arbetad tid jour och beredskap under 2025 var knappt 138 000 timmar, vilket är mindre än 2024. Över- och fyllnadstiden i januari 2026 var omkring 1,1 procent av den arbetade tiden, vilket knappt högre än samma tidpunkt 2025.
- Den totala sjukfrånvaron under 2025 var 4,86 procent av den arbetade tiden. Frånvaron för VAB under 2025 var 0,9 procent för kvinnor och 0,6 procent män, vilket är oförändrat från 2024.
- Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i regionen är 97,6 procent, varav 94,7 procent för män och 90,3 procent för kvinnor. Sysselsättningsgraden har ökat under flera år, beroende på att fler kvinnor blir heltidsanställda. Flest heltidsanställda finns på IT-förvaltningen (100 procent) och minst på regionala utvecklingsförvaltningen (72,2 procent).

---

Föredragande

Christine Lokrantz, koncerncontroller

Regionstyrelsens personalutskott

§ 4

Ärendenummer RS 2026/35

## Löner och avtal

### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

### Bakgrund

Information redovisas om aktuella löne- och avtalsfrågor:

- Nya regler i HÖK 25 om rätt till övertidskompensation för läkare i utbildningsanställning.
- Lägesinformation om löneöversyn för 2026 samt uppföljning av löneutveckling i regioner och kommuner under 2025.
- Uppföljning av Arbetsdomstolens dom 2025 nr 57 om rätt till full lön för personal som förbjuds arbeta under graviditet på grund av risker i arbetsmiljön. Domen gäller retroaktivt från den 20 augusti 2015. Region Kalmar län arbetar nu med fortsatt hantering av retroaktiv ersättning samt för att strukturera ut andra arbetsuppgifter som alternativ.

---

Föredragande

Maria Ronold, förhandlingschef

## § 5

Ärendenummer RS 2026/35

### Verksamhetsinformation från Ögonkliniken Kalmar

#### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

#### Bakgrund

Information redovisas om verksamhet och aktuella personalfrågor vid Ögonkliniken vid Länssjukhuset i Kalmar.

Ögonkliniken i Kalmar har 64 medarbetare, fördelat på 11 yrkesgrupper. Kliniken ser bemanningen som god och att ett gott utbud sökanden finns till utannonserade tjänster, oavsett yrkeskategori. Tillgången till vissa specialisttjänster påverkas dock av nationell brist och kliniken väntas genomgå en generationsväxling under kommande år.

I mars 2026 var tillgängligheten 75 procent inom vårdgarantins 90 dagar till första besök, 80 procent till återbesök och 73 procent till operation eller ingrepp. Tillgängligheten är en utmaning för verksamheten, beroende på bland annat ökade vårdbehov, fler remisser och att privata alternativ avslutat sin verksamhet. För att möta utmaningarna har kliniken ett pågående arbete kring arbetssätt, processer och prioriteringar.

---

#### Föredragande

Susanne Lagergren Gross, verksamhetschef ögonkliniken, Länssjukhuset i Kalmar

**§ 6**

Ärendenummer RS 2026/35

**Semesterplanering och sommarbemanning  
Länssjukhuset i Kalmar**

**Beslut**

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

**Bakgrund**

Arbetet för semesterplanering och sommarbemanning görs enligt ett systematiskt arbetssätt som pågår under hela året. Utifrån uppföljningen av sommarperioden 2025 har ett antal positiva faktorer identifierats. I nuvarande fas görs annonsering av vikariatjänster och redovisning av sommarersättningar, samt olika planeringsinsatser för en robust organisation inom verksamheterna.

---

**Föredragande**

Håkan Ehlin, tf. sjukhuschef Länssjukhuset i Kalmar

## § 7

Ärendenummer RS 2026/35

### **Forskning och karriärutveckling, forskar-ST, läkarutbildningen**

#### **Beslut**

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

#### **Bakgrund**

Kalmar län är en region med goda förutsättningar att bedriva forskning i, genom till exempel:

- Hög kompetens och engagemang.
- Starkt samarbete med lärosäten och regioner i Sydöstra sjukvårdsregionen.
- Ett regionalt och nationellt, uppmärksammat arbete med hälsodata.

Akademiska miljöer bidrar till hälso- och sjukvårdens tillgänglighet, kvalitet och jämlikhet i Region Kalmar län, genom till exempel kunskapsdriven vård, patientnära forskning, tillgång till forskningskompetens och handledare samt möjlighet att delta i kliniska studier. Forskningen bidrar också till regionens kompetensförsörjning genom möjligheten till forskningskarriär, där två alternativ är doktorering och forskar-ST, som är en kombinationstjänst som forskarstuderande inom specialisttjänstgöring.

Forskarmiljöer finns idag vid Infektionskliniken och Ortopedkliniken på Länssjukhuset i Kalmar samt inom Akademisk primärvård Öland APÖ, som är ett samarbete mellan Ölands hälsocentraler och kommuner samt Linnéuniversitetet. Dessa väntas utökas under kommande år.

Region Kalmar läns forskningssektion stödjer forskningen, genom till exempel stöd till medarbetare som bedriver eller vill bedriva forskning, handledning inom etik-, metod- och statistikfrågor, administrativt och praktiskt stöd samt stöd vid utlämning av hälsodata.

---

Den som går Läkarprogrammet vid Linköpings universitet har möjlighet att välja Kalmar som studieort för den kliniska utbildningen. Idag finns totalt 103 läkarstuderande i Region Kalmar län.

---

Föredragande

Cecilia Fagerström, forskningschef

§ 8

Ärendenummer RS 2026/35

## Oberoende av hyrpersonal

### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

### Bakgrund

Region Kalmar län har ett pågående arbete för oberoende av personal från bemanningsbolag i hälso- och sjukvården. Kontinuiteten med anställda medarbetare ger förutsättningar för säker vård och trygghet för patienten, robust bemanning, god arbetsmiljö och långsiktigt vårdutvecklingsarbete.

---

Sveriges Kommuner och Regioner har redovisat uppföljning av regionernas kostnader för hyrpersonal under 2025. Region Kalmar läns totala hyrkostnader under 2025 var 20 procent lägre än föregående år, med störst minskning inom psykiatrisk vård. Den yrkesgrupp där kostnaderna minskade mest var sjuksköterska. Hyrkostnaderna utgjorde 3,6 procent av regionens totala personalkostnader under året.

I regionens uppföljning kan ses att kostnaderna minskat betydligt sedan 2023 inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen och psykiatriförvaltningen, medan de är kvar på ungefär samma nivå inom primärvårdsförvaltningen. Minskningen är allra störst för sjuksköterskor på Länssjukhuset i Kalmar.

---

Föredragande

Helen Persson

§ 9

Ärendenummer RS 2026/35

## Kompetensförsörjningsanalys 2026–2028

### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

### Bakgrund

En god kompetensförsörjning innebär att rätt kompetens finns i organisationen för att nå uppsatta mål och för att bedriva och utveckla dagens och morgondagens verksamhet. Region Kalmar län utgår från nio strategier i arbetet med kompetensförsörjning:

- Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning
- Stärk chefens förutsättning att leda
- Rekrytera och attrahera bredare
- Prioritera arbetsmiljöarbetet
- Underlätta för fler att arbeta mer och längre
- Utnyttja teknikens möjligheter
- Använd kompetensen rätt
- Värna arbetstiden
- Synliggör lön, villkor och förmåner

Regionen har identifierat framför allt följande faktorer som bidrar till goda förutsättningar för den långsiktiga kompetensförsörjningen:

Strategiska investeringar i kompetens	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturerade introduktionsprogram och handledning</li> <li>• Karriärmodeller, mentorskap, juniora roller och traineetjänster</li> <li>• Arbetsgivarfinansierad utbildning</li> <li>• Prao, praktik och sommarjobb</li> </ul>
Utbildningsuppdrag och samverkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nära samverkan med lärosäten och utbildningsaktörer</li> <li>• Omfattande utbildningsuppdrag – avgörande för långsiktig försörjning</li> </ul>
Effektivare kompetensanvändning	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AI-stöd och digitalisering effektiviserar planering och frigör tid</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Intern rörlighet, rotation och kompetensflyttning minskar sårbarhet</li><li>• Systematisk kompetensöverföring och teamarbete stärker flexibilitet och lärande</li></ul>
Attraktiv och hållbar arbetsgivare	<ul style="list-style-type: none"><li>• Genomgående goda resultat i medarbetar- och patientmätningar</li><li>• Friskfaktorarbete och hälsofrämjande insatser</li><li>• Tydligt ledarskap, satsning på ledarutveckling och transparens kring lön och utvecklingsvägar</li></ul>

Faktorer som utgör utmaningar är främst:

- Demografi
- Svårighet att rekrytera
- Pensionsavgångar och generationsväxling
- Ökade krav på specialisering, teknisk kompetens och kontinuerlig vidareutbildning.
- Sårbarhet kopplad till små verksamheter och nyckelfunktioner

En viktig del av kompetensförsörjningen är arbetet med förlängt arbetsliv, där behovet av ersättningsrekrytering halveras om pensionsåldern förlängs till 67 år från 65 år. Arbete med attraktiva arbetsplatser, arbetsmiljö, information och möjliggörande av seniora uppdrag är exempel på insatser som främjar fler att arbeta längre.

---

Under ärendet informeras om Region Kalmar läns personalomsättning under 2025. Personalomsättningen var sammanlagt 7,6 procent inklusive pension respektive 5,2 procent exklusive pension, vilket i stort motsvarar omsättningen under 2024.

---

Föredragande

Emelie Johansson, HR-strateg

## § 10

Ärendenummer RS 2026/35

### Uppföljning av avgångar och avgångsenkät 2025

#### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

#### Bakgrund

Uppföljning av avgångar och resultat av avgångsenkäten för 2025 redovisas.

Av de externa avgångarna under året har flest gått vidare till anställning hos annan arbetsgivare, följt av pension. Den vanligaste avgångsvägen för de som går vidare till annan arbetsgivare är kommunal anställning, följt av anställning i annan region. Samtidigt kommer den största delen av regionens nyanställningar från kommunal anställning, en annan region eller studier.

---

I samband med avslut av anställning genomförs ett avgångssamtal och en avgångsenkät. Avgångsenkäten syftar till att utgöra underlag för regionens förbättringsarbete.

2025 års avgångsenkät hade 131 svarande och visar generellt på positiva resultat, med något sämre resultat på återkoppling, påverkan på arbetet, utvecklingsmöjligheter och arbetsmiljö. Den vanligaste orsaken för de som gått vidare till annat arbete uppgavs vara högre lön. Den absoluta majoriteten uppgav att de kan tänka sig att arbeta i Region Kalmar län igen.

---

#### Föredragande

Emelie Johansson, HR-strateg

## § 11

Ärendenummer RS 2026/35

### **Aktuellt inom kompetensförsörjning**

#### **Beslut**

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

#### **Bakgrund**

Information om följande aktuellt inom kompetensförsörjning redovisas:

- Regionövergripande arbetsgivarvarumärkeskampanj från vårdförvaltningarna 2026. Kampanjen pågår perioden mars 2026-februari 2027 genom olika sociala medier enligt always on-modellen
- Aktuellt inom kompetensförsörjning i Kalmar län inom länsgemensam ledning i samverkan.

---

Föredragande

Emelie Johansson, HR-strateg

§ 12

Ärendenummer RS 2026/35

## Aktuellt från nationella och regionala vårdkompetensråden

### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

### Bakgrund

Nationella vårdkompetensrådet är ett rådgivande organ som ska bidra till planering av vårdens kompetensförsörjning genom att bedöma kompetensbehov och stödja samverkan. Som en del av samverkan har varje sjukvårdsregion etablerat ett regionalt vårdkompetensråd.

Vid senaste mötet med regionala vårdkompetensrådet i Sydöstra sjukvårdsregionen behandlades bland annat följande frågor:

- AT/BT-tjänstgöring
- Skrivelse från regionala vårdkompetensrådet om ationell samordning av utbildningar.
- Intresseanmälan till utbildningsdepartementet om praktikhälsa forskarskolor.
- Ny socialtjänstlagen – påverkan på kompetensförsörjning.

---

Föredragande

Helen Persson, HR-direktör

§ 13

Ärendenummer RS 2026/35

## Handlingsplan Kvinnors hälsa

### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

### Bakgrund

Forum jämställdhet gjorde 2024 en jämställdhetsanalys av sjukfrånvaron i Region Kalmar län. Sjuklönekostnaden i Region Kalmar län 2024 uppgick sammanlagt till 56,3 miljoner kronor, vilket motsvarar 393 heltidstjänster, varav kvinnors sjukfrånvaro motsvarar 335 och männens 58.

Syftet med analysen var att undersöka könsskillnader i sjukfrånvaron samt lämna rekommendationer på åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

Fördjupning gjordes inom ett antal yrkesgrupper (specialistläkare, icke specialistläkare tandläkare och ambulanssjuksköterskor) inom hälso- och sjukvården samt inom rehabiliteringsärenden från vårdförvaltningarna.

Analysen visar att anställda inom hälso- och sjukvårdsförvaltningarna har högst ackumulerad sjukfrånvaro, vilka är kvinnodominerade förvaltningar. Män och kvinnor på samma förvaltning och i samma yrke har ungefär lika mycket sjukfrånvaro, vilket visar att arbetet och förutsättningarna är det som bidrar till sjukfrånvaron snarare än kön.

Utifrån rekommendationerna har en handlingsplan för kvinnors hälsa, jämställdhet och arbetsmiljö tagits fram, med bland annat följande åtgärder:

- Införa området Kvinnors hälsa i regionens arbetsmiljöutbildning för nya chefer och skyddsombud.
- Integrera friskfaktorer i Region Kalmar läns arbetsmiljöprocesser. Utvärdera rutinen vid tidiga signaler om ohälsa samt rehabilitering.
- Åtgärder kring arbetsmiljö inom introduktion, medarbetarsamtal och lokal information till chefer. Kommunikation kring utbildning om klimakteriet i Ping Pong. Diskutera utsatthetsfrågorna i samtliga verksamheter och göra dem till en naturlig del av det förebyggande arbetsmiljöarbetet.
- Åtgärder inom redovisning av statistik för sjukfrånvaro, tillbud och skador.

---

Föredragande

Vala Helgadottir Lindén, HR-strateg

Ingela Lindström, HR-strateg

§ 14

Ärendenummer RS 2026/35

## Hälsobokslut 2025

### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

### Bakgrund

Hälsobokslutet görs årligen för att beskriva arbetsmiljöarbetet inom Region Kalmar län. Syften är att vara ett stöd i det långsiktiga arbetsmiljöarbetet samt visa samband och vinster med en god hälsa och en bra arbetsmiljö. Under ärendet redovisas resultat i Hälsobokslut för 2025.

Sjukfrånvaron för 2025 var 5,4 procent vilket är 0,3 procent mindre än föregående år. Den ackumulerade sjukfrånvaron var 6 procent för kvinnor och 3,4 procent för män, vilket båda är mindre än 2024. Minskningen beror främst på att den långa sjukfrånvaron var lägre 2025, medan korttidssjukfrånvaron var oförändrad från 2024. Sjukfrånvaron uppgick till totalt 376 heltidstjänster, fördelat på 320 för kvinnor och 56 för män.

Under året inrapporterades 1094 tillbud och 603 skador. Både antalet inrapporterade tillbud och skador har ökat stort under lång tid, vilket är förväntat eftersom regionen har ett pågående arbete för att öka antalet tillbud och skador som rapporteras in. Av Arbetsmiljö och hälsas insatser var 63 procent förebyggande, 20 procent hälsofrämjande och 17 procent efterhjälpande. De förebyggande insatserna är i stort oförändrade sedan flera år, medan de hälsofrämjande ökat och de efterhjälpande minskat.

Den 1 december 2025 hade 95 procent av de manliga anställda en heltidstjänst, och 90,3 procent av kvinnorna. Antalet för män är i stort oförändrat sedan flera år, medan antalet för kvinnor ökat betydligt.

---

Föredragande

Vala Helgadottir Lindén, HR-strateg

## § 15

Ärendenummer RS 2026/35

### Utbildningsområdet

#### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

#### Bakgrund

Region Kalmar ska vara en lärande organisation och arbeta aktivt med förbättringar. Inom utbildningsområdet har regionen samverkan med andra utbildningsanordnare inom följande områden:

Linnéuniversitetet	Grundutbildning sjuksköterska, biomedicinsk analytiker, specialistutbildning sjuksköterska, barnmorska, psykolog, socionom, ögon, optiker, sjöbefäl.
Linköpings universitet	Utbildning fysioterapeut, arbetsterapeut, logoped. Decentraliserad läkarutbildning samt interprofessionellt lärande med Linnéuniversitetet.
Vård- och omsorgscollege	Vård- och omsorgsutbildning
Folkhögskolor	Medicinska sekreterare, undersköterskor
Hälsöhögskolan i Jönköping	Specialistsjuksköterska barn, röntgensjuksköterska, biomedicinsk analytiker - klinisk fysiologi, tandhygienist
Campus Västervik	Sjuksköterskeutbildning (Linnéuniversitetet), distriktssköterska
Nova Oskarshamn	Sjuksköterskeutbildning (Linnéuniversitetet), specialistutbildning undersköterska, tandhygienist (Hälsöhögskolan i Jönköping), tandsköterska
Övriga utbildningsanordnare	Specifikt vid förfrågan

---

Uppföljning redovisas av verksamheten inom utbildningsområdet.

- Antalet studerandeveckor var strax under 9000 under 2025, vilket är knappt 1000 fler än föregående år. Fördelningen per studerandegrupp var 35 procent för sjuksköterskeprogrammet, 27 procent för läkarprogrammet, 15 procent för vård- och omsorgsutbildningen samt 7 procent för medicinska sekreterare och vårdadministratörer.

- Linnéuniversitetets sjuksköterskeprogram bedriver utbildning i Kalmar, Oskarshamn, Västervik, Växjö och Ljungby. I Kalmar län hade utbildningen en genomströmning på 72 procent.
- Utbildning till medicinsk sekreterare bedrivs på folkhögskolorna i Vimmerby och Kalmar. Utbildningarna har ett gott söktryck och en genomströmning på drygt 80 procent.
- Linnéuniversitetet antar varje höst 22 studenter till barnmorskeprogrammet, varav 10 i Kalmar/Västervik. Utbildningen har ett gott söktryck och bra genomströmning.
- Region Kalmar län har ett VFU-avtal med Linköpings universitet om arbetsterapeut-, fysioterapeut- och logopedprogrammen. Arbetsterapeut- och fysioterapeutprogrammen har ett gott söktryck, medan logopedprogrammet har ett lägre.
- Vård- och omsorgscollege i Kalmar län bedriver sedan 2019 verksamheten Upplevelseverkstad, som syftar till uppmärksamma elever i åk 8 på vårdyrkena. Upplevelseverkstad finns nu i Kalmar, Oskarshamn och Västervik, och hade 2025 drygt 1500 besökare, vilket är drygt hälften av Kalmar läns elever i åk 8.

---

Föredragande

Anja Karlsson, utbildningsstrateg

## § 16

Ärendenummer RS 2024/1601

### Tillämpningsanvisningar OPF-KR 25

#### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott antar Tillämpningsanvisningar för OPF-KR 25 Region Kalmar län, att gälla från och med den 24 mars 2026.

#### Bakgrund

Regionfullmäktige antog § 141 den 26 november 2025 pensionsavtalet OPF-KR 25, med bestämmelser om omställningsstöd, pension och familjeskydd för förtroendevalda. OPF-KR 25 gäller för förtroendevalda som tillträtt i samband med valet 2014 eller senare, samt i vissa delar för förtroendevalda som i tidigare uppdrag i Region Kalmar län inte omfattats av andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Regionstyrelsens personalutskott är Region Kalmar läns pensionsmyndighet, och svarar för tillämpning av bestämmelserna i OPF-KR 25. I bilaga redovisas tillämpningsanvisningar för OPF-KR 25 för Region Kalmar län.

Förändringarna i tillämpningsanvisningarna från OPF-KL 18 till OPF-KR 25 består av:

- Pensionsavgifterna anpassas till att följa nivåerna i tjänstepensionsavtalet AKAP-KR, som gäller för anställda i kommuner och regioner. Pensionsavgifterna justeras till:
  - 6 procent, för inkomster till och med 7,5 inkomstbasbelopp.
  - 31,5 procent, för inkomstdelar som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp (kapitel 3 § 5).
- Förtydligande att pensionsbehållningen räknas upp årligen (indexeras) med förändringen av inkomstbasbeloppet har lagts till (kapitel 3 § 6).
- Möjlighet för pensionsmyndighet att i särskilt fall besluta om förlängd efterskyddstid för sjukpension har lagts till (kapitel 3 § 10).

---

Inför mötet har följande förslag redovisats:

”Regionstyrelsens personalutskott antar Tillämpningsanvisningar för OPF-KR 25 Region Kalmar län, att gälla från och med den 24 mars 2026.”

---

Efter avslutad överläggning beslutar personalutskottet enligt det redovisade förslaget.

## Handlingar

1. Tjänsteskrivelse daterad den 16 mars 2026.
2. Tillämpningsanvisningar OPF-KR 25.

Expedierat till:                   HR-direktör  
  Pensionsstrateg

§ 17

Ärendenummer RS 2026/306

**Redovisning av beslut av presidiet i regionstyrelsens personalutskott 5 november 2025 - 16 mars 2026**

**Beslut**

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

**Bakgrund**

Följande delegationsbeslut fattade av regionstyrelsens personalutskotts presidium under perioden den 5 november 2025 till den 16 mars 2026 redovisas:

- Lokalt kollektivavtal angående avsteg från arbetstidslagen avseende möjlighet att förlägga beredskap under veckovila på bemanningsenheten, Oskarshamns sjukhus, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen.
- Lokalt kollektivavtal om måltidsuppehåll på Kvinnokliniken, Västerviks sjukhus, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen.
- Lokalt kollektivavtal om beredskap för sjuksköterskor PCI-enheten, Länssjukhuset Kalmar, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som AT chef om 20 procent, Oskarshamns sjukhus, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 31 december 2027.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som AT studierektor om 10 procent, Oskarshamns sjukhus, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 31 december 2027.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som tillförordnad avdelningschef på centraloperation under ordinarie chefs frånvaro, Länssjukhuset Kalmar, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 november 2025 till den 8 februari 2026.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som tillförordnad basenhetschef Folk tandvården Västervik under rekryteringsprocess, Folk tandvården, den 1 januari 2026 till den 30 juni 2026.
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdraget som tillförordnad chef tvätteriet under rekryteringsprocess, Regionservice, den 1 december 2025 till den 31 januari 2026.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som Medicinskt ledningsansvarig läkare på akutkliniken, Länssjukhuset Kalmar,

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 november 2025 till den 31 mars 2026.

- Beslut om lönetillägget för uppdraget som samordnare för introduktionsåret sjuksköterskor på KC i Västervik, Regionstab, den 1 januari 2026 till den 31 december 2026.
- Beslut om utbetalning för tvistens lösande, Västerviks sjukhus, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen.
- Beslut om lönetillägg avseende två medarbetare för uppdraget som samordnande huvudhandledare för Psykiatriförvaltningens lärandeenhet söder, Psykiatriförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 31 december 2027.
- Beslut om förlängning av arvode för uppdraget som studierektor, Psykiatriförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 31 december 2027.
- Beslut om lönetillägg för utökat diagnostiskt ansvar avseende två medarbetare, Klinisk patologi, Diagnostiskt Center, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 31 december 2026.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som samordnare av Akutfunktion och BCFPI och kliniskt arbete inom Akutfunktionen, Psykiatriförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 31 augusti 2026.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som psykolog med ledningsansvar, BUP, Psykiatriförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 31 december 2027.
- Beslut om förlängt lönetillägg för uppdraget som Medicinskt ledningsansvarig, Hudkliniken, Västerviks sjukhus, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 31 december 2026.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som tillförordnad chef under ordinarie chefs frånvaro, tvätteriet Västervik, Regionservice, den 12 januari 2026 till den 12 april 2026.
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdraget som medicinsk rådgivare på operationskliniken, Oskarshamns sjukhus, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 31 december 2026.
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdraget som medicinsk rådgivare på akutkliniken, Oskarshamns sjukhus, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 juni 2024 till den 31 december 2026.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som medicinsk överläkare för gynekologisektionen vid Kvinnokliniken, Länssjukhuset Kalmar, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 november 2025 till den 31 mars 2026.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som ST studierektor på medicinkliniken, Oskarshamns sjukhus, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 31 december 2026.

- Beslut om lönetillägg för uppdraget som medicinskt ansvarig läkare på hudkliniken, Länssjukhuset Kalmar, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 20 mars 2026 till den 30 april 2027.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som gruppleddare på hjärtsektionen, medicinkliniken, Länssjukhuset Kalmar, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 april 2026 till den 30 april 2027.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som medicinskt ledningsansvarig läkare, Länssjukhuset Kalmar, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 februari 2026 till den 31 januari 2027.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som sektionsöverläkare, geriatriska kliniken, Länssjukhuset Kalmar, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 april 2026 till den 30 april 2027.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som medicinskt ansvarig överläkare för gynekologisektionen vid Kvinnokliniken, Länssjukhuset Kalmar, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 april 2026 till den 30 april 2027.
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdraget som medicinsk rådgivare på ortopedkliniken Oskarshamns sjukhus, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 april 2026 till den 31 mars 2027.
- Beslut om överenskommelse om utökad uppsägningstid om två månader, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som sektionsöverläkare för Lung- och allergologsektionen, Länssjukhuset Kalmar, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 30 juni 2026.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som medicinskt ledningsansvarig läkare, regionstab, den 1 januari 2026 till den 31 december 2026.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som utökat el-ansvar för mellersta driftområdet, Regionservice, den 17 december 2025 till den 31 augusti 2026.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som medicinskt ansvarig läkare, radiologiska kliniken, Länssjukhuset Kalmar, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 31 mars 2026.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som medicinskt ansvarig läkare, radiologiska kliniken, Länssjukhuset Kalmar, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 april 2026 till den 30 april 2027.
- Beslut om lönetillägg för uppdraget som BT chef/studierektor inom hälso- och sjukvårdsförvaltningarna i norr, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 31 december 2028.
- Beslut om förlängning av lönetillägg för uppdraget som ST-studierektor, Västerviks sjukhus, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 15 juni 2026.

- Beslut om lönetillägg för uppdraget som medicinskt ledningsansvarig läkare, akutkliniken, Länssjukhuset Kalmar, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, den 1 april 2026 till den 31 augusti 2026.
- Beslut om arvode för uppdrag som ST-studierektor i Kalmar, Psykiatriförvaltningen, den 1 januari 2026 till den 31 december 2027.

**§ 18**

Ärendenummer RS 2025/1327

**Anmälningssärenden regionstyrelsens personalutskott  
2025**

**Beslut**

Regionstyrelsens personalutskott noterar informationen till protokollet.

**Bakgrund**

Följande anmälningssärende anmäls till personalutskottet för kännedom:

- SKR cirkulär 25:64 - OPF-KR 26 (RS 2025/50)

# UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: Johan Jarl  
TID: 2026-04-14 13:20:33 +02:00  
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46722231672)  
IDENTIFIKATIONS-ID: f723f3933d8c44f8a9af51e596473591



NAMN: Claus Zaar  
TID: 2026-04-14 13:22:52 +02:00  
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46727260241)  
IDENTIFIKATIONS-ID: 3423f038f38a4fe68266a35b0dd7e9cc



NAMN: Lena Granath  
TID: 2026-04-14 19:57:34 +02:00  
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46702364536)  
IDENTIFIKATIONS-ID: e19ebf795722462ba0119c863d1a88ab



Certifierad av Comfact Signature  
Accepterad av alla undertecknare  
2026-04-14 19:57:34 +02:00  
Ref: 322005SE  
[www.comfact.se](http://www.comfact.se)



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