

## Regionstyrelsens personalutskott

**Datum:** 2018-04-24

**Tid:** 09:00-11:00

**Plats:** Lokal Vidöstern, Regionhuset, Nygatan 20, Växjö

### Ledamöter

Robert Olesen (S) (ordförande)

Anna Fransson (S) (vice ordförande)

Suzanne Frank (M) (2:e vice ordförande)

Michael Öberg (MP) §§11-16

Eva Johnsson (KD) ersätter Sven Sunesson (C)

Tryggve Svensson (V)

Roland Gustbée (M)

### Ej tjänstgörande ersättare

### Övriga närvarande

Caroline Palmqvist, HR-direktör

Monica Ranstad, förhandlingschef

Lisa Öberg, nämndsekreterare

### Utses att justera

Suzanne Frank (M)

### Justeringens plats och tid

Regionhuset, Nygatan 20, Växjö , 2018-04-27 10:00

### Protokollet omfattar

§§8-16

### Underskrifter

Sekreterare .....

Ordförande .....

Justerare .....

**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

**Organ**

Regionstyrelsens personalutskott

**Sammanträdesdatum**

2018-04-24

**Datum för anslags uppsättande**

2018-04-30

**Datum för anslags nedtagande**

2018-05-25

**Förvaringsplats för protokollet**

Regionens arkiv

.....

Lisa Öberg

## Ärendelista

- §8 Godkännande av föredragningslista
- §9 Val av justerare och justeringsdatum
- §10 Informationsärende: Återrapportering heltid
- §11 Mentorstjänster
- §12 Särskilda lönesatsningar 2018
- §13 Inriktning lönebildning 2019
- §14 Centrala kollektivavtal 2018 – Överenskommelse om Traktamentsavtal TRAKT T, Överenskommelse om bestämmelser för studentmedarbetare och ändringar och tillägg i Huvudöverenskommelse - HÖK 16 - med OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård
- §15 HR-direktörens rapport
- §16 Övriga informationsärenden

## §8 Godkännande av föredragningslista

### **Beslut**

Regionstyrelsens personalutskott beslutar

att godkänna föredragningslistan enligt förslag daterat 2018-04-19.

### **Förslag till beslut**

Föreslås att regionstyrelsens personalutskott beslutar

att godkänna föredragningslistan enligt förslag daterat 2018-04-19.

**Paragrafen är justerad**

## §9 Val av justerare och justeringsdatum

### **Beslut**

Regionstyrelsens personalutskott beslutar

att jämte ordföranden utse Suzanne Frank (M) att justera protokollet samt

att justering sker 2018-04-27.

### **Förslag till beslut**

Föreslås att regionstyrelsens personalutskott beslutar

att jämte ordföranden utse Suzanne Frank (M) att justera protokollet samt

att justering sker 2018-04-27.

### **Paragrafen är justerad**

## §10 Informationsärende: Åtterrapportering heltid (17RK1595)

### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott beslutar

att notera informationen till protokollet.

### Sammanfattning

Förhandlingschef Monica Ranstad rapporterade om implementeringen av regionstyrelsens beslut att Region Kronoberg ska anställa personal på heltid.

En workshop med verksamhetschefer har genomförts i syfte att diskutera nya infallsvinklar på frågan. Den demografiska utvecklingen med en kraftig ökning av andelen barn, unga och äldre gör att välfärdssektorn har stora rekryteringsbehov. De kommande 10 åren kommer välfärden behöva rekrytera 200 nya medarbetare per dag. Det är därför nödvändigt att ta tillvara befintlig kompetens på ett bättre sätt samt att fler jobbar mer. Konkurrensen om den arbetsföra befolkningen kommer vara hård då hela Europa är i samma situation och urbaniseringen tilltar. Det finns också ett stort gap mellan utbud och efterfrågan på tillgängliga utbildningar för undersköterskor, sjuksköterskor, läkare och specialistsjuksköterskor.

När det gäller heltidsarbete är Region Kronoberg bland de sämsta landstingen i Sverige. Av Region Kronobergs personal är 78% anställda på heltid och 61% arbetar heltid. Om istället 75% skulle arbeta heltid så motsvarar det 330 helårsarbetare.

Under årets första kvartal har 130 personer anställts i Region Kronoberg varav 12 stycken, på den anställdas begäran, anställts på deltid.

### Yttranden

Roland Gustbée (M), Eva Johnsson (KD) och Michael Öberg (MP) yttrade sig under ärendets behandling.

### Förslag till beslut

Föreslås att regionstyrelsens personalutskott beslutar

att notera informationen till protokollet.

**Paragrafen är justerad**

## §11 Mentorstjänster (18RGK736)

### Beslut

Föreslås att regionstyrelsens personalutskott beslutar

att godkänna projektplanen för pilotprojektet *Mentorstjänster* med kompletteringen

att pilotinförandet sker samtidigt för sjuksköterskor och undersköterskor i augusti/september 2018.

### Sammanfattning

Regiondirektören har fått i uppdrag av regionstyrelsens ordförande att presentera ett förslag till mentorstjänster i vården som en del i uppdraget i budget 2018 om tydliga karriärtrappor kopplade till kompetensutveckling.

I dagsläget bedrivs insatser inom flera områden som kan ha beröringspunkter med och kopplingar till detta uppdrag och som därför måste beaktas tillsammans i en helhet. Detta för att säkra att förslaget till mentorstjänster kompletterar det redan pågående arbetet kring t ex handledning, kliniskt utvecklingsprogram, introduktion och kompetensutveckling på ett bra sätt.

Införande av mentorstjänster föreslås ske enligt följande:

a) ett pilotinförande som påbörjas under augusti/september 2018

b) pilotinförandet påbörjas på minst tre avdelningar med mentorer som är sjuksköterskor (d v s piloten kommer att omfatta minst tre sjuksköterskor inledningsvis). Därefter utvidgas pilotomgången med minst tre undersköterskor från samma eller andra avdelningar i januari 2019.

c) pilotprojektet genomförs under ca 8 månader med påföljande utvärdering i maj 2019. Utvärderingen utmynnar i en återrapportering till regionstyrelsens personalutskott inför ett eventuellt beslut om förlängning eller breddinförande.

d) mentorstjänsterna utformas som en del av en medarbetares ordinarie tjänst (med en omfattning på 20% som utgångspunkt) där kliniskt arbete fortsätter att bedrivas på övrig tid.

e) inga lönetillägg införs för mentorerna. Istället vägs mentorskapet in i den individuella lönesättningen genom att viljan till ansvarstagande och utveckling som krävs för exempelvis mentorskap arbetas in i lönekriterierna.

Kostnaderna för pilotprojektet finansieras av posten för karriärutveckling i tilläggsbudgeten 2018.

### Yrkanden

Ordförande Robert Olesen (S) lämnade följande tilläggsyrkande:

att pilotinförandet sker samtidigt för sjuksköterskor och undersköterskor i augusti/september 2018.

Michael Öberg (MP) instämmer i Robert Olesens (S) tilläggsyrkande.

#### **Yttranden**

Robert Olesen (S), Anna Fransson (S) och Michael Öberg (MP) yttrade sig under ärendets behandling.

#### **Förslag till beslut**

Föreslås att regionstyrelsens personalutskott beslutar

att godkänna projektplanen för pilotprojektet *Mentorstjänster*.

#### **Beslutsunderlag**

- Förslag till beslut: Mentorstjänster
- Mentorstjänster

#### **Paragrafen är justerad**



## §12 Särskilda lönesatsningar 2018 (18RGK817)

### Beslut

Föreslås att regionstyrelsens personalutskott beslutar

att en generell höjning av ob-ersättningen införs för övrig personal från och med 2018-09-01,

att avtalen med sjuksköterskor med ob-bonus sägs upp i god tid så att avtalen upphör i och med oktober månads utgång. Från och med november månad utbetalas den förhöjda ob-ersättningen månadsvis.

att nattillägget upphör att gälla från och med 2018-12-31. Från och med 2019-01-01 erhåller även nattsjuksköterskorna den förhöjda ob-ersättningen

att den förhöjda ob-ersättningen tidsbegränsas till 2020-03-31 samt

att en utvärdering av den förhöjda ob-ersättningen sker i januari 2020.

### Sammanfattning

I tilläggsbudget 2018 beslutad av regionstyrelsen den 20 februari 2018 ingår följande beslut:

-Höjt ob-tillägg sjuksköterskor (HSN) 24 miljoner

Detta är inget nytt beslut utan en ekonomisk kompensation för tidigare beslut

-Höjt ob-tillägg övriga grupper (HSN) 20 miljoner

Detta är ett nytt beslut som ska omfatta alla anställda som arbetar inom HSN med undantag av läkare.

-Nattjänster , extra ersättning (HSN) 3 miljoner

Idag sker manuell hantering på löneavdelningen avseende ob-bonus för sjuksköterskor, denna hantering är mycket resurskrävande. Sjuksköterskor får ob-tillägget vid rotationstjänstgöring och nattillägg vid tjänstgöring ren natt, det går dock inte att få båda samtidigt. Beslutet om nattillägg gäller till 2018-12-31.

Att ha olika system för att göra kvälls- och nattarbete attraktivare blir administrativt svårhanterligt, och kommer att kräva mycket manuell hantering om olika verksamheter eller yrkeskategorier inte får samma ersättningar. Ett förslag till annan hantering är att generellt höja ob-ersättningarna i Allmänna Bestämmelser med 60 % samt att nattillägget för sjuksköterskor ersätts med höjd ob-ersättning från 2019-01-01 och att den höjda ob-ersättningen gäller till och med 2020-03-31.

### **Yrkanden**

Roland Gustbée (M) lämnar följande tilläggsyrkande:

**att** en utvärdering av den förhöjda ob-ersättningen sker i januari 2020.

Michael Öberg (MP), Anna Fransson (S) och Robert Olesen (S) instämmer i Roland Gustbées (M) tilläggsyrkande.

### **Yttranden**

Anna Fransson (S), Robert Olesen (S), Roland Gustbée (M), Eva Johnsson (KD) och Michael Öberg (MP) yttrade sig under ärendets behandling.

### **Förslag till beslut**

Föreslås att regionstyrelsens personalutskott beslutar

**att** en generell höjning av ob-ersättningen införs för övrig personal från och med 2018-09-01,

**att** avtalen med sjuksköterskor med ob-bonus sägs upp i god tid så att avtalen upphör i och med oktober månads utgång. Från och med november månad utbetalas den förhöjda ob-ersättningen månadsvis.

**att** nattillägget upphör att gälla från och med 2018-12-31. Från och med 2019-01-01 erhåller även nattsjuksköterskorna den förhöjda ob-ersättningen

**att** den förhöjda ob-ersättningen tidsbegränsas till 2020-03-31.

### **Beslutsunderlag**

- Förslag till beslut: Särskilda lönesatsningar 2018
- Tjänsteskrivelse: Särskilda lönesatsningar 2018 - Ersättning för obekväm arbetstid

### **Paragrafen är justerad**

## §13 Inriktning lönebildning 2019 (18RGK813)

### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott beslutar

att godkänna inriktning för lönebildning 2019 inom Region Kronoberg.

### Sammanfattning

Regionstyrelsens personalutskott har enligt delegationsordning för regionstyrelsen rätt att fatta beslut om inriktning av lönebildning inom Region Kronoberg. I beslutsunderlag *Inriktning för lönebildning 2019* redogörs för de föreslagna prioriteringarna 2019.

Inriktning av 2019 års lönebildning utgår från prioriteringar utifrån regionens verksamhetsplan, rekryteringsprognos samt marknadsförutsättningar.

Föreslås att regionstyrelsens personalutskott godkänner inriktning för lönebildning 2019 inom Region Kronoberg, i enlighet med beslutsunderlag *Inriktning för lönebildning 2019*, daterat 2018-04-19.

### Yttranden

Roland Gustbée (M), Michael Öberg (MP), Anna Fransson (S), Eva Johnsson (KD)

### Förslag till beslut

Föreslås att regionstyrelsens personalutskott beslutar

att godkänna inriktning för lönebildning 2019 inom Region Kronoberg.

### Beslutsunderlag

- Förslag till beslut: Inriktning lönebildning 2019
- Tjänsteskrivelse: Inriktning lönebildning 2019

### Paragrafen är justerad

## §14 **Centrala kollektivavtal 2018 – Överenskommelse om Traktamentsavtal TRAKT T, Överenskommelse om bestämmelser för studentmedarbetare och ändringar och tillägg i Huvudöverenskommelse - HÖK 16 - med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård (18RGK744)**

### **Beslut**

Regionstyrelsens personalutskott rekommenderar regionstyrelsen besluta

**att** anta Traktamentsavtal TRAKT T som lokalt kollektivavtal,

**att** anta Lokalt kollektivavtal Bestämmelser för studentmedarbetaravtal som lokalt kollektivavtal samt

**att** de lokala kollektivavtalen tillförs de ändringar och tillägg som de centrala parterna den 11 januari enats om i HÖK 16 i lydelse 2017-04-01.

### **Sammanfattning**

#### **Traktamentsavtal TRAKT T**

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta har slutit en ny överenskommelse med samtliga berörda arbetstagarorganisationer om traktamentsavtal TRAKT T. Avtalet gäller tills vidare från och med 2018-01-01. I samband med överenskommelsen så upphör tidigare traktamentsavtal, TRAKT 04, att gälla.

#### **Studentmedarbetare**

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta slöt 2014 en överenskommelse med OFRs förbudsområde Allmänkommunal verksamhet och AkademikerAlliansen om bestämmelser för studentmedarbetare. Avtalet syftar till att stärka övergången från studier till arbete och stimulera framtida kompetensförsörjning.

#### **Huvudöverenskommelse HÖK 16**

Mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta och OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet och Fysioterapeuterna) finns en gällande HÖK 16 i lydelse 2017-04-01. Avtalet innehåller en avsiktsförklaring om att ta fram Centrala parternas syn på arbetstid.

Utifrån avsiktsförklaringen har parterna den 11 januari 2018 enats om ändringar och tillägg i avtalet. Det innebär att HÖK 16 i lydelse 2017-04-01 tillförs bilagan *Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning* (bilaga 5a).

Syftet med den nya bilagan är att denna ska vara ett stöd i det lokala arbetet. Bilagan innebär inga nya bestämmelser eller avsteg från gällande regelverk om arbetsmiljö och arbetstider. Betydelsen av dialog om arbetstidsförläggningen framhålls och att denna med fördel kan föras inom samverkanssystemet. Förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning lyfts också fram, samt exempel på ett antal frågor som kan vara underlag för dialog om arbetstidsförläggning. Bilagan gäller från och med 2018-01-11.

### **Förslag till beslut**

Föreslås att regionstyrelsens personalutskott rekommenderar regionstyrelsen besluta

**att** anta Traktamentsavtal TRAKT T som lokalt kollektivavtal,

**att** anta Lokalt kollektivavtal Bestämmelser för studentmedarbetaravtal som lokalt kollektivavtal samt

**att** de lokala kollektivavtalen tillförs de ändringar och tillägg som de centrala parterna den 11 januari enats om i HÖK 16 i lydelse 2017-04-01.

### **Beslutsunderlag**

- Förslag till beslut: Centrala kollektivavtal 2018 - TRAKT T, Studentmedarbetare och HÖK 16
- Cirkulär18:10 Överenskommelse om Traktamentsavtal TRAKT T
- Cirkulär18:10 Bilaga 1
- Cirkulär18:10 Bilaga 2
- Cirkulär14:60 Bestämmelser för studentmedarbetare
- Cirkulär 18:1 bilaga 5a till HÖK 16 Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning

### **Paragrafen är justerad**

## §15 HR-direktörens rapport

### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott beslutar

att notera informationen till protokollet.

### Sammanfattning

#### Verksamhetsplan 2018 HR-avdelningen

HR-avdelningen har följande mål och handlingsplaner i sin verksamhetsplan för 2018:

Mål: Ett hälsofrämjande förhållningssätt och starkt medarbetarengagemang genomsyrar organisationen

Handlingsplaner:

- Fortsätta utveckla hälsofrämjande arbetsplatser
- Stärk och förtydliga medarbetarskapet i Region Kronoberg

Mål: Region Kronoberg är en attraktiv, lärande och utvecklande organisation

Handlingsplaner:

- Stärka Region Kronoberg som en lärande och utvecklande organisation

Mål: Region Kronoberg ska vara en attraktiv arbetsgivare

Handlingsplaner:

- Utveckla lönebildning
- Rekryteringsprognos 2.0 med målgruppsanalys och handlingsplan
- Ta tillvara kompetenser hos nyanlända
- Heltid, avveckla delade turer, samordnad och effektiv bemanningsplanering och schemaläggning
- Stärka ledarskapet och utveckla det kommunikativa ledarskapet

### Månadsrapport mars

Andelen specialistsjuksköterskor minskar med 1,1%. Minskningen beror till största delen på att fler allmänsjuksköterskor anställts. Sjukfrånvaron har sjunkit första kvartalet jämfört med 2017.

### Löneöversyn 2018

Förhandlingschef Monica Ranstad redogjorde för utfallet i löneöversynen 2018. Alla avtal utom lärarnas är nu klara.

### Yttranden

Roland Gustbée (M) och Anna Fransson (S) yttrade sig under ärendets behandling.

### **Förslag till beslut**

Föreslås att regionstyrelsens personalutskott beslutar  
att notera informationen till protokollet.

### **Beslutsunderlag**

- Månadsrapport, RSPU mars 2018

**Paragrafen är justerad**

## §16 Övriga informationsärenden

### Beslut

Regionstyrelsens personalutskott beslutar

att notera informationen till protokollet.

### Sammanfattning

#### Rutiner för chefsförordnanden

Roland Gustbée (M) frågade vilka rutiner som gäller för avslutande och tillsättande av chefsförordnanden. HR-direktören svarar att Region Kronoberg använder sig av tidsbegränsade chefsförordnanden och grundrutinen är att personen ska återgå till sin grundprofession när ett chefsförordnande tar slut eller avslutas i förtid. För att möjliggöra detta erbjuds en uppdatering av personens kunskaper och utbildning. Under 2018 kommer det tas fram en utvärderingsmodell som kommer användas inför förnyande av chefsförordnanden. Detta för att det ska bli tydligt utifrån vilka kriterier som utvärdering av chefer sker.

Det finns en mall för hur avtal gällande chefsförordnanden kan se ut, men avtal skrivs och förhandlas mellan chefen och dennes närmsta chef så villkoren kan se olika ut. Regionstyrelsens personalutskott önskar, så snart som en sammanställning är gjord, få information om hur många av dessa avtal som innehåller möjligheten att chefen kan gå hem med lön i det fall att chefsförordnandet avslutas i förtid.

### Yttranden

Roland Gustbée (M), Robert Olesen (S), Anna Fransson (S) och Eva Johnsson (KD) yttrade sig under ärendets behandling.

### Paragrafen är justerad