

Mottagare  
Regionstyrelsen

## Kvälls- och nattersättning för att minska hyrberoende

### Förslag till beslut

- Regionstyrelsen beslutar om en särskild kvälls- och nattersättning för sjuksköterskor, barnmorskor, undersköterskor, skötare, röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen samt sjuksköterskor inom socialförvaltningen från och med 1 april 2026 till och med 31 mars 2027 alternativt till dess att nytt centralt kollektivavtal har träffats 2027.
- Regionstyrelsen beslutar att den särskilda kvälls- och nattersättningen ska utvärderas, varvid effekten av satsningen ska prövas i förhållande till andra möjliga åtgärder för att minska behovet av hyrpersonal. Utvärderingen ska utgöra underlag till och genomföras innan beslut om eventuell fortsatt ersättning fattas.

---

### Sammanfattning

Region Gotland har sedan den 1 april 2023 tillämpat en extra nattersättning som en del i ett samlat åtgärds paket för att stärka bemanningen med egen personal och minska beroendet av hyrbemanning inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Ersättningen infördes i verksamheter där bemanningsutmaningarna varit särskilt stora och där svårigheter att rekrytera och behålla medarbetare har haft direkt påverkan på verksamheternas möjligheter att upprätthålla en långsiktigt hållbar bemanning.

Det ursprungliga syftet med ersättningen var att öka attraktiviteten för nattarbete och därigenom stärka möjligheterna att bemanna med egen personal. Åtgärden har varit en av flera riktade insatser för att minska hyrkostnaderna. I samband med införandet fördes diskussioner om ersättningen endast skulle omfatta yrkesgrupper som direkt ersätts med hyrpersonal. Bedömningen blev dock att även undersköterskor och skötare behöver omfattas, eftersom dessa yrkesgrupper har en indirekt men tydlig påverkan på verksamheternas samlade bemanningssituation och därmed också på behovet av hyrpersonal inom hälso- och sjukvården.

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen bedömer att behovet av fortsatta åtgärder kvarstår. Region Gotland har ett uttalat mål att hyrkostnaderna ska minska till högst 5 procent år 2027. Mot denna bakgrund föreslås från och med den 1 april 2026 en ny särskild ersättning per arbetspass för kvälls- och nattjänstgöring inom de personalgrupper som omfattas av satsningen.

Ersättningen föreslås uppgå till 400 kronor för nattpass under storhelg, 120 kronor för kvällspass under storhelg, 70 kronor för kvällspass under helg, 140 kronor för nattpass under vardag samt 30 kronor för kvällspass under vardag. Förslaget innebär att ersättningen inte längre enbart betraktas utifrån en enskild förvaltnings behov, utan som en regional åtgärd riktad till de verksamheter där hyrberoendet och bemanningsproblemen är störst.

De personalgrupper som omfattas av den särskild ersättningen föreslås vara sjuksköterskor, barnmorskor, undersköterskor, skötare, röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen samt sjuksköterskor inom socialförvaltningen. Förslaget bedöms kunna genomföras inom befintlig ram och ska följas upp och omprövas i samband med centrala avtalsförhandlingar.

### **Ärendebeskrivning**

Den 1 april 2023 infördes inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen en extra nattersättning i syfte att främja rekrytering av egen personal och minska behovet av hyrbemanning. Åtgärden var en del av ett bredare åtgärds paket för att minska hyrkostnaderna och skapa bättre förutsättningar för en hållbar personalförsörjning vid särskilt svårbemannade tider.

Erfarenheten visar att bemanningsutmaningarna inte är begränsade till en enskild verksamhet eller förvaltning, utan att de i varierande grad påverkar flera delar av Region Gotlands verksamhet. Det gäller särskilt verksamheter med nattjänstgöring, där konkurrensen om arbetskraft är stor och där svårigheter att rekrytera och behålla medarbetare riskerar att leda till ökat beroende av hyrpersonal, ökade kostnader och sämre kontinuitet.

Som en del av den särskilt riktade satsningen föreslås att en ny särskild ersättning per arbetspass införs från och med den 1 april 2026. Ersättningen differentieras utifrån när arbetspasset infaller och föreslås uppgå till 400 kronor för nattpass under storhelg, 120 kronor för kvällspass under storhelg, 70 kronor för kvällspass under helg, 140 kronor för nattpass under vardag samt 30 kronor för kvällspass under vardag. Syftet med ersättningsnivåerna är att stärka möjligheten att bemanna arbetspass som är särskilt svåra att tillsätta och därmed bidra till att minska beroendet av hyrpersonal.

De personalgrupper som bedöms vara särskilt berörda är sjuksköterskor, barnmorskor, undersköterskor, skötare, röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker. Inom socialförvaltningen bedöms sjuksköterskegruppen ha motsvarande betydelse för att minska sårbarheten i bemanningen och motverka behov av inhyrda lösningar.

Vid tidigare överväganden diskuterades om ersättningen endast skulle riktas till de yrkesgrupper som direkt kan ersättas med hyrpersonal. Bedömningen blev då att även yrkesgrupper med indirekt påverkan på hyrbehovet behöver omfattas inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen. En otillräcklig bemanning i

dessas grupper påverkar arbetsmiljö, kompetensfördelning, vårdflöden och möjligheten att använda befintliga resurser effektivt. Därmed påverkas även det samlade behovet av hyrbemanning inom den förvaltningen. Det finns inga indikationer på att motsvarande sekundäreffekter föreligger i övriga förvaltningar. Mot denna bakgrund bedöms det endast vara sjuksköterskor inom socialförvaltningen som också behöver omfattas för att uppnå avsedd effekt på beroendet av hyrbemanning.

Under hösten fördes diskussioner om att avsluta den tillfälliga nattersättningen inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Samtidigt fanns ett uppdrag från hälso- och sjukvårdsnämnden att utforma en kostnadsneutral modell mot bakgrund av förändringar i kollektivavtalen från den 1 april 2026.

Förvaltningens bedömning är att det fortsatt finns behov av en riktad modell.

Hälso- och sjukvårdsnämnden fattade därför beslut om att en ny ersättning för kvälls- och nattarbete behöver prövas för att minska behovet av hyrbemanning. Då detta är en fråga som rör förhållandet mellan regionen som arbetsgivare och dess arbetstagare följer det av 10 § i reglementet för Regionstyrelsen att detta är en fråga som ska beslutas av Regionstyrelsen. Den riktade ersättningen bör gälla tidsbegränsat fram till nästa avtalsperiod och därefter utvärderas, varvid effekten av satsningen bör prövas i förhållande till andra möjliga åtgärder för att minska behovet av hyrpersonal.

Förslaget innebär en utvidgning från ett tidigare mer avgränsat förvaltningsperspektiv till ett regionalt perspektiv, där samma princip tillämpas i de delar av organisationen där bemanningsläget motiverar särskilda åtgärder. Syftet är att stärka Region Gotlands långsiktiga förmåga att rekrytera och behålla medarbetare, öka kontinuiteten i verksamheterna och bidra till målet om minskat hyrberoende.

### **Bedömning**

Förvaltningens bedömning är att en fortsatt riktad kvälls- och nattersättning är en ändamålsenlig åtgärd för att möta kvarstående bemanningsutmaningar i verksamheter där hyrberoendet är särskilt påtagligt. Förslaget stödjer regionens långsiktiga arbete för att stärka bemanning med egen personal och minska kostnaderna för hyrpersonal.

Det finns flera skäl till att pröva en kväll- och nattersättning. Nattarbete innebär särskilda belastningar och ställer höga krav på kompetens, flexibilitet och tillgänglighet. I de verksamheter där rekryteringsläget är ansträngt behöver regionen ha konkurrenskraftiga villkor för att kunna attrahera och behålla medarbetare. En riktad ersättning är därför ett sätt att stärka arbetsgivarens attraktivitet i delar av verksamheten där utmaningarna med bemanning är påtagliga och tillgången på rätt kompetens är särskilt sårbar.

Förvaltningens bedömning är vidare att ersättningen även fortsättningsvis bör vara riktad och inte generell. En generell modell skulle innebära högre kostnader utan att med samma träffsäkerhet möta de verksamheter där behovet är störst. Genom att koppla ersättningen till identifierade bemanningsproblem och hyrberoende kan åtgärden användas mer strategiskt.

Att inkludera även yrkesgrupper som indirekt påverkar hyrbehovet bedöms vara motiverat inom hälso- och sjukvården där sekundäreffekter uppstår. Verksamheternas bemanning är beroende av fungerande team och rätt kompetensmix. Brister i en yrkesgrupp kan få följeffekter för hela verksamheten, vilket i sin tur kan öka sårbarheten och kostnaderna.

Förslaget bedöms kunna hanteras inom befintlig ram. Samtidigt är det viktigt att ersättningen inte blir statisk. Den bör därför följas upp återkommande utifrån effekt på rekrytering, bemanning, kontinuitet och hyrkostnader. En årlig utvärdering i samband med centrala avtalsförhandlingar skapar förutsättningar för att anpassa modellen utifrån förändrade behov och ekonomiska förutsättningar samt för att fortlöpande pröva effekten av den riktade ersättningen i relation till andra möjliga bemanningsstrategier.

Sammantaget bedöms förslaget bidra till bättre kontinuitet, stärkt kompetensförsörjning och minskat hyrberoende i Region Gotland.

### **Bedömning av konsekvenser i tvärperspektiv**

#### **1. Rättslig grund/rättsligt perspektiv**

Bedömningen är att regionen inom ramen för sitt arbetsgivaransvar kan besluta om riktade ersättningar utifrån verksamheternas behov, under förutsättning att tillämpningen sker sakligt, transparent och i enlighet med gällande kollektivavtal och övriga arbetsrättsliga regler.

#### **2. Ekonomiskt perspektiv**

Bedömningen är att förslaget kan genomföras inom befintlig ram. Syftet är att använda ersättningen som en kostnadseffektiv åtgärd för att minska beroendet av hyrpersonal och därigenom bidra till lägre kostnader över tid.

#### **3. Barnperspektiv**

Bedömningen är att förslaget indirekt kan ha positiva konsekvenser för barn genom ökad kontinuitet, stärkt bemanning och minskad sårbarhet i de verksamheter som möter barn och unga. I övrigt bedöms barnperspektivet inte vara direkt aktuellt.

#### **4. Jämställdhetsperspektiv**

Bedömningen är att förslaget berör yrkesgrupper där en stor andel av medarbetarna är kvinnor. Tydliga och transparenta principer för riktad ersättning är därför viktiga ur ett jämställdhetsperspektiv. Förslaget bedöms bidra till att värdera arbete under obekvämtid i verksamheter med särskilda bemanningsutmaningar.

#### **5. Landsbygdssäkring/geografiskt perspektiv**

Bedömningen är att förslaget kan bidra positivt till bemanningsstabilitet i hela regionen, inklusive verksamheter utanför Visby, genom att stärka möjligheten att rekrytera och behålla personal även där kompetensförsörjningen är mer sårbar.

#### **6. Klimat- och miljöperspektiv**

Bedömningen är att förslaget inte medför några betydande direkta konsekvenser för klimat och miljö.

#### **Beslutsunderlag**

Hälso- och sjukvårdsförvaltningens tjänsteskrivelse 2026-03-11

Beslut i Hälso- och sjukvårdsnämnden HSN 2026/151

Regionstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2026-04-10

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark  
Regiondirektör

Lotta Israelsson  
HR Direktör

#### **Skickas till**

Hälso- och sjukvårdsnämnden

Socialnämnden

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

Socialförvaltningen

HR-direktören