

Utskottet för personal

Mötesdatum
2018-02-15

Plats och tid	Stora konferensrummet, hus 3 kl. 08:30-12:00
Beslutande ledamöter	Thomas Gutke (M) Thomas Andersson (C) (Vice ordförande) ersätter Bengt Bergqvist (S) (Ordförande) Jenny Sellsve (S)
Övriga närvarande	Daniel Nilsson (Sekreterare) Annica Sörensdotter (Personaldirektör) Mona Jonsson (Etableringskoordinator) §10 Anneli Ekman (Personalstrateg) §3 Malin Bergstrand Edfeldt (Personalstrateg) §4, §9, §11 Jessica Eriksson (Personalstrateg) §5 Henrik Johansson (Projektledare chefsutvecklingsprogrammet) §11
Utses att justera	Thomas Gutke
Justeringens plats och tid	Regionens hus, Östersund , 2018-02-15 12:00
Protokollet omfattar	§§1-11

Underskrifter	Sekreterare
	Daniel Nilsson
	Ordförande
	Thomas Andersson
	Justerande
	Thomas Gutke

ANSLAG/BEVIS Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ Utskottet för personal
Sammanträdesdatum 2018-02-15

**Datum för anslags
uppsättande**
**Förvaringsplats för
protokollet**
Underskrift

**Datum för anslags
nedtagande**

.....
Daniel Nilsson

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

ÄRENDELISTA

- §1 Fastställande av dagordning
- §2 Personalpolitisk policy
- §3 Motion från Elin Lemon m.fl. (C), Visa vår personal på en tydlig väg för att stoppa sexuella kränkningar
- §4 Sjukfrånvaro
- §5 Nationell statistik (satsningar)
- §6 Sommarplanering 2018
- §7 Uppföljning av utskottets arbete 2017
- §8 Årsplanering utskottet för personal 2018
- §9 Hälsofrämjande ledarskap
- §10 Uppföljning extratjänster
- §11 Chefsutvecklingsprogrammet

Utskottet för personal

2018-02-15

§1

Fastställande av dagordning

Sammanfattning

Enligt reglemente för regionstyrelsen har preliminär föredragningslista över de ärenden som avses bli behandlade under sammanträdet utsänts till ledmöter och ersättare.

Beslut

Preliminär föredragningslista fastställs som slutlig föredragningslista.

Utskottet för personal

2018-02-15

§2

Personalpolitisk policy

Sammanfattning

Personaldirektör Annica Sörensdotter redovisar det pågående arbetet med revidering av personalpolitisk policy. Policyn ska beslutas av regionfullmäktige i juni. Utskottet diskuterar innehållet. Policyn ska på nytt tas upp vid utskottets kommande sammanträde i mars.

Beslut

Utskottet godkänner rapporten och gör medskick om att policyn bland annat ska vara distinkt och tydlig, lyfta fram bemötandefrågor samt lyfta fram hur medarbetare ska bidra till att nå gemensamma mål.

§3

Motion från Elin Lemon m.fl. (C), Visa vår personal på en tydlig väg för att stoppa sexuella kränkningar (RS/2616/2017)

Sammanfattning

Elin Lemon, Christine Persson, Bogna Wojtkiewicz Adolfsson, Jörgen Larsson, Eva Hellstrand, Mats Gärd, Olle Arnsten, Mattias Vernberg och Patrik Andersson (samtliga C) har lämnat in en motion om att visa Region Jämtland Härjedalens personal på en tydlig väg för att stoppa sexuella kränkningar. Motionärerna yrkar på att;

Region Jämtland Härjedalen har nolltolerans mot sexuell kränkning.

Det ska finnas tydligt beskrivet var man som anställd inom Regionen vänder sig vid sexuella trakasserier.

Tydliga rutiner ska finnas om hur man ska agera vid kränkande särbehandling. Dessa frågor ska hanteras både på individnivå och på kultur- och organisationsnivå.

I Region Jämtland Härjedalen råder nolltolerans mot alla typer av kränkande särbehandling och det finns nyligen reviderade riktlinjer kring detta: "Riktlinjer för att hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier".

Arbetet med att sprida och informera om dessa riktlinjer och tydliggöra vår ståndpunkt mot all form av trakasserier och kränkningar på arbetsplatsen har intensifierats efter #metoo-upproppet. Grundinställningen är att det alltid är varje enskild individ som avgör vad som är acceptabelt och vad som är kränkande och ovälkommet.

Riktlinjen som beskrivs ovan tar upp vad medarbetaren ska göra om hen utsatts för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller trakasserier. Riktlinjen tar även upp både vart man som medarbetare ska vända sig och vad som händer med anmälan. Samtidigt som ledningsmejlet skickades ut så gick det även ut info på Regionens intranät. Den informationen var mer riktad till medarbetaren med rubriken "Säg ifrån direkt!" Informationen tar upp vad medarbetaren ska göra om man blir utsatt.

Riktlinjen ska tas upp en gång per år på arbetsplatsträffar samt på introduktionsdagen för nyanställda två gånger per år. Detta för att säkerställa att medarbetarna känner till riktlinjen och vet vad som gäller inom Region Jämtland Härjedalen om man utsätts för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller trakasserier. Cheferna får utbildning på Ny som chef och på arbetsmiljöutbildningen. Riktlinjen tar upp vad du som närmaste chef gör om en medarbetare utsatts.

Både den som känner sig kränkt eller trakasserad och den utpekade erbjuds stödsamtal via företagshälsovården. Vid behov kan personaldirektören även göra en bedömning att utredningen ska göras via företagshälsovården. Målsättningen är att chefen agerar så att beteendet omedelbart upphör.

En annan riktlinje som handlar om stöd för medarbetare gällande hantering av krav som upplevs kränkande eller diskriminerande från patient togs fram under hösten 2017. Riktlinjen tillämpas i situationer då det uppstått en konflikt mellan medarbetaren och patienten eller närstående och där medarbetaren upplever att hen har utsatts för kränkningar, sexuella trakasserier, hot eller krav av diskriminerande karaktär.

Riktlinjen har som syfte att tydliggöra Region Jämtland Härjedalens förhållningssätt och ge medarbetarna stöd i hantering av krav på vård av viss behandlare. Region Jämtland Härjedalen rekryterar medarbetare med den kompetens och erfarenhet som krävs för att ge god och säker vård. Liksom patienter och närstående har rätt att bli bemötta på ett professionellt och värdigt sätt gäller det omvända, det vill säga att det ska råda ömsesidig respekt vid bemötande från både medarbetare och patienter/närstående. Det är allvarligt om medarbetare i samband med dialog om vårdens utförande utsätts för kränkningar, sexuella trakasserier, hot eller krav av diskriminerande karaktär. Riktlinjen tar upp vilka åtgärder medarbetaren kan vidta om en konflikt uppstår.

Regionen ser allvarligt på undersökningen som läkarkarriär har gjort. Som en åtgärd så kommer det, förutom arbetsmiljöenkäten där frågan om värdegrund finns med, att skickas ut en enkät under hösten till alla medarbetare om upplevelsen av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Ett värdegrundsarbete inom hela organisationen pågår med både webutbildning för alla medarbetare och månadens dilemma som just nu handlar om sexuella trakasserier. Både i medarbetarsamtalsmallen och i skyddsronen finns frågor med gällande sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling.

Förslag till beslut

Motionen anses besvarad

Beslut

Motionen anses besvarad

Expedieras till

Fullmäktigesekreterare

Utskottet för personal

2018-02-15

§4

Sjukfrånvaro

Sammanfattning

Personalstrateg Malin Bergstrand Edfeldt informerar om aktuell sjukfrånvaro inom Region Jämtland Härjedalen samt pågående åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Sjukfrånvaron fortsätter sjunka och ett aktivt arbete med långa sjukfall har gett resultat.

Hälsofrämjande teamet kommer att inrikta sig mot korttidsfrånvaro och insatser för att minska densamma.

Beslut

Utskottet godkänner rapporten.

Utskottet för personal

2018-02-15

§5

Nationell statistik (satsningar)

Sammanfattning

Personalstrateg Jessica Eriksson redovisar resultatet av den extra lönesatsning för sjuksköterskor som genomfördes under 2017.

Beslut

Utskottet godkänner rapporten.

Utskottet för personal

2018-02-15

§6

Sommarplanering 2018

Sammanfattning

Personaldirektör Annica Sörensdotter informerar om planering inför sommaren 2018. Hälso- och sjukvårdsdirektörens ledningsgrupp leder planeringen. Personalavdelningen bistår med framtagande av handslingsplan och ger förslag på ersättningsformer. Det pågår även en översyn och planering av vårdplatser. Preliminär handlingsplan för sommaren är klar. Samverkan med kommunerna pågår.

Beslut

Utskottet godkänner rapporten.

Utskottet för personal

2018-02-15

§7

Uppföljning av utskottets arbete 2017

Sammanfattning

Sekreterare Daniel Nilsson redovisar resultatet av utskottets arbete under 2017. Uppföljningsrapporten har föredragits och beslutats av regionstyrelsen i januari 2018.

Beslut

Utskottet godkänner rapporten.

Utskottet för personal

2018-02-15

§8

Årsplanering utskottet för personal 2018

Sammanfattning

Sekreterare Daniel Nilsson föredrar de uppdrag som regionstyrelsen gett utskottet för personal för verksamhetsår 2018.

Beslut

Utskottet godkänner rapporten lyfter fram vikten av att regionen arbetar aktivt med bemötandefrågor.

Utskottet för personal

2018-02-15

§9

Hälsofrämjande ledarskap

Sammanfattning

Personalstrateg Malin Bergstrand Edfeldt informerar om arbetet med hälsofrämjande ledarskap. Arbetet har bedrivits som ett projekt i samarbete med Mittuniversitetet. 21 chefer inom länets kommuner och Region Jämtland Härjedalen har deltagit.

Resultatet har inneburit större vetskap och insikt i vad som påverkar förutsättningarna för ett gott ledarskap samt personlig utveckling för deltagarna. Personalavdelningen kommer att arbeta vidare med resultatet.

Beslut

Utskottet godkänner rapporten.

Utskottet för personal

2018-02-15

§10

Uppföljning extratjänster

Sammanfattning

Etableringskoordinator Mona Jonsson informerar om arbetet med inrättandet av extratjänster. Vid årsskiftet hade förslag på 38 tjänster inkommit från verksamheterna. Hittills har Kommunal godkänt 8 tjänster. Personalavdelningen har deltagit vid Arbetsförmedlingens mässor där arbetssökande fått anmäla intresse till de färdiga tjänsterna. Personalavdelningen fortsätter arbeta med uppdraget om extratjänster under våren.

Beslut

Utskottet godkänner rapporten.

Utskottet för personal

2018-02-15

§11

Chefsutvecklingsprogrammet

Sammanfattning

Projektledare Henrik Johansson informerar om det pågående arbetet med framtagandet av chefsutvecklingsprogrammet. Målet är att åstadkomma en långsiktig chefsförsörjning där chefer kan verka och växa. Syftet är att utveckla ett sammanhållet program som stödjer chefsuppdraget i regionen där chefer leder sig själva, leder andra och genom andra. Programmet ska implementeras från 2018.

Beslut

Utskottet godkänner rapporten.