



Utskottet för personal

Mötesdatum  
2017-01-17

---

<b>Plats och tid</b>	Lilla konferensrummet, hus 3 plan 3 kl. 13:00-17:00
<b>Beslutande ledamöter</b>	Bengt Bergqvist (S) (Ordförande) Thomas Andersson (C) (Vice ordförande) Elise Ryder Wikén (M)
<b>Övriga närvarande</b>	Annica Sörensdotter (Personaldirektör) Daniel Nilsson (Sekreterare) Jessica Eriksson (Personalstrateg) §6 Annika Jonsson (Utredare/projektledare) §9 Hanna Westerlund (Personalstrateg) §5 Christina Larsson (Enhetschef akutmottagningen) §8
<b>Utses att justera</b>	Thomas Andersson
<b>Justeringens plats och tid</b>	Regionens hus, Östersund , 2017-02-10 10:00
<b>Protokollet omfattar</b>	§§1-9

<b>Underskrifter</b>	Sekreterare .....	
	Daniel Nilsson	
	Ordförande .....	.....
	Bengt Bergqvist	
	Justerande .....	.....
	Thomas Andersson	

---

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

**Organ** Utskottet för personal  
**Sammanträdesdatum** 2017-01-17

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

**Datum för anslags  
nedtagande**

.....  
Daniel Nilsson

---

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

## ÄRENDELISTA

- §1 Fastställande av föredragningslista
- §2 Uppföljning sjukfrånvaro
- §3 Rekrytering av direktör
- §4 Flytt av personal
- §5 Arbetstidmodell/arbetstider
- §6 Modell för arbetsvärdering
- §7 Årsplanering – Utskottet för personal
- §8 Kartläggning akuten
- §9 Bemanning

§1

## **Fastställande av föredragningslista**

### **Sammanfattning**

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

Följande frågor anmäls:

- Rektytering av direktör
- Flytt av personal

### **Beslut**

Preliminär föredragningslista fastställs som slutlig föredragningslista med tillägg enligt ovan.

§2

## **Uppföljning sjukfrånvaro**

### **Sammanfattning**

Personaldirektör Annica Sörensdotter föredrar aktuell sjukfrånvaro inom Region Jämtland Härjedalen. För närvarande ligger den samlade sjukfrånvaron på 6,6% efter en ökning av frånvaron under november/december 2016. Det har gått att skönja en stigande sjukfrånvaro inom regionstaben och detta ska utredas vidare. Inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen ligger sjukfrånvaron på en oförändrad nivå jämfört med samma period föregående år. En större genomgång av sjukfrånvaro kommer att föredras för utskottet i samband med personalbokslutet.

### **Beslut**

Utskottet godkänner rapporten.

Utskottet för personal

2017-01-17

§3

## **Rekrytering av direktör**

### **Sammanfattning**

Arbetet med att rekrytera en ny regiondirektör pågår via ett rekryteringsföretag. Annonsering avslutas under januari.

### **Beslut**

Utskottet godkänner rapporten.

Utskottet för personal

2017-01-17

§4

## **Flytt av personal**

### **Sammanfattning**

Det har framkommit ett missnöje bland personalen rörande flytt av arbetsplats. I samband med regionbildningen flyttades personal från Regionförbundets lokaler till Regionens hus. Detta medförde att vissa personalgrupper fick sin arbetsplats i lokaler vid Göviken. Denna placering har ej varit optimal och nu har denna personal fått ny arbetsplats i sjukhusets lokaler.

### **Beslut**

Utskottet godkänner rapporten.

§5

## **Arbetsmodell/arbetstider**

### **Sammanfattning**

Personalstrateg Hanna Westerlund informerar om att HÖK 16 har tecknats med vårdförbundet/fysioterapeuterna från och med 2016-12-01.

Inom personalområdet pågår arbete med att ta fram förslag på alternativa arbetsmodeller (som en del av bemanningsprojektet). Fokus på arbetstider, hälsa, återhämtning samt attraktiv arbetsgivare.

### **Beslut**

Utskottet godkänner rapporten.

Utskottet för personal

2017-01-17

§6

## **Modell för arbetsvärdering**

### **Sammanfattning**

Personalstrateg Jessica Eriksson informerar om det pågående arbetet med modell för arbetsvärdering. Avtalet med det nuvarande systemstödet har omförhandlats till och med 2019-03-31. En löneanalys har gjorts på 2015 års löner och löneöversyn 2016 beräknas vara klar senast december 2017. Nu pågår planering för löneöversyn 2017.

### **Beslut**

Utskottet godkänner rapporten och konstaterar att Region Jämtland Härjedalen behöver komma i fas med löneanalysarbetet.



§7

## **Årsplanering – Utskottet för personal (RS/2200/2016)**

### **Sammanfattning**

Utskottet för personal har inför verksamhetsåret 2017 tagit fram en årsplanering som utgår från de strategiska mål som regionstyrelsen beslutat i sin verksamhetsplan och som har bäring på utskottets arbete. Planen innehåller också en översiktlig sammanträdesplanering som kommer att uppdateras löpande under året.

### **Förslag till beslut**

Årsplanering 2017 för Utskottet för personal antas.

-----

### **Yrkanden**

Ordföranden yrkar på återremiss av årsplaneringen. En revidering av årsplanering behövs. Samtliga mål har inte bäring på utskottets arbete. Fokusområden behöver pekas ut.

### **Proposition**

Ordföranden ställer proposition på sitt förslag om att återremittera ärendet och finner förslaget antaget.

### **Beslut**

Förslag på årsplanering återremitteras.

### **Beslutsunderlag**

- Årsplanering 2017 - Utskottet för personal

§8

## **Kartläggning akuten**

### **Sammanfattning**

Christina Larsson, enhetschef akuten, informerar om det pågående arbetstidsprojektet. Med start i april 2016 har arbetsgivaren infört förkortad arbetstid vid nattjänstgöring. Effekter som man sett av detta är att fler börjat arbeta heltid, lönespecifikationerna har blivit enklare att förstå och medarbetarna upplever en bättre återhämtning mellan skiften. Den gångna projekttiden är för kort för att kunna utvärderas, varför man kommer att ansöka om förlängning av projektet.

### **Beslut**

Utskottet godkänner rapporten.

Utskottet för personal

2017-01-17

§9

## Bemanning

### Sammanfattning

Annika Jonsson, projektledare bemanningsprojektet, föredrar aktuellt arbetsläge i projektet. Köp från bemanningsföretagen har under 2016 ökat med nästan 40% och köp av sjuksköterskor har ökat med 111% jämfört med 2015. Projektet har nu hög prioritet inom samtliga landsting/regioner och har varit uppmärksammat i både nationell som lokal media.

- I december fattade regiondirektören beslut om åtgärdsplan.
- Hälso- och sjukvårdsdirektören har flyttat om resurser för att få fart på prioriterade åtgärder.
- Halva framtidssdagen den 21 februari ska ägnas åt bemanningsprojektet.

### Beslut

Utskottet godkänner rapporten.



## **Årsplanering 2017 - Utskottet för personal**

**Version: 1**

**Beslutsinstans:**

## ÄNDRINGSFÖRTECKNING

Version	Datum	Ändring	Beslutat av
1.		Nyutgåva	

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

---

<b>1</b>	<b>PLANERINGSFÖRUTSÄTTNINGAR.....</b>	<b>4</b>
1.1	Reglemente .....	4
1.2	Mål i regionstyrelsens verksamhetsplan .....	4
1.3	Sammanträdesplanering (fylls på under året) .....	5

# 1 PLANERINGSFÖRUTSÄTTNINGAR

---

## 1.1 Reglemente

Enligt Regionstyrelsens reglemente har utskotten som uppgift att inom respektive utskotts ansvarsområde arbeta med:

Utskotten har som uppgift att inom respektive utskottets ansvarsområde arbeta med:

- Fördjupning inom fokusområden och strategiska utvecklingsområden,
- framtidsbevakning och analys av långsiktiga utvecklingsområden,
- inspel till planeringsförutsättningar, regionplanen och till styrelsens verksamhetsplan,
- uppföljning av regionens långsiktiga utvecklingsplaner,
- uppföljning av regionstyrelsens verksamhetsplan,
- frågor om värdegrund och Region Jämtland Härjedalens värdegrundsarbete,
- jämställdhets- och jämlikhetsfrågor och
- behovsanalys.

Utskotten ska bereda ärenden till regionstyrelsen. Ett utskott kan även själv väcka ärenden inom sitt område.

En viktig utgångspunkt för de frågor som utskottet ska arbeta med är de övergripande mål som finns fastställda i regionplanen och i styrelsens verksamhetsplaner.

Utskottet för personal ska utöver de övergripande ansvarsområdena arbeta med:

- Långsiktiga personalpolitiska utvecklings- och inriktningsfrågor samt strategier,
- långsiktig övergripande kompetensförsörjning för Region Jämtland Härjedalens verksamhet inklusive planering av generella och riktade kompetensförsörjningsinsatser,
- tillämpningsföreskrifter för personalpolitiken utifrån fullmäktiges beslut,
- lönepolitik,
- arbetsmiljö, inklusive företagshälsovård och
- chefs- och ledarskap.

Utskottet ska vara avstämningsgrupp för lokala kollektivavtal.

## 1.2 Mål i regionstyrelsens verksamhetsplan

Strategiska mål i regionstyrelsens verksamhetsplan som rör Utskottet för personal är:

**Attraktiv arbetsgivare**

- Tydliggöra förväntningar på chefer i organisationen ger förutsättningar till ett gott ledarskap
- Region Jämtland Härjedalen ska vara en attraktiv arbetsgivare för både kvinnor och män
- Region Jämtland Härjedalen ska vara en hälsofrämjande arbetsplats med goda anställningsvillkor och tillgång till hälsofrämjande insatser
- Modellen för arbetsvärdering ska följas upp ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv

### **En god arbetsmiljö**

- Mångfald, i betydelsen inkludering, prioriteras i såväl den inre organisationen som samverkan mellan förvaltningar är en nödvändighet för kompetensförsörjningen

### **Kompetensutveckling och karriärvägar**

- Utveckla chefsrollen och etablera chefsnätverk
- Alla medarbetare ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan
- Arbetsgivaren ska ta tillvara såväl kvinnliga som manliga medarbetare som har intresse av ledarskap
- Karriärvägar för alla yrkeskategorier ska finnas samt möjlighet till utveckling genom utbildning

### **En kompetensförsörjning som understödjer omställning till framtidens behov**

- Inventera kommande kompetensförsörjningsbehov. Framåtsyftande kompetensförsörjning med hänsyn tagen till befolkningens behov av vård
- Region Jämtland Härjedalen är en god förebild för elever och studenter inom olika vårdutbildningar
- Aktivt arbeta för att studenter blir framtida medarbetare
- Olikheter bland medarbetarna ska värdesättas genom att inkludera medarbetare från t.ex. andra länder och kulturer

### **Minska sjukfrånvaron för Region Jämtland Härjedalens medarbetare**

- Region Jämtland Härjedalen ska tillsammans med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan med flera arbeta med ett långsiktigt utvecklingsarbete för att minska den höga andelen sjukskrivna
- **Arbeta utifrån långsiktig plan för minskade sjukskrivningar**



### 1.3 Sammanträdesplanering (fylls på under året)

Möte	Information/ärenden	Ansvarig
<b>17 januari</b> 13:00 – 17:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Årsplanering</li> <li>- Arbetstidsmodell/arbetstider</li> <li>- Modell för arbetsvärdering inkl. omvärldsbevakning. (Hur gör andra landsting)</li> <li>- Kartläggning akuten – redovisning</li> <li>- Uppföljning sjukfrånvaro</li> <li>- Bemanning</li> </ul>	
<b>22 februari</b> 13:00 – 17:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ledarutvecklingsprogram</li> <li>- Kartläggning chefernas förutsättningar</li> <li>- Personalbokslut</li> <li>- Bemanningsprojekt</li> <li>- Etablering</li> <li>- Arbetsmiljö</li> </ul>	Kerstin Norrbin
<b>17 mars</b> 13:00 – 17:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modell för specialisttjänster – uppföljning</li> <li>- Attraktiv arbetsgivare</li> <li>- Etablering</li> </ul>	
<b>13 april</b> 08:30 – 12:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uppföljning sjukfrånvaro</li> <li>- Bemanningsprojekt</li> <li>- Arbetsmiljö</li> </ul>	
<b>1-2 juni</b> 08:00 – 17:00		
<b>25 augusti</b> 13:00 – 17:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablering</li> </ul>	
<b>25 september</b> 13:00 – 17:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uppföljning sjukfrånvaro</li> <li>- Attraktiv arbetsgivare</li> <li>- Bemanningsprojekt</li> </ul>	
<b>31 oktober</b> 13:00 – 17:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbetsmiljö</li> </ul>	
<b>5 december</b> 13:00 – 17:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uppföljning sjukfrånvaro</li> <li>- Etablering</li> </ul>	