

Utskottet för personal

Mötesdatum  
2017-10-31

---

<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)
<b>Övriga närvarande</b>	Daniel Nilsson (Sekreterare) Annica Sörensdotter (Personaldirektör) Hanna Westerlund (Personalstrateg) §60 Mona Jonsson (Etableringskoordinator) §61 Anni Åsén (Personalstrateg) §§61-63 Malin Bergstrand Edfeldt (Personalstrateg) §64
<b>Utses att justera</b>	Thomas Andersson
<b>Justeringens plats och tid</b>	Regionens hus, Östersund , 2017-11-08 17:00
<b>Protokollet omfattar</b>	§§59-65

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

---

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

**Organ** Utskottet för personal  
**Sammanträdesdatum** 2017-10-31

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

**Datum för anslags  
nedtagande**

.....  
Daniel Nilsson

---

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

## ÄRENDELISTA

§59	Fastställande av dagordning
§60	Uppföljning arbetsvärdering
§61	Uppföljning extratjänster
§62	Heltidsresan
§63	Sommaren 2017
§64	Sjukfrånvaro
§65	Handlingsplan Attraktiv arbetsgivare

§59

## Fastställande av dagordning

### Sammanfattning

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

### Beslut

Preliminär föredragningslista fastställs som slutlig föredragningslista.

§60

## **Uppföljning arbetsvärdering**

### **Sammanfattning**

Personalstrateg Hanna Westerlund informerar om det pågående arbetet med arbetsvärdering. Under hösten 2017 har personalavdelningen arbetat med ändringar i formuläret samt lagt in ett stort antal personer som tidigare inte haft någon arbetsvärdering, främst personer från regional utveckling men även en del nyanställda. Nya riktbefattningar har lagts till och lönefilen ska nu samköras med verktyget för arbetsvärdering för att minska administration för chefer. Resultatet ska nu analyseras och kommer att redovisas vid utskottets sammanträde i december.

### **Beslut**

Utskottet godkänner rapporten.

§61

## **Uppföljning extratjänster**

### **Sammanfattning**

Personalstrateg Anni Åsén och etableringskoordinator Mona Jonsson informerar om nuläget gällande tillsättning av extratjänster. En förfrågan om behov av och/eller möjlighet att ta emot extratjänster har gått ut till samtliga chefer inom Region Jämtland Härjedalen. I dagsläget har 11 tjänster kunnat identifierats inom verksamheterna och ytterligare några chefer har visat intresse. Det finns ett behov av ytterligare marknadsföring för att säkerställa att målet om inrättandet av 40 extratjänster nås. En framgångsfaktor är att cheferna förstår vad dessa extratjänster innebär.

### **Beslut**

Utskottet godkänner rapporten och vill ha en ny redovisning vid kommande sammanträde.

§62

## Heltidsresan

### Sammanfattning

Personalstrateg Anni Åsén informerar om överenskommelsen som Kommunal och SKL har gjort om att heltid ska vara norm och att fler ska arbeta heltid. SKL och Kommunal är överens om tre mål:

1. Alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid.
2. Alla deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete.
3. Flera av dem som redan har en heltidsanställning men av olika anledningar jobbar deltid idag, ska eftersträva heltidsarbete.

En lokal plan för att tillgodose detta ska finnas senast den 31 december 2017. Planen ska utgå från verksamhetens behov och resurser och ska stämmas av årligen fram till den 31 maj 2021 för att på så sätt fungera som utgångspunkt i det fortsatta arbetet.

För närvarande pågår en översyn av regionens rekryteringsbehov.

### Beslut

Utskottet godkänner rapporten.

§63

## **Sommaren 2017**

### **Sammanfattning**

Personalstrateg Anni Åsén visar en sammanställning av sommaren 2017 inom hälso- och sjukvården. Totalt har den utförda tiden inom vården perioden juni - augusti ökat med motsvarande 127 årsarbetare jämfört med föregående år. Bemanning fördelningen mellan sjuksköterska och undersköterska har förändrats marginellt mellan åren 2016 och 2017. Ett arbete pågår på vårdavdelningarna om att förändra arbetsfördelningen mellan sjuksköterska och undersköterska utifrån begreppet kompetens. Sjukfrånvaron har minskat per månad och totalt. Antal avvikelser gällande arbetsmiljö har minskat med 112. Avvikelser gällande bemanning har minskat men ligger andelsmässigt i princip oförändrat jämfört med 2016. Föräldraledigheter ökade i år med motsvarande 26 årsarbetare.

### **Beslut**

Utskottet godkänner rapporten.

Utskottet för personal

2017-10-31

§64

## **Sjukfrånvaro**

### **Sammanfattning**

Personalstrateg Malin Bergstrand Edfeldt redogör för det hälsofrämjande arbete som pågår inom regionen. Exempel på detta är satsningar på utbildningar för chefer, samverkan med Försäkringskassan, intern rörlighet, hälsofrämjande team. Målvärdet för 2017 är att sjukfrånvaron för medarbetare inom regionen ska ligga på 6 %. Den interna sjukfrånvaron har minskat med 42 465 timmar jämfört med samma period förra året (januari - september) och ligger för närvarande på 5.6 %.

### **Beslut**

Utskottet godkänner rapporten.



Utskottet för personal

2017-10-31

§65

## **Handlingsplan Attraktiv arbetsgivare**

### **Sammanfattning**

Personaldirektör Annica Sörensdotter går igenom den reviderade övergripande handlingsplanen för attraktiv arbetsgivare 2018-2020. Regiondirektören ska besluta om handlingsplanen i början av november.

### **Beslut**

Utskottet godkänner rapporten och kommer att följa arbetet med handlingsplanen.