



Årsplanering 2017 - Utskottet för personal

Version: 1

Beslutsinstans:

ÄNDRINGSFÖRTECKNING

Version	Datum	Ändring	Beslutat av
1.		Nyutgåva	<i>Utskottet för personal 2017-02-23, § x</i>

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	PLANERINGSFÖRUTSÄTTNINGAR.....	4
1.1	Reglemente	4
1.2	Mål i regionstyrelsens verksamhetsplan	4
1.3	Sammanträdesplanering (fylls på under året)	6

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 Fokusområden

Utskottet för personal har för 2017 valt att fördjupa sig i sex områden:

- tydliggöra förväntningar på chefer i organisationen
- följa upp modellen för arbetsvärdering ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv
- inventera kommande kompetensförsörjningsbehov
- karriärvägar för alla yrkeskategorier samt möjlighet till utbildning

- attraktiv arbetsgivare
- arbeta med ett långsiktigt utvecklingsarbete för att minska den höga andelen sjukskrivna.

1.4 Sammanträdesplanering (fylls på under året)

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



2016-11-21

Dnr:RS/2200/2016

31 oktober 13:00 – 17:00	- Arbetsmiljö	
5 december 13:00 – 17:00	- Uppföljning sjukfrånvaro - Etablering	