

Personalavdelningen  
Krister Eriksson  
Tfn: 063-147508  
E-post: krister.eriksson@regionjh.se

2020-01-15

RS/586/2019

## **Rapport Uppdrag att analysera förutsättningarna att ta fram en långsiktig utvecklingsplan inom det arbetsgivarpolitiska området**

Vid Regionstyrelsens sammanträde 2019-04-30 fick regiondirektören i uppdrag att analysera förutsättningarna att ta fram en långsiktig utvecklingsplan inom det arbetsgivarpolitiska området. Uppdraget har utretts och i denna rapport redovisas beslutsunderlag och regiondirektörens förslag till beslut i frågan.

### **1. Långsiktiga utvecklingsplaner**

Långsiktiga utvecklingsplaner syftar till att ge förutsättningar för ett långsiktigt och systematiskt utvecklingsarbete inom de områden planerna omfattar. De fastställs av Regionfullmäktige och utifrån övergripande visioner, policys, strategidokument och planer bestäms målbilden på 12 år med delmål på 8 respektive 4 år. Prioriterade utvecklingsinsatser bidrar till att planernas långsiktiga mål uppnås och en utvärdering och revidering görs vart fjärde år.

### **2. Arbetsgivarpolitikens behov av långsiktig utveckling**

Region Jämtland Härjedalen arbetar för utveckling och tillväxt i länet och erbjuder alla boende och besökare god och nära hälso- och sjukvård av hög kvalitet. Regionens uppdrag är omfattande och komplext och möts genom medarbetares och chefers gemensamma arbetsinsatser med mål att tillgodose medborgarnas behov. Medarbetarnas kompetens, engagemang och arbetsförhållanden är av avgörande betydelse för verksamhetens utveckling såväl som vardagliga drift och verksamhetsresultat.

Mot bakgrund av detta är det av stor vikt att Region Jämtland Härjedalen utvecklar en arbetsgivarpolitik som stödjer verksamhetens övergripande uppdrag och utveckling samt främjar regionen som en attraktiv arbetsgivare. Då det arbetsgivarpolitiska området i sig är omfattande och kan ta lång tid att utveckla är en långsiktig inriktning på utvecklingen nödvändig. Viktigt är även att säkerställa att arbetsgivarpolitiken möter verksamhetens behov genom att integreras och därigenom bidra till både den lång- och kortsiktiga verksamhetsutvecklingen.

### **3. Långsiktig planering inom det arbetsgivarpolitiska området**

Mot bakgrund av behovet av långsiktighet har långsiktiga planer upprättats inom det arbetsgivarpolitiska området.

- Regionens personalpolitiska policy anger den långsiktiga inriktningen för hela det personalpolitiska området. En revidering policyn har genomförts under hösten 2019 inför beslut i Regionfullmäktige i februari 2020.
- Med utgångspunkt i den personalpolitiska policyn anger Regionplanen 2020-2022 och avsnittet *Strategi för våra medarbetare* hur det personalpolitiska området ska utvecklas under ett treårsperspektiv. Regionplanen anger långsiktiga mål inom områdena delaktighet och inflytande, utvecklande ledarskap, utvecklingsmöjligheter och anställningsvillkor samt hälsofrämjande arbetsmiljö.
- *Långsiktig utvecklingsplan för god ekonomisk hushållning 2015-2025* (RS/337/2015). Mål 3 *Satsning på kompetensförsörjning* omfattar regionen som attraktiv arbetsgivare och de personalpolitiska områdena arbetsmiljö, anställningsvillkor och kompetensutveckling. Därtill målsätts chefsförsörjningen och utvecklingen av chefers kompetens samt regionens kompetensförsörjning i denna plan.
- *Långsiktig utvecklingsplan för minskade sjukskrivningar och ökat frisktal* (RS/67/2015). Mål 3.8 *Minska sjukfrånvaron hos Region Jämtland Härjedalens medarbetare* målsätter regionens arbete att minska sjukfrånvaronivåerna.
- Regionens kompetensförsörjningsplan omfattar samtliga kompetensområden inom Hälso- och sjukvårdsverksamheten med syfte att stödja en långsiktig planering av både kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Planen uppdateras årligen och omfattar 12 års planeringsperiod.

#### 4. Slutsatser och förslag till beslut

I utredningen konstateras att långsiktiga planer finns upprättade inom det arbetsgivarpolitiska området. Delar av planerna är formulerade som långsiktiga utvecklingsplaner. Övriga har en långsiktighet som möter verksamhetens behov även om formerna och planeringsperioderna inte utgår från vad som anges för långsiktiga utvecklingsplaner. Mot bakgrund av detta är bedömningen att ett upprättande av en långsiktig utvecklingsplan för det arbetsgivarpolitiska området inte nämnvärt skulle bidra till förutsättningarna att möta målet med utvecklingen inom det arbetsgivarpolitiska området.

Det finns utvecklingsbehov av regionens arbetsgivarpolitik och ett systematiskt utvecklingsarbete bedrivs inom områdets samtliga delar med utgångspunkt i befintliga långsiktiga planer. Utvecklingsinsatserna rör både lång- och kortsiktig utveckling av både sakfrågorna såväl som att skapa en tillämpning med jämn och hög kvalitet i hela verksamheten. Arbetsgivarpolitiken bör även ytterligare integreras i de utvecklingsplaner som upprättas inom både kärn- och stödverksamheterna.

Mot bakgrund av att regionen har en långsiktig styrning och planering inom det arbetsgivarpolitiska området är utredningens rekommendation att inte upprätta en långsiktig utvecklingsplan för området arbetsgivarpolitik. Inriktningen bör i stället vara att

fortsätta det utvecklingsarbete som bedrivs inom ramen för den styrning de redan befintliga planerna ger.