

# Uppföljning av arbetet i utskottet för personal 2017

## SAMMANFATTNING

Regionstyrelsen har tre utskott; utskottet för hälso- och sjukvård, utskottet för ekonomi och utskottet för personal. Utskotten har bland annat i uppgift att arbeta med fördjupning inom fokusområden och strategiska utvecklingsområden. Det är en del i regionstyrelsens arbete med att verkställa de strategiska mål som regionfullmäktige har beslutat om.

Regionstyrelsen beslutade den 25 januari 2017, § 41, om vilka framgångsfaktorer som respektive utskott ska arbeta med under året. Utskotten har också upprättat egna årsplaneringar. Utskotten gör löpande redovisningar om sitt uppdrag under året och sedan slutredovisas det i en slutrapport efter årets slut.

Syftet med den här rapporten är att beskriva hur utskottet för personal har arbetat utifrån de uppdrag som utskottet fått.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1UTSKOTTENS UPPGIFTER.....	3
2UPPFÖLJNING AV UTSKOTTENS ARBETE.....	4

# 1 UTSKOTTENS UPPGIFTER

Regionstyrelsen har tre utskott; utskott för ekonomi, utskottet för personal och utskottet för hälso- och sjukvård. Enligt regionstyrelsens reglemente har utskotten som uppgift att inom respektive utskotts 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 framgångsfaktorer och aktiva mål som finns fastställda i styrelsens verksamhetsplan.

Utöver de allmänna uppgifterna så har utskotten följande uppdrag:

## **Utskottet för personal ska 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 hade utöver uppdragen från regionstyrelsen pekat ut följande 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.

## 2 UPPFÖLJNING AV UTSKOTTENS ARBETE

Utskottet för personal har under 2017 haft nio sammanträden, varav två heldagar.

Utskottet har under året arbetat med samtliga mål som regionstyrelsen beslutat om. Utskottet har även fått informationer om pågående utvecklingsarbeten inom personalområdet. Föredragande har i de flesta fall varit personalstrateger och sakkunniga inom regionstabens personalavdelning.

Uppdrag från regionstyrelsen	Uppföljning
<p><b>Attraktiv arbetsgivare</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tydliggöra förväntningar på chefer i organisationen ger förutsättningar till ett gott ledarskap</li> <li>• Vägledande för arbetsorganisationen ska vara att varje medarbetares kompetens används fullt ut. Alla ska synas och få återkoppling och vid behov stöd</li> <li>• Region Jämtland Härjedalen ska vara en attraktiv arbetsgivare för både kvinnor och män</li> <li>• Alla medarbetare ska arbeta utifrån ett tydligt fokus på vilka Region Jämtland Härjedalen är till för, d.v.s. patienter, kunder och brukare</li> <li>• Region Jämtland Härjedalen ska vara en hälsofrämjande arbetsplats med goda anställningsvillkor och tillgång till hälsofrämjande insatser</li> <li>• Modellen för arbetsvärdering ska följas upp ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.</li> </ul>	<p>Inför 2017 hade utskottet påbörjat ett arbete med kartläggning av enhetschefernas förutsättningar. Under året har utskottet arbetat med enkätsammanställning och framtagandet av en åtgärdsplan för att klargöra och förbättra för första linjens chefer. Utskottet har skickat planen till regionstyrelsen för beslut. Utskottet har därefter fått uppdrag av regionstyrelsen att driva arbetet med åtgärdsplanen vidare.</p> <p>Utskottet har fått informationer och följt arbetet med handlingsplan för attraktiv arbetsgivare, arbetat med framtagandet av nya arbetstidsmodeller, lönesatser, modell för arbetsvärdering samt avtalsrörelsen.</p> <p>Under juni har utskottet haft två heldagar då utskottet fått fördjupad information om samtliga strategiområden som personalavdelningen ansvarar över. Samtidigt med dessa dagar företogs en halvårsavstämning vad gäller utskottets måluppfyllnad.</p>
<p><b>En god arbetsmiljö</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mångfald, i betydelsen inkludering, prioriteras i såväl den inre organisationen som samverkan mellan förvaltningar är en nödvändighet för kompetensförsörjningen</li> </ul>	<p>Utskottet har under hösten 2017 påbörjat en översyn av befintlig personalpolitisk policy. Arbetet kommer att fortsätta under första halvåret 2018.</p>
<p><b>Kompetensutveckling och karriärvägar</b></p>	<p>Utskottet har nära följt arbetet med det pågående arbetet med karriärvägar.</p>

Uppdrag från regionstyrelsen	Uppföljning
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utveckla chefsrollen och etablera chefsnätverk</li> <li>• Alla medarbetare ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan</li> <li>• Arbetsgivaren ska ta tillvara såväl kvinnliga som manliga medarbetare som har intresse av ledarskap</li> <li>• Karriärvägar för alla yrkeskategorier ska finnas samt möjlighet till utveckling genom utbildning</li> </ul>	
<p><b>En kompetensförsörjning som understödjer omställning till framtidens behov</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventera kommande kompetensförsörjningsbehov. Framåtsyftande kompetensförsörjning med hänsyn tagen till befolkningens behov av vård</li> <li>• Region Jämtland Härjedalen är en god förebild för elever och studenter inom olika vårdutbildningar</li> <li>• Aktivt arbeta för att studenter blir framtida medarbetare</li> <li>• Olikheter bland medarbetarna ska värdesättas genom att inkludera medarbetare från t.ex. andra länder och kulturer.</li> </ul>	<p>I LUP god ekonomisk hushållning framgår att Regionen ska utarbeta en plan för kompetensförsörjning. Kompetenskartläggning pågår och ska vara färdig per 31 december 2017. Utskottet har under hösten 2017 arbetat med kompetensanalys och kompetenskartläggning.</p> <p>Utskottet har beslutat att uppdra personaldirektören att inrätta ett antal extratjänster inom regionens verksamheter för nyanlända och personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Under 2018 kommer utskottet att fortsätta arbetet.</p>
<p><b>Minskade sjuktal för Region Jämtland Härjedalens medarbetare</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Region Jämtland Härjedalen ska tillsammans med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan med flera arbeta med ett långsiktigt utvecklingsarbete för att minska den höga andelen sjukskrivna</li> <li>• Arbeta utifrån långsiktig plan för minskade sjukskrivningar</li> </ul>	<p>Utskottet har fått regelbundna uppföljningar om både den långsiktiga utvecklingsplanen för minskade sjukskrivningar samt den interna sjukskrivningsprocessen. Utskottet kan glädjande konstatera att de interna sjuktalen minskar.</p> <p>På uppdrag av regionstyrelsen har utskottet utrett frågan om ökade skillnader i sjuktal mellan män och kvinnor.</p>

