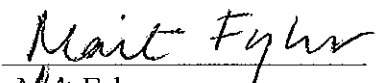
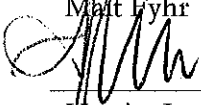



Organ	Personalpolitiska utskottet	
Plats och tid	Styrelserummet, plan 3, Hus 3, Landstingshuset, 15 juni 2010, kl. 08.30–14.30 Musslan, 16 juni 2010 kl. 08.30–14.15, Styrelserummet kl. 14.45–16.30	
Beslutande	Harriet Jorderud (s) Ordförande Bernt Söderman (c) Monalisa Norrman (v) Bengt Bergqvist (s) ej tjänstgörande ersättare Finn Cromberger (fp) ej tjänstgörande ersättare § 56–58	
Övriga deltagare	Björn Ahlnäs personalchef Eva Olofsson personalstrateg Ingela Jönsson ekonom § 52 Sofia Eldh AT läkare § 54 Eva Lindberg Chef medicin § 54 Lena Weinstock-Svedh projektledare § 55 Karin Antonsson personalstrateg Angela Alverlind personalstrateg Kristina Ståhl företagsläkare § 56 Håkan Pettersson pers dir, landstinget Kalmar § 57 Lars Eriksson enhetschef § 58 Ingrid Linder sjuksköterska § 58 Erika Mårtensson administratör § 59 Annica Sörensdotter lönestrateg §§ 47–51, 56–61 Anni Åsén personalstrateg Monica Nilsson företagssjukgymnast § 63 Helen Olsson friskvårdskonsulent § 63 Mait Fyhr sekretariatet	
Utses att justera	Bernt Söderman	
Justeringens plats och tid	Hus 2 plan 3, 2010-06-24	
Sekreterare	 Mait Fyhr	Paragrafer 47–67
Ordförande	 Harriet Jorderud	
Justerande	 Bernt Söderman	

Justerandes sign

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Innehållsförteckning

§ 47 Fastställande av föredragningslista 3

§ 48 Föregående protokoll..... 3

§ 49 Personalbokslutet..... 3

§ 50 Medarbetarenkäten 4

§ 51 Översyn av ledarförsörjningsprocessen 4

§ 52 Regionaliserade läkarutbildningen..... 5

§ 53 Omställning 2010..... 6

§ 55 Hälsovalet 7

§ 56 Arbetsmiljö 7

§ 57 Särskild avtalspension som en del i omställningsarbete..... 8

§ 58 Tillgänglighetsarbetet mottagning HIÖÖ..... 9

§ 59 Information från Personalföreningen..... 9

§ 60 2010 års lönerevision..... 10

§ 61 Organisationsfrågor..... 10

§ 62 Kompetensutvecklingsstrategi för framtida personalbehov..... 10

§ 63 Landstingsbostäder..... 11

§ 64 Fysiskt kompetent personal 11

§ 65 Disputationen..... 12

§ 66 Övrigt Sammanfattande diskussion 12

§ 67 Nästa möte..... 12

Justerandes sign



Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

§ 47 Fastställande av föredragningslista

Enligt reglemente för landstingsstyrelsen (§ 15) har preliminär föredragningslista över de ärenden som avses bli behandlade vid sammanträdet utsänts till ledamöter och ersättare.

Personalpolitiska utskottets beslut

Preliminär föredragningslista fastställs som slutlig föredragningslista med ett övrigt ärende: Disputationen.

§ 48 Föregående protokoll

Björn Ahlnäs informerar, beträffande § 45 Fråga om stipendier, att vårdstrateg Anna Kerstin Lejonklou och Anni Åsén fått uppdraget att titta på kriterier för stipendium nästa år.

Personalpolitiska utskottets beslut

Föregående protokoll godkänns och läggs till handlingarna.

§ 49 Personalbokslutet

Björn Ahlnäs informerar övergripande om personalbokslutet 2009. År 2009 har varit ett intensivt år med mycket turbulens, omställningsarbete och svåra centrala förhandlingar. Många målsättningar går mot rätt håll, ohälsotalen minskar. Det bedrivs ett målmedvetet rehabiliteringsarbete vilket ger resultat.

Angela Alverlind informerar om jämställdhetsarbetet. CEMR-deklarationen antogs förra året. Mia Kainz arbetar med projektet Hållbar Jämställdhet. Landstingsstyrelsen beslutade i mars 2010 att anta ny Jämställdhets- och mångfaldsstrategi. Arbete pågår med att utarbeta ny Jämställdhets- och Mångfaldsplan.

Angela redovisar könsfördelad statistik över tid för uttag av föräldraledighet, vård av barn och kompetensutveckling i förhållande till utförd tid för några av landstingets största yrkesgrupper. 75 % av utförd tid utförs av kvinnor och 25 % av män. 85 % av uttagen föräldraledighet tas ut av kvinnor, 14 % av män. 76 % av tid för kompetensutveckling görs av kvinnor, 24 % av män. Föräldraledighet utgör 5,3 % av kvinnors utförda tid och motsvarande siffra för män är 2,6 %. Sammanfattningsvis är tid för uttag av föräldraledighet, VAB och kompetensutveckling (i förhållande till utförd tid) högre bland kvinnor än män i samtliga redovisade grupper utom vård av barn för AT-läkare.

Som en del i landstingets långsiktiga kompetensförsörjning fanns år 2009 66 platser anvisade för feriearbete. Intentionen är varje år att göra "otraditionella" placeringar med pojkar till kvinnodominerade yrken och flickor till mansdominerade yrken.

Justerandes sign



Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

AHA-enkätens resultat redovisas könsfördelat avseende hälsa och livsstil (motion, rökning, fet kost, övervikt, riskbruk alkohol), stress (krav/kontroll), mobbning och trakasserier.

Enligt Diskrimineringslagen ska landstinget verka för att utjämna och förhindra osakliga löneskillnader på grund av kön. Den kartläggning som genomförts visar att löneskillnaderna har minskat men att mer arbete återstår, t.ex. se över arbetsvärderingar, felaktiga klassificeringar.

§ 50 Medarbetarenkäten

Eva Olofsson informerar om medarbetarenkäten 2010 som gjordes i februari. Enkäten har ny inriktning mot förra enkäten från "nöjd medarbetare" till "motiverad medarbetare". Antal respondenter var 3576, svarsfrekvensen var hög, 84 % motsvarande 2999 svar.

Man har mätt på olika nivåer: Företaget/Jämtlands läns landsting – Ledning (närmaste chef) – Grupp (enhet) – Situation (individen).

Enkätsvaren visar som styrkor att man känner kunnighet för sina arbetsuppgifter, lär av varandra, känner engagemang och har förtroende för närmaste chef. Förbättringsområden är känslan av tillhörighet, stolthet att arbeta inom Jämtlands läns landsting och insiktsfrågor.

Enheterna jobbar nu med sina återkopplingar och handlingsplaner på enhetsnivå.

Personalpolitiska utskottets beslut

Personalpolitiska utskottet önskar återkoppling av medarbetarenkäten under hösten, före jul.

§ 51 Översyn av ledarförsörjningsprocessen

Eva Olofsson informerar om vilka aktiviteter som genomförts under 2009 för att förbättra och förstärka chefs- och ledarskapet och tydliggöra arbetsgivarrollen.

Två utbildningar har genomförts i "Ny som chef". Den senaste började hösten 2009 och avslutades nu i maj. Via kunskapstorget har det genomförts utbildning i Konflikthantering och ProDiver. Ledardialogdag, för samtliga chefer, har genomförts vid två tillfällen samt en dialogdag för handläggare/strateger/nyckelpersoner. En chefsaspirantutbildning, med 15 deltagare avslutades våren 2009.

Justerandes sign



Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

I syfte att utveckla och förbättra Ledarförsörjningsprocessen har biträdande landstingsdirektören givit ett uppdrag att se över följande delar av Ledarförsörjningsprocessen:

- Skapa en förstärkt chefsintroduktion
- Revidera utbildningen "Ny som chef"
- Utveckla Kunskapstorget
- Chefsstrukturer och chefsnivåer
- Tydliggöra delegationsordningen för chefer
- Tidsbegränsade förordnanden för chefer
- Chefsväxlingsprocessen
- Revidera chefsaspirantutbildningen
- Olika former av chefs- och ledarskap

För översynen har en arbetsgrupp bildats med verksamhetsområdeschef Jonas Törngren, enhetscheferna Eva Nilsson och Sanna Palomaa, personalhandläggare Hanna Johansson, Representant från Ledningsstab information, Gun Kjellerstrand och projektledare Eva Olofsson.

Landstingsdirektörens Strategiska råd utgör styrgrupp.

Representant ur Landstingskommittén utgör referensgrupp för facklig samverkan.

Politisk förankring sker genom att arbetsgruppens arbete och resultat förankras i Personalpolitiska utskottet.

Arbetet påbörjas i slutet av augusti och pågår under hösten med förslag till reviderad Ledarförsörjningsprocess före årsskiftet.

Personalpolitiska utskottets beslut



Personalpolitiska utskottet ska följa arbetet med ledarförsörjningsprocessen.

§ 52 Regionaliserade läkarutbildningen

Ingela Jönsson, projektledare för den regionaliserade läkarutbildningen, informerar om läget. Läkarprogrammet vid Umeå Universitet är ett läkarprogram. Studenterna börjar här från termin 6 och ska göra fem terminer hos oss.

Läkare/Lektorer kommer att vara anställda vid Umeå Universitet, men kommer att finnas vid respektive studieort. Det kommer att vara tio universitetsanställda här. Två lektorer anställs termin 6 i intern medicin (två överläkare från Östersund). Vårt landsting betalar en tredjedel i arvode för lektorn här.

Nio studenter börjar utbildningen här i Östersund från januari 2011. Tolv studenter har antagits med start hösten 2011. Från och med ht 2013 kommer utbildningen vara fullt ut

Justerandes sign 	Justerandes sign 	Utdragsbestyrkande	
---	---	--------------------	--

med 60 studenter. Lokaler görs i ordning i Hus 10, plan 5. Forsknings- och utvecklingsenheten kommer att sitta i de tomma rummen så länge.

Positivt och glädjande är studenternas intresse, lektorsansökningarna, läkarnas engagemang, avtalen med Umeå Universitet klara, ekonomi inom tilldelad ram (6 mkr), lokaler och inkvartering på gång.

En utmaning för Östersund kommer att vara den akademiska och studiesociala miljön.

Personalpolitiska utskottets beslut

Personalpolitiska utskottet ska följa utvecklingen med den regionaliserade läkarutbildningen.

§ 53 Omställning 2010

Björn Ahlnäs och Anni Åsén informerar om omställningsarbetet. 200-kronan avvecklas från halvårsskiftet. Överenskommelsen efter principdiskussion i central förhandling har försämrat resultatet första halvåret i år, men kommer att innebära en framtida kostnadsminskning.

Det träffade avtalet om ny arbetstidsmodell skapar delaktighet kring arbetstidens förläggning och är inte lika kostsam. Kompberget har reglerats, jourersättningen förändrats vid storhelger och fredag eftermiddag.

Alla verksamheter har gått igenom och den interna övertaligheten har förts över till Omställningsgruppen, med hela landstinget som krets. Omställningsgruppen leds av Anni Åsén. I den arbetar också Angela Alverlind, Eva Olofsson och Sandra Nietlisbach. Samtliga arbetar på delar av sina befattningar i Omställningsgruppen. 35 medarbetare sägs upp: 16 undersköterskor, ett biträde, tolv läkarsekreterare och sex assistenter. De uppsagda har upp till fyra års anställning med blandad åldersstruktur.

Personalpolitiska utskottets beslut

Personalpolitiska utskottet ska fortsätta följa omställningsarbetet.

§ 54 Utvärdering av JLL som AT-mottagare

Sofia Eldh, vikarierande underläkare på ortopedi, berättar om resultatet av utvärdering av Jämtlands läns landsting som AT-mottagare. Redovisningen skickas ut i konferensen i samband med protokollet.

Justerandes sign



Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Personalpolitiska utskottets beslut

Personalpolitiska utskottet tackar för informationen och ska ta del av uppföljningen av utvärderingen.

§ 55 Hälsovalet

Lena Weinstock-Svedh, projektledare för Hälsovalet, informerar om läget. För närvarande finns tre privata hälsocentraler: i Hammerdal, Hede och Offerdal.

Nytt är att alla som uppfyller de krav som landstinget ställer får starta en hälsocentral. Landstinget bestämmer hur ickevalsalternativet ska konstrueras. Det är passiv listning och fast boende ska göra ett aktivt val om man vill höra till en annan hälsocentral. Filialer behöver inte ha året runt verksamhet. Man har rätt att stänga under semesterperioder och planeringsdagar om man samverkar med någon.

Ersättning för jour och beredskap tas bort och fördelas till glesbygd och "kapitering". Glesbygdersättningen viktas, översyn pågår om ersättning för folkhälsoinsatser, familjecentraler ersätts med 100 kr/listat barn 0-6 år, lägst 25 000 kr, max 100 000 kr.

Personalpolitiska utskottets beslut

Personalpolitiska utskottet beslutar följa frågan. Frågan om hälsovalet ska återkomma i utskottet.

§ 56 Arbetsmiljö

- Karin Antonsson informerar om sjukfrånvaroläget. Sjukfrånvaron fortsätter att minska totalt men det sker en ökning jämfört med 2009 i intervallen 2-180 dagar, vilket ska analyseras efter semestrarna. Vad gäller unga medarbetare ser vi ingen större ökning i något intervall.

- Kristina Ståhl, företagsläkare vid Landstingshälsan informerar om en studie som gjorts på hur och varför unga kvinnor mår dåligt. De har i hög utsträckning sömnproblem, upplever stress och trötthet. Unga kvinnor i Sverige mår sämre än arbetslösa i stort. Kvinnor som studerar mår sämre än män som studerar och har högre prestationskrav. Orsaker till att män mår dåligt är ofta på grund av alkohol och spel. Inom landstinget har det noterats att unga sjuksköterskor väljer att gå ner i tjänst på grund av att de inte orkar jobba heltid. Även flera har blivit sjuka med utmattningsdiagnoser och sjukskrivningsperioderna tenderar att bli långa. Några orsaker till varför unga kvinnor mår dåligt är att det i dagens samhälle finns så många valmöjligheter inom alla områden både utbildning och privatliv och att därmed ambitioner och krav blir höga. Det blir svårare att sätta gränser för sig själv och skapar otrygghet.

Justerandes sign



Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Anni Åsén informerar att landstinget har bra samarbete med Mittuniversitetet bl.a. i utbildningskommittén.

Personalpolitiska utskottet vill gärna ha en dialog med universitetet för att informationen till studenterna och introduktionen förbättras om vad som förväntas när de kommer ut som nyexaminerade.

- Angela Alverlind informerar om Aha-enkäten. En slutrapport har lämnats i april som visar på resultatet av arbetet med AHA-metodikerna inom Jämtlands läns landsting åren 2007-2009. Förbättrade resultat för hälsa och livsstil, psykosocial arbetsmiljö och AHA-metodikerna har bidragit till att sänka sjuktalet inom landstinget.

De största hälso- och livsstilsriskerna för landstingets medarbetare är stress och nacke/ryggbesvär samt att antalet medarbetare med riskabel alkoholkonsumtion ökat oroväckande.

Stressen är högst hos läkare, tandläkare, sjuksköterskor och kuratorer. Passivt arbete upplevs av undersköterskor, tandsköterskor och köksbiträden.

När det gäller medarbetare i riskzonen för framtida hälsoproblem, finns behov av fortsatta satsningar kring hälsa och livsstil. Sämsta värden för hälsa och livsstil har städare och köksbiträden. Tandläkare, tandsköterskor, läkarsekreterare och undersköterskor har också dåliga värden.

Den psykosociala arbetsmiljön har förbättrats avseende ledarskap, feedback, medarbetarsamtalets kvalitet och balans i livet, men det behövs fortsatta satsningar på stress, ergonomi samt för chefer kring ledarskap.

Personalpolitiska utskottets beslut

- Personalpolitiska utskottet beslutar bjuda in Mittuniversitetet till utskottets möte i november för diskussion hur man kan förbättra situationen för studenter och nytexaminerade.

- Personalpolitiska utskottet beslutar att AHA-enkäten återkommer vid personalpolitiska utskottets nästa möte den 7 september.

§ 57 Särskild avtalspension som en del i omställningsarbete

Håkan Pettersson, personaldirektör, landstinget i Kalmar, presenterar hur landstinget i Kalmar län arbetat och arbetar med särskild avtalspension som medel i sitt omställningsarbete.

Justerandes sign



Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Personalpolitiska utskottet tackar Håkan Petersson för intressant information, för att han kommit hit och delat med sig av Kalmars arbete.

Personalpolitiska utskottets beslut

Personalpolitiska utskottet ser exemplet från Kalmar som intressant och möjligt verktyg för att effektivisera landstingets omställningsarbete, där också hänsyn tas till en mer långsiktig kompetens- och generationsväxling.

Utskottet ger landstingets personalchef, tillsammans med övrig tjänstemannaledning, uppdrag att bereda ett underlag, i linje med Kalmars, där för och nackdelar ur ett ekonomiskt som personalpolitiskt perspektiv beskrivs. Underlaget ska tas fram till personalpolitiska utskottet till mötet den 7 september, för att sedan, efter samråd med ekonomiutskottet, under hösten läggas fram till styrelsen.

§ 58 Tillgänglighetsarbetet mottagning HIÖÖ

Lars Eriksson, enhetschef på HIÖÖ, och Ingrid Linder, sjuksköterska på HIÖÖ, berättar om sitt prisade tillgänglighetsarbete.

Aktivt förbättringsarbete har lett till att man betat av remisskön, patienterna får bättre mottagning, tid i rätt tid, nybesök så snart som möjligt, ingen telefonkö, återbesök i rätt tid.

Man har lyckats för att man som steg 1 i förbättringsarbetet arbetade med kön. Viktiga framgångsfaktorer är resurser i form av engagerade medarbetare och aktivt ledarskap, noggranna förberedelser/koll på läget - att ta reda på hur det är, se framåt och ha bakåt som referens, mäta-mäta-mäta, dokumentation, plan för uppföljning av resultatet. Information till alla – öppen redovisning av egna mått, aktiva dagliga diskussioner. Mått som uppdateras sätts upp på anslagstavla.

För att uppnå hållbar tillgänglighet behövs ett ständigt pågående arbete. Dokumentationen tar lång tid och det kan vara svårt att hinna med förändringsarbete i verksamheten.

Personalpolitiska utskottet tackar för informationen. Det är värdefullt att ta del av HIÖÖ:s arbete för hållbar tillgänglighet.

§ 59 Information från Personalföreningen

Erika Mårtensson, administratör och kontaktperson vid JLL:s personalförening, informerar om verksamheten som varit igång sedan årsskiftet. Föreningen får landstingsbidrag men är fristående från landstinget. Alla anställda är automatiskt medlemmar.

Justerandes sign



Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Fokus på aktiviteterna är natur/friluftsliv, kultur, nöje och idrott. Förutom information på Insidan har Erika också varit ute i verksamheterna och informerat. 300 personer prenumererar på Nyhetsbrevet.

Personalföreningen ordnar förutom aktiviteter rabatter på olika ställen. 3 september arrangeras en landstingsfest på Folkets Hus, för att skapa landstingskänslan. 150 personer är anmälda hittills.

Personalpolitiska utskottets beslut

Personalpolitiska utskottet tackar för informationen. Utskottet är fortsatt positiv till verksamheten och ska följa arbetet.

§ 60 2010 års lönerevision

Annica Sörensdotter informerar om 2010 års lönerevision. Avtalen blev klara i mitten av maj.

Personalpolitiska utskottets beslut

Personalpolitiska utskottet godkänner informationen med föreslagna löneökningar.

§ 61 Organisationsfrågor

Björn Ahlnäs informerar om planer på förändrad stabsorganisation. Specialistvården gör en förstudie som ska vara klar i juni. Karin Jonsson och Björn Ahlnäs har sedan uppdraget att göra översyn av stabsorganisationen med en första träff i augusti.

Personalpolitiska utskottets beslut

Personalpolitiska utskottet tackar för informationen. Utskottet ska följa frågan som ska återkomma till utskottet.

§ 62 Kompetensutvecklingsstrategi för framtida personalbehov

Anni Åsén informerar om kompetensutvecklingsstrategi för framtida personalbehov. Landstinget har ingen dokumenterad kompetensförsörjningsstrategi men arbetar med frågorna: rekrytering/avveckling, generationsväxling, kompetensväxling, rätt kompetens/rätt arbetsuppgifter, omställningsarbete.

50-talisterna är i majoritet i landstinget. Den faktiska pensionsåldern år 2009 var 62 år. Utvecklingen går mot en mer avancerad vård. Enligt rapport från SKL får undersköterskorna mer kvalificerade uppgifter i kommunerna. Väsentligt att all personal

Justerandes sign



Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

jobbar på toppen av sin kompetens. Dokumentationsansvaret har ökat. Systematiskt förbättringsarbete ska ske i produktionen med alla involverade.

I omställningsarbetet är nu 35 medarbetare uppsagda: 16 undersköterskor, 1 biträde, 12 läkarsekreterare och 6 administrativa assistenter. Dessa slutar per sista november eller mitten av december.

Man har hittat tillsvidarelösningar för åtta medarbetare.

2011 års neddragning kommer att beröra drygt 80 befattningar, omställningsgruppen vet i nuläget inte hur många medarbetare som berörs. Behovsanalyser kommer in.

Personalpolitiska utskottets beslut

Personalpolitiska utskottet beslutar ta upp frågan om produktionsplanering vid kommande möte i höst.

§ 63 Landstingsbostäder

Personalpolitiska utskottets beslut

Personalpolitiska utskottet beslutar att punkten Landstingsbostäder skjuts upp och tas upp vid nästa möte.

§ 64 Fysiskt kompetent personal

Monica Nilsson, sjukgymnast och Helen Olsson, friskvårdskonsulent, vid Landstingshälsan, informerar om genomfört projekt "Fysiskt kompetent personal".

En uppföljning av tidigare pilotstudie har genomförts under våren av Monica och Helen.

En grupp på 30 personer i åldern 25-61 år, medelålder 44 år, har deltagit i studien.

Alla har förbättrat sina värden. Balansen hade höjts mest. När det gäller kondition har alla utom två förbättrat sig.

Karin Antonsson återkommer vid höstens sammanträde med förslag till hur gå vidare för en större grupp medarbetare.

Informeras även om att "En dag för hälsa" kommer att genomföras för andra året i rad den 8 september.

Justerandes sign

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande




Personalpolitiska utskottets beslut

Personalpolitiska utskottet ska följa frågan med fysiskt kompetent personal.

§ 65 Disputationen

Monalisa informerar att hon närvarit vid disputationen i Hörsalen den 15 juni. Drygt 50 personer kom och lyssnade till de fyra nydisputerade landstingsanställda, Joakim Hennings överläkare på kirurgkliniken, Rita Sjöström sjukgymnast på Strömsunds hälsocentral, Angelo Modica överläkare på medicinkliniken och Catherine Aero Jonsson neuropsykolog på barn- och ungdomshabiliteringen.

§ 66 Övrigt Sammanfattande diskussion

Ordförande sammanfattar personalutskottets två sammanträdesdagar. Utskottet har fått väldigt bra dagar och information att gå vidare. Påminner om hälsodagen den 8 september.

Personalpolitiska utskottets beslut

Personalpolitiska utskottet beslutar ta upp ärende ”Almi – innovation och omhändertagande av personal som har idéer” vid kommande möte.

§ 67 Nästa möte

Nästa möte: Tisdag 7 september 2010 kl. 08.30–12.00.

Justerandes sign



Justerandes sign



Utdragsbestyrkande