

---

<b>Plats och tid</b>	Regionkontoret, Tjädern kl. 09:15-11:10
<b>Beslutande ledamöter</b>	Lena Emanuelsson (SD) (ordförande) Peter Åkerström (KD) (vice ordförande) Ann-Charlotte Granath (M) §§25-26 Jan Lahenkorva (S) Mona Davik (S) Peter Asp-Vilén (SD) §§21-24 ersätter Ann-Charlotte Granath (M)
<b>Ej tjänstgörande ersättare</b>	Peter Asp-Vilén (SD) §§25-26 Ulla Andersson (V)
<b>Övriga närvarande</b>	Ulrika Boström Gatti (HR-direktör) Sofie Tröjbom (Nämndsekreterare) Ina Ingelsson (Nämndsekreterare) Niklas Norling (Förhandlingschef) §24 Christina Wallin (Avdelningschef) §26 Anette Axelsson (HR-konsult) §26 Frida Göransson (Biträdande verksamhetschef) §26
<b>Utses att justera</b>	Mona Davik (S)
<b>Justeringens plats och tid</b>	
<b>Protokollet omfattar</b>	§§21-26

<b>Underskrifter</b>	Sekreterare .....	
	Ina Ingelsson	
	Ordförande .....	.....
	Lena Emanuelsson (SD)	
	Justerande .....	.....
	Mona Davik (S)	

---

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

**Organ** Personalutskottet  
**Sammanträdesdatum** 2024-04-16

**Datum för anslags uppsättande** **Datum för anslags nedtagande**

**Förvaringsplats för protokollet** Diariet

**Underskrift** .....  
Ina Ingelsson

---

Justerande sign

Utdragsbestyrkande

## ÄRENDELISTA

- §21 Val av justerare
- §22 Fastställande av dagordningen
- §23 Anmälningar för kännedom
- §24 HR-direktören informerar
- §25 Chefers förutsättningar
- §26 Arbetsmiljö och hälsa

Personalutskottet

Sammanträdesdatum  
2024-04-16

§21

**Val av justerare (RS 2024/7)****Beslut**

Personalutskottet utser Mona Davik (S) att tillsammans med ordförande justera protokollet. Justering sker senast 30 april 2024.

---

Justerande sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum  
2024-04-16

§22

### **Fastställande av dagordningen (RS 2024/8)**

#### **Beslut**

Personalutskottet fastställer dagordningen.

---

Justerande sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum  
2024-04-16

§23

**Anmälningar för kännedom**

Sammanfattning

Inga aktuella anmälningar till dagens sammanträde.

---

Justerande sign

Utdragsbestyrkande

**HR-direktören informerar (RS 2024/85)****Sammanfattning**

Ulrika Boström Gatti, HR-direktör och Niklas Norling, förhandlingschef, informerar om:

- Avtalsrörelsen. Löneöversynsprocessen är igång. Det är ett ettårigt avtal som ska vara färdigställt till mitten av maj. Det är region- och förbundsövergripande men gäller relativt få förändringar i villkorsdelen.
- Varsel om strejk. Fackförbundet Kommunal och Vårdförbundet varslar om strejk. Kommunal förhandlar om frågor som bland annat rör löneöversyn. Vårdförbundets stridsåtgärder gäller övertids-, mertids- och nyanställningsblockad. Region Gävleborg ser nu över vilka konsekvenser det kan bli för verksamheten. Verksamheter som berörs där följderna riskerar att bli stora är bland annat budservice och sterilcentraler.

Ulrika Boström Gatti, HR-direktör, informerar om:

- Framtidens arbetsplatser. Information om flytten mellan lokaler inom Region Gävleborg. Under vecka 17 och vecka 18 påbörjas förflyttningen.
- Hyroberoende. Antalet inhyrda allmänsjuksköterskor har gått ner med 20.000 timmar från en tidigare nivå på 50.000-55.000 timmar. Personalomsättningen har under den senaste tiden minskat. Under förra veckan anställdes 29 stycken nya allmänsjuksköterskor.
- Medarbetarenkät. Sista svarsdagen för enkäten var den 15 april. Enkäten hade en svarsfrekvens på 85 %. Den är färdig för publicering under maj månad.
- Sommarplanering. Planering för sommarbemanning pågår och strategier för en hållbar verksamhet under utfasningen av hyrpersonal är centralt. Just nu tittar man på ersättning samt schemalägningsmodeller samt strategier för att undvika att den hyrberoende verksamheten inte ska bära allt själv. Även rekrytering av vikarier pågår.

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2024-04-16

§25

## Chefers förutsättningar

### Sammanfattning

Ulla Andersson (V) ställde vid sammanträdet den 13 februari 2024 frågor om den stora omsättningen på chefer inom vården samt vilka stödinsatser som ges till nya chefer.

HR-direktören Ulrika Boström Gatti, svarar på Ulla Anderssons (V) frågor om chefers förutsättningar:

Ulrika Boström Gatti, HR-direktör, beskriver att omsättningen av chefer under perioden september 2023-februari 2024 var 2 procentenheter mindre än från föregående period september 2022-februari 2023. Under den tidigare perioden var chefsomsättningen 9,2 % medan den senare perioden låg på 7,2 %.

Sjukfrånvaron är låg, en förklaring kan vara att man som sjuk jobbar hemifrån och därmed inte anmäler sjukfrånvaro.

Chefernas övertid beror ofta på att de går in och arbetar kliniskt vid brist på personal. Antal medarbetare per chef är idag strax under 30 och har minskat från en tidigare nivå på 35-40 medarbetare. Anställningen av fler biträdande chefer är en anledning till detta.

Inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är det största problemet för lite tid till återhämtning och i avgångsenkäter framgår det att cheferna bland annat upplever en hög arbetsbelastning.

Vidare beskriver Ulrika Boström Gatti de åtgärder som görs för att bemöta chefernas förutsättningar. Operativt stöd och stöd i rehabiliteringsfrågor är centrala faktorer. En ytterligare åtgärd som uppskattats av cheferna är coaching och handledning ihop med andra chefer. Även utbildningsinsatser och översyn av rutiner används som verktyg.

---

Justerande sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum  
2024-04-16

§26

## Arbetsmiljö och hälsa

### Sammanfattning

Christina Wallin, avdelningschef, Anette Axelsson, HR-konsult och Frida Göransson, biträdande verksamhetschef, informerar om systematiskt arbetsmiljöarbete och hållbar arbetsmiljö.

De redogör för ett 3-årigt pilotprojekt med tre huvudsakliga perspektiv; främjande, förebyggande och rehabilitering. Detta gjordes enligt ett riskorienterat arbetssätt som kommer från SKR. Målet med projektet var att skapa en hållbar arbetsplats som ger förutsättningar att arbeta ett helt arbetsliv.

Målgruppen för projektet var arbetsplatser med hög sjukfrånvaro, upprepande sjukfrånvaro eller medarbetare som är på väg tillbaka från sjukfrånvaro. I projektet gjordes insatser på såväl övergripande ledningsnivå som grupp- och medarbetarnivå.

Vidare redogjordes för den årliga uppföljningen av Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), vad arbetet innebär, resultat från föregående uppföljning samt åtgärder för fortsatt arbete presenterades.

---

Justerande sign

Utdragsbestyrkande