

# Konkretisering av syfte och mål med personalutskottet, framgångsfaktorer och årshjul

RS 2026/162 | Lotta Israelsson

# Syfte och mål

Regionstyrelsen har tagit ett beslut om att inrätta ett personalutskott från och med den 1 januari 2026. Personalutskottet ska ansvara för beredning av Region Gotlands arbetsgivarpolitik med därtill hörande strategier, riktlinjer och eventuella insatser, varvid delaktighet och arbetsmiljöfrågor särskilt beaktas.

Personalutskottet ska vara ett strategiskt och långsiktigt forum där det finns en tydlig uppföljnings- och beslutsprocess och där omvärldsbevakning och resultat från olika mätningar tas hänsyn till. Exempel på fokusområden är kompetensförsörjning, demografisk utveckling, arbetsmiljö och samverkan, chefers förutsättningar, hållbar bemanning, lönebildning och arbetsgivarvarumärket.

Sammanträdesdagar för utskottet är fastställt till fyra datum fördelade över året.

# Framgångsfaktorer

- Underlag ska skickas in i tid och vara väl förberedda.
- Strukturerade möten där roller och mandat är tydliga. Det ska vara tydligt vilka som ska delta samt när studiebesök ska genomföras.
- Dialog är prioriterad framför rena föredragningar. Fokusera och planera långsiktigt, hellre för få punkter än för många.
- Dialogerna ska ge kunskapspåfyllnad, tydlighet/transparens och bred förankring.
- Förtroendefullt klimat med högt i tak, respekt och där det byggs vidare på varandras idéer.
- Personalutskottet ska regelbundet utvärderas.



# Önskat fokus 2026

- Förutsättningar och utbildning kopplat till arbetsmiljö och ledarskap, samverkan och uppföljning.
- Kompetensförsörjning kopplad till demografin.
- Policyer, riktlinjer och rekryteringsprocessen.
- Kulturfrågor, värdeord och tydliggörande av vad "attraktiv arbetsgivare" innebär.
- Schemaläggning- och bemanningsfrågor.
- Jämlika arbetsplatser

# Årshjul

## Möte 1

- Föredragning av uppdrag
  - **Statistik och resultat kopplat till föregående år, exempel medarbetarundersökning, Heltidsresan, redovisning systematiskt arbetsmiljöarbete, sjuktal, förmåner med mera.**
- Uppföljning av senaste puls-mätningen
- HR-direktörens information
- Fördjupad dialog kring specifikt tema

## Möte 2

- Föredragning av uppdrag
  - **Inför budgetberedning, arbetsgivarprinciper**
  - **Avtalsrörelsen inklusive lönekartläggning**
- Uppföljning av senaste puls-mätningen
- HR-direktörens information
- Fördjupad dialog kring specifikt tema

## Möte 3

- Föredragning av uppdrag
  - **Inför budgetavstämningen**
  - **Delårsavstämning**
- Uppföljning av senaste puls-mätningen
- HR-direktörens information
- Fördjupad dialog kring specifikt tema

## Möte 4

- Föredragning av uppdrag
  - **Inför avtalsrörelse**
  - **Inför löneöversyn, lönebildning**
- HR-direktörens information
- Fördjupad dialog kring specifikt tema