

Introduktion för ledamöter och ersättare i Region Värmland

- HR

19 december 2022



HR - uppdrag

Utgångspunkt - Personalpolitiskt program;

- Kompetensförsörjning
- Arbetsmiljö
- Enhetlig arbetsgivarpolitik
- Chefs- och ledarskapet

HR - Region Värmland - arbetsområden

- Arbetsmiljö
- Samverkan
- Hälsa
- Rehabilitering

- Regionhälsan

- Kompetensförsörjning
- Rekrytering och bemanning
- Chef-, ledar- & medarbetarskap
- Organisationskultur, värdegrund
- Likabehandling
- Arbetsgivarvarumärke

- System, digitalisering/utveckling
- Processer
- Samordning utbildning, utbildningsproduktion

- Lönebildning
- Arbetsvillkor
- Arbetsrätt
- Förhandling
- Arbetstid
- Omställning
- Pension
- Lön

- Planprocess
- Analys & prognos
- Utdata
- Uppföljning
- Beredning
- Utredning

- **Helhet och verksamhetsnära**
- **Strategiskt och operativt**
- **Grunduppdrag och utveckling**
- **Samverkan verksamhet, fackliga och externa parter**

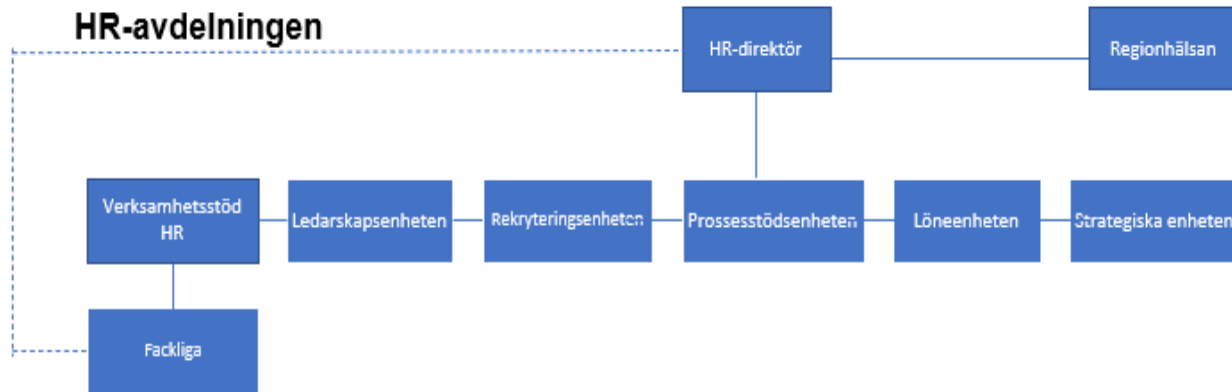


Stödja och ”styra” verksamheterna genom att arbeta operativt och strategiskt med HR-frågor samt utveckla HR-processer, reglerande dokument och strategier.

Spetskompetens inom HR-området



HR Organisation



HR Hälsa- och sjukvården

HR Kollektivtrafiken



- Ca 130 medarbetare inom HR i Region Värmland ink. Regionhälsan och "heltidsfackliga"
- Budgetram år 2022 – 88 646 mkr

Utmaningar

Kompetensförsörjningen

- Många bristyrken inom Hälsa- och sjukvård under en längre period
- Större konkurrens om arbetskraften på arbetsmarknaden generellt, även för andra yrkesgrupper
- Skapar andra utmaningar – ex. bemanning, lön, arbetsmiljö, ledarskap, hyrpersonal
- Att hitta nya lösningar och åtgärder