

Regionkontoret
Central samverkansgrupp

Datum
2025-09-22

Mötesrubrik	Central Samverkansgrupp
Plats	Regionhuset ingång 4, Silvergruvan samt via Teams
Tidpunkt	22 september 2025, kl. 08.30 – 12.00
Närvarande	För arbetsgivaren: Annika Tjernström, HR-direktör Linda Stjernqvist, Chefssekreterare Maria Linder, Regiondirektör Paula Johansson, Förhandlingschef Övriga närvarande: Anna Granath, HR-Strateg, p.2.6 Christina Svedberg, Projektchef, p.2.1 Frida Proos, HR-Strateg, p.2.3 Katarina Simert, Ekonomidirektör, p.2.2 Linus Stenlund, Systemförvaltare, p.2.9 Peter Wallin, Verksamhetschef FDS, p.2.4 Tilda Esselin, Student MDU För arbetstagarorganisationen: Akademikerförbundet SSR, Gunilla Båhlström DIK, Åsa Eliasson Fysioterapeuterna, Therese Ekblad Fysioterapeuterna, Lisa Wikström (Teams) Kommunal, Carolina Söderkvist Windahl Kommunal, Stefan Björkström Läkarförbundet, Annika Gunnarsson Läkarförbundet, Johan Skogö (Teams) Psykologföreningen, Jakob Sidmalm Sveriges arbetsterapeuter, Ulrika Eriksson Tjänstetandläkarna, Lena Goliath Vision, Arne Amundsen Vision, Dennis Johansson Vårdförbundet, Johanna Holmström Vårdförbundet, Ingrid Edman

1. NÄRVARO, FASTSTÄLLANDE AV DAGORDNING, FÖREGÅENDE PROTOKOLL SAMT ÖVRIGA FRÅGOR

Dagordningen fastställs. Inga synpunkter på föregående protokoll.

2. INFORMATION OCH DIALOG

2.1 NAV

[Se bilaga "250922NAV CSG"](#)

Christina Svedberg ger en statusuppdatering av NAV och visar aktuella bilder från byggnationen.

Datum för riskanalysmöte gällande byggnad 07 är satt till 12 november.

Läkarförbundet efterfrågar dörrar till expeditionen vid dagsjukvård barn. Då det finns ett behov av att kunna stänga expeditionen vid arbetsdagens slut. Christina informerar att det är för sent med projekteringsändringar. Däremot loggas ändringen och överlämnas från programmet till Regionfastigheter som blir ägare i frågan.

2.2 Ekonomi

[Se bilaga "Delårsbokslut 2 2025"](#)

Katarina Simert går igenom delårsbokslut 2 med prognos. Hennes medskick är att fortsätta hålla i och hålla ut för att slippa återställningskravet. Prognosen pekar nu på - 30 mnkr för 2026.

Återkoppling gällande övertidskostnader visar att den reala ökningen är lägre trots årliga löneökningar sett under en femårsperiod. Vårdförbundet menar att det även kan finnas kostnader dolda i ökad användning av förskjuten arbetstid. Katarina återkommer i frågan.

2.3 Uppföljning av punkt 2.3 från CSG 28 april

[Se bilaga "Riktlinjer för högre studier"](#)

[Se bilaga "Förmån vid högre studier"](#)

Frida Proos redogör för tanken med riktlinjen samt förtydligar att antal timmar för förberedelse ökas från 8 h till 10 h per 7,5 hp (blir 2 h i veckan) efter input från CSG 28 april. Hon menar att det kan dyka upp gråzoner som behöver hanteras på bästa sätt. Hon förtydligar dock att det är skillnad mellan omställning och utbildningshöjning.

Frida uttrycker även att instruktion *Legitimerad psykolog med specialistbehörighet 44032-1* hänvisar till riktlinjen *Förmån vid högre studier*, men det som regleras i riktlinjen är kortare universitets- och högskolestudier där medarbetaren får ett studieresultat i form av hp eller yh.

Maria Linder informerar att arbetsgivaren kommer att publicera riktlinjen i Ledningssystemet efter dagens CSG. Hon menar att detta är en förmån som främjar högre utbildning för medarbetare inom regionen. Fysioterapeuterna flaggar för att även de har en specialistutbildning. Frida hänvisar till HSF:s samråd som har ett pågående arbete gällande specialistutbildningar.

Vårdförbundet poängterar vikten av att höja blicken och se vad Region Västmanland har för behov av specialistkompetenser i sin helhet. De upplever att det är vanligt att endast se över behovet på enhetsnivå.

2.4 Uppdatering cyberattacken 23 augusti

[Se bilaga "Cyberattack"](#)

Peter Wallin och Annika Tjernström går igenom händelseförloppet sedan 23 augusti, vilka medarbetare och system som är drabbade samt vilken sorts uppgifter som läckt.

Nu påbörjas ett arbete med att upprätta gallringsplaner för flertalet av regionens befintliga IT-system. Samtliga berörda uppmanas att vara extra vaksamma på inkommande externa mejl, okända telefonnummer, sms och länkar. Kontakta IT vid misstanke om nätfiskemeddelanden eller liknande.

Arbetsgivaren ser också över hur medarbetare som lider direkt ekonomisk eller annan skada, till följd av de läckta uppgifterna får ersättning genom regionens försorg.

Uppdatering av information sker löpande via intranätet.

2.5 Uppföljning sjukfrånvaro enligt årshjul

[Se bilaga "Sjukfrånvaro"](#)

Annika Tjernström går igenom sjukfrånvaron januari – augusti.

Sjukfrånvaron ökar i jämfört med föregående år, mycket på grund av en sen influensasäsong som drabbade regionen i början av året med hög korttidsfrånvaro som följd. Nu har ökningen från i vintras planat ut och sommaren har varit bra. Korttidsfrånvaron är alltså högre medan långtidsfrånvaron minskar något jämfört med samma period förra året. Ökningen bland unga upp till 29 år har avstannat vilket är positivt.

Region Västmanland har ur ett nationellt perspektiv en hög sjukfrånvaro på 7,70%.

2.6 Löneöversyn 2026

[Se bilaga "Löneöversyn och flextidsavtal"](#)

Anna Granath går igenom den preliminära tidsplanen för löneöversyn 2026.

Anna ger förslag på en partsgemensam lönebildningsutbildning som riktar sig till lönesättande chef samt förtroendevalda. Fysioterapeuterna, Kommunal samt Vårdförbundet anmäler intresse. Anna skickar ut vidare information via mejl.

Under hösten påbörjas ett arbete med att förtydliga och minska antalet flextidsavtal som i dagsläget finns i drygt 100 varianter inom regionen. Inventeringen startar på enhetsnivå.

2.7 Inför medarbetarsamtalen

[Se bilaga "Att fråga om våld i nära relationer i medarbetarsamtal"](#)

Annika Tjernström går igenom arbetet med att fråga om våld i samband med medarbetarsamtal. Under hösten 2025 kommer utvalda pilotverksamheter påbörja arbetssättet i respektive verksamhet. Fokus på våld i nära relationer är ett uppdrag från politiken.

2.8 Uppföljning av punkt 2.6 från CSG 28 april – UM för CSG

Maria föreslår att vid CSG 13 oktober genomförs startmodulen. Fram tills dess har samtliga tittat på introfilmen, genomfört självskattningen samt funderat på frågeställning: Vilka moduler genomför vi härnäst i prioriteringsordning 1, 2 och 3? Länk med nödvändig information läggs upp på Teamsytan inom kort.

2.9 Uppföljning av punkt 2.9 från CSG 25 augusti – tillgång till Synergi för skyddsombud

Linus Stenlund går igenom uppdaterade behörigheter för skyddsombud och huvudskyddsombud. Vårdförbundet funderar om det är möjligt med ett utökat skyddsområde? Linus svarar att det inte går att göra så i systemet utan uppmanar till dialog med huvudskyddsombudet som verkar inom aktuellt område som en första åtgärd.

Paula Johansson menar att det är viktigt att samtliga huvudskyddsombud informeras och uppdaterar aktuella uppgifter. Samtliga chefer behöver informeras och därefter kommunicerar Paula via CGS:s Teamsyta. Inom två veckor beräknas systemet kunna användas av behöriga. Hon understryker dock att det är viktigt att informera om att det handlar om begränsade läsbehörigheter i Synergi.

2.10 Uppföljning av punkt 2.12 från CSG 28 augusti – fråga om antal skriftliga varningar

[Se bilaga "Varningar"](#)

Arbetsgivaren återkopplar och redovisar statistik över utdelade varningar 2024 samt 2025 inom FSF, HSF samt RK enligt önskemål från Vårdförbundet.

Vårdförbundet menar att det är oroande att antalet utdelade varningar fördubblas under året inom HSF. De efterlyser en oberoende part som lyssnar in båda parter innan en skriftlig varning aktualiseras.

Paula Johansson informerar att fackförbunden har rätt att använda tolkningsföreträdare i frågan om de bedömer att en varning är felaktigt utdelad av arbetsgivaren.

2.11 Uppföljning av punkt 2.8 från CSG 25 augusti – hur vi kan stärka kunskapen om den svenska modellen

Vårdförbundet och Paula Johansson gav samtliga fackförbund i uppgift att till dagens möte återkomma med förslag på hur vi gemensamt kan stärka kunskapen om den svenska modellen.

Den gemensamma uppfattningen bland fackförbunden är att det finns ett behov av kunskapspåfyllnad hos regionens medarbetare, där rätt fråga lyfts i rätt forum. Det

Regionkontoret
Central samverkansgrupp

Datum
2025-09-22

gäller både chef och fackförbund. Varför har vi ett kollektivavtal och vad innebär det? Vilken roll har skyddsombud respektive förtroendevald? Vad innebär samverkan?

Maria Linder menar att det redan finns en överenskommelse gällande fortsatta partsgemensamma utbildningar. Hon efterlyser konstruktiva lösningar för att ta frågan vidare och menar att CSG ibland halkar tillbaka till att arbetsgivaren ska lösa frågeställningen och fackförbunden vara informationsmottagare. Vad kan vi konkret göra inom detta område utöver att fortsätta med de pågående partsgemensamma utbildningsinsatserna?

Fysioterapeuterna menar att den svenska modellen är ett brett och vitt område att hantera vilket gör att det är komplext och svårt att komma med konkreta förslag på detta. De föreslår att stora frågor hanteras i ett annat format för att tillsammans komma fram till konstruktiva lösningar - exempelvis workshop.

Psykologförbundet lyfter att de har en förhoppning om ett utökat samarbete inom SACO/Akademikeralliansen som på sikt kan skapa andra möjligheter och en annan form av representation för mindre förbund. De påtalar även att de redan i dag ägnar sig åt partsegna initiativ som stärker förståelsen för den svenska modellen. Ett exempel på partsgemensam insats är annars att arbetsgivare och arbetstagarorganisation gemensamt ger information på lokal introduktionsträff för nya medarbetare.

Vårdförbundet lyfter hur arbetsgivaren kan hjälpa till att skapa förutsättningar för lokalt förtroendevalda/skyddsombud att agera i sina roller, exempelvis att frigöra arbetstid. Vårdförbundet erbjuder också sin närvaro vid olika former av utbildningar och liknande som arbetsgivaren ordnar.

Sveriges arbetsterapeuter berättar att de arbetar kontinuerligt med att se till att det finns fackliga arbetsplatsombud runt om i verksamheterna för att stärka den lokala samverkan, vilket har varit en brist tidigare.

Läkarförbundet påtalar vikten av att kunna få lön från regionen för fackligt arbete, även om det understiger 50%.

Paula Johansson flaggar för att kommande lönebildningsutbildningar är ett utmärkt tillfälle för övriga fackförbund att kliva in och visa sin delaktighet. Hon erbjuder även sitt deltagande vid ombudsträffar för att exempelvis prata om samverkan av scheman och hur vi löser det tillsammans.

2.12

RS-ärenden enligt föredragningslista

Inga frågor eller synpunkter på bifogad föredragningslista.

3. ÖVRIGA FRÅGOR SAMT NÄSTA MÖTE

Datum
2025-09-22

Nästa möte är den 13 oktober 2025 kl. 08.30-12.00 i Lindö ingång 4, eller via Teams.

Vid protokollet
Linda Stjernqvist

Intyg

På denna sida visas namnen på den eller de personer som har skrivit under dokumentet digitalt samt tidpunkten då underskriften gjordes. Komplet information om vem som har skrivit under finns i underskriftscertifikaten, som kan ses med hjälp av t ex Acrobat Reader. En digitalunderskrift är juridiskt lika giltig som en underskrift gjord med penna och papper. För mer information om digitala signaturer hos Inera, se www.inera.se

E-underskrifter

Detta dokument är underskrivet med en eller flera elektroniska underskrifter från Ineras Underskriftstjänst på uppdrag av nedanstående fysiska person eller personer



Undertecknat av:
Ulrika Eriksson
2025-10-09 08:24:18



Undertecknat av:
Lena Goliath
2025-10-09 08:32:50



Undertecknat av:
Therese Ekblad
2025-10-09 08:58:18



Undertecknat av:
Stefan Björkström
2025-10-09 09:43:50



Undertecknat av:
Johanna Christina Holmström
2025-10-09 10:19:43



Undertecknat av:
Annika Gunnarsson
2025-10-09 10:27:37



Undertecknat av:
Jakob Sidmalm
2025-10-09 13:23:57



Undertecknat av:
Maria Linder
2025-10-10 07:58:31



Undertecknat av:
Åsa Marie Eliasson
2025-10-10 09:27:24



Undertecknat av:
Gunilla Båhlström
2025-10-13 08:14:20



Undertecknat av:
Arne Amundsen
2025-10-13 12:35:24

