

Regionkontoret
Central samverkansgrupp

Datum
2026-04-20

Mötesrubrik	Central Samverkansgrupp
Plats	Regionhuset ingång 4, Silvergruvan samt via Teams
Tidpunkt	20 april 2026, kl. 08.30 – 12.00
Närvarande	För arbetsgivaren: Annika Tjernström, HR-direktör Linda Stjernqvist, Chefssekreterare Maria Linder, Regiondirektör Paula Johansson, Förhandlingschef Övriga närvarande: Christina Svedberg, Projektchef NAV, p.2.1 Emma Sjöström, Verksamhetschef Regionhälsan, p.2.3 och 2.7 Helena Öhman, HR-strateg, p.2.6 Katarina Simert, Ekonomidirektör, p.2.2 Susanna Toft Lindell, Företagssköterska Regionhälsan, p.2.3 För arbetstagarorganisationen: Akademikerförbundet SSR, Gunilla Båhlström DIK, Maria Bergvall Fysioterapeuterna, Therese Ekblad (Deltar digitalt) Fysioterapeuterna, Lisa Wikström (Deltar digitalt) Kommunal, Carolina Söderkvist Windahl Kommunal, Stefan Björkström (Till kl. 09.45) Läkarförbundet, Annika Gunnarsson Psykologföreningen, Jakob Sidmalm Tjänstetandläkarna, Lena Goliath (Till kl. 09.35) Vision, Arne Amundsen Vision, Dennis Johansson Vårdförbundet, Johanna Holmström Vårdförbundet, Ingrid Edman

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

Dagordningen fastställs efter tillägg av beslutsärende *Godkännande av kravprofil för ny Hälso- och sjukvårdsdirektör*. Inga synpunkter på föregående protokoll.

2. INFORMATION OCH DIALOG

- 2.1** **Ekonomi**
[Se bilaga "Ekonomiskt lägesrapport"](#)

Katarina Simert redogör för det ekonomiska läget och konstaterar att regionen i dag har 124 fler anställda jämfört med mars 2025. Inom ambulansverksamheten har nyanställningar genomförts i syfte att minska övertidskostnaderna, en lösning som ska generera i plus/minus noll på sista raden. Utökningarna, som främst skett inom HSF och Regionkontoret, håller nu på att analyseras.

Den arbetade tiden har under januari–februari ökat med 4 823 timmar. Det är problematiskt då ökningen sammanfaller med fler anställda, högre lönekostnader och ökad övertid. Samtidigt har sjukfrånvaron minskat i samtliga grupper jämfört med 2025, vilket är positivt. Inhyrningen ligger fortsatt på historiskt låg nivå och motsvarar i stort sett samma nivå som under motsvarande period föregående år.

Läkarförbundet är frågande till om regionen under anställningsstoppet var bättre på att prioritera bort arbetsuppgifter och efterfrågar tydlighet kring vilken ambitionsnivå som ska gälla framöver samt hur nya vårdprogram ska hanteras.

Maria Linder framhåller att målet är att göra så mycket som möjligt för så många som möjligt, men betonar samtidigt behovet av att bli bättre på att prioritera. Hon lyfter vikten av att tydligt signalera till politiken om vad som är mest värdeskapande. Hon uttrycker oro över ökat antal anställda och poängterar vikten av att ökningen sker på rätt ställen då personalkostnader är en av regionens största kostnadsbärare.

2.2 HFA-pris 2026

CSG **utser** Jakob Sidmalm – Psykologföreningen till 2026 års fackliga jurymedlem.

2.3 PEth-test

[Se bilaga "Regionhälsan – Uppdrag gällande risk- och missbruk"](#)

Emma Sjöström och Susanna Toft Lindell redogör för uppdraget. PEth-test ingår i provtagning vid misstanke om missbruk och har tillämpats inom regionen i drygt tio år. Medarbetaren har rätt att tacka nej till provtagning, vilket kan innebära att arbetsgivaren i stället utgår från en samlad helhetsbedömning. Emma framhåller vikten av att i högre utsträckning än i dag agera utifrån misstanke. Antalet ärenden ökar hos Regionhälsan och uppfattas som mer komplexa. Upplevelsen är att medarbetaren inte alltid ser problematiken i samma omfattning som arbetsgivaren.

2.4 Ansökningar omställningsfonden

[Se bilaga "2024-2026 Beviljade och avslagna omställningsmedel"](#)

Helena Öhman presenterar beviljade insatser gällande omställningsfonden. Inga ansökningar hittills fått avslag. Sista ansökningsdag 31 oktober.

2.5 Arbetsrättsliga åtgärder

[Se bilaga "--"](#)

Vårdförbundet ser en ökning av arbetsrättsliga åtgärder sedan september då frågan senast behandlades, och upplever att utvecklingen fortsätter. Kommunal delar bilden och beskriver ett hårdare klimat där ärenden drivs snabbare med kortare tider till

avslut. Förslag förs fram om att anlita extern part som utredare i vissa av dessa ärenden. Kommunal menar att det finns chefer i verksamheten som inte fungerar tillfredsställande, ofta till följd av kunskapsbrister. Man upplever även skillnader i hur chefer och medarbetare behandlas.

Läkarförbundet uppfattar att dialogerna ute i verksamheterna har minskat och att HR numera kopplas in direkt, utan att inledande samtal mellan chef och medarbetare genomförts. Tidigare fungerade dessa samtal bättre, men i dag uppfattas en skyndsam eskalering. Kommunal instämmer i denna bild och konstaterar att mycket skulle kunna lösas genom tidig dialog. Annika Tjernström understryker vikten av att en inledande dialog ska prioriteras. Psykologförbundet lyfter att det ofta råder olika uppfattningar om huruvida ett medvetandegörande samtal har ägt rum eller inte. Systemet upplevs som godtyckligt och med liten tolerans för misstag. Vårdförbundet upplever att ett angiveribeteende har vuxit fram, vilket skapar otrygghet i organisationen och bedöms vara en konsekvens av nuvarande processer. Annika Tjernström poängterar att detta inte är en kultur som regionen vill främja.

Paula Johansson framhåller att statistiken visar ett mycket begränsat antal disciplinpåföljder sett till regionens storlek. Hon betonar att disciplinära åtgärder alltid föregås av dialog och ska inte ska upplevas som något som sker plötsligt. Vid avsked rör det sig enligt Paula om systematiska och grova åsidosättanden som upprepats över tid. Vårdförbundet uttrycker att ett förändringsarbete krävs och upplever att chefer ibland drar sig tillbaka och att deltagande HR-stöd uppfattas som samtalsledare. Det upplevs även som oklart vilken agenda samtalen har och vad de ska fokusera på. Vårdförbundet lyfter att den bild som sprids om Region Västmanland är negativ och får oönskade konsekvenser. De upplever att processen präglas av bristande tillit och uppfattas som rättsosäker.

Maria Linder understryker vikten av att eventuella brister konkretiseras och att exempel läggs på bordet. Hon påpekar samtidigt att Region Västmanland under lång tid haft en kultur av att "det princip är omöjligt att bli uppsagd från regionen" och att en bättre balans behövs. Paula Johansson klargör att det vid disciplinpåföljder finns möjlighet för facken att lägga tolkningsföreträde om grunden anses felaktig, men konstaterar att inga sådana inkom under 2025. Hon påtalar att de fackliga organisationerna har en verktyglåda att använda i dessa processer.

Kommunal uppmärksammar att det vid varsel förekommit att medlemmar fått information före de fackliga organisationerna. Paula Johansson betonar att detta inte är korrekt hantering och att ambitionen alltid är att de fackliga ska delta i samtal. Hon tar med sig den återkoppling som framförts för dialog med verksamhetsnära HR.

Vårdförbundet konstaterar avslutningsvis att de inte får ihop dagens presenterade siffror med redogörelsen som lämnades i september. Paula Johansson återkommer med korrekta siffror.

2.6 Ohanterade frågor/avtal

Vårdförbundet upplever att det saknas framdrift i frågor som löneprocessen och flexitidsavtalet. Nuvarande avtal är från 1995 och bedöms inte vara anpassat till dagens verksamhet. Paula Johansson bjuder in samtliga parter till ett första utkast av det regionövergripande samverkansavtalet för vidare diskussion i CSG. Paula återkommer även via Teamsytan med information om hur arbetet fortskrider i övriga frågor.

2.7 Arbetsmiljö enligt årshjul

[Se bilaga "Insatser inom arbetsmiljö"](#)

Annika Tjernström går igenom pågående aktiviteter inom sex prioriterade insatsområden. VF efterfrågar arbetsmiljöutbildning i chefsintroduktionen. Annika hänvisar till att introduktionen är en pilot och utvärderas löpande.

2.8 RS-ärenden enligt föredragningslista

Inga frågor eller synpunkter på bifogad föredragningslista.

3. BESLUTSÄRENDE

3.1 Kravprofil HSD

Fysioterapeuterna, Psykologföreningen och Vårdförbundet vill att det tas till protokollet att de inte anser att enbart yrkesgrupp läkare ska anses som meriterande då de anser att andra professioner kan bidra med värdefulla styrkor. Fokus bör i stället ligga på rätt typ av ledarskap.

CSG **beslutar** att godkänna kravprofilen.

4. NÄSTA MÖTE

Nästa möte är den 18 maj 2026 kl. 08.30-12.00 i Silvergruvan 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 giltlig 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:
Anna Maria Linder
2026-05-04 07:52:40



Undertecknat av:
Arne Amundsen
2026-05-04 07:56:54



Undertecknat av:
Maria Bergvall
2026-05-04 08:06:19



Undertecknat av:
Therese Ekblad
2026-05-04 08:16:54



Undertecknat av:
Gunilla Båhlström
2026-05-04 12:00:51



Undertecknat av:
Jakob Sidmalm
2026-05-04 12:19:11



Undertecknat av:
Stefan Björkström
2026-05-04 14:57:56



Undertecknat av:
Annika Gunnarsson
2026-05-05 17:25:34



Undertecknat av:
Lena Goliath
2026-05-06 07:56:10



Undertecknat av:
Ingrid Birgitta Edman
2026-05-13 15:19:09