

Regionkontoret
Central samverkansgrupp

Datum
2024-02-26

Mötesrubrik	Central Samverkansgrupp - Skyddskommitté
Plats	Regionhuset ingång 4, konferenslokal Silvergruvan samt via Teams
Tidpunkt	26 februari 2024, kl. 08.30 – 12.00
Närvarande	För arbetsgivaren: Katarina Simert, Ekonomidirektör Linda Stjernqvist, Chefssekreterare Maria Linder Regiondirektör Paula Johansson, Förhandlingschef Therese Deutsch, HR-Direktör För arbetstagarorganisationen: Akademikerförbundet SSR, Gunilla Båhlström DIK, Helena Öberg Carlsson Fysioterapeuterna, Therese Ekblad Kommunal, Emelie Fröjd Läkarförbundet, Annika Gunnarsson Läkarförbundet, Johan Skogö Sveriges arbetsterapeuter, Ulrika Eriksson Vision, Arne Amundsen Vision, Dennis Johansson Vårdförbundet, Johanna Holmström Vårdförbundet, Ingrid Edman
Övriga närvarande	Carina Hallström, Controller HR p.2.4

1. TIDPUNKT FÖR JUSTERING MÖTESPROTOKOLL

Befintligt protokoll finns tillgängligt för justering i receptionen ingång 4 under perioden 240301–240304.

2. DIALOGÄRENDE

2.1 NAV, Christina Svedberg

[Se bilaga "NAV240226"](#)

Christina går igenom aktuell status för NAV.

Processen har påbörjats med att flytta över byggandet av ny ambulansstation Väst från NAV till FSF. Möjligheten att bygga i väst påverkas av att detaljplanen för Västerleden ännu inte är klar och behov finns att komma i gång omgående då lokalerna idag är undermåliga. FSF kommer därför bygga huvudstationen i öst (sjukhusområdet) i stället.

En extern timanställning av medicinsk sakkunnig är gjord med preliminärt avslut till semestern 2024. Läkarförbundet ställer sig frågande till en extern sakkunnig som inte kan Västmanland. Christina menar att en extern lösning varit nödvändig då det varit ytterst svårt att rekrytera någon internt sedan Martin Andersson slutade.

Vårdförbundet flaggar för att parkeringssituationen fortfarande är svår för patienter. Christina informerar att parkeringsfrågan tillhör Regionfastigheter och ligger utanför NAV:s ansvar. Maria poängterar att parkeringssituationen inte ska påverkas ytterligare och i takt med att snön försvinner blir fler parkeringsplatser upp. Förra veckan öppnades också ytterligare 70 nya personalparkeringar på området.

Läkarförbundet undrar över att upphandling av diagnostik redan är startad. Christina förklarar att det är nödvändigt för att utrustningen kommer påverka byggnadsutformningen. Däremot ingår i avtalet att utrustningen ska vara den senaste när det blir aktuellt för driftsstart.

2.2 **Ekonomi, Katarina Simert**

[Se bilaga "Ekonomi 2024-02-26"](#)

Katarina ger en aktuell ekonomisk lägesbild och redovisar nyckeltalen.

Regionens största kostnad är personal. Lönekostnaden har ökat med 5 %. Intäkterna ökar max 3% vilket betyder att underskottet växer. Totalt antal anställda har ökat sedan 2023 medan produktiviteten sjunkit.

Katarina poängterar att det kommer bli nödvändigt att prioritera om vi inte lyckas vända kostnadsutvecklingstakten och risken för återställningskrav efter 2024 är stor.

Vårdförbundet funderar hur tankarna går nationellt från SKR gällande den ekonomiska krisen i landets regioner. Maria menar att det finns signaler om att få statligt ekonomiskt stöd men att vi inte kan förvänta oss nivåer som kommer täcka vårt underskott.

2.3 **Förslag gällande hantering av ansökningar till Omställningsfonden, Carina Hallström**

[Se bilaga "Omställningsfond mars 24-01-26"](#)

För att öka ruljangsen på ansökningsförfarandet föreslår Carina Hallström att ansökningshandlingarna kommuniceras mejlledes vilket **godkänns** av CSG.

Kommunal ställer frågan om Omställningsfonden endast riktar sig till sjuksköterskor som arbetsgrupp? Therese understryker att detta är ett tillsammansarbete och att alla yrkesgrupper inom samtliga verksamheter är välkomna med ansökningar. Kommunal funderar om validering för undersköterskor är en möjlig ansökan, Carina återkommer i frågan.

2.4 Statistik yrkesgrupper, Therese Deutsch

[Se bilaga "Helår 2023 – Stolta och engagerade medarbetare"](#)

Therese går igenom efterfrågad statistik gällande yrkesgrupper och ökning av antal medarbetare.

Vårdförbundet efterfrågar statistik för deltidsanställda då uppfattningen är att antal medarbetare som vill gå ner i tid ökar pga. en hård arbetsbelastning. Therese menar andel heltidsanställda ligger närmare 90% inom Regionen, vilket är högt, men återkommer med exakta siffror.

Då köks-och måltidspersonal samt vaktmästeri är yrkesgrupper som sjunkit samtidigt som undersköterskor är en grupp som ökat funderar Kommunal om undersköterskor får täcka upp göra arbetsuppgifter som nämnda yrkesgrupper tidigare gjort? Frågan är svår att ge svar på utan vidare analyser.

2.5 HSO representant till HFA priset, Therese Deutsch

CSG **beslutar** att välja Gunilla Båhlström, Akademikerförbundet SRR som HSO representant.

2.6 Kravprofiler ny HR-direktör och RUD, Maria Linder

[Se bilaga "Kravprofil HR-direktör"](#)

[Se bilaga "Kravprofil RUD"](#)

Maria informerar att kravprofil gällande ny HR-direktör är klar och planen är att annonsen publiceras 28 februari. Förhoppningen är att en ny direktör kan vara på plats efter semestern och att en tf. lösning därför är aktuell under sommaren.

Kravprofilen gällande ny Regional utvecklingsdirektör är justerad och kompletterad efter dialog med Vision. Vårdförbundet önskar att båda profilerna kompletteras med erfarenhet av samverkan med fackliga organisationer, vilket godkänns. Christer Alzén förlängs som tf. till ordinarie direktör är på plats.

CSG **beslutar** att godkänna båda kravprofilerna efter påtalade justeringar.

Maria tillfrågar samtliga fackförbund om medverkan i respektive rekryteringsprocess.

Kommunal, Läkarförbundet samt Vision önskar delta i båda processerna. Akademikerförbundet SRR, Sveriges arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna samt Vårdförbundet önskar delta i HR-direktörsprocessen.

2.7 Byte från SharePoint till Teams, Maria Linder

[Se bilaga "--"](#)

Maria föreslår att flytta den gemensamma ytan från SharePoint till Teams. CSG **beslutar** att godkänna förslaget.

2.8 Återkoppling SAM 2023, Maria Linder

[Se bilaga "Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet"](#)

Regionen har valt att genomföra årlig uppföljning SAM i enkätform. Enkätens frågor har omarbetats efter Arbetsmiljöverkets feedback och i samband med detta flyttats över i Synergi. Maria informerar att det även pågår ett arbete inom Regionkontoret att se över möjligheten att slå ihop miljö, brand och arbetsmiljöenkäterna till ett samlat dokument.

Möjlighet för i år är att fylla i egenkontroller tillsammans. Minst ett skyddsombud ska delta, gärna en hel arbetsgrupp vid exempelvis APT. Vårdförbundet menar att upplevelsen vid gemensamt enkätsvar kan vara att "chefen bestämmer" och medarbetaren inte blir lyssnad på.

2.9 Utvärdering samverkan, Maria Linder

[Se bilaga "Utvärdering central samverkansgrupp 2023"](#)

Paula inleder och understryker att CSG är ett forum som vi äger tillsammans och är inte en envägskommunikationsplattform. Utvärderingen har sett likadan ut sedan 2019 och svaren har sett liknande ut genom åren. Då forumet ägs tillsammans efterfrågas även förslag på lösningar. Hur går vi från en MBL-anda till en samverkansanda? Vad fungerar bra i dag?

Fysioterapeuterna: Har inga problem att ta upp frågor. Önskar dock tillgång till underlag tidigare för bättre möjlighet till inläsning.

Sveriges arbetsterapeuter: Önskar underlag i god tid. Upplever god samtalston och har inga problem att ställa frågor.

Vision: Inga problem att ställa frågor.

Akademikerförbundet SRR: Upplever en mer tillåtande miljö. Upplever dock att arbetsmiljöfrågorna fallit bort en del och det är lätt att tappa en del av de frågorna.

DIK: Meningsfullt tillfälle att få ett helhetsgrepp. Tillmötesgående ton. Dock önskvärt med en senarelagd mötestid.

Läkarförbundet: Då det varit stor omsättning i regionledningen behöver vi bygga bra relationer och det finns en önskan att komma tidigare in i frågorna. Samverkan gällande NAV upplevs svårt gällande inflytande. Läkarnas synpunkter och kompetens måste tas tillvara exempelvis gällande administrativa arbetsplatser. Understryker svårigheterna med frånvaro från sin ordinarie tjänst.

Kommunal: Intensivt men bra dialog.

Vårdförbundet: Vad är skillnaden mellan MBL och samverkan? Hur jobbar vi att få till den tilliten? Efterlyser samverkan mellan ordinarie möten med exempelvis mail med aktuell information. Det finns mycket arbete att göra tillsammans i skyddskommittéfrågorna.

Arbetsgivaren: Bra klimat. Vi vill samma sak i slutänden. Det är ett tufft ekonomiskt läge och det finns inte utrymme att göra något "extra". Vi har en MBL-kultur som lever kvar. Komplexa frågor som ekonomi och NAV gör det svårt att bilda en förståelse. Hur får vi till en bra dialog?

Kallelsen och agendan upplevs föråldrad. Ett förbättringsförslag presenteras på nästkommande CSG. Gällande bilagor och tidig publicering på ytan är en balansgång då

arbetsgivarpart strävar efter att presentera aktuell information vilket kan inkomma sent.

Mötena blir bäst fysiskt, men undantagsvis kan digital medverkan vara en möjlighet. Lokalen är viktig. Mälaren är inte bra utan vi försöker hitta andra mötesrum för CSG framöver.

Samverkan är egentligen det som är utanför samverkansmötet som exempelvis partsgemensamma utbildningar som är på gång inom Regionen.

Regelbundna fördjupningspunkter på CSG som förslagsvis utmaningar 2025-2027, kompetensförsörjning och arbetsmiljö föreslogs förra året och vi tar upp det igen. Vid nästa möte fokuseras på utmaningarna framöver med fokus på ekonomin de kommande åren.

2.10 RS-ärenden enligt föredragningslista, Maria Linder

Maria går igenom ärendena till RS 5 mars, inga synpunkter lämnas.

3. ÖVRIGA FRÅGOR

3.1 Lönesystem och hantering av jour/beredskap, Läkarförbundet

Läkarförbundet signalerar att lönesystemet för hantering av jour/beredskap upplevs som uråldrigt och hanteras till viss del manuellt. Enskilda medlemmar som kontrollräknat har sett att det är mycket som blir fel och funderar om något nytt system är aktuellt.

Therese informerar att ett digitalt pilotprojekt är aktuellt på infektionskliniken och bekräftar att HR bedömer dagens hantering av jour som svår och administrativt krävande. Frågan har varit aktuell tidigare men har uppfattats som känslig och mötts av motstånd.

3.2 Arbetsgivarens inställning till dygnsvilareglerna och studenter, Vårdförbundet

Vårdförbundet ställer frågan om studenter inom Region Västmanland innefattas av 11 timmars dygnsvila vilket bekräftas av arbetsgivaren.

3.3 Avtalsrörelsen, 2024, Vårdförbundet

Vårdförbundet upplever en stor ovilja från SKR att diskutera avtalsrörelsen. Therese understryker att arbetet sker på central nivå och inga ytterligare kommentarer eller inspel till avtalsrörelsen kommer att göras. Hon menar också att alla vill hitta en lösning men att aktuella yrkanden ligger på 21 miljarder kronor vilket är helt orimligt med tanke på regionernas ekonomiska situation.

Regionkontoret
Central samverkansgrupp

Datum
2024-02-26

3.4 **Dygnsvilan och kulturförändringen, Vårdförbundet**

Vårdförbundet menar att det är svårt att få till en kulturförändring gällande 11 timmars dygnsvila när det inom regionens verksamheter förekommer 9 timmars dygnsvila. Paula informerar att det inför planerade avvikelser förekommer MBL-förhandlingar centralt. Hon poängterar att det inte betyder att man generellt inför en kortare dygnsvila.

Dygnsvilan är förslagsvis en återkommande punkt på CSG som gäller samtliga fackförbund.

3.5 **Samverkansutbildningar, Vårdförbundet**

Vårdförbundet efterlyser en tidslinje gällande partsgemensamma utbildningar. Fortsatt planering i möten där Paula är sammankallande.

Nästa möte är den 8 april 2024 kl. 08.30-12.00 i Silvergruvan, ingång 4, eller via Teams.

Vid protokollet

Linda Stjernqvist

Justerat

Maria Linder

Justerat

Justerat

Akademikerförbundet SSR

DIK

Regionkontoret
Central samverkansgruppDatum
2024-02-26

Justerat

Justerat

Fysioterapeuterna

Kommunal

Justerat

Justerat

Läkarförbundet

Sveriges arbetsterapeuter

Justerat

Justerat

Vision

Vårdförbundet