

Regionkontoret
Central samverkansgrupp

Datum
2024-01-29

Mötesrubrik	Central Samverkansgrupp - Skyddskommitté
Plats	Regionhuset ingång 4, konferenslokal Mälaren samt via Teams
Tidpunkt	29 januari 2024, kl. 08.30 – 12.00
Närvarande	För arbetsgivaren: Helena Enstedt, Arbetsmiljösamordnare Katarina Simert, Ekonomidirektör Linda Stjernqvist, Chefssekreterare Maria Linder T.f. 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 Sveriges arbetsterapeuter, Ulrika Eriksson Vision, Dennis Johansson Vårdförbundet, Johanna Holmström Vårdförbundet, Ingrid Edman För Regionhälsan: Emma Sjöström, Verksamhetschef
Övriga närvarande	Sara Fagerström, Controller HR p.2.4

1. TIDPUNKT FÖR JUSTERING MÖTESPROTOKOLL

Befintligt protokoll finns tillgängligt för justering i receptionen ingång 4 under perioden 240202–240205.

2. DIALOGÄRENDE

2.1 Ekonomi, Katarina Simert

[Se bilaga "Bokslutsrapport CSG 2024-01-29"](#)

Katarina ger en aktuell ekonomisk lägesbild och redovisar nyckeltalen.

Regionen har det senaste året ökat i antal anställda med 100 medarbetare. Vårdförbundet ställer frågan vilka yrkesgrupper som ingår i ökningen? Therese återkommer med statistik.

Enligt Läkarförbundet är tidsåtgången för att genomföra alla uppgifter i vårdprogrammen 27 timmar/dygn och menar att en storstädning i vårdprogrammen är nödvändig. Det krävs åtgärder för att minska arbetsuppgifter som saknar mervärde, och som inte syns i mätbara siffror. Läkarförbundet anser att det är viktigt att professionerna fördelar resurserna på rätt saker och att gränsdragning är av yttersta vikt. "Fluffet" behöver sorteras bort.

Katarina går igenom olika scenarier för en ekonomi i balans. Enbart en sänkning av kostnadsnivå eller inbromsning för att hålla nere kostnadsutvecklingstakten kommer inte att räcka utan många olika insatser krävs. Maria poängterar vikten av att kostnadsutvecklingstakten sänks kraftigt, helst till 2% snarast.

2.2 **Utmaningar planperioden 2025-2027, Maria Linder**

[Se bilaga "Utmaningar planperioden 2025-2027"](#)

Maria går igenom fyrfältarens delar: Invånare, verksamhet/process, ekonomi och medarbetare samt de övergripande utmaningarna formulerat i fyra frågeställningar. Läkarföreningen riktar kritik mot förslaget om att öka försörjningskravet vilket skulle leda till att vi förlorar medarbetare som utför efterfrågade arbetsuppgifter inom regionen. Therese bekräftar att det finns en massiv kritik även från SKR:s håll och att flera jobbar med frågan på nationell nivå.

Ev. synpunkter på utmaningsdokumentet återkopplas till Maria inom en vecka.

2.3 **Revidering årshjul, Maria Linder**

I samband med den årliga utvärderingen i februari ber Maria att samtliga ser över årshjulet för ev. revidering.

2.4 **Uppdatering av riktlinje gällande erbjudande om heltid, Sara Fagerström**

[Se bilaga "Erbjudande om heltid-uppdatering 2024"](#)

Sara informerar att berörd chef numera ska kontakta HR-direkt för stöd att bevaka möjligheter på andra arbetsplatser för heltidssökande medarbetare.

Vårdförbundet lyfter att när riktlinjen kom fanns en negativ grund i dokumentet och menar att andemeningen ska vara positiv. Vårdförbundet understryker också att dokumentet behöver stärkas gällande hänsyn till dygnsviloreglerna. Therese menar att då en hög andel redan tjänstgör 100% är det få tillfällen riktlinjen nyttjas.

Kommunal funderar om dokumentet försvinner helt. Sara förklarar att riktlinjer kvarstår men att rutinen med intresseanmälan som tidigare gjorts centralt 2 ggr/år nu avslutas.

Vårdförbundet skickar synpunkter gällande dokumentet till Sara.

2.5 RS-ärenden enligt föredragningslista

Ärendebilagor finns på den gemensamma arbetsytan, om ni vill ta del av ytterligare bilagor kontakta Christina Ersson.

Maria går igenom ärendebilagorna, inga synpunkter lämnas.

3. SKYDDSKOMMITTÉÄRENDEN

3.1 Årlig uppföljning av regionens systematiska arbetsmiljöarbete, Helena Enstedt [Se bilaga "Utkast Regionhälsans uppdrag 2024-25"](#)

Under 2023 registrerades 242 egenkontroller. Då möjlighet har funnits att utföra kontrollen tillsammans betyder det att även skyddsombud och fackliga företrädare finns medräknade. Helena lägger fram ett förslag inför 2024 som innebär ett riktat stöd till chefer där stöd efterfrågats alternativt där HR ser ett ökat behov enligt arbetsmiljöhandboken.

Vårdförbundet flaggar för att de inte får kännedom om registrerade arbetsskador digitalt utan de behöver fortfarande skickas i fysisk form. De förtydligar också vikten av att skyddsombuden är delaktiga i hela riskbedömningen och inte enbart i utvalda delar. Systematiken menar Vårdförbundet bygger på att jobba med riskerna som framkommit i resultatet.

3.2 Regionhälsan tjänster våren 2024, Emma Sjöström

Emma ger en lägesuppdatering. Regionhälsan ser fortfarande en ökad andel konflikthanteringsärenden och utmaningar i arbetsmiljön bland annat kopplade till uppgiftsväxlingen och pågående effektiviseringsarbete på många olika ställen. Regionhälsan har även noterat att många medarbetare känner en minskad meningsfullhet vilket kan leda till en ökad psykisk ohälsa.

Under våren fortsätter Regionhälsans olika webinarium. Konflikthantering för skyddsombud och chefer, reflektion för att fånga meningsfullheten samt nybyggnation för chefer är exempel på utbud. Det finns ett stort behov av att chefer kommer in tidigt i byggnationsprocessen för att undvika onödiga ombyggnationer i framtiden.

Läkarförbundet ställer sig positiva till en tidig delaktighet i byggprocessen då de ser en viss problematik i NAV med oklarheter runt framtida kontorslokaler som riskerar att bli en stor utmaning. Vårdförbundet delar Läkarföreningens uppfattning.

Maria understryker vikten av att alla behöver hjälpas att sträva efter "good enough."

4. ÖVRIGA FRÅGOR

4.1 Samverkan och samverkansklimatet, Vårdförbundet

Vårdförbundets uppfattning är att det skett en förändring i regionen generellt, på alla nivåer. Klimatet i samverkansrummet upplevs hierarkisk och att fler processer landar i MBL. Vårdförbundets tolkning av samverkan är dialog och samtal. En enkätundersökning har skickats ut och Vårdförbundet nämner kort inkomna återkopplingar. Kallelser till samverkansmöten kommer ofta för tätt in på utsatt mötestid vilket försvårar möjlighet till förberedelsestid. Dagordningen är bristfällig då punkterna sammanfattas med enstaka ord och underlag saknas vilket resulterar i att det blir ett informationsmöte i stället för samverkan. Det uppfattas inte heller som positivt i verksamheten att gå ifrån arbetsgruppen vid personalbrist för att delta i samverkan. Kommunal delar Vårdförbundets uppfattning.

Maria önskar ta del av enkätensvaren, vilket Vårdförbundet ombesörjer.

Paula informerar att arbetsgivaren föreslagit partsgemensamma utbildningar och vikten av att hålla dessa utbildningar levande. Samverkanstillfällena är gemensamma och bygger på ett gemensamt ansvar, även om arbetsgivaren har informationsskyldighet avseende vissa punkter. Paula poängterar också att det finns möjlighet att bordlägga frågor där inläsningstid saknas.

Fysioterapeuterna flaggar för en önskad delaktighet då de efterlyser hjälp i liknande frågor och utmaningar. De upplever också att de stängs ute från viss samverkan och att det medför en viss problematik.

Paula välkomnar förslag på upplägg och innehåll i önskade utbildningsinsatser. Ett förslag skickas sedan ut på remiss till samtliga fackförbund. Steg två blir sedan att gemensamt ta fram planerade utbildningsinsatser.

4.2 Dygnsvilan, Vårdförbundet

Vårdförbundet vill belysa sin frustration och ensamhet i frågan gällande dygnsvilan. De menar att i en så tung kulturförändringsfråga behöver arbetsgivare och fackförbund kroka arm för att kunna efterleva en förändring. När stora kliniken åberopar undantag på nio timmar upplever Vårdförbundet att frågan släppts.

Therese informerar att intensiva diskussioner mellan SKR och arbetsgivaren förs och att SKR svängt i frågan. Regionen behöver få till en kulturförändring i schemaläggning då konsekvenserna är kostsamma efter 1 oktober 2023.

Paula föreslår att arbetsgivaren tillsammans med fackförbunden träffas och arbetar med kulturförändringsfrågan. Paula sammankallar, Kommunal, Vårdförbundet och Vision visar intresse av att delta. Återkoppling sker på framtida CSG.

4.3 Uppdatering av LAS kunskap, Vårdförbundet

Vårdförbundet upplever en kunskapsbrist hos chefer gällande LAS kunskap. Therese delar inte uppfattningen om att kunskapsbristen skulle vara utbredd i verksamheten. Paula uppmanar Vårdförbundet att ta en vidare kontakt för att titta närmare på frågan.

Regionkontoret
Central samverkansgrupp

Datum
2024-01-29

Hon poängterar samtidigt att i de fall det händer oftast handlar om okunskap och inte illvilja.

4.4 Lönekartläggning, Fysioterapeuterna

Fysioterapeuterna flaggar för att de inte varit delaktiga i någon lönekartläggning de senaste åren och menar att de inte ska behöva påminna om delaktighet. Therese tar med sig frågan och förklarar samtidigt att knepiga löneöversynsunderlag, medarbetarbrist samt en förenklad lönekartläggning 2023 kan ha bidragit till utebliven medverkan.

Avslutningsvis påminner Paula om de nya justeringsrutinerna som ligger i linje med regionstyrelsen sammanträden. Hon understryker även vikten av att formulera inskickade agendapunkter så utförligt som möjligt för en relevantare återkoppling i frågan.

Nästa möte är den 26 februari 2024 kl. 08.30-12.00 i Mälaren, ingång 4, eller via Teams.

Vid protokollet

Linda Stjernqvist

Justerat

Maria Linder

Regionkontoret
Central samverkansgruppDatum
2024-01-29

Justerat

Justerat

Akademikerförbundet SSR

DIK

Justerat

Justerat

Fysioterapeuterna

Kommunal

Justerat

Justerat

Sveriges arbetsterapeuter

Vision

Justerat

Vårdförbundet