

**Central Samverkansgrupp**

Tid 09:00-11:00
Plats Utvecklingen, Regionens hus, Södra vägen 5

Närvarande

För arbetsgivarparten: Cristine Karlsson (ordförande)
Anna Sköld, sekreterare

För arbetstagarparten: Camilla Tellström (Vårdförbundet)
Lennart Johansson (Vision)
Görel Stoltz (Kommunal)
Per Meijer (Hallands läkarförening)
Milene Svanå (SACO)

Vid protokollet:

Sekreterare Anna Sköld

Justeras:

Ordförande Cristine Karlsson

Lennart Johansson, Vision

Görel Stoltz, Kommunal

Per Meijer, Hallands läkarförening

Camilla Tellström, Vårdförbundet

Milene Svanå, SACO

Ärendelista

- 32 Mötets öppnande
- 33 Information och dialog - Budgetprocessen 2019
- 34 Information och dialog - Utmaningar likabehandling 2019
- 35 Information och dialog - Innehåll CSG-internat

32. Mötets öppnande

Mötets ordförande Cristine Karlsson förklarar samverkansmötet öppnat.

33. Information och dialog - Budgetprocessen 2019

Louise Lindstedt förtydligade uppdraget om att ta fram ett åtgärdsförslag inför kommande år, där ett beslut om ekonomisk återhållsamhet för nämnderna finns med. Budgetprocessen påverkas av detta och arbetsgivaren önskar höra vad arbetstagarorganisationerna har för förslag på lösningar. Beslut om budgeten tas i Regionfullmäktige 181107.

Dialog fördes där flera konkreta förslag lämnades från arbetstagarorganisationerna.

Samsyn från samtliga arbetstagarorganisationer fanns gällande att besparingar genom ostryvel inte längre fungerar, utan hela verksamheter behöver stängas ned för att ge verkan.

Övriga förslag handlade om:

- Kostnadsanalys för varje verksamhetsmål, alltid ge väl avvägda resurser till nya mål eller investeringar inklusive driftskostnad.
- Sänka ambitionsnivån för vårdmålen till samma nivå som den nationella normen, t ex vårdgarantitiden.
- Politiken bör lyssna mer på den operativa verksamheten för verksamhetsanpassade beslutsunderlag.
- Dags att höja skatten – falsk besparing när vi skickar patient för vård i andra regioner. Dvs slutar vi göra vissa sjukvårdsdelar, får vi betala vårdkostnaden för patienterna ändå, men till en annan region eller landsting.
- Satsa mer på förebyggande arbete, i första hand yrkesgrupper som är patientnära och som kan underlätta för andra yrkesgrupper, t ex dietister och arbetsterapeuter.
- Definiera gränserna mellan kommun och region, särskilt inom närsjukvårdens område och samverka mer för patientens bästa, inte organisationens.
- Det finns inte utrymme för besparingar inom närsjukvården.
- Ersätt vakanser, det är ingen reell kostnadsbesparing att inte återbesätta ordinarie tjänster. Konsekvensen är den motsatta: hyrkostnaden är högre än ordinarie personal, samt medarbetare kommer på sikt inte orka med belastningen utan tar anställning i VGR istället, för att säkra sin egen hälsa.
- Undvik onödiga kostnader för dyr apparatur och läkemedel som sedan ingen personal kan använda. Bättre kommunikation mellan chefsnivåerna – de som ska använda hjälpmedlen har inte varit med i behovsanalysen eller upphandlingen och har varken kännedom om att nytt hjälpmedel kommer, syftet med den eller utrymme att lära sig använda den.
- Ge chefer möjlighet att vara chefer, mindre budgetfokus till förmån för att ha en fungerande verksamhet – rimlig arbetsbelastning. Både chef och medarbetare blir sjuka eller slutar, det kostar mer.

- Prioritera möjligheter för färdigbehandlade att få plats i nästa steg i vårdkedjan och inte uppta sovplats på sjukhus i onödan.
- Belys offentliga verksamheters dilemman med kvinnliga chefers generellt sämre arbetsmiljö som motverkar en effektiv verksamhet: mindre administrativt stöd, fler medarbetare per chef än vad manliga chefer generellt sett får.
- Varför investera i ny dyr utbildningsverksamhet inom Kultur och skola, när folkhögskolan behöver spara?
- Mindre chefsområden för att ge möjlighet att greppa sin egen verksamhet och se alla medarbetare. Kommer leda till bättre kontroll och bättre fungerande verksamhet med ökad effektivitet som konsekvens. Kapa ett chefsled till förmån för fler 1:a linjens chefer. Skapar bättre förutsättningar för närhet och förståelse för verksamheten, lättare med kommunikationen när kortare chefsled, bättre kommunikation och samarbete mellan chefer på samma nivå.
- Ge ökat mandat för 1:a linjens chef att fatta beslut – ha förtroende för alla chefsled.
- Behövs tre sjukhus i Halland med endast 350 000 invånare – en omöjlig ekvation. Förslag om att eventuellt knoppa av någon av dem till närsjukvård, förslagsvis en stor närcentral lyftes.
- Färre förvaltningar, det räcker med en vårdförvaltning. Ger bättre förutsättningar för styrning och ledning, ökad kommunikation och samarbete. Gynnar patient som inte bryr sig om vilken förvaltning den möter.
- Lyft betydelsen av bemötande - att prata med varandra kostar inget.
- Ta tillvara på de goda exemplen.

Louise Lindstedt avslutade med att tacka för bra konkreta förslag i detta möte och att hon kommer att träffa alla förvaltningscheferna efter dagens CSG-möte, där hon tar med sig förslagen för deras fortsatta dialog.

34. Information och dialog - Utmaningar likabehandling 2019

Anna Sköld återkopplade kort input från Regionstyrelsen 180912 där det visades stort intresse för likabehandlingsfrågorna med särskild tonvikt på jämställdheten inom Region Halland. Arbetsgivaren har för avsikt att i första hand ta om hand de arbeten som påbörjats under året, att bli bättre på att hålla i och slutföra, dvs satsa på kvalitet och inte kvantitet. Arbetsgivaren öppnade sedan upp för arbetstagarorganisationernas syn på vad som behöver prioriteras i likabehandlingsarbetet för 2019 för ett mer jämställt och jämlikt Region Halland. Följande förslag lyftes:

- Rutin för ammande mammor, rätt att amma på arbetstid (Vårdförbundet)
- Inför genusperspektiv på chefsfrågorna och prioritera fysisk tillgänglighet - anpassning av lokaler till funktionsvariation mm. (Vision)
- Utjämna löner mellan könen och titta på fördelning av arbetsuppgifter mellan kön inom yrkesgruppen. (Hallands läkarförening)
- Öka mångfalden inom kvinnodominerade yrken genom bra arbetsvillkor och höjda löner. (SACO)

- Bättre arbetsmiljö för kön i minoritet inom yrkesgruppen, öppna upp kulturen, ändra traditionen så att alla ska kunna trivas. (Kommunal, Hallands läkarförening och Vårdförbundet)
- Skapa förutsättningar för chef att prioritera tid/utrymme för chef-medarbetardialog: värdegrund/mjuka frågor. (Vision)
- Integration: rekrytera, behåll och ta tillvara på nyanländas kompetens. (Vision)
- Likabehandling utifrån ålder, hållbarhet. (Vision)
- Stärka eldsjälar – chef behöver stötta pionjärer inom ett område, även om de kan medföra merarbete kortsiktigt och nytänkande i värderingar och attityder. (SACO och Hallands läkarförening)
- Långsiktighet- avsluta det vi påbörjat, kulturrese. (Cristine Karlsson)

Cristine Karlsson tackade för flera bra förslag till prioriterat område inför 2019.

Cristine avrundade ärendet med information om att politiken framöver kommer att ta ställning till ett ärende som handlar om att få fler i arbete, där Region Halland som arbetsgivare önskar ta ett större ansvar. Arbetsgivaren föreslår att en handläggare anställs för att administrera detta arbete.

Görel Stoltz, Kommunal, undrade om inte Omställningsfonden kan användas till detta. Arbetsgivaren tar med sig frågan till de HR-specialister som arbetar med frågan.

35. Information och dialog - Innehåll CSG-internat

Arbetsgivaren gav arbetstagarorganisationerna möjlighet att komma med förslag till tema för årets CSG-internat. Uppföljning av det gånga året kommer att ingå som en del.

Förslag som lyftes var:

- Utvecklat lokalt samverkansavtal, inkl aktiva APT
- Fördjupningsutbildning inom något arbetsmiljöområde – förslagsvis arbetsrätt eller skyddsombudens roll
- Uppföljning av samverkansstrukturen på förvaltningarna – mötesstruktur, facklig tid/praktisk möjlighet för mötesdeltagande och tid för arbetsmiljöronder

Cristine Karlsson föreslog efter dialog att internatet ena dagen fokuserar på samverkansavtalet och den andra dagen medarbetarundersökningen, dvs vilka insatser behöver vi prioritera utifrån årets resultat.