

Central Samverkansgrupp**Tid:** kl. 08:30-12:00**Plats:** Utvecklingen, Regionens hus, Södra vägen 5

För arbetsgivarparten: Cristine Karlsson (-), ordförande
Joachim Björnklev, förhandlingschef
Anette Ranefjärd, HR-specialist
Anna Sköld, sekreterare

För arbetstagarparten: Margot Kamruddin (Vårdförbundet)
Camilla Tellström (Vårdförbundet)
Lennart Johansson (Vision)
Görel Stoltz (Kommunal)
Magnus Lönn (Ledarna)
Viktoria Jonsson (Lärarförbundet)
Anders Jönsson (Hallands läkarförening)
Dragica Grahovac (SACO)
Per Meijer (Hallands läkarförening)

Vid eventuella förhinder meddela snarast mötets sekreterare.

Välkomna!

1. Mötets öppnande**2. Information och dialog - Uppdragsbeskrivning för närsjukvård och specialiserad vård**

Information och dialog efter att ärendet stämts av på Hälso- och sjukvårdsutskottet.

3. Information och dialog - Nytt IT-verktyg, Data Loss Prevention, DLP

Information kring bakgrund och syfte, samt dialog kring riktlinjer och införandeprocess.

Bilagor

- DLP - CSG 2018

4. Information och dialog - Uppföljning och information HR leveransmodell**5. Information och dialog - Budgetarbete 2019-2021**

Arbetsgivaren redovisar sitt förslag för kommande mål och budget.

6. Information och dialog - Regional arbetsfördelning

Utlåning av personal i vissa projekt inom den södra samverkansorganisationen.

Bilagor

- Samarbete för bättre vård - CSG 181101

7. Information och dialog - Riktlinjer för nära relationer på arbetsplatsen

Arbetsgivaren har förslag till regiongemensamma riktlinjer.

Bilagor

- Förslag till riktlinje - nära relationer på arbetsplatsen (2)

8. Information och dialog - Lokalt samverkansavtal

Information kring status och fortsatt tidplan, inkl. utveckling av arbetsplatsträffsutformningen.

Bilagor

- Tidplan för nytt samverkansavtal

9. Beslutsärende - Övriga RS-frågor

Möjlighet att lämna synpunkter och ställa frågor kring övriga kommande RS-frågor.

Information och dialog - Nytt IT-verktyg, Data Loss Prevention, DLP

3

DLP

DLP (Data Leak Prevention) är ett tekniskt hjälpmedel vars syfte är att förebygga att data inte går förlorad, missbrukas eller görs åtkomlig för obehöriga och ingår i tjänsten IT-säkerhet.

Ett sådant tekniskt hjälpmedel behövs eftersom det finns ett omfattande och komplicerat regelverk (lagar och föreskrifter) för hur information får hanteras. Särskilda krav gäller för känslig information som exempelvis rör hälsa och sjukvård. Dessutom finns omfattande lagkrav på hur personuppgifter får behandlas, till exempel registreras, lagras och skickas. Från och med 25 maj 2018 gäller Data-skyddsförordningen (GDPR) inom hela EU och för den som är personuppgiftsansvarig och inte följer förordningen finns risk för sanktioner både från Datainspektionen men också från den registrerade.

DLP är en förutsättning för att kunna uppfylla kravet i regionens projekt för GDPR: "Ta fram och implementera rutiner för att upptäcka, rapportera och utreda personuppgiftsincidenter".

Information lagras normalt på flera platser än vad en lag eller våra rutiner tillåter. DLP kan säkra att den lagras på rätt plats. Information kommuniceras ofta via e-post och webbmejl och på senare tid har även webben blivit allt vanligare att använda, exempelvis sociala medier och molntjänster.

DLP kan:

- Styras helt utifrån de krav och rutiner som finns i verksamheten och kan med inbyggda regler också styras utifrån lagar och externa regelverk.
- Underlätta följsamheten av dessa och kan också användas för att uppnå efterlevnad av GDPR.
- Sätta regler för att bland annat kunna förhindra oavsiktligt informationsläckage via e-post, internet, skrivare, USB, Active Sync, kryptering etcetera.
- Förhindra att känslig information skickas ut av skadlig kod. Mer än 95 % av all skadlig kod har som syfte att stjäla information.

Stegvis analys och införande

1. Med hjälp av DLP i Region Halland kan IT-service identifiera incidenter (rapporter) och utifrån dem sortera bort de som kan anses felaktiga samt rätta till eventuella brister, till exempel i applikationer som skickar personuppgifter i klartext utan kryptering.
2. Därefter kan funktioner aktiveras som informerar användaren om att de är på väg att bryta mot regelverket och har chansen att antingen gå vidare eller avbryta.
3. Resultatet av detta ska förhoppningsvis visa att antalet incidenter minskat avsevärt och att man därefter kan börja stoppa de grövsta överträdelserna.

Resurser

Det kommer också krävas kontinuerligt arbete på respektive förvaltning för att hantera incidenter. Tidsåtgången för att hantera incidenter kommer att skilja sig mellan förvaltningarna beroende på storlek, hur mycket information de hanterar och hur aktivt man arbetar för att minimera felincidenter. Under de första tre månaderna kommer förvaltningarnas representanter få arbeta med att analysera och bedöma incidenternas allvarlighetsgrad. På sikt bör antalet incidenter sjunka till

enbart ett fåtal och därmed minskas också arbetsbördan. Varningsmeddelanden till användarna att de håller på att skapa en incident kommer avskräcka till felaktigt beteende vilket också kommer minimera incidenter.

DLP kommer administreras från tjänsten IT-säkerhet (i tjänsteportföljen). Kravställare och avdömningar kommer ske i ISSO-nätverket.

Förankring

Initiativet för att införa DLP i Region Halland kommer ursprungligen från ISSO-nätverket. Samtliga förvaltningar har via sin ISSO-representant fått information om DLP och där några också begärt att få en fördjupad och praktisk förevisning. Responsen från dessa förvaltningarna har varit väldigt positiv och där är man också införstådd med av nyttan med DLP. Samtliga förvaltningar har givit klartecken till ISSO att driva frågan och beslut fattades om att införa DLP i Region Halland 2017-11-16

Nytta

Kostnaden för ett införande av DLP ska sättas i relation till eventuella sanktioner om kraven från GDPR inte uppfylls. Sanktioner kan leda till stora viten för de som uppenbart bryter mot GDPR.

DLP kan identifiera var exempelvis personuppgifter lagras vilket är ett krav för att uppfylla lagar och rutiner. Att göra detta manuellt kräver 100-tals mantimmar per förvaltning och sannolikheten att allt identifieras är låg.

Flertalet genomförda riskanalyser har föreslagit som åtgärd för att minimera risker att DLP införs i regionen. Även GDPR-projektet kommer vara beroende på att vi har kontroll på våra personuppgifter och då krävs det någon form av teknisk övervakning i form av DLP.

Förslag på artikel på intranät

Verktyg ska förhindra otillåten spridning av personuppgifter

För att efterleva lagar och förordningar och hjälpa oss att göra rätt kommer Region Halland inom kort införa ett nytt IT-verktyg som ska säkerställa att våra policyer och rutiner avseende hantering av personuppgifter efterlevs.

Verktyget, som kallas för Data Leak Prevention (DLP), analyserar trafiken i regionens datanätverk för att hitta avvikelser från vårt fastställda regelverk avseende person-uppgiftshantering. DLP söker genom utgående nätverkstrafik enligt fördefinierade kriterier, som exempelvis hälsouppgifter och personnummer och skapar en loggpost när det tolkar händelsen som en överträdelse.

Exempel på innehåll som DLP reagerar på i nuläget:

- Vid uppenbara överträdelser som när namn, personnummer och hälsouppgift skickas via regionens e-postadress, t.ex. till privatperson, organisation, myndighet eller företag.
- När personuppgifter laddas upp i molnbaserade lagringsytor, t.ex. OneDrive, Teams.
- När personuppgifter registreras i webbformulär, t.ex. webbshop, bostadskö och sociala medier.

DLP kan inte skilja mellan privat och icke-privat nätverkstrafik. Detta innebär att trafik från privata mejlkonton (t.ex. Gmail och Hotmail) som skickas via Region Hallands nätverk kommer att analyseras.

Verktyget skannar all trafik och vid träff enligt något av kriterierna ovan skapas en loggpost.

Granskningen av loggposten utförs av ett begränsat antal personer med specifik behörighet för uppgiften. Vid granskningen finns möjligheten att kunna läsa vad som står i exempelvis mejlet för att kunna bedöma om det är en överträdelse. Överträdelser rapporteras som en avvikelse.

Den rättsliga grunden för behandlingen är ett så kallat *berättigat intresse*, utifrån att Region Halland ska upprätthålla en säker nätverksmiljö och förhindra otillåten spridning av personuppgifter.

Beslutet att införa DLP har tagits av eRådet efter förankring hos samtliga förvaltningsledningar där GDPR har varit en starkt påskyndade faktor. Under hösten kommer DLP att trimmas in och rutiner kommer att behöva uppdateras. På sikt kommer verktyget signalera när du är på väg att göra fel.

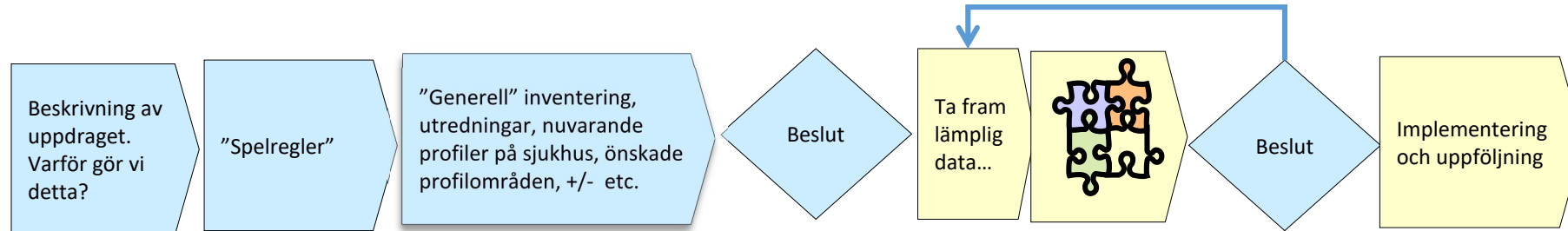
Om du vill veta mer om hur vi behandlar dina personuppgifter och vilka rättigheter du har, läs [länk till *Personuppgifter – information till dig som medarbetare och E-postrutin*].

Information och dialog - Regional arbetsfördelning

6

Samarbete för bättre vård i Södra sjukvårdsregionen

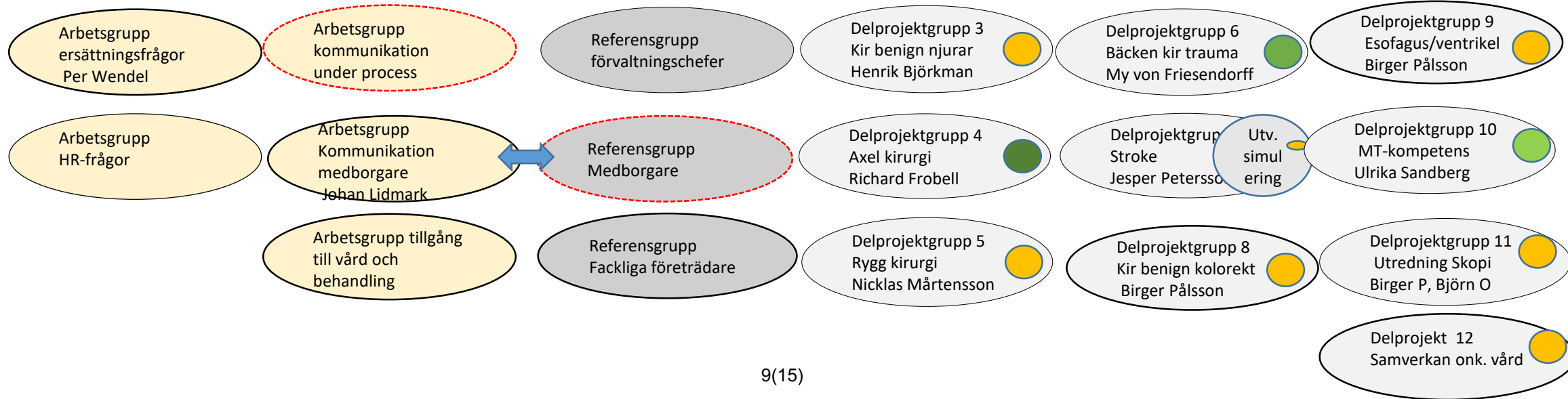
CSG
2018-11-01



Arbetsgrupper

Förankring/dialog

Delprojekt



Avtal "Samarbete för bättre vård"



Samarbetsavtal
södra samv reg



Tilläggsavtal
södra samv reg

Information och dialog - Riktlinjer för nära relationer på arbetsplatsen

7

Nära relation på arbetsplatsen - riktlinje

Sammanfattning

Beskrivning av arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar i frågor som rör nära relationer mellan vårdgivare och patient samt mellan medarbetare inom Region Halland

Bakgrund

Att arbeta inom Region Halland innebär ett ansvar för att vara medveten om vikten av att agera yrkesmässigt i relation till individ, grupp och organisation, samt att professionellt hantera egna behov, attityder och värderingar i relationen till patienter och arbetskamrater. I den dagliga yrkesutövningen kan det uppstå situationer som inte regleras formellt, utan snarare av etiska ställningstaganden som får konkret innehåll först då det relateras till direkta problemsituationer och etiska vägska.

Förutsättningar och genomförande

Mellan patient och personal

Grundläggande principer/värderingar i rollen som medarbetare i Region Halland är alltid:

- Respekt för individens rättighet och värdighet
- Yrkesmässig kompetens, integritet och ansvarstagande

I allt behandlingsarbete inleds direkta eller indirekta vårdrelationer med patienter. Icke-professionella relationer till patienter är däremot inte förenligt med god etik och får inte förekomma. Det är viktigt att ha en beredskap för att hantera de olika situationer och frågeställningar som kan uppstå kring relationen till patienter.

Behandlande vårdpersonal – oavsett yrkeskategori – som redan har en social relation med patient skall inte delta aktivt i behandlingsarbete, behandlingskonferenser och liknande situationer där information kring patienten eller dess anhöriga diskuteras.

Uppstår tveksamheter kring gränsdragning för relation under pågående behandling ska diskussion föras med chef och eventuellt även i arbetsgruppen kring situationen.

I rollen som behandlande vårdpersonal – oavsett yrkeskategori – är det viktigt att ta ansvar för att avgöra när en relation riskerar att gå över gränsen för det professionella. Skulle en sådan situation uppstå är det viktigt att även här föra diskussion med chef och eventuellt även i arbetsgruppen kring hur situationen ska hanteras.

Det kan finnas situationer där även relation till patients närstående bör diskuteras och hanteras enligt samma resonemang.

Det etiska ansvar man har som behandlande vårdpersonal kvarstår – oavsett yrkeskategori – även sedan patient-behandlarrelationen har upphört.

I ansvaret ingår också att, om man uppmärksammar att någon i arbetsgruppen överskrider dessa gränser, ta upp det med den berörda chefen och vid behov påtala till närmaste chef.

Ansvarig chef uppmanas rådgöra med berörd HR-funktion.

Mellan personal

Utom-professionella relationer mellan kollegor kan direkt eller indirekt påverka den professionella distansen och leda till intressekonflikter i yrkesutövningen eller på arbetsplatsen.

Personer med nära relation bör inte arbeta på samma arbetsplats, t ex mor/dotter, gifta par/sambor, syskon. Uppstår en relation under pågående anställning ska diskussion föras med chef och eventuellt även i arbetsgruppen. I de fall man kommer överens om att det inte föreligger några hinder är det ett beslut som när som helst kan behöva omprövas.

I situationer som beskrivits ovan eller vid konflikter av andra orsaker i en arbetsgrupp, t ex samarbetssvårigheter, har arbetsgivaren rätt att göra omflyttningar inom anställningsavtalet. Det kan t ex innebära ändrade scheman eller byte av arbetsplats.

Ansvarig chef uppmanas rådgöra med berörd HR-funktion.

Information och dialog - Lokalt samverkansavtal

8

Tidplan för nytt samverkansavtal

Okt-nov -18	Förslag klart till ny avtalstext utifrån inkomna synpunkter från samverkansgrupper och workshop med CSG/LGV
Nov -18 – feb -19	Dialog med våra 21 fackförbund, ändringar i texten. Dialogen sker förslagsvis på CSG och i ev. månadsmöten.
Dec -18	Tillämpningsanvisningar påbörjas.
Feb -19	Skicka ut för justering
Mar -19	Avtalet justerat
Apr -19	Implementering