

**Central Samverkansgrupp**

Tid 08:30-12:00
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)
Anders Jönsson (Hallands läkarförening)
Dragica Grahovac (SACO)

Vid protokollet:

Sekreterare Anna Sköld

Justeras:

Ordförande Cristine Karlsson

Lennart Johansson, Vision

Görel Stoltz, Kommunal

Anders Jönsson, Hallands läkarförening

Camilla Tellström, Vårdförbundet

Dragica Grahovac, SACO**Ärendelista**

- 53 Mötets öppnande
- 54 Information och dialog - Uppdragsbeskrivning för närsjukvård och specialiserad vård
- 55 Information och dialog - Nytt IT-verktyg, Data Loss Prevention, DLP
- 56 Information och dialog - Uppföljning och information HR leveransmodell
- 57 Information och dialog - Budgetarbete 2019-2021
- 58 Information och dialog - Regional arbetsfördelning
- 59 Information och dialog - Riktlinjer för nära relationer på arbetsplatsen
- 60 Information och dialog - Lokalt samverkansavtal
- 61 Beslutsärende - Övriga RS-frågor
- 62 Information och dialog - Nutritionsöverenskommelsen

53. Mötets öppnande

Mötets ordförande Cristine Karlsson hälsade alla välkomna och förklarade mötet öppnat.

54. Information och dialog - Uppdragsbeskrivning för närsjukvård och specialiserad vård

Karin Nordstrand och Maria Thomasson beskrev bakgrund till arbetet och dess målsättning, samt informerade om nyheter inom närsjukvården och vad de konkret innebär för Region Halland så väl som för privata vårdgivare.

Både Vårdförbundet och Vision framförde åsikt om att om vi ska bygga upp närsjukvården och samtidigt öka kraven och uppdraget för verksamheten behöver även budgeten för verksamheten öka.

Camilla Tellström, Vårdförbundet, lyfte även önskemål om att ta fram en handlingsplan för att utveckla handledningsutbildningen, då den inte längre är aktuell.

Cristine Karlsson konstaterade att CSG behöver ha en genomgripande genomgång av vad vårdvalet innebär. Arbetsgivaren kommer att boka in Karin Nordstrand till nytt tillfälle och skickar då ut förfrågan i förväg om att fackliga ska inkomma med frågor inför mötet, som Karin kan vara beredd på att bemöta.

Maria Thomasson förtydligade förändringar inom det specialiserade vårdvalet.

Lennart Johansson, Vision framförde önskemål om att jämföra vårdvalet för specialistsjukvård och "vanliga" vårdvalet när Karin Nordstrand kommer på annat CSG-möte.

Dragica Grahovac, SACO, höll med Vision och kommenterade att det även finns andra bottenar, som t ex Kry, som påverkar. SACO vill gärna veta mer och få förklaring kring detta.

Camilla Tellström, Vårdförbundet, framförde oro kring specialistutbildning för SSK, på grund av att de anser att Region Halland har för få FFU-platser, särskilt inom hud och psykiatri. Det är extremt få som går specialistutbildning i Halland idag och regerings förslag är att det ska dras ned till endast tre områden. Vårdförbundet anser att det kommer påverka negativt, varför de vill att södra Halland tar krafttag i frågan nu.

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

Henrik Pedersen och Lars-Erik Sjöberg informerade om det nya IT-verktyget, DLP, som Region Halland har för avsikt att införa i syfte att säkerställa en säker IT-miljö som följer Dataskyddsförordningen.

Systemet har testats under året och exempel på osäker information som lämnat Region Halland och som systemet kunnat spåra redovisades. Dessa data hade inte upptäckts utan detta system. Nu kan dessa osäkerheter förebyggas, till exempel genom att systemet varnar användaren när den är på gång att kommunicera ut personuppgifter. Process för att implementera systemet i hela organisationen tas nu fram.

Dialog fördes kring eventuellt behov av personuppgiftsbiträdesavtal mellan fackliga organisationer och Region Halland, eventuell påverkan för fackliga att kommunicera med

medlemmar via regionmail och eventuella hinder att läsa sin journal på 1177. Enligt Henrik Pedersen ska systemet inte hindra hanteringen i någon av dessa delar.

Information kommer att läggas ut på intranätet i tillgängligt format för alla. De närvarande fackliga organisationerna önskade att informationen kompletteras med kontaktuppgifter till funktion för råd och stöd vid eventuella frågor.

56. Information och dialog - Uppföljning och information HR leveransmodell

Cristine Karlsson inledde med att det har varit intensiva 1,5 år efter att nya HR-leveransmodellen infördes. Nu har en bred uppföljning genomförts genom enkät till chefer, individuella samtal med förvaltningscheferna och HR-cheferna kommer att involveras under kommande vecka. HR-medarbetarna har gjort en uppföljande tidmätning och respektive HR-funktion har svarat på frågor kring HR-leveransmodellen.

Resultatet visar på att alla förvaltningschefer är övertygande om att det är rätt håll att gå. HR-organisationen har aldrig varit fullt bemannad enligt modellen under hela tiden och kommer inte att vara det förrän tidigast under första kvartalet 2019, vilket påverkat arbetsbelastningen.

Chefernas upplevelse av HR-partners är att de är mest nöjda med stödet i arbetsrättsliga frågor och minst nöjda med stödet i förändringsledning och kompetensförsörjningsfrågor. Första linjens chefer är något mindre nöjda än övriga chefer.

Arbetsgivaren konstaterar att HR-chefsklustren inte fungerat fullt ut, varför justering inom närsjukvården och psykiatrin kommer att göras. Margareta Alexandersson fortsätter som chef på psykiatrin och HR-chef till närsjukvården ska rekryteras. De fackliga organisationerna kommer att bjudas in till rekryteringsprocessen.

Beslut om att utöka arbetsmiljöteamet med ytterligare en HR-specialist är fattat. Annonser gick ut igår.

Dragica Grahovac, SACO, ansåg att SACO tycker att det är bra att arbetsgivaren har valt att agera på HR-chefen och HR-specialistfunktionen. I övrigt får vi lära oss på vägen. SACO har märkt av att 1-a linjens chefer inte är helt nöjda så deras stöd kan bli bättre.

57. Information och dialog - Budgetarbete 2019-2021

Stefan Sorpola och Louise Lindstedt redovisade arbetsgivarens förslag för kommande mål och budget.

Dragica Grahovac, SACO, anmärkte att de upplever att det finns en diskrepans mellan mål och budget och nationella initiativ om nära vård, där de anser att vårdvalets uppdrag i närsjukvården inte finansieras i paritet med uppdraget och inte ger tillräckliga förutsättningar för den bemanning som behövs för att utveckla verksamheten.

Louise tydliggjorde att en nyhet för året att alla driftnämnder kommer att vara fullfinansierade, dvs det finns ingen extrapott någonstans, vilket innebär skarpare krav på följsamhet till budget med tydligare konsekvenser vid eventuella avvikelser.

Cristine Karlsson redovisade personalområdets prioriteringar och förtydligade att 2018 års prioriteringar behöver löpa under 2019 med då ingen av dem är helt genomförda. De två prioriteringarna för 2019 är kompetensutveckling och chefsrekrytering för likvärdig och hög kvalitet.

Beslutssamverkan sker på nästa ordinarie CSG som är planerat till den 22 november. Mötet flyttas till den 21 november istället. Kallelse om datumändring kommer att skickas ut.

58. Information och dialog - Regional arbetsfördelning

Mats Bunse gick igenom förslag till ett samarbetsavtal med syftet att det ska vara lika förutsättningar för alla regioner vid utlåning av personal i vissa projekt inom den Södra Samverkansorganisationen. Utbytet av personal kan vara med olika tidsomfattning, många gånger ganska korta perioder på ett par veckor. En mall för tilläggsavtal till anställningsavtalet finns också då deltagandet inte är inom ramen för medarbetarens ordinarie uppdrag. Inga avvikelser från AB. Inlånande verksamhet bekostar lönetillägget.

Dialog fördes kring samspelet mellan fack och arbetsgivare inför respektive möte i Södra Samverkansorganisationen och vikten av arbetsgivarrepresentanter på mötena som ha mandat att fatta beslut om nästa steg i mötesärendena. Det fördes även dialog kring hur arbetsgivaren tar tillvara på den kompetensökning som utlåning av personal medför och hur Region Halland säkerställer att medarbetaren vill komma tillbaka till ordinarie tjänst efter utlåningen. Såväl SACO, som Vårdförbundet och Vision ställde sig emot förslaget om ett tillfälligt lönetillägg. Camilla Tellström, Vårdförbundet gjorde ett medskick till arbetsgivaren att de vill att det är ny lön som gäller under berörd period, inte ett tillägg. Lennart Johansson, Vision, önskade att kompetenshöjningen påverkar grundlönen när medarbetaren återgår i ordinarie tjänst.

Arbetsstagarorganisationerna var positiva till samarbetsformen som sådan och såg möjligheterna till variation och kompetensutveckling för den enskilde inom ramen för ordinarie anställningsavtal.

Cristine Karlsson påpekade att utbytet syftar till att öka vårdkvaliteten för patient, inte primärt för kompetensutveckling för den enskilda individen. Tillägget är kopplat till den ökade kostnaden och ökade insatsen för att medarbetaren tar sig till en annan arbetsgivare för att utföra arbete.

Mats Bunse kommer att representera arbetsgivaren på nästa möte i forumet. Han kallar arbetsstagarorganisationerna till ett förmöte i syfte att ha samsyn eller i vart fall känna till var arbetsgivaren står i aktuella frågor och vilka behov Region Halland anser sig ha kopplade till dessa ärenden.

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

Mats Bunse informerade om att Region Halland saknar en riktlinje för nära relationer på arbetsplatsen. Nu finns ett förslag på regiongemensam sådan som bygger på omvärldsbevakning av andra organisationers riktlinjer och deras erfarenheter.

Lennart Johansson, Vision, ansåg att de i de fall patienter eller elever inom regionens verksamheter kan hamna i beroendeställning är det viktigt med en riktlinje om nära relationer. Vision anser inte att en sådan även bör behandlas tillsammans med relationer mellan personal.

Camilla Tellström, Vårdförbundet, anser att en riktlinje är förödande då det handlar om individuella bedömningar. Vårdförbundet anser inte att generella skrivelser i denna fråga är rätt väg, det räcker att rutin finns att chef rådgör med HR när frågan är aktuell.

Dragica Grahovac, SACO är positiva till en riktlinje då de anser att det är en brist att många saker inte är reglerade idag. De tycker vidare att det är viktigt att den gäller överallt inte bara i vården mot patienter.

Dialog fördes kring svårigheten att skriva en rutin som är så pass allmän så att den inte utesluter patienter från vård på grund av att vårdpersonal i tjänst även råkar vara anhörig till patienten. Till exempel lyftes vikten av börformuleringar som stöd för chef vid samtal med medarbetare där chefen ser ett eventuellt problem. När det gäller relationer på arbetsplatsen ansåg arbetstagarorganisationerna att det endast är relevant vid direkt beroendeställning mellan medarbetare och lönesättande chef.

Cristine Karlsson avrundade ärendet med att det handlar om att trygga cheferna i den här typen av samtal och att arbetsgivaren tar med sig uppkomna synpunkter och kommer att reflektera över hur man bör gå vidare.

60. Information och dialog - Lokalt samverkansavtal

Punkten utgår. Jennie Tingblad kommer att skicka ut skriftlig information i ärendet.

61. Beslutsärende - Övriga RS-frågor

Arbetsgivaren öppnade upp för möjlighet att lämna synpunkter och ställa frågor kring övriga kommande RS-frågor.

Görel Stoltz, Kommunal undrade om det är samma avgift för alla badhus oavsett storlek och förutsättningar.

Arbetstagarorganisationerna har inget att erinra mot arbetsgivarens förslag till beslut.

62. Information och dialog - Nutritionsöverenskommelsen

Patrik Dahlqvist Jönsson redovisade kort vad nutritionsöverenskommelsen handlar om, vad som gjorts, vad som är kvar att göra, samt hur ansvarsfördelningen kommer att se ut. Han inledde med att förtydliga att SÄRNÄR är ett gammalt begrepp, som inte längre används, det är nutritionsöverenskommelsen som gäller idag.

Patrik redovisade även arbetsgivarens förslag till utökad bemanning på Hallands Sjukhus för att möta behovet utifrån överenskommelsen. Förslaget innebär 2 nya tjänster dietist för enteral nutrition och 2 nya tjänster dietist för dysfagi och specialiserade nutritionsproblem.

Utvärdering av avtalet kommer att ske efter 1 år, dvs under 2020.

Mötets öppnande

§53

Information och dialog -
Uppdragsbeskrivning för
närsjukvård och specialiserad
vård

§54

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

§55

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 grävsta 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 -
Uppföljning och information
HR leveransmodell

§56

Information och dialog - Budgetarbete 2019-2021

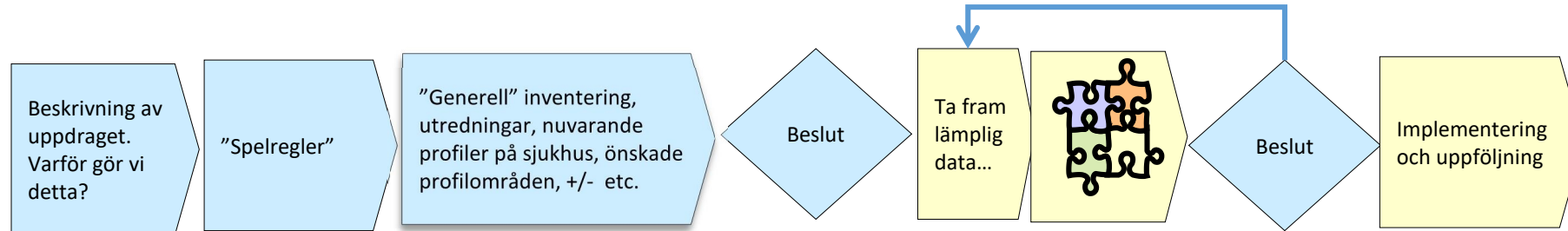
§57

Information och dialog - Regional arbetsfördelning

§58

Samarbete för bättre vård i Södra sjukvårdsregionen

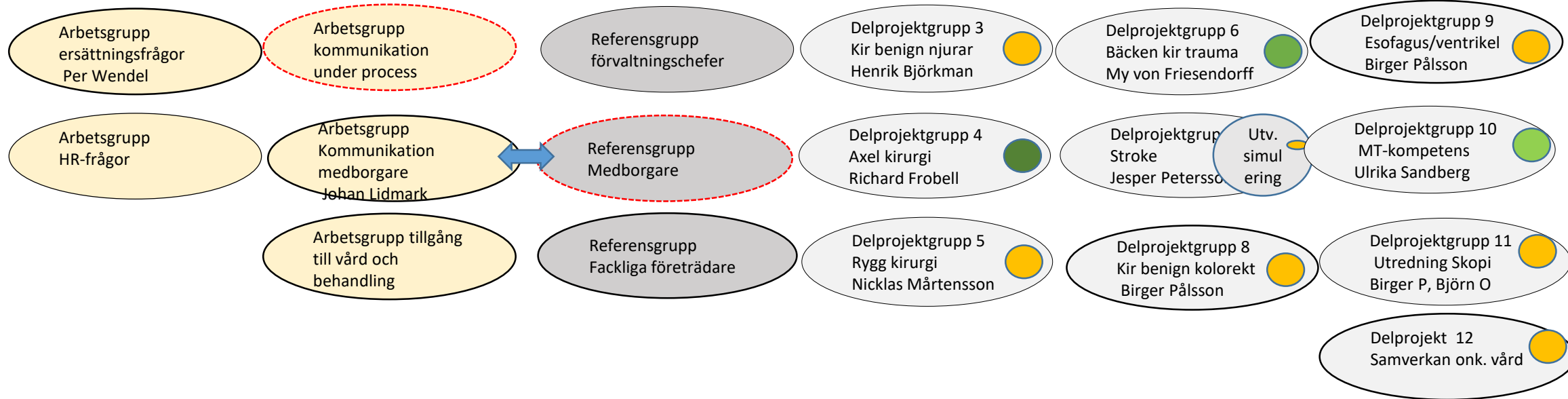
CSG
2018-11-01



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

§59

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

§60

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

Beslutsärende - Övriga RS-
frågor

§61

Information och dialog - Nutritionsöverenskommelsen

§62