

**Central Samverkansgrupp**

Tid 08:30-12:00
Plats Utvecklingen, Södra vägen 5, plan 3

Närvarande

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

För arbetstagarparten: Margot Kamruddin (Vårdförbundet)
Lennart Johansson (Vision)
Görel Stoltz (Kommunal)
Viktoria Jonsson (Läraryrket)
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

Margot Kamruddin, Vårdförbundet

Dragica Grahovac, SACO

Viktoria Jonsson, Läraryrket**Ärendelista**

- 19 Mötets öppnande
- 20 Information och dialog - Kompetensportalen
- 21 Information och dialog - Riskanalys 2019
- 22 Information och dialog - Rekryteringsgrupp fackliga för ny förvaltningschef Hallands sjukhus
- 23 Information och dialog - Genomgång uppföljning HR-leveransmodell
- 24 Information och dialog - Ledning och utveckling inom Hälso- och sjukvården
- 25 Information och dialog - Principer för långsiktig lönebildning 2019-2022 i Region Halland
- 26 Information och dialog - Övrigt ärende: Jour och beredskap i Självservice
- 27 Beslutsärende - Regionalt tillväxtarbete i Halland 2018 – Återrapportering till Näringsdepartementet och villkorsbeslut för budgetåret 2019
- 28 Beslutsärende - Uppdrag från Regionstyrelsen till Lokala nämnder 2019
- 29 Beslutsärende - Övriga RS-ärenden
- 30 Information och dialog - övrigt ärende: Upphandling Företagshälsovården

19. Mötets öppnande

Mötet förklaras öppnat av mötesordförande, Cristine Karlsson.

20. Information och dialog - Kompetensportalen

Indre Grimpe redogjorde för att avtal nu har tecknats med leverantören Grade, med IT-stödet LUVIT. Det är ett samlat IT-stöd för kompetensförsörjning, dvs inte bara ett kursverktyg. Region Halland kommer också byta ut rekryteringssystemet Offentliga jobb till Varbi.

Tanken är att kompetensutvecklingen ska styras/matchas av verksamheternas behov och inte tvärtom och den ska bidra till ökad effekt av lärandet. Processen kommer att fortsätta utvecklas utifrån chefens och verksamhetens behov och i den takt som behövs för att det ska fungera i praktiken. Det innebär att hela systemet kommer att finnas tillgängligt för alla direkt när det driftsätts, men att införandet kommer att ske succesivt för olika delar i organisationen utifrån behov och mognadsgrad. Indre Grimpe förtydligade införandeplanen för kompetens och lärande med planerad driftstart 20 maj.

HR:s roll i implementeringsprocessen kommer att vara att i dialog med chef komma fram till var respektive verksamhet befinner sig just nu och komma överens om i vilken utvecklingstakt och i vilken omfattning som utvecklingen ska ske för respektive verksamhet.

Dialog fördes kring behov av olika utbildningar och med olika utformning för olika målgrupper och med olika erfarenheter.

Indre Grimpe förtydligade att systemet är säkrat utifrån GDPR och inga förändringar kring personuppgifter förändras i och med nya systemstöd.

Lennart Johansson, Vision, undrade vad det kostar att implementera, dvs tiden och anspänningen detta införande tar? Cristine Karlsson bemötte frågan med att utvecklingen ligger i HR:s grunduppdrag och att uppgifterna i sig redan ingår i chefens uppdrag, men kommer att bli enklare och tydligare att genomföra för chefen. Arbetet med att beskriva våra processer och rutiner, samt att använda systemstödet bidrar till ett systematiserat stöd och ökad professionalism. Systemkostnaderna har hanterats i de forum de ska hanteras.

Indre Grimpe informerade vidare att vid annonsering av lediga tjänster kommer lokal facklig part att tillfrågas och att den automatiskt kommer att få ett mail med inloggning till rekryteringssystemet för att själv kunna följa rekryteringsprocessen via tittbehörighet. Arbetsgivaren uppmuntrar de fackliga att sprida denna information som träder i kraft från och med den 2 maj.

Dragica Grahovac, SACO, lyfte även fråga kring vad vi gör med chefer som inte fungerar och som behöver en annan roll, då SACO anser att hanteringen idag inte är tillräckligt bra. Cristine Karlsson bemötte frågan med att arbetsgivaren idag saknar en definierad process för hur avveckla chefer, vilket är något som skulle behöva utvecklas. I dag hanteras avveckling av chefer utifrån den individuella situationen.

21. Information och dialog - Riskanalys 2019

Staffan Johansson informerade om att Region Halland har formulerat en ansvarsuppdelning mellan politik och förvaltning för att förtydliga vem som gör och ansvarar för vad i arbetet med riskanalys och internkontrollarbetet.

Han förtydligade att riskanalysen ägs av förvaltningarna, medan intern kontrollplan ägs av politiken.

Riskanalysen är ett underlag för fortsatt arbete på olika beslutsnivåer. De frågor som är rödmarkerade kommer troligtvis övergå till den politiska internkontrollplanen. Även andra frågor kan komma med. Politiskt beslut om vilka.

22. Information och dialog - Rekryteringsgrupp fackliga för ny förvaltningschef Hallands sjukhus och regional utvecklingsdirektör

Cristine Karlsson informerade om att vi har två pågående regionövergripande rekryteringar; förvaltningschef Hallands Sjukhus och regional utvecklingsdirektör. Konsulten Boel Lundell har rekryteringsuppdraget tillsammans med en av våra interna HR-specialister inom rekrytering, Helena Eberhardsson Nagy.

En tjänstepersonsgrupp bestående av några av regionens direktörer och förvaltningschefer kommer inledningsvis att intervjua ett antal av de sökande. Urval från intervjuerna görs av gruppen till fortsatta intervjuer som sker med politikerna och de fackliga organisationerna. Cristine redogjorde för de politiska rekryteringsgrupperna för de båda tjänsterna. Mellan två och tre kandidater är tänkta till de sistnämnda intervjutillfällena. Referenser tas efter intervjuerna och bara på de som då är aktuella.

Arbetsgivaren uppmanar de fackliga att via mail meddela Helena Eberhardsson Nagy vilka som kommer på intervjutillfällena. Datum och kontaktuppgifter framgår i utskickad presentation.

23. Information och dialog - Genomgång uppföljning HR-leveransmodell

Cristine Karlsson ramade in ärendet med en reflektion kring att vi lever i en ständigt föränderlig värld och att det krävs att vi kontinuerligt kan skruva på vår verksamhet, våra uppdrag och roller. Vi behöver klara av att vara mer agila i våra arbetssätt och organisation, för att snabbare ställa om och anpassa oss till omvärlden och interna förutsättningar och behov. Att ha en mer agil organisation kräver givetvis tydlighet i roller, ansvar och mandat. Automatisering och digitalisering är en förutsättning för att detta ska fungera.

Cristine gick igenom bakgrund till dagens arbete i Region Halland och mer specifikt för HR-organisationen, HR:s uppdragsbeskrivning, principerna för leveransmodellen och syftet med förändringen.

Dragica Grahovac, SACO, reflekterade över Vårdförbundets och Kommunals uttalande på tidigare CSG-möte, om att vissa HR-personer upplevs ta över chefsrollen. SACO kan se indikationerna och ser också att det många gånger handlar om att chefen inte tar sitt ansvar fullt ut och skjuter ifrån sig istället för att se sitt egna utvecklingsbehov i sitt chefskap.

Dialog fördes i ämnet och det konstaterades att det finns flera perspektiv i frågan, liksom flera anledningar till varför det ser ut som det gör och vad som kan göras för att såväl förebygga nya situationer som att åtgärda uppkomna situationer.

Cristine Karlsson gick igenom arbetsgivarens slutsatser om chefers uppfattning om HR-leveransmodell, utifrån utvärderingsresultatet uppdelat på förvaltningschefer och mellanchefer.

Cristine konstaterade att HR-organisationen är på helt rätt väg och att det numer läggs mer tid på rätt saker, även om vi fortfarande inte är helt framme. Framförallt finns det ett glapp mellan chefsstöd, HR och GAS, men i viss mån även övriga stödfunktioner (ekonomi, it m fl.). Uppföljningen visar också på behov av att knyta samman HR och FoU i arbetet inom det breda kompetensförsörjningsområdet.

Uppföljningen visar att cheferna önskar mer stöd i kompetensförsörjningsarbetet. Detta innebär att HR-funktionen behöver fokusera mer på detta och som effekt av det behöver Indre Grimpe, som idag är HR-chef för tre HR-team, ägna större kraft åt att driva just de olika kompetensförsörjningsprocesserna. För att möjliggöra det kommer ett av teamen, arbetsmiljöteamet, att få en annan ledning.

Dragica Grahovac, SACO, bemötte arbetsledningsförändringen med att de har sett behovet av att lyfta arbetsmiljöteamet sedan tidigare och att det är bra att ny lösning är på gång.

Cristine Karlsson redogjorde för fler beslut som fattats utifrån utvärderingen som innefattar justerat uppdrag och organiseringen för arbetsmiljöteamet, samt att klustret Närsjukvården och Psykiatrin med gemensam HR-chef förändras genom att respektive förvaltning får en egen HR-chef. Befintlig chef, Margareta Alexandersson fortsätter som chef för Psykiatrin medan rekrytering till Närsjukvården pågår.

Andra åtgärder som behöver omhändertas är att säkerställa långsiktig bemanning inom HR och att säkerställa involvering/samverkan med Kultur och skola då de har ett annat organisatoriskt upplägg.

24. Information och dialog - Ledning och utveckling inom Hälso- och sjukvården

Cristine Karlsson informerade om att tills den tillträdande hälso- och sjukvårdsdirektören Martin Engström, är på plats är Ola Johansson utsedd till tf hälso- och sjukvårdsdirektör. Ola har av regiondirektören fått i uppdrag att titta på vad det innebär att leda hälso- och sjukvården som funktion inklusive förvaltningscheferna för de olika vårdförvaltningarna för en sammanhållen vård. Arbete kommer att ske tillsammans med övriga chefer inom hälso- och sjukvårdsavdelningen, men även Martin kommer involveras i arbetet.

Jörgen Preuss har bedömt att en biträdande hälso- och sjukvårdsdirektör behövs, vilket tas med som en styrning in i arbetet.

Jörgen Preuss har även gett Martin Engström och Cristine Karlsson i uppdrag att utreda hur FoU:s roll i den strategiska utvecklingen kan stärkas.

Dialog kring behovet av en biträdande hälso- och sjukvårdsdirektör fördes kopplat till vårdens ökade behov av löpande omställning och FOU:s förändrade uppdrag, men också med tanke på utökat uppdrag för hälso- och sjukvårdsdirektören utifrån ett förändrat uppdrag för regiondirektören som kommer att ha ett större fokus på samhällsutvecklingsfrågorna, samt för att säkerställa ökad redundans i ledning och styrning.

25. Information och dialog - Principer för långsiktig lönebildning 2019-2022 i Region Halland

Då underlaget inte är utskickat till detta möte kommer frågan att komma upp även på kommande CSG. Det föreligger ett nytt beslut om Region Hallands principer för långsiktig lönebildning 2019-2022. I det nya beslutet betonas att cheferna ska jobba med lönekriterierna tillsammans med medarbetarna.

Arbetsgivaren önskar också titta vidare på möjlighet för lönekarriär generellt och specifikt för hur juniora medarbetare ska kunna få en bra löneutveckling över tid, vilket nuvarande lönebildningsprinciper med ettåriga löneöversynsavtal försvårar.

Lennart Johansson, Vision, lyfte att de reagerar på att det är en fördröjning för att få lönehöjning utifrån sin prestation, dvs om man presterar högt i augusti får man ingen löneökning för det förrän på våren efter, kanske.

Dragica Grahovac, SACO, påtalade att de önskar få in mål om jämställda löner i lönebildningsprocessen så att frågan adresseras i styrdokumentet, gärna med ett konkret verktyg i den årliga löneprocessen. SACO är starkt emot att uttrycka *icke-prioriterade* grupper när beslut om lönepolitiska prioriteringar författas, då det rimmar illa med likabehandling och inkludering.

Margot Kamruddin, Vårdförbundet, lyfte att de gärna ser ett annat ordval är just prioritering, då begreppet tolkas som att det ska ge mer än det i praktiken gör. Skapar onödig frustration för alla berörda.

26. Information och dialog - Övrigt ärende: Jour och beredskap i Självservice

Mats Bunse informerade kort om att jour och beredskap numera sker maskinellt. Det har varit ett succesivt införande och arbetsgivaren ser många fördelar och väldigt få nackdelar med hanteringen, varför den nu kommer att tillämpas fullt ut. Berör egentligen endast läkarkåren, vilka har blivit informerade om detta redan i december 2018. Hanteringen blir mer korrekt och risk för att papper försvinner minskar mm.

Anders Jönsson, Hallands läkarförening, påtalade att det är viktigt att de som har schabloner måste hanteras. Mats Bunse bemötte önskan med att det stämmer och något som också kommer att göras.

27. Beslutsärende - Regionalt tillväxtarbete i Halland 2018 – Återrapportering till Näringsdepartementet och villkorsbeslut för budgetåret 2019

Claes Hammarlund informerade om återrapporteringen och hur det regionala utvecklingsarbetet fungerar. Det regionala tillväxtarbetet och rapporteringen av arbetet styrs

av lag om regionalt utvecklingsansvar och nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft.

Claes Hammarlund förklarade vad det regionala tillväxtansvaret innebär och hur det följs upp och utvärderas årligen till Näringsdepartementet.

Prioriteringarna i regeringens strategi följs upp även i Region Hallands egen regionala utvecklingsstrategi, RUS, men i andra ordalag. Claes förtydligade även villkorsbeslut för 2019, som kompletteras med ett antal uppdrag till regionerna. För 2019 tillkommer inga nya uppdrag.

28. Beslutsärende - Uppdrag från Regionstyrelsen till Lokala nämnder 2019

Boel Abelsson-Crossley informerade om att de lokala nämnderna jobbar på Regionfullmäktiges uppdrag. De hade tidigare uppdraget att jobba för invånarens hälsa, vilket har breddats till hela samhällets utveckling i form av stöd till invånaren i Halland i alla livets skeden för en god hälsa och social hållbarhet.

Fokus under senaste året har varit att minska skillnader i hälsa och börja i tidiga åldrar, då det bidrar till individens fortsatta levnadsvillkor. Det handlar om demokrati, trygghet, delaktighet mm.

De lokala nämnderna har inga mandat att besluta vad varje kommun ska göra, utan är en plattform för dialog och kunskapsutveckling, samt uppföljning av våra olika verksamheter i Halland. Strategier i Region Halland jobbar aktivt i frågorna på Regionens uppdrag via olika politiska instanser som RSau, TU och HSU.

Regionstyrelsen uppdrag till lokala nämnderna innebär en tydligare styrning med ett förtydligande av vad som ska fokuseras på under just 2019, baserat på de befintliga stora penseldragen i bl a Agenda 2030.

Boel avslutade med att förtydliga att det handlar om att aktivt verka inom verksamhetsområdet, att samordna och att via kunskapsspridning, samt att driva på och entusiasmera och argumentera för att socialhållbarhetsfrågor hanteras i olika forum. Regionen har en strateg som jobbar tätt med politiska nämnderna och de kommunala funktionerna.

29. Beslutsärende - Övriga RS-ärenden

Cristine Karlsson inledde punkten med att föreslå att när det gäller Regionkontorets årsrapport samverkas den formellt på Regionkontorets samverkan och en information sker på CSG.

Lennart Johansson, Vision, ansåg inte att det alltid är tillräckligt. Det är flera frågor som hanteras av regionkontoret, men som berör andra förvaltningar också. Cristine bemötte uttalandet med att det inte finns en skarp gräns, utan i vissa fall krävs en överenskommelse i vilken samverkansgrupp den formella samverkan sker.

Lennart Johansson, Vision, lyfte angående punkten Regionkontorets årsrapport, att de noterat att beslutade men ej påbörjade utvecklingsinitiativ, under E-plan utveckling, har parkerats i brist på finansiering. Då många av utvecklingsinvesteringarna handlar om ny teknik som förenklar arbetet ute i verksamheterna ifrågasätter Vision om vi inte på detta sätt går miste om

framtida besparingar i driften? Lennart lyfte bl a webbtidboken som exempel. Cristine Karlsson svarade med att det kan vara värdefullt att få en genomgång av Måns Arnrup angående utvecklingsbudget, vad som parkerats och varför och kopplat till olika ekonomiska konton.

Görel Stoltz, Kommunal undrade vad samarbetet Greater Copenhagen egentligen innebär. Cristine Karlsson föreslog att Jörgen Preuss och eventuellt även Mikaela Waltersson kan bjudas in till CSG under våren för att beskriva lite mer vad de har för uppdrag och hur det är organiserat.

Margot Kamruddin, Vårdförbundet, undrade hur det går med det lokala samverkansavtalet. Anna Sköld kommer att stämma av frågan och återkommer.

Arbetsstagarorganisationerna i samverkansgruppen har i övrigt inget att erinra mot arbetsgivarens förslag till beslut.

30. Information och dialog - övrigt ärende: Upphandling Företagshälsovården

Anna Sköld informerade om att Region Halland fått domskäl i överklagan av upphandlingen av företagshälsovård som innebär att vi behöver göra om upphandlingen. Det är beskrivningen av beräkningsmodellen för värdering av bedömningskraven som var bristfälliga och varför rätten förespråkar ny upphandling.

Arbetsgivaren önskar skapa en ny upphandlingsgrupp med en representant från fackligt håll.

Mötesdeltagarna enades om att Margot Kamruddin, Vårdförbundet, ska representera de fackliga i kommande upphandling.