

**Central Samverkansgrupp**

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

Närvarande

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

För arbetstagarparten: Margot Kamruddin (Vårdförbundet)
Lennart Johansson (Vision)
Görel Stoltz (Kommunal)
Magnus Lönn (Ledarna)
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

Magnus Lönn, Ledarna**Ärendelista**

- 31 Mötets öppnande
- 32 Information och dialog - Planeringsförutsättningar budget 2020
- 33 Information och dialog - Kompetensportalen
- 34 Information och dialog - Kravspecifikation för förvaltningschef HS och regional utvecklingsdirektör
- 35 Information och dialog - Principer för långsiktig lönebildning 2019-2022 i Region Halland
- 36 Information och dialog - Information om justering av HR-leveransmodell
- 37 Information och dialog - Utveckling av ledningsfunktionen

31. Mötets öppnande

Mötets ordförande, Cristine Karlsson förklarade mötet öppnat.

32. Information och dialog - Planeringsförutsättningar budget 2020

Louise Lindstedt förklarade att planeringsförutsättningarna syftar till att ge politiken, vår ledning, en bild av nuläget att föra dialog kring och för att därefter kunna fatta väl underbyggda beslut om prioriteringar i kommande mål och budget.

Louise poängterade att mötesmaterialet är ett arbetsmaterial för ärendedialog. Arbetstagarorganisationerna är även välkomna att påtala tre fokusområden som de önskar prioritera 2020, via mail till Anna Sköld senast 190321.

Louise beskrev arbetsgången för processen. Planen är att beslut tas i Regionfullmäktige den 19 juni. Louise gick igenom nuläget för samhällsekonomiska-, demografiska- och arbetsmarknadsförutsättningar, prognos för de kommande åren och de konsekvenser de ger Region Hallands verksamhetsbehov och förutsättningar.

Lennart Johansson, Vision, påpekade avsaknaden av att informera invånarna om att vi aktivt går mot mer digitaliserade tjänster och att det inte är säkert att vi når de som behöver dessa tjänster mest. Det finns risk för att många, framförallt äldre, inte skaffat internet och därmed inte inkluderas i framtida välfärdstjänster eller nås av framtida kommunikation/information.

Cristine Karlsson beskrev nuläget och kompetensförsörjningsförutsättningar för Region Halland som arbetsgivare, samt vad Region Halland som arbetsgivare därför behöver prioritera för att möta verksamheternas behov långsiktigt.

Lennart Johansson, Vision, påtalade att området digitalisering skulle behöva kompletteras med automatisering, eller RPA, för det interna arbetet.

Dialog kring att våga satsa på investeringar som kostar mycket, men som syftar till nya effektivare arbetssätt, som kräver lägre personaltäthet fördes. Ett sätt att möta ökade behov i samhället där arbetskraften inte kommer att kunna öka i samma takt.

Dragica Grahovav, SACO, ansåg att det viktigaste är vad vi gör nu 2020-2022. SACO önskar prioritera fokusområdena psykisk ohälsa bland unga och barn, med mer resurser till BUP, primärvården, den nära vården, då det är framtiden. De önskar ett vägval om vårdvalet vara eller inte vara och om det ska vara kvar behöver mer resurser till närsjukvården. SACO önskar även att det avsätts medel till de förvaltningar som ska köpa RGS tjänster, så att de har förutsättningar att betala för sig.

Magnus Lönn, Ledarna, höll med SACO om att det blir konstigt att rikta besparingskrav på en förvaltning som bidrar till helheten. Att förvaltningsledningarna behöver förhålla sig till Region Halland som en helhet och inte stuprörstänk.

33. Information och dialog - Kompetensportalen

Information om hur införandet av ny kompetensportal och nytt arbetssätt kommer påverka medarbetare, främst kopplat till kompetens, samt information om utvecklingssamtal och dess koppling till IT-stödet.

Indre Grimpe beskrev nuläget för utvecklingen av processen för kompetens och lärande och visade på vilka verksamheter som kommer att starta upp den 20 maj i det nya systemet.

Sandra Petersson berättade om det förändrade angreppssättet för utvecklingssamtal som syftar till att förenkla och lättare följa upp samtalet i den nya kompetensportalen. Frågeområdena och frågorna i systemet är just ett stöd för att rama in hur ett kvalitativt samtal bör se ut. Det är inte ett krav på att samtliga frågor ska samtalas kring i varje enskilt utvecklingssamtal. Det kommer att vara medarbetaren själv och chefen som äger samtalet och är de enda som kan skriva och se anteckningar från samtalet i systemet.

Dragica Grahovac, SACO, önskar att medarbetaren ska kunna välja om anteckningar från samtalet ska ske på papper eller digitalt och om vara tillgängligt för chefs chef eller ej.

Magnus Lönn, Ledarna, ser fram emot att börja använda systemet för kommande utvecklingssamtal. Ett mycket bra stöd, med färre och relevanta frågor som förenklar samtalet och uppföljningen av det.

Indre följde även upp fackens syn på deras tillgång till rekryteringsstödet. Bara positiva kommentarer från närvarande arbetstagarorganisationer.

34. Information och dialog - Kravspecifikation för förvaltningschef HS och regional utvecklingsdirektör

Arbetsgivaren efterfrågade arbetstagarorganisationernas synpunkter på viktiga krav för regional utvecklingschef.

Lennart Johansson, Vision, lyfte att de inte ansåg att arbetsgivaren fångat interna/externa perspektiven och sammanhållningen.

Arbetsgivarens efterfrågade synpunkter på kravspecifikationen förvaltningschef Hallands sjukhus.

Lennart Johansson, Vision, lyfte att formuleringen *god förmåga att förstå var Hallands sjukhus står idag* är svårtolkad. Behöver omformuleras. I övrigt anser Vision att det är viktigt att den som anställs förstår vilket handlingsutrymme den har att driva sin verksamhet strategiskt och vad som förväntas av den i det sammanhanget, så att det inte kolliderar med det uppdrag som Region Halland ska driva övergripande.

Anders Jönsson, Hallands läkarförening, lyfte att personlig framtoning är mycket viktigt och reflekterade om att det inte är chefer som utvecklar organisationen, det gör professionen. Däremot ansvarar chefen för att utveckling bedrivs och åt vilket håll.

Arbetsgivaren avrundade ärendet med att det går bra att återkomma med eventuella synpunkter på kravspecifikationerna till och med början av nästa vecka och då till Helena Eberhardsson Nagy.

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

Joachim Björnklev öppnade för möjligheten att ställa frågor kring principer för långsiktig lönebildning.

Lennart Johansson, Vision, förde till protokollet att de önskar ha med ett samhällsstrukturerat löneperspektiv i skrivelsen. Det finns stora löneskillnader mellan yrkesgrupper, många är könsbundna av tradition, vilket kan behöva synas. Vision önskar även ett mer offensivt dokument.

Magnus Lönn, Ledarna, ansåg att det står att *vissa yrkesgrupper kommer särskilt att beaktas*, men inte vilka de är. Joachim Björnklev förklarade att det ännu inte är klart vilka dessa är, utan texten handlar om att öppna upp för möjligheten år för år.

Dragica Grahovac, SACO, lyfte att de är positiva till att överordnad chef har insyn i chefernas lönesättning mellan löneöversynsperioden. De är vidare nöjda med att *icke prioriterade grupper* inte längre står med. De önskar dock tydligare krav på och uppföljning av chefers resultat, dvs de saknar ordet resultat i texten om chefsuppdraget. De ser att jämställdhetsperspektivet nämns, vilket är bra, men saknar perspektivet nyanställda med höga ingångslöner kontra lönenivån för befintliga medarbetare med lång erfarenhet inom organisationen.

Anders Jönsson, Hallands läkarförening, höll md SACO och påtalade att kommande kompetensbrist kommer att bli lönedrivande och medföra än större fördel för nyanställda till nackdel för de med lång anställning inom Region Halland.

Magnus Lönn, Ledarna, ansåg att arbetsgivaren behöver ha en strategi för att hantera de högre ingångslönerna och samtidigt belöna prestation hos befintlig personal, för att behålla och utveckla. Ledarna poängterade även vikten av att säkerställa cheferns förutsättningar och önskar att det begreppet är med i lönebildningsprinciperna.

36. Information och dialog - Information om justering av HR-leveransmodell

Arbetsgivaren informerade om förslag till förändringar utifrån utvärdering av HR-leveransmodell. Cristine Karlsson förtydligade de nio punkter som redovisats i utvärderingen.

Närmast kommande förslag till förändringar är att dela upp klustret närsjukvården och psykiatrin, att renodla det regionövergripande kompetensförsörjningsområdet, samt knyta samman HR och FoU för ett samlat kompetensutvecklingspaket. Det innebär i praktiken att hitta en annan ledning för arbetsmiljöteamet, förslagsvis att Margareta Alexandersson får det uppdraget. Teamet är organisatoriskt kvar på regionkontoret. Vi testar och ser hur det fungerar, att jobba mer samordnat och agilt inom HR. Risk- och konsekvensanalys kommer att göras den 22 mars kl 13:00. En till två representanter från CSG bjuds in att delta. Arbetstagarorganisationerna kom överens om att Dragica Grahovac och Görel Stoltz deltar. Kallelse kommer att skickas ut via Joachim och Svetlana som kommer att hålla i arbetet.

Arbetsgivaren skickar ut slutversion av beslutsunderlaget så snart som möjligt. Arbetstagarorganisationerna har möjlighet att lämna in synpunkter per omgående. Ärendet kommer att behandlas inför beslut vid nästa CSG.

37. Information och dialog - Utveckling av ledningsfunktionen

Cristine Karlsson belyste organisationens behov av att löpande kunna skruva på verksamheter och organisation för att möta ett ständigt föränderligt samhälle och behov i verksamheterna. Regionledningen önskar i sammanhanget mynta ett nytt begrepp - "semipermanent organisation", där det är viktigt med en tydlighet i roller och ansvar för att undvika en rörig

organisation som är under ständig förändring. Arbetsgivarens förslag på ledningsstruktur syftar till att ge förutsättningar att möta den semipermanenta organisationen, i kombination med regionstyrelsens förväntningar på regiondirektören (att företräda Region Halland).

Cristine Karlsson beskrev tänkt ledningsstruktur. Hälso- och sjukvårdsdirektören och Regional utvecklingsdirektören är tänkta att förstärka och ersätta regiondirektören i sakområdena, våra kärnverksamheter. Det behövs även två funktioner som förstärker och ersätter våra verksamheter övergripande internt respektive externt för regionkontoret som förvaltning. Internt föreslås Cristine Karlsson, dvs regionkontorets verksamhetsfrågor som arbetsgivare och externt av Nina Mårtensson, för att driva dialogen i kommuner och regionledningsforum.

Den tidigare funktionen administrativ direktör kommer därmed inte att återbesättas, utan ansvarsområden som låg inom den rollen delas upp i denna nya ledningsstruktur.

Ulrika Bertilsson föreslås få i uppdrag att samordna ärendeflödena till TU under tiden rekrytering av regional utvecklingsdirektör pågår.

Risk- och konsekvensanalys behöver göras och en från CSG bör vara med i denna. Margot Kamruddin utsågs som CSGs representant och även Magnus Lönn ska få kallelse. Önskemål om att en från regionkontorets samverkan också är med lyftes och Cristine Karlsson beslöt att en sådan kommer att tillfrågas.

Tanken är även att respektive direktör organiserar ett team som stödjer processen. Innebär inte ökade resurser, utan omfördelning i olika uppdrag.