

Central Samverkansgrupp**Tid:** kl. 09:00-12:00**Plats:** Utvecklingen, Södra vägen 5, plan 3

För arbetsgivarparten: Cristine Karlsson (-), ordförande
Joachim Björnklev, förhandlingschef
Anette Ranefjärd, HR-specialist
Anna Sköld
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)
Juliska Tot Wikström (Vårdförbundet)

Vid eventuella förhinder meddela snarast mötets sekreterare.

Välkomna!

1. Mötets öppnande

Mötets ordförande förklarar mötet öppnat.

2. Information och dialog - Yttrande till Granskning av regionens arbete för att motverka samt hantera hot och våld

Förtydligande kring vilka åtgärder som arbetsgivaren har för avsikt att genomföra utifrån revisionsrapporten.

Bilagor

- Yttrande revisionsrapport - Granskning av regionens arbete för att motverka samt hantera hot och våld(286046) (0)_TMP
- Tjänsteskrivelse Svar Revisionsrapport Granskning av regionens arbete för att motverka samt hantera hot och våld mot anställda(286029) (0)_TMP
- presentation Revision hot och våld 2019

3. Information och dialog - Dialog kravprofil förvaltningschef Närsjukvården i Halland

Behovsdialog inför rekrytering.

4. Information och dialog - regionkontorets verksamhet

Information från förvaltningschef kring verksamheten och dialog kring aktuella frågor. Mötesdeltagare uppmuntras att även maila frågor i förväg.

5. Beslut - Framtida arbetssätt och roller för kompetensutvecklingsadministration

Arbetsgivaren har för avsikt att genomföra förändringar enligt förslag.

Bilagor

- 2019-05-23 Information om förändring Kompetensutveckling och lärande
- 2019-05-23 Kompetensutveckling information om förändring i arbetssätt och roller CSG

6. Information och dialog - Jämställdhetsintegrerad styrning & ledning i Region Halland

Information om arbetet inom ramen för projektet Modellregioner för jämställdhetsintegrering 2019.

Bilagor



BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

Kallelse
2019-06-12

- Jämställdhetsintegrering CSG 190612

Information och dialog -
Yttrande till Granskning av
regionens arbete för att
motverka samt hantera hot
och våld

2

Datum
2019-05-31Diarienummer
RS190520

Till:
Regionens revisorer

Yttrande revisionsrapport - Granskning av regionens arbete för att motverka samt hantera hot och våld mot anställda

PwC har på uppdrag av revisorerna i Region Halland granskat regionens arbete för att motverka samt hantera hot och våld mot anställda. Revisorerna har beslutat att översända rapporten till regionstyrelsen, Driftnämnden Hallands sjukhus, Driftnämnden Psykiatri, Driftnämnden Ambulans, diagnostisk och hälsa samt Driftnämnden Närsjukvård med begäran om svar om vilka åtgärder regionstyrelsen och driftnämnderna avser att vidta med anledning av resultatet i granskningen.

Detta yttrande omfattar hela regionen inom hälso- och sjukvårdsområdet då mycket av arbetet för att motverka samt hantera hot och våld mot anställda sker integrerat inom regionen. Respektive driftnämnds svar på revisionsrapportens rekommendationer avser bara de delar av yttrandet som ligger inom ramen för nämndens ansvar.

Rekommendation 1. Säkerställa att förvaltningarnas riskkartläggningar genomförs i enlighet med de regionövergripande mallar som regionkontoret har tagit fram, samt:

Rekommendation 2. Säkerställa att riskkartläggning genomförs i samband med förändring av verksamheten i enlighet med rutinen för *Hot och våld i arbetsmiljö*.

Regiongemensam mall och rutin för riskkartläggningar finns framtagna. Under våren har revidering av dessa gjorts för att komplettera med fler riskperspektiv, bland annat säkerhetsperspektivet och för att förenkla och förtydliga. Därtill behöver tillgången på metodstöd säkerställas i samband med riskkartläggningarna, samt kommunikationsplan tas fram för att säkerställa kännedom om rutin och mallar i hela organisationen.

Regiongemensam rutin och checklista för årlig arbetsmiljörund fastställdes i slutet på 2018. Samtliga förvaltningar har i år använt de regiongemensamma frågorna och därmed säkerställt likvärdig kvalitet i kartläggning, riskbedömning och uppföljning av åtgärder. Ronden utgör även underlag till prioriterade aktiviteter i respektive

förvaltnings årliga arbetsmiljöplan. Hallands sjukhus, Ambulans, diagnostik och hälsa, samt delar av Regionservice har fört in arbetsmiljörenden i styr- och ledningssystemet Stratsys, vilket även säkerställt en transparens och bidragit till en enklare hantering.

Säkerhetsavdelningen har under våren arbetat med att tydliggöra att säkerhetsperspektivet beaktas, exempelvis fysiskt skydd vid förändringar i verksamheten. I detta arbete ingår också att få med allmän säkerhet inom ramen för PTS (Programteknisk standard) i alla byggprojekt.

Rekommendation 3. Kontrollera och säkerställa att adekvata åtgärder vidtas vid identifierade risker i arbetsmiljön.

Revisionsrapportens rekommendationer för denna punkt berör framförallt Psykiatri i Halland. I Psykiatri i Halland görs riskkartläggningar enligt rutin vid verksamhetsförändringar och de genomförs enligt de regiongemensamma mallar som finns. För att säkerställa att åtgärder för att förebygga förekomsten av hot och våld, samt för att vidareutveckla det förebyggande arbetet kommer Psykiatri i Halland att skapa en förvaltningsövergripande arbetsgrupp med säkerhetssamordnare, HR, samt linjechefer. Förvaltningens beslut att samtliga medarbetare ska utbildas i hot och våld i arbetet och hur hot och våld ska förhindras följs upp systematiskt i samband med ordinarie uppföljningsrapport 2, samt helårsuppföljningen.

Avseende revisionsrapportens bedömning kring larm vid extravak på somatisk vårdavdelning, finns det tillgång till larm vid extravak på somatisk avdelning. Hallands sjukhus Varberg har två mobila larm som kan användas över hela sjukhuset. Hallands sjukhus Halmstad har installerade larm på de avdelningar där extravak oftast förekommer. Det pågår även arbete med att ta fram rutiner för riskbedömning av arbetsmiljön i samband med att patient från psykiatri läggs in på en somatisk avdelning, samt ett samarbete med somatiken kring utbildning i syfte att förbättra arbetsmiljön har påbörjats.

Arbetsskador och tillbud följs upp i respektive samverkansgrupp enligt plan, samt Psykiatriens fyra samverkansgrupper har årligen en heldags workshop med syftet att utveckla det förebyggande arbetsmiljöarbetet med särskilt fokus på hot och våld.

HR- och säkerhetsavdelningen kommer tillsammans med regionfastigheter utveckla forum för samverkan och informationsutbyte för uppföljning av riskanalyser och avvikelserapportering med mera.

Översyn av tillbuds- och avvikelssystemen, samt vaktarrapporter kommer att göras för bättre samordning och för att minska risken för dubbelarbete och missförstånd.

Rekommendation 4. Säkerställa att chefer och skyddsombud har tillräcklig kunskap rörande arbetsmiljölagstiftningen och regionens arbetsmiljöarbete.

Nyanställda chefer och skyddsombud erbjuds vid ett flertal tillfällen varje år en arbetsmiljöutbildning där arbetsmiljölagstiftningen och regionens arbetsmiljöarbete ingår.

Samtliga chefer erbjuds utbildning i rehabiliteringsprocessen med tillhörande praktisk hantering i regionens system för rehabiliteringsarbetet. Från och med hösten 2019 kommer denna utbildning förlängas och ge mer utrymme även för genomgång av rutinen för tillbud och arbetsskador, hur rapportering sker i systemet och hur ärendena ska hanteras i praktiken. Därmed höjs kunskapsnivån bland chefer i att riskbedöma och hantera bland annat hot- och våldsincidenter. Även huvudskyddsombud kommer under hösten 2019 att få utbildning i regionens tillbud- och arbetsskaderutin med tillhörande system för ärendehantering.

En webbgrundutbildning i bemötande av hotfulla personer, i syfte att förhindra hot och våld, planeras att tas fram internt under hösten. Målgruppen är alla medarbetare. Kompetenshöjande insatser för HR-partners på förvaltningarna kommer också att göras i början av 2020 som syftar till att möjliggöra för ett mer tillgängligt och nära stöd för chefer i dessa frågor.

Rekommendation 5. Säkerställa att samtliga medarbetare inom regionens verksamheter har tillräcklig kunskap rörande hot och våld i arbetet, och hur detta kan förhindras.

I samband med utbildning i arbetsmiljö för nyanställda ingår alltid information om rutiner för hot och våld, samt hur anmälan vid förekomst går till. Regionstyrelsen avser att inkludera även information kring krisstöd i denna.

Då revisionsrapporten särskilt belyser Närsjukvårdens verksamheter i denna punkt framför Driftnämnd Närsjukvården följande. För att säkerställa att medarbetare inom Närsjukvården har kännedom om rutiner och dess tillämpning, bland annat vikten av att genomföra riskkartläggningar, kommer information i frågan att lyftas på chefsforum under hösten 2019.

En utvärdering av befintlig utbildning i extern regi för bemötande av hotfulla personer har genomförts under hösten 2018 och resulterat i ett förslag på en utvecklad utbildningsmodell för att säkerställa tillräckliga faktakunskaper och praktisk tillämpning med anpassad teamträning för olika målgrupper i verksamheten. I skrivande stund pågår ett arbete med att ta fram en utbildningsplan för att förverkliga den nya modellen. Målet är att den ska vara i drift under 2021 för samtliga

målgrupper, med en succesiv implementering. Fram till att den nya modellen är i drift säkerställs utbildning för all personal via extern leverantör.

För att säkerställa systematisk fortbildning i ämnet kommer frågan kring rutin, lämpligt agerande och krisstöd läggas in i chefernas årshjul så att frågan tas upp på arbetsplatsträff eller liknande forum minst 1 gång/år i alla verksamheter.

Rekommendation 6. Säkerställa att riktlinjer och rutiner är förankrade i verksamheterna.

I samband med arbetsmiljöutbildning för nyanställda ingår alltid information om rutiner för hot och våld, samt hur anmälan vid förekomst av detta går till. För att säkerställa att alla medarbetare har god kännedom om rutiner och dess tillämpning kommer Närsjukvården som en del av det systematiska förebyggandearbetet, säkerställa att frågorna lyfts på chefsforum under hösten 2019. Respektive verksamhetschef ansvarar för att rutinerna är kända hos deras medarbetare.

I revisionsrapporten framkommer att verksamheter inom Ambulans diagnostik och hälsa behöver arbeta med att etablera rutiner avseende våld och hot. Ambulansverksamheten har utarbetat en handlingsplan utifrån resultaten från revisionsrapporten. Handlingsplanen innehåller olika åtgärder och en egen basutbildning avseende hot och våld. Hälsa och funktionsstöd har sett över sina lokaler och väntrum utifrån hot- och våldsperspektiv och cheferna har haft dialog med medarbetarna för att bygga in riskanalytiskt tänkande. Det är säkerställt att den regionala bevakningsenhetens väktare som verkar på Hallands sjukhus kan nyttjas. Revisionsrapporten konstaterar även att arbetsmiljöronder görs i pappersformat alternativt i Excel. Som nämnts tidigare har Ambulans, diagnostik och hälsas verksamheter i år genomfört arbetsmiljöronden i styr- och ledningssystemet Stratsys. På detta sätt får verksamheterna resultat på verksamhets-, områdes- och förvaltningsnivå. Vidare underlättar det för chefer att göra riskkartläggning.

Säkerhetsrutiner (nya och reviderade) förankras i säkerhetssamordnarnätverket som lyfter dem till respektive förvaltningschef för spridning till verksamheterna. Ett arbete med att förtydliga beslutsgången genom alla led behöver genomföras. Rutinen för säkerhetsarbetet bör även läggas in i chefernas årshjul så att frågan aktualiseras vid alla förändringar eller minst 1 gång/år. Även rutinen för tillbud och arbetsskador med tillhörande rapporteringshantering bör läggas in i chefernas årshjul för att säkerställa en medvetenhet hos chefer och medarbetare.

Ett arbete pågår även med att utveckla uppföljning och återkoppling av tillbud och arbetsskador i syfte att förenkla och förtydliga, samt få en ökad återrapportering till medarbetarna. Regionstyrelsen är medveten om att de genom systematisk

uppföljning säkerställer att även åtgärder görs, att medarbetarnas förtroende för chefen ökar och att engagemanget för att rapportera händelser ökar.

Rekommendation 7. Se över frågeformuleringarna och svarsalternativen vad gäller frågor rörande hot och våld i medarbetarenkäten.

Arbetsgivaren har för avsikt att förtydliga frågeformuleringen kring vart man vänder sig vid utsatthet, inför nästa undersökningstillfälle, då det framkommit i utvärderingen av medarbetarundersökningsprocessen att vissa yrkesgrupper misstolkar frågan. Dessutom kommer en fråga kring om medarbetaren vet hur den ska agera i den akuta hot eller våldssituationen att läggas till.

Arbetsgivaren har i övrigt inte för avsikt att dela upp utsatthetsfrågorna med anledning av att undersökningens resultatets syfte är att ge en indikation på hur organisationen mår och inom vilka arbetsmiljöområden som eventuella risker eller brister, respektive styrkor upplevs förekomma. Resultatet ska hanteras som ett dialogunderlag för respektive arbetsplats att gemensamt analysera och riskbedöma arbetsplatsens arbetsförhållanden, samt ge förutsättningar för väl underbyggda prioriteringar av förbättringsåtgärder för arbetsgruppen eller, vid behov, fördjupande undersökning eller analys. Arbetsgivaren ser även en risk för att anonymitet och integritet inte kan säkerställas om en uppdelning i svaren mellan chef och medarbetare görs, med en möjlig konsekvens att chefer på individnivå hängs ut, vilket skulle kunna leda till en kränkning i sig.

Arbetsgivarens interna utvärdering har även visat på att modellen med få frågor och den snabba återkopplingen har bidragit till att medarbetare har känt ett större ägandeskap och känsla av delaktighet i analys av resultatet än tidigare år, samt påverkansmöjlighet av vilka de prioriterade åtgärderna bör vara.

Rekommendation 8. Upprätta regiongemensamma riktlinjer för införande och upprätthållande av skal- och tillträdesskydd för Hallands sjukhus eftersom medarbetare från olika förvaltningar arbetar i samma lokaler

Riktlinjer för det fysiska skyddet av Region Hallands lokaler och verksamheter kommer att tas fram av Säkerhetsavdelningen tillsammans med Regionfastigheter.

Regionstyrelsen

Mikaela Waltersson
Regionstyrelsens ordförande

Cristine Karlsson
HR-direktör



Datum
2019-05-31

Diarienummer
RS190520

Regionkontoret
Anna Sköld
HR-strateg

Regionstyrelsen

Revisionsrapport Granskning av regionens arbete för att motverka samt hantera hot och våld mot anställda

Förslag till beslut

Regionstyrelsens arbetsutskott föreslår Regionstyrelsen besluta att

- till revisionsrapporten anta förslag till yttrande.

Sammanfattning

Syftet med genomförd revision är att bedöma om Regionstyrelsen och driftnämnderna för Hallands sjukhus, Psykiatri, Ambulans diagnostik och hälsa, samt Närsjukvård bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda.

Efter genomförd revision är revisorernas bedömning att Regionstyrelsen och ansvariga driftnämnder inte bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda.

Bedömningen grundar sig på analys av sju kontrollmål:

- Risker för hot och våld har utretts och dokumenterats genom riskanalyser i verksamheterna.
- Tillräckliga åtgärder har vidtagits utifrån genomförda riskanalyser.
- Verksamheterna har förebyggande säkerhetsrutiner för att så långt som möjligt undvika hot och våld.
- Det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot anställda.
- Det finns tydliga rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna situationer.
- Anställda erbjuds ett tillräckligt stöd vid uppkomna situationer.
- Förkomsten av hot och våld följs upp och analyseras.

Utifrån granskningen anses samtliga kontrollmål, förutom ett vara delvis uppfyllda. Bedömning för kontrollmålet om att anställda erbjuds ett tillräckligt stöd vid uppkomna situationer anses ej tillämbart.

Revisorerna rekommenderar följande åtgärder:

1. Säkerställa att förvaltningarnas riskkartläggningar genomförs i enlighet med de regionövergripande mallar som regionkontoret har tagit fram.
2. Säkerställa att riskkartläggningar genomförs i samband med förändring av verksamheten i enlighet med rutinen för *Hot och våld i arbetsmiljö*.

3. Kontrollera och säkerställa att adekvata åtgärder vidtas vid identifierade risker i arbetsmiljön.
4. Säkerställa att chefer och skyddsombud har tillräcklig kunskap rörande arbetsmiljölagstiftningen och regionens arbetsmiljöarbete.
5. Säkerställa att samtliga medarbetare inom regionens verksamheter har tillräcklig kunskap rörande hot och våld i arbetet, och hur detta kan förhindras.
6. Säkerställa att riktlinjer och rutiner är förankrade i verksamheterna.
7. Se över frågeformuleringarna och svarsalternativen vad gäller frågor rörande hot och våld i medarbetarundersökningen.
8. Upprätta regiongemensamma riktlinjer för införande och upprätthållande av skalskydd för Hallands sjukhus eftersom medarbetare från olika förvaltningar arbetar i samma lokaler.

I bifogat yttrande framgår vad regionstyrelsen tillsammans med driftnämnderna för Hallands sjukhus, Psykiatri, Ambulans, diagnostik och hälsa, samt Närsjukvård önskar framföra med anledning av revisionsrapportens rekommendationer.

Bakgrund

Antalet fall av våld och hot mot vårdpersonal har ökat kraftigt de senaste åren i Sverige. Hot och våld mot anställda är en arbetsmiljöfråga. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att arbetsplatser löpande ska utformas och utrustas så att de förebygger risk för hot och våld, rutiner ska vara anpassade till de olika verksamheterna och vara väl kända så att alla medarbetare ska kunna känna trygghet även i verksamheter där risken för att bli utsatt för hot och våld i arbetet är påtaglig. Revisorerna har utifrån sin riskbedömning av det systematiska arbetsmiljöarbetet beslutat att genomföra en granskning av om regionens arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda är tillräckligt. Revisorerna har med anledning av samhällsets utveckling valt att fokusera på de verksamheter som bedriver hälso- och sjukvård.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Svårt att ange i dagsläget. Klart är att åtgärder med nya säkerhetsrutiner, ökat stöd och utbildning, förändrade lokaler och utökat skalskydd kommer att vara kostnadsdrivande. Respektive förslag till åtgärd behöver kostnadsberäknas var för sig inför att beslut ska tas.

Jörgen Preuss
Regiondirektör

Cristine Karlsson
HR-direktör

Bilaga:

Revisionsrapport – Granskning av regionens arbete för att motverka samt hantera hot och våld mot anställda

Yttrande revisionsrapport – Granskning av regionens arbete för att motverka samt hantera hot och våld

Styrelsens/nämndens beslut delges

Regionstyrelsen

DN Hallands sjukhus

DN Psykiatri

DN Ambulans diagnostik och hälsa

DN Närsjukvården Halland



BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

**Granskning av Regionens arbete för att motverka samt hantera
hot och våld
CSG 2019-06-12**

Granskning av Regionens arbete för att motverka samt hantera hot och våld

Syfte:

Bedöma om Regionstyrelsen och driftsnämnderna för Hallands sjukhus, Psykiatri, Ambulans diagnostik och hälsa, samt Närsjukvården bedriver ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda.

Slutsats:

Det bedrivs inte ett tillräckligt arbete med att förebygga, förhindra och hantera hot och våld mot anställda.

Målområde som bedöms vara delvis uppfyllda:

- Risker för hot och våld har utretts och dokumenterats genom riskanalyser i verksamheterna.
- Tillräckliga åtgärder har vidtagits utifrån genomförda riskanalyser.
- Verksamheterna har förebyggande säkerhetsrutiner för att så långt som möjligt undvika hot och våld.
- Det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att förhindra och motverka hot och våld mot anställda.
- Det finns tydliga rutiner för hur anställda ska hantera uppkomna situationer.
- Förekomsten av hot och våld följs upp och analyseras.

Målområde anses inte tillämpligt:

- Anställda erbjuds ett tillräckligt stöd vid uppkomna situationer.

Revisorernas rekommendationer

1. Säkerställa att förvaltningarnas riskkartläggningar genomförs i enlighet med de regionövergripande mallar som regionkontoret har tagit fram.
2. Säkerställa att riskkartläggningar genomförs i samband med förändring av verksamheten i enlighet med rutinen för *Hot och våld i arbetsmiljö*.
3. Kontrollera och säkerställa att adekvata åtgärder vidtas vid identifierade risker i arbetsmiljön.
4. Säkerställa att chefer och skyddsombud har tillräcklig kunskap rörande arbetsmiljölagstiftningen och regionens arbetsmiljöarbete.
5. Säkerställa att samtliga medarbetare inom regionens verksamheter har tillräcklig kunskap rörande hot och våld i arbetet, och hur detta kan förhindras.
6. Säkerställa att riktlinjer och rutiner är förankrade i verksamheterna.
7. Se över frågeformuleringarna och svarsalternativen vad gäller frågor rörande hot och våld i medarbetarundersökningen.
8. Upprätta regiongemensamma riktlinjer för införande och upprätthållande av skalskydd för Hallands sjukhus eftersom medarbetare från olika förvaltningar arbetar i samma lokaler.

Förslag till regionstyrelsens yttrande

Rekommendation 1. Säkerställa att förvaltningarnas riskkartläggningar genomförs i enlighet med de regionövergripande mallar som regionkontoret har tagit fram, samt:

Rekommendation 2. Säkerställa att riskkartläggning genomförs i samband med förändring av verksamheten i enlighet med rutinen för *Hot och våld i arbetsmiljö*.

- Regiongemensam mall och rutin för riskkartläggningar finns framtagna. Arbete med att säkerställa metodstöd och kunskap på området planeras.
- Arbetsmiljörond görs numera enligt regiongemensam mall och rutin. Riskbedömningarna är underlag till prioriterade aktiviteter i respektive förvaltnings årliga arbetsmiljöplan. Digitaliserad via Stratsys för säkerställd transparens och uppföljning, samt enklare hantering.
- Säkerhetsavdelningen har tydliggjort att säkerhetsperspektivet beaktas, exempelvis fysiskt skydd vid förändringar i verksamheten, samt att allmän säkerhet inom ramen för PTS (Programteknisk standard) i alla byggprojekt ingår.

Rekommendation 3. Kontrollera och säkerställa att adekvata åtgärder vidtas vid identifierade risker i arbetsmiljön. (Punkten berör framförallt Psykiatri i Halland)

- Riskkartläggningar görs vid verksamhetsförändringar enligt regiongemensam mall.
- En förvaltningsövergripande arbetsgrupp ska säkerställa det förebyggande arbetet.
- Uppföljning av utbildning sker vid uppföljningsrapport 2, samt årsuppföljningen.
- Det finns tillgång till larm vid extravak på somatisk avdelning. Rutin för riskbedömning när patient från psykiatri läggs in på somatisk avdelning tas fram och samarbete med somatiken kring utbildning har påbörjats.
- Samverkansgrupperna: följer upp arbetsskador och tillbud. Årlig heldagsworkshop: förebyggande arbetsmiljöarbete, särskilt fokus på hot och våld.
- Forum för samverkan & informationsutbyte för uppföljning av riskanalyser och avvikelserapportering (HR, säkerhet & regionfastigheter) kommer utvecklas.
- Översyn av tillbuds- och avvikelssystemen, samt väktarrapporter kommer att göras.

Forts förslag yttrande

Rekommendation 4. Säkerställa att chefer och skyddsombud har tillräcklig kunskap rörande arbetsmiljölagstiftningen och regionens arbetsmiljöarbete.

- Arbetsmiljöutbildningar finns för nyanställda chefer och skyddsombud
- Fördjupande utbildning i rehabiliteringsprocessen, samt tillbud och arbetsskador, teori + praktik erbjuds chefer
- Huvudskyddsombud erbjuds särskild utbildning i tillbud och arbetsskador
- Webbaserad grundutbildning för alla i bemötande av hotfulla personer planeras
- Kompetenshöjande insatser för HR-partners -> möjliggör ett mer tillgängligt och nära stöd för chefer

Rekommendation 5. Säkerställa att samtliga medarbetare inom regionens verksamheter har tillräcklig kunskap rörande hot och våld i arbetet, och hur detta kan förhindras. (punkten berör framför allt Närsjukvården)

- I introduktion för nyanställda ingår information kring hot och våld, inkludera krisstöd.
- Säkerställa kännedom om rutiner och dess tillämpning på chefsforum hösten 2019.
- Utvecklad utbildningsmodell för hot och våld inkl. målgruppsanpassad teamträning är på gång. Extern leverantör upphandlad under tiden implementation sker.
- Området in i chefernas årshjul, för dialog på APT el liknande.

Forts förslag yttrande

Rekommendation 6. Säkerställa att riktlinjer och rutiner är förankrade i verksamheterna.

- Ingår i arbetsmiljöutbildning för nyanställda, lyfts på chefsforum i höst.
- Ambulansverksamheten har en handlingsplan, inkl. egen basutbildning avseende hot och våld. Hälsa och funktionsstöd har sett över sina lokaler och väntrum och dialog förs för att bygga in riskanalytiskt tänkande. Den regionala bevakningsenhetens väktare som verkar på Hallands sjukhus kan nyttjas.
- Arbetsmiljöronden genomförs i styr- och ledningssystemet Stratsys.
- Säkerhetsrutiner förankras i säkerhetssamordnarnätverket, lyfts till resp. förvaltningschef för spridning till verksamheterna. Beslutsgången genom alla led behöver förtydligas. Rutinen för säkerhetsarbetet resp. tillbud och arbetsskador bör läggas in i chefernas årshjul.
- Utveckling av uppföljning och återkoppling av tillbud och arbetsskador i syfte att förenkla och förtydliga, samt få en ökad återrapportering till medarbetarna pågår

Forts förslag yttrande

Rekommendation 7. Se över frågeformuleringarna och svarsalternativen vad gäller frågor rörande hot och våld i medarbetarenkäten.

- Förtydligande kring frågeformuleringen kring vart man vänder sig vid utsatthet, kommer göras. Läggs till fråga kring om medarbetaren vet hur den ska agera i den akuta hot eller våldssituationen.
- Arbetsgivaren har i övrigt inte för avsikt att dela upp utsatthetsfrågorna. Resultatet ska hanteras som ett dialogunderlag för respektive arbetsplats.

Rekommendation 8. Upprätta regiongemensamma riktlinjer för införande och upprätthållande av skal- och tillträdesskydd för Hallands sjukhus eftersom medarbetare från olika förvaltningar arbetar i samma lokaler

- Riktlinjer för det fysiska skyddet av lokaler och verksamheter kommer att tas fram av Säkerhetsavdelningen tillsammans med Regionfastigheter.

Beslut - Framtida arbetssätt och roller för kompetensutvecklingsadminist ration

5

Datum
2019-05-23

Förändring av roller och arbetsätt inom kompetensutveckling och lärande

Bakgrund

Sedan 2017 har utvecklingsarbete pågått med sammanhållen kompetensförsörjningsprocess som stödjer och möjliggör förflyttning enligt regionens mål och strategier. Detta har resulterat i att en sammanhållen kompetensförsörjningsprocess finns framtagen, med uttalade effektmål inom respektive del samt metodik och ramverk hur kompetens kan beskrivas och arbetas med så att det stödjer verksamhetens behov. Under hösten 2018 och fram till maj 2019 har ett projekt med införande av IT verktyg pågått för att underlätta arbetet med kompetens för chef och medarbetare. Flertal piloter använder systemet direkt vid start. Detta gör att regionens verksamheter går från att arbeta med utbildning och utbildningskatalog till arbeta med kompetens i sin helhet, med koppling till verksamhetens behov, roll och kompetenskrav i rollen, där utbildning och kompetensutveckling är en del i det. En förflyttning från utbildningskatalog till roller och kompetensgap och kompetensutveckling som stänger kompetensgapet.

Under projektets gång har ett antal lärdomar dragits. Bl a att det finns ett stort behov av att ha expertstöd i hur man lägger upp utbildningar med koppling till rätt målgrupp och lärmål som utgår från verksamhetens behov. Det stödet som idag finns uppbyggt i Region Halland har antingen det strategiska perspektivet eller endast det praktiska kring utbildningstillfällen, lokaler mm. Det finns totalt 11,5 tjänster som arbetar med stödet i kompetensförsörjningsprocessens olika delar, men de roller som finns matchar inte behoven.

Förslag om ändringar i roller kopplat till stödet i kompetensutveckling och lärande

Arbetsgivaren avser att säkra att det finns ett team med olika roller för stödet i kompetensutveckling i Region Halland. Avsikten är att erbjuda ett tydligt och enkelt stöd för chefer, utbildningsanvariga, vårdutvecklare och andra intressenter och säkra att utbildningar blir framtagna, utgår från verksamhetens behov och realiseras, utvärderas och planeras.

Därför är arbetsgivarens beslutsintention är att:

- Ersätta HR strateg kompetens med en ny roll som strategisk kompetensutvecklare.

Datum
2019-05-23

- Minska på utbildningsadministration på RGS från 3,0 till 1,5 tjänster. Vilket innebär en renodling av uppdraget för utbildningsadministrationen.
- Komplettera med roll som HR specialist kompetensutveckling
- Utöka utrymme för objektspecialist/digital producent med 0,5
- Detta görs inom befintlig ekonomisk ram

Ovanstående förändringar föreslås starta 1 september 2019 med kontinuerliga uppföljningar. Uppföljningarna redovisas i HR-ledningsgrupp och CSG.

Tjänster idag	Antal	Framtida tjänst	Antal	Kommentar	Organiseras
HR strateg	3,0	HR strateg	2,0		HR
HR specialist	4,0	HR specialist	5,0	Finansiering genom omfördelning från utbadm	HR
Digital producent	1,0	Digital producent	1,0		HR
Objektspecialist	0,5	Objektspecialist	1,0	Finansiering genom omfördelning från utbadm	GAS, tillfälligt HR
Utbildningsadmnistratör	3,0	Utbildningsadmnistratör	1,5		GAS
		Strategisk kompetensutvecklare	1,0	Finansiering från omfördelning från strateg	HR
	11,5		11,5		

Samverkan

Samverkan kommer att ske på CSG eftersom det är en förändring som berör två förvaltningar.

Information ska även ske på Regionservice och Regionkontorets förvaltningssamverkan.

Datum
2019-05-23

Tidplan

Aktivitet	När
Information till utbildningsadministratörer	2019-05-22
Information ill CSG	2019-05-23
Information RGS samverkan	2019-06-05
Information samverkan RK	2019-06-12
Risk och konsekvensanalys	2019-06-05 em
Info till samtliga HR medarbetare om föreslagen förändring	2019-05-23 – 2019-06-12
Beslutsärende CSG	2019-06-12

Indre Grimpe
HR chef



BÄSTA LIVSPLATSEN

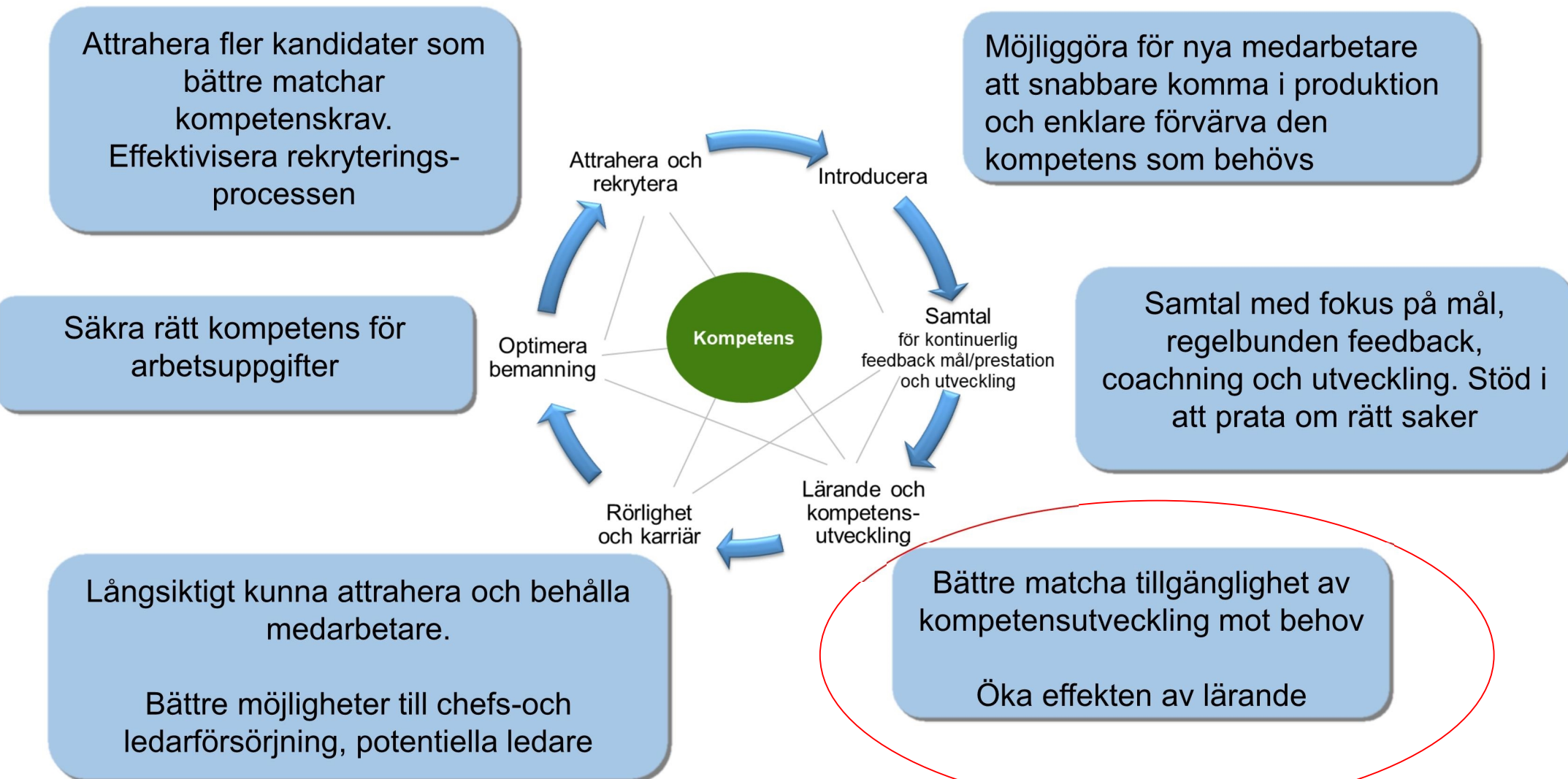
Region Halland

Information till CSG

2019-05-23

Framtida scenario Kompetens och lärande

Det här ska vi åstadkomma



Befintliga roller och kontaktytor idag

Intressent	Behov	Roll	Roll
Chefer	Ha ett bra samtal om kompetens och lärande utifrån verksamhetens behov	HR Partner	HR-specialist
	Rekrytera	HR-specialist	
Utbildare och utbildningsägare Verksamhets-utvecklare	Hjälp att designa en utbildning, bollplank.		
	Lärlarledd/digital/blandad		
	Formulera lärandemål		
	Registrera utbildning i Kompetensportalen		
	Nytt kurstillfälle på befintlig utbildning	Utb.administratör	
	Praktiskt stöd i samband med utbildning/tillfälle, boka lokal mm		

Förslag framtida roller och kontaktytor

Intressent	Behov	Roll	Roll
Chefer	Ha ett bra samtal om kompetens och lärande utifrån verksamhetens behov	HR Partner	HR-specialist — kompetens
	Rekrytera	HR-specialist	
Utbildare och utbildningsägare (framtida kompetensområdes-ägare, Verksamhets-utvecklare	Hjälp att designa en utbildning, bollplank.		
	Lärralledd/digital/blended		
	Formulera lärandemål, koppling till roll och funktionell kompetens och registrera utbildning i Kompetensportalen	Strategisk kompetensutvecklare	Digital producent Objektspecialist HR-specialist kompetens "nischad mot kompetensutv.
	Nytt kurstillfälle på befintlig utbildning		
	Praktiskt stöd i samband med utbildning/tillfälle, boka lokal mm	Utb.administratör	

Detta innebär att arbetsgivaren avser

Säkra att det finns ett team med olika roller för stödet i kompetensutveckling i Region Halland genom att:

- Ersätta HR strateg roll mot strategisk kompetensutvecklare
- Ändring av utbildningsadministrationstjänst på Regionservice- behovet är 1,5 mot 3,0 tidigare. Detta innebär att rollen utbildningsadministratör förändras och renodlas
- Komplettera med roll HR specialist kompetensutveckling samt utöka utrymme för objektspecialist/digital producent
- Allt detta görs inom befintlig ram inom Region Halland

Tjänster

Nuvarande tjänst	Antal	Framtida tjänst	Antal	Kommentar	Organiseras
HR-strateg kompetens	3,0	HR-strateg kompetens	2,0		HR
HR-specialist kompetens	4,0	HR-specialist kompetens nischad mot kompetensutv.	5,0	1,0 tas från utbildningsadministration	HR
Objektspecialist	0,5	Objektspecialist	1,0	0,5 tas från utb.admin	På GAS, men tillfälligt på HR
Digital producent	1,0	Digital producent	1,0		HR
Utb.administratör	3,0	Utb.administratör	1,5		GAS
		Strategisk kompetensutvecklare	1,0	1,0 tas från HR strateg kompetens	HR
Totalt	11,5		11,5		

Aktivitet	När
Information till utbildningsadministratörer	2019-05-22
Information ill CSG	2019-05-23
Information RGS samverkan	2019-06-05
Information samverkan RK	2019-06-12
Risk och konsekvensanalys	2019-06-05
Info till samtliga HR medarbetare om föreslagen förändring	2019-05-23 – 2019-06-12
Beslutsärende CSG	2019-06-12

Utbildningsadministratör

Beskrivning av uppdrag

- Praktiskt hanterar utbildningstillfällen
 - Hanterar deltagare
 - Fakturerar
 - Registrerar utbildningstillfällen i Kompetensportalen, bistår att registrera utbildningar i Kompetensportalen
 - Svarar på praktiska frågor från deltagare och utbildare
-
- Organiseras även fortsättningsvis inom GAS men deltar på gemensamma möten med teamet för lärande och kompetensutveckling för samordning/prioritering av det samlade arbetet.

Förändring gentemot tidigare

- Nya utbildningar, dialog med utbildare/ägare sker istället via HR
- Syfte och lärandemål (underlag för att skapa utbildning) tas fram av HR i dialog med utbildare/ägare
- Digitala utbildningar hanteras av digital producent
- Rollen utbildningsadministration renodlas

Strategisk kompetensutvecklare

Beskrivning av uppdrag

- Får saker att hända och verka för Region Hallands förflyttning enl. lärstrategi 70-20-10
- Första kontakten för utbildningsägare och utbildare vid behov av nya utbildningar. Säkerställa att rätt utbildningar och kompetensutvecklingsinsatser är tillgängliga utifrån verksamhetens kompetensbehov
- Strukturera och planera arbetet för att realisera av kompetensutvecklingsinsatser
- Samordnar och korrdinerar arbetet för teamet som arbetar med lärande och kompetensutveckling
- Kan facilitera dialog om behov av kompetensutveckling på strategisk ledningsnivå
- Deltar i kompetensrådet och förser med beslutsunderlag

HR-specialist kompetens/kompetensutveckling

Beskrivning av uppdrag

- Får saker att hända och verka för Region Hallands förflyttning enl. lärstrategi 70-20-10
- Ingår i teamet som arbetar med lärande och kompetensutveckling
- Länken mellan kompetensutvecklingsinsats och kompetens (kärnan i den sammanhållna kompetensförsörjningsprocessen).
- Praktiskt stöd till Strategisk kompetensutvecklare. Ta fram underlag för att få en helhetsbild kring kompetensgap och tillgängliga kompetensutvecklingsinsatser för tex proaktiv dialog med utbildare/ägare.
- Stöd till digital producent mfl i teamet för att kvalitetssäkra utbildning gentemot funktionell kompetens.

Information och dialog -
Jämställdhetsintegrerad
styrning & ledning i Region
Halland

6



Jämställdhetsintegrering

- En fråga om ledning och styrning-



Amina Boulaabi, Social Hållbarhet; amina.boulaabi@regionhalland.se

Ida Josephsson, Hälsa och sjukvård; ida.josephsson@regionhallnad.se

Anna Sköld, HR; anna.skold@regionhalland.se

Bedriver ni något särskilt ojämställdhetsarbete i er organisation?



Till vardags på ungdomsmottagningen i Gävle..

På ungdomsmottagningen i Gävle analyserade personalen sitt bemötande av killarna när man upptäckte att de bara stod för 18 procent av besöken. Den ojämna besöksfördelningen mellan killar och tjejer resulterar i att tjejer tar huvudansvaret för den sexuella hälsan.

”Vi var tvungna att granska vårt arbetssätt, säger Ingela Tunlind Öhman, barnmorska på ungdomsmottagningen. Vi frågade oss om det fanns något vi kunde göra för att det skulle bli mera attraktivt för unga män att komma hit.”



Källa: jamstall.nu



Personalen reflekterade..

Beter de sig olika när en pojke respektive flicka besöker mottagningen?

Ställer personalen olika frågor beroende på kön? Hur ser mottagningen ut, vad hänger på väggarna?

Vilken litteratur ligger på borden?

Kan det se ut som om mottagningen vänder sig mer till tjejer än till killar?

”Vi har blivit mycket mer observanta på vårt eget beteende. När par kommer till oss arbetar vi för att båda ska känna sig lika delaktiga, och när ungdomar söker kuratorshjälp uppmanar vi dem ibland att ta med föräldrarna; tidigare sa vi i större utsträckning ”du kanske kan be din mamma följa med”. Målet är alltså att inkludera papporna.”



Konkret språkbruk..

I journaler stod det "gynundersökning" och "gynbesvär" även då det handlade om pojkar, fastän motsvarigheten till gynekologi för män heter andrologi.

"Här talar vi i dag i stället om "undersökning av genitalier" och "genitala besvär", vilket kan gälla för båda könen"



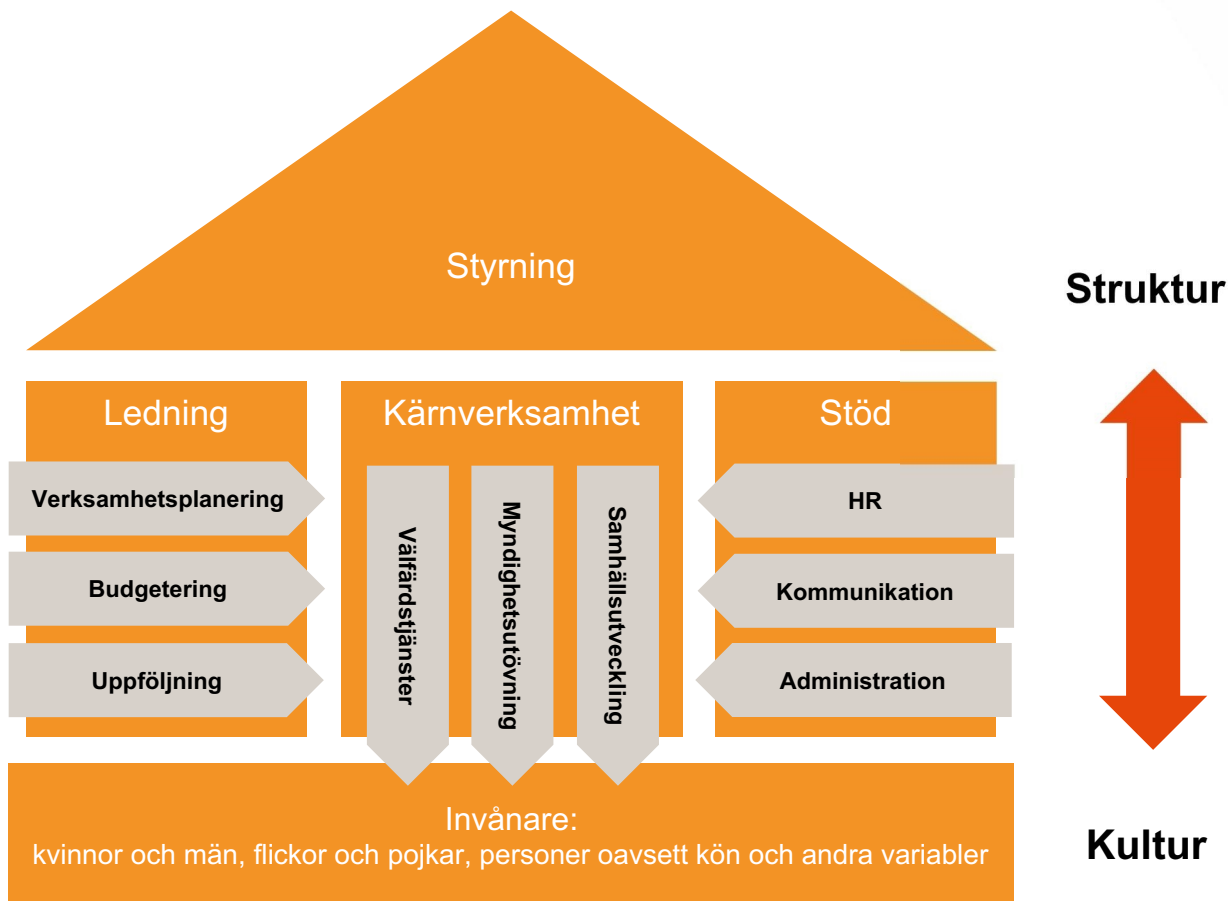
Vad är Jämställdhetsintegrering?

Husmodellen

Agenda 2030

Mänskliga rättigheter

Barnkonventionen



Arbetsordningar och Reglementen 2019

Paragraf 24

Regionstyrelsen ska i sitt arbete beakta de tre hållbarhetsdimensionerna, Agenda 2030 och de globala målen samt intentionerna i FN:s konvention för barns rättigheter.

Individ, hallänning, patient, invånare...

Diskrimineringslagen 2009.01.01

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett (SFS 2008:567):

- * kön
- * könsöverskridande identitet eller uttryck
- * etnisk tillhörighet
- * religion eller annan trosuppfattning
- * funktionshinder (funktionsnedsättning)
- * sexuell läggning
- * ålder



Jämställdhetspolitiska målet

Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv
(SOU 2005:66)

Delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning
- En jämn fördelning av det obetalda hemarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor skall upphöra



Delmål 10.2

Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människors, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderande i det sociala, ekonomiska och politiska livet.





Jämställdhets-
och
rättighetsintegrerad
verksamhet

Jämställdhetsintegrering

Modellregioner

START

Vad är benchmarking?



Checklista för jäms­­tälldhets- integrering

1 = Inte påbörjat, finns inte

2 = Behöver utvecklas

3 = Det finns/vi gör

SDN 2018	1	2	3	Kommentar
1. Den politiska församlingen har tagit beslut om jämställdhetsintegrering				
2. Den politiska ledningen efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering				
3. De högsta cheferna säkerställer att politikernas beslut om jämställdhetsintegrering genomförs i organisationen				
4. Ledningen säkerställer organisationens kompetens för att arbeta med jämställdhetsintegrering				
5. Jämställdhetsperspektivet är synligt i mål, budget och andra styrdokument				
6. All individbaserad statistik redovisas och analyseras med kön som indelningsgrund				
7. I beslutsunderlag finns en beskrivning av konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar				
8. Verksamheternas resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar, kan utläsas ur ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning.				
9. Jämställdhetsintegreringen har lett till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna				
10. Tillvägagångssättet för jämställdhetsintegrering kan systematiseras och överföras till andra verksamheter				
Summa poäng				

Kortsiktiga resultat och långsiktiga effekter

- Viktigt för kortsiktiga resultat: Kompetent och driven projektledning, tydliga och mätbara mål, utvärdering, tydlig styrning.
- För långsiktiga effekter: Organisatoriska faktorer, framför allt ett aktivt ägarskap i ledningen.

Organisatoriska faktorer viktigast för hållbarhet

- Aktivt ägarskap
- Långsiktig planering
- Kopplingen till övrigt utvecklingsarbete
- Tillräckliga resurser efter avslutat projekt
- Utvärdering som beslutsunderlag för det fortsatta arbetet

De fyra vanligaste fallgroparna

1. Att inte gå "all in"
2. Att inte ha ett tydligt ledarskap
3. Att tro att det går snabbt
4. Att glömma bort att berätta



Ledning och styrning – hur gör vi..



- Vilka är våra utmaningar?
- Vad är viktigast att åtgärda?
- Hur kan vi kraftsamla för jämställdhet/jämlikhet?
- Vad kan jag utifrån min funktion bidra med?

TACK FÖR UPPMÄRKSAMHETEN!

