



Central Samverkansgrupp

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

Närvarande

För arbetsgivarparten: Joachim Björnklev (förhandlingschef)
Christoffer Hildingsson, sekreterare

För arbetstagarparten: Margot Kamruddin (Vårdförbundet)
Lennart Johansson (Vision)
Görel Stoltz (Kommunal)
Magnus Lönn (Ledarna)
Anders Jönsson (Hallands läkarförening)
Dragica Grahovac (SACO)
Mikael Apelquist (Vårdförbundet)

Vid protokollet:

Sekreterare Christoffer Hildingsson

Justeras:

Ordförande Joachim Björnklev

Lennart Johansson, Vision

Görel Stoltz, Kommunal

Anders Jönsson, Hallands läkarförening

Margot Kamruddin, Vårdförbundet

Dragica Grahovac, SACO

Magnus Lönn, Ledarna

Ärendelista

- 27 Mötets öppnande
- 28 Information och dialog - Kravprofil ekonomidirektör
- 29 Information och dialog - Process, kränkningar
- 30 Arbetsmiljö - Statistik 2019
- 31 Arbetsmiljö - Presentation av Previa (leverantör, företagshälsovård)
- 32 Arbetsmiljö - Nuläge, Covid-19

27. Mötets öppnande

Mötets ordförande förklarade mötet öppnat.

28. Information och dialog - Kravprofil ekonomidirektör

Helena Nagy Eberhardsson informerade och förde dialog om kravprofil för rekrytering av ekonomidirektör. Sofia Rasmusson, rekryteringskonsult på Source, var med via Skype för att lyssna in de fackligas synpunkter.

Lennart Johansson, Vision, frågade om samma kravprofil används vid rekrytering av ekonomichef till Hallands sjukhus. Sofia och Helena framförde att det var separata kravprofiler men att ambitionen ändå är att processen ska synkas. Lennart underströk att god kunskap om politiskt styrda organisationer bör betonas mer än erfarenhet av hälso- och sjukvård i kravprofilen. Arbetsgivaren framförde att erfarenhet av hälso- och sjukvård ändå bör vara central. Lennart framförde även att det bör vara meriterande om kandidaten är flerspråkig, att det framgår att ekonomidirektören förväntas vara involverande och kunna delegera till medarbetare på Regionkontoret samt vara en aktiv samarbetspart med förvaltningarnas ekonomichefer.

Anders Jönsson, Hallands Läkarförening, frågade vad som betraktas som "relevant akademisk utbildning" för tjänsten. Arbetsgivaren framförde att det handlar om ekonomisk utbildning, även om den kan se lite annorlunda ut. Anders framförde även vikten av att ekonomidirektören har en god förmåga att kunna pedagogisera ekonomisk kunskap till organisationen. Samtliga arbetstagarorganisationer instämde.

Helena och Sofia presenterade även processen med tidplan för rekrytering av ekonomidirektör och bad arbetstagarorganisationerna att återkomma med vilka som kan närvara vid intervju.

29. Information och dialog - Process, kränkningar

Arbetsgivaren informerade och förde dialog om processen för kränkningar som har upplevts otydlig. Arbetsmiljöteamet har tidigare framfört att det måste vara tydligt att den medarbetare som upprättar en anmälan också förväntas vara aktiv fortsatt i processen.

Magnus Lönn, Ledarna, underströk att det finns en rädsla för repressalier bland vissa medarbetare som upprättar anmälan om kränkningar, varför det ibland saknas vilja att vara aktiv i processen. Lennart Johansson, Vision, instämde och tillade att det finns medarbetare eller chefer som är rädda för sin chef. Arbetsgivaren var bekymrad över bilden som målades upp och betonade vikten av en rutin som speglar vad arbetsgivaren vill ska hända vid kränkningar, även om den inte löser allting.

Margot Kamruddin, Vårdförbundet, framförde vikten av att processen är effektiv för att medarbetare ska orka hålla ut. Anders Jönsson, Hallands Läkarförening, tillade att huvudsyftet med arbete mot kränkningar är att upplevda kränkningar upphör, vilket kanske blir resultatet även om det inte slutförs helt enligt rutin.

Dragica Grahovac, SACO, framförde att mycket hanteras innan det leder till en anmälning och att mycket hanteras genom dialog med berörda medarbetare. Dragica framförde även att närmaste samverkan (skyddskommittén) bör få en signal när man ämnar göra en aktivitet. Dragica framförde även att respektive skyddskommitté bör ges mer ansvar och allt behöver inte gå till arbetsmiljöteamets bord.

Arbetsgivaren frågade om arbetstagarorganisationerna upplever att det blir vanligare att medarbetare som känner sig kränkta. Margot Kamruddin, Vårdförbundet, framförde att hon upplever ett generellt hårdare klimat i organisationen. Dragica Grahovac, SACO, instämde och tillade att det sannolikt kan härröras till ett hårdare samhällsklimat. Lennart Johansson, Vision, höll med Dragica och tillade att högre prestationskrav både på individ- och organisationsnivå kan ligga till grund för en del av problematiken.

30. Arbetsmiljö - Statistik 2019

Arbetsgivaren informerade och förde dialog om statistik rörande företagshälsovård, sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud, psykoterapiförmånen, arbetsmiljöronder samt stickskador och medicinska bastjänster som nu ingår i helhetsuppdraget. Det lyftes bland annat fram att sjukfrånvaron bland medicinska sekreterare, tillbudsanmälningarna och användningen av psykoterapiavtalet har ökat. Arbetsgivaren informerade även om att arbetsmiljöronder numera görs i Stratsys.

Lennart Johansson, Vision, frågade vad ökningen av sjukfrånvaro bland medicinska sekreterare beror på. Arbetsgivaren betonade att medicinska sekreterare ofta har en splittrad roll vilket kan öka risken för sjukfrånvaro, men att det pågår utredningsarbete för att fördjupa kunskapen.

Anders Jönsson, Hallands Läkarförening, frågade om sjukfrånvarostatistiken kan brytas ned till huruvida medarbetare arbetar dag- eller nattetid. Arbetsgivaren framförde att det kan läggas en beställning på det men att statistiken hittills är nedbruten på AID-grupper. Anders frågade även när skyddsombud får tillgång till Stratsys för att få tillgång till arbetsmiljöronder. Arbetsgivaren bad om att få återkomma.

31. Arbetsmiljö - Presentation av Previa (leverantör, företagshälsovård)

Kerstin Börjesson, kundansvarig och Charlotta Hedberg, konsultchef presenterade sig själva och Previas organisation som är Region Hallands nya leverantör av företagshälsovård. Kerstin och Charlotta presenterade även statistik tillsammans med allmänna reflektioner från Previas kundteam om Region Halland.

Anette Ranefjärd framförde att Previa har bokat in möten med alla förvaltningar där även någon representant från arbetsmiljöteamet kommer att vara med.

32. Arbetsmiljö - Nuläge, Covid-19

Arbetsgivaren gav en nulägesbild och förde dialog om Covid-19. Joachim Björnklev, förhandlingschef, informerade bland annat om att centrala parter inte har kunnat enas vid förhandling av semesterperioden. Det innebär att det som vanligtvis gäller för planering inför sommaren fortfarande gäller. Lokala överenskommelser om utvidgning av huvudsemesterperioden kan fortfarande nås om det betraktas som en lösning. Arbetsgivaren ställde frågan till de fackliga organisationerna om detta vore ett alternativ för Region Halland. Ingen av de fackliga organisationerna var intresserade av detta. Det finns även en möjlighet att underrätta medarbetare med kortare varsel om det finns särskilda skäl (1 månad istället för 2 månader). Arbetsgivaren anser att Corona-epidemin är just ett sådant särskilt skäl. Arbetstagarorganisationerna hade inget att erinra gällande detta. Arbetstagarorganisationerna påpekade dock att detta måste hanteras restriktivt vilket arbetsgivaren höll med om.

Arbetsgivaren framförde även att det kan bli aktuellt att återkalla beviljad semester eller avbryta pågående semester. Om beviljad semester behöver återkallas och det medför kostnader för berörd medarbetare (ej ombokningsbara stugor etc.) kommer arbetstagarorganisationerna att kunna få ersättning för sådana kostnader.

Anders Jönsson, Hallands Läkarförening, underströk att det på grund av senareläggning av planerad vård kan vara lika svårt eller svårare att bevilja semester om den senareläggs.

Margot Kamruddin, Vårdförbundet, framförde att vissa medarbetare redan nu har fått besked om att deras semester inte kommer beviljas och att vissa verksamheter även har återkallat redan beviljad semester. Margot framförde även att om situationen förvärras bör det betraktas som krisläge och att krislägesavtalet bör aktiveras. Arbetsgivaren instämde men tillade att bedömningen är att det inte är krisläge ännu.

Anders Jönsson, Hallands Läkarförening, framförde att processen med förflyttning av medarbetare inte har hanteras enligt samverkansavtalet. Anders betonade att om skyddsombuden hade involverats tidigare hade motståndet mot förflyttningar varit mindre. Arbetsgivaren instämde men framförde också att det finns goda exempel där förflyttningar har hanteras och mottagits väl.

Margot Kamruddin, Vårdförbundet, framförde att det saknas diskussioner på lokal nivå om vad som faktiskt händer med medarbetare vid olika scenarier. Dragica Grahovac, SACO, instämde och menade att dialogen med lokal samverkan saknas. Samtliga arbetstagarorganisationer instämde.

Anders Jönsson, Hallands Läkarförening, framförde att det finns en oro för gravida medarbetare även om gravida formellt inte är en riskgrupp. Anders framförde att medarbetare som är i slutskedet av sin graviditet inte bör arbeta med Covid-19 patienter. Arbetsgivaren framförde att rutiner och riktlinjer finns för medarbetare som är över 70 år, men att det för andra potentiella riskgrupper inväntas riktlinjer från Folkhälsomyndigheten om vilka försiktighetsmått som bör vidtas.

Tillägg

Efter detta möte har SKR och Vision träffat centralt avtal rörande huvudsemesterperioden.

2020-04-27