

Protokoll CUS 2024-11-05

Tid och plats

2024-11-05, kl. 13.00-16.00, Teams/Hjortronet

Närvarande

Ulrika Sundquist, Regiondirektör
Henrik Söderström, HR direktör
Malin Lahti, Förhandlingschef
Pia Näsvall, Hälso- och sjukvårdsdirektör
Sanna Feltenmark, RD-sekreterare
Camilla Eriksson Sundberg, Utvecklingsledare
Klara Karlsson, Utvecklingsledare
Krister Berglund, Divisionschef
Fredrik Nilsson, Huvudprojektledare
Jan Sundqvist, HR ansvarig
Helena Ström, HR strateg
Josefin Tedestam, HR partner
Jannice Tiger, HR partner
Eva Hendersson, Saco
Dan-Charister Nilsson, Vision
Eva-Marie Fellermark, Ledarna
Elisabeth Lindblad, Vårdförbundet
Karin Jonsson, Vårdförbundet
Eva Westerlund, Kommunal
Lena Vikberg, Kommunal
Jenny Hedgren Rönnlund, NLF

1. Mötet öppnas

HR-direktör Henrik Söderström öppnar mötet och hälsar alla välkomna.

2. Aktuell information

Regiondirektör Ulrika Sundquist informerar om att införandet av Cosmic fortskrider enligt plan. Det pågår för närvarande en seminarieövning där RSSL och LSSL deltar för att öva olika scenarier kring driftsättningen.

Den 16–17 oktober anordnades de årliga chefsdagarna, omkring 350 chefer deltog. Fokus för dagarna var bland annat de demografiska utmaningar som regionen står inför. Under dessa dagar uppmärksammades även ledare och verksamheter som blivit nominerade för särskilda prestationer inom tre olika kategorier.

Youtubern Emil Hansius publicerade i slutet av oktober en video på sin kanal som visar hur det är att jobba inom hälso- och sjukvården i Region Norrbotten.

Nettokostnadsutvecklingen för perioden är 6 procent. Kostnaden för egna medarbetare har ökat med 333 mnkr.

NLF lyfter vårdgarantin, det är kostsamt för regionen med köp av tjänster och sjukresor/sjuktransporter.

Regiondirektören framför att man undersöker olika lösningar, exempelvis andra arbetssätt för att öka produktionen och att korta köer.

Facklig referensgrupp för Nära vård – Det fastställs att det inte behövs en särskild grupp. Detta lyfts fortsättningsvis in i detta forum, kort information, dock inte vid varje möte.

Arbetet med att utse en tillförordnad divisionschef för psykiatri pågår. En överlämning kommer att ske så snart en tillförordnad chef finns på plats. SPOT är infört.

NLF framför att man har fått till sig att det finns en del samarbetsproblem, och att det har varit svårt att få in patienter på SPOT.

Regiondirektören ska kontrollera siffrorna kring detta.

Vårdförbundet framför att det inte funnits några bra rutiner.

DUS för psykiatrin är framflyttad men kommer att vara i närtid.

Regionens nya sjukhus i Kiruna – Vid Regionstyrelsens sammanträde den 7 november presenteras föravtal och planavtal för att komma i gång med detaljplanearbetet.

Regionen har gjort en hemställan till Försvarmakten, vilken beredskapsförmåga ska vi ha?

Statsbidrag civil beredskap, det är viktigt att alla regioner söker solidariskt.

Statsbidraget kan användas för att bygga upp säkerhetsskyddet och PLUS-arbetet.

Region Norrbotten har beslutat att ingå NSPL - kansliet för nationell samordning och planering vid höjd beredskap. Kansliet kommer att vara i Uppsala.

3. Övrig fråga

Hälso- och sjukvårdsdirektör Pia Näsvall informerar om KTC – Kliniskt träningscentrum. Regionledningen har fattat beslut om att etablera detta i regionen. Det kommer att vara tillgängligt för alla i hela regionen. Det finns

lokaler i Sunderbyn, övriga sjukhus i regionen har också lokaler. Det finns ett tydligt uppdrag att arbeta gränsöverskridande. Man behöver se över vilken utrustning som finns, samt göra ett förarbete tillsammans med verksamheterna.

HLR kan komma att ingå i detta. Tillsammans med verksamheterna kommer man att ta fram en utbildningskatalog.

Inskickad fråga från NLF, gällande att det levereras för lite och dålig vård i Norrbotten, det är inte en jämlik vård i länet. Det blir tydligare när det finns en prioriteringsgrund att stå på. I och med vårdgarantin skickas patienter till andra län och det slukar upp våra besparingar. Hur ser arbetsgivaren på detta i ett framtidsperspektiv?

Hälso- och sjukvårdsdirektören lyfter arbetsdokumentet ”Att prioritera till vård efter behov”. Beredskapsläkare Henrik Brännholm har i uppdrag att se över detta, och vi behöver arbeta tillsammans i dessa frågor.

Arbetsmaterialet har gått på remiss till de medicinskt ansvariga i regionen. Dokumentet skickas till de fackliga representanterna efter mötet, viktigt att notera att det är ett arbetsmaterial.

NLF framför att man vill följa upp frågorna kring vårdgarantin.

4. Framtidens kompetensförsörjningsutmaningar

Utvecklingsledare Camilla Eriksson Sundberg informerar om förstudien, som kommer att leda till ett underlag för ett inriktningsbeslut gällande framtidens kompetensbehov, bilaga 1.

Genomgång av färdplan per division, genomförda aktiviteter sedan sist och färdplan framåt.

Vårdförbundet frågar när de fackliga representanterna i division Nära får återkopplingen?

Arbetsgivaren informerar om att det kommer tas upp på DUS:en.

Presentation av resultat efter hittills genomförda workshops gällande uppgiftsväxling och riktade utbildningsinsatser.

Vårdförbundet frågar vad utveckling av nya roller innebär?

Arbetsgivaren informerar om att det utifrån vad som framkommit hittills under workshops kan handla om röntgen och att uppgiftsväxla där. Arbetsgivaren nämner även lab som ett exempel på där uppgiftsväxling genomförts för att vidareutbilda undersköterskor, kopplat till den kompetensförsörjningsproblematik som finns inom den verksamheten.

Arbetsgrupper inom identifierade områden kommer att bildas, syftet är djupare förankring för det fortsatta arbetet i framtagandet av ett implementeringsförslag till regionledningen.

Kommunal framför att det var väldigt väl gjort och ingående arbete för att kartlägga kompetensbehovet för Vårdförbundets medlemmar. Jättebra.

Men det arbetet för Kommunals medlemmar var inte komplett och behöver göras om, för att bli lika detaljerat som den andra delen för Vårdförbundet.

Mer information om det fortsatta arbetet lämnas vid CUS i december.

5. Arbetstider och schemaläggning under införandeperiod för Cosmic

Divisionschef Krister Berglund ger en kort bakgrund och informerar om de förutsättningar som finns för införandeperioden, bilaga 2.

Huvudprojektledare Fredrik Nilsson informerar om att det kommer att finnas en gemensam support för Cosmic. Under go-live helgen och en vecka framåt, kommer supporten att ha öppet dygnet runt.

Jan Sundqvist HR ansvarig informerar om att för den gemensamma supporten finns det 32 medarbetare som berörs av schemaförändringar, planerad övertid, tillfällig beredskap och avvikelser för dygns-/veckovila.

Detta är en extraordinär händelse under begränsad tid, vecka 47 och 48 och arbetsgivaren behöver genomföra schemaförändringen i samförstånd med de fackliga representanterna.

Arbetsgivaren föreslår att man gör turbyten då man avviker från ordinarie schema, i stället för att registrera nya scheman.

Vårdförbundet frågar om man då gör turbytet samma dag, eller före dag det ska ske? Det är olika ersättningsnivåer och blir stora skillnader för deras medlemmar.

Arbetsgivaren avser att meddela nytt schema till berörda som då lägger in samtliga turbyten för hela perioden.

De fackliga representanterna frågar vilka som berörs av schemaförändringar och begär att få namnen på de 32 medarbetare det gäller.

Utöver dessa namn finns det personer med specialistkompetens som behöver vara tillgängliga vid särskilda händelser och därför behöver schemaläggas i beredskap. Exempel på dessa är bland annat personal inom IT/MT samt de som hanterar siths-kort.

Det fastställs att det inte går att fatta beslut i frågan vid sittande möte. De fackliga representanterna behöver tid att kontakta de 32 medarbetare som berörs av flera schemaändringar, därefter kan man lämna besked i frågan. Fackliga återkommer med svar så fort som möjligt, dock senast måndagen den 11 november.

6. Process och samverkan kring chefsrekrytering

Förhandlingschef Malin Lahti och HR partner Linda Vallerström informerar om att man kommer att göra en översyn av process och samverkan vid chefsrekrytering. Rekryteringsteamet på HR avdelningen hanterar de flesta chefs-

rekryteringarna och utgår från en matris, som nu behöver ses över. Man kommer att återkomma med ett förslag kring detta längre fram.

7. Ansökningar till omställningsfonden

HR strateg Helena Ström, HR partner Jannice Tiger och Josefin Tedestam informerar om de ansökningar som är godkända samt de som pågår, bilaga 3. Det är viktigt att tydligt beskriva kompetensförflyttning för var och en av deltagarna i en utbildningsinsats, exempelvis när de får tydliga nya roller eller arbetsuppgifter. En uppdaterad ansökningsblankett kommer att skickas ut till de fackliga representanterna.

Det finns fortfarande medel att söka.

Ytterligare information om Omställningsfonden finns på Insidan.

Fackliga representanter har inga invändningar kring de nya insatserna. Arbetsgivaren genomför ansökningarna under november och december månad för att verksamheterna kan få besked för insatsen.

8. Övriga frågor

Dygnsviloregler

NLF framför att det finns kliniker som inte följer dygnsviloreglerna och som inte har förhandlat om undantag. Hur hanterar arbetsgivaren detta?

Arbetsgivaren svarar att det är viktigt att förhålla sig till de regler som finns och att problematiken lyfts vid de specifika kliniker. Ansvarig chef har ett arbetsmiljöansvar och är skyldig att följa gällande lagstiftning. Om det finns arbetsplatser som inte följer de regler och direktiv som finns, så är det naturligtvis någonting som behöver åtgärdas.

Arbetsgivaren planerar att göra en uppföljning kring planerade undantag och dispenser i slutet av 2024. Uppföljningen kommer att ske på CUS-nivå. Arbetsgivaren tar med sig NLF:s synpunkter inför arbetet med uppföljningen.

Övertid chefer

Vårdförbundet framför att regionen förlängde undantagsbeslutet att första linjens chefer, efter godkännande av verksamhetschef, kan omfattas av övertidsrätten och få ersättning. Förlängningen gällde till 30 september 2024.

Regionen valde att förlänga därför att man hade en plan på att se över chefsfrågan som helhet, chefs förutsättningar och villkor. Vad händer i frågan? Arbetsgivaren svarar att man avser att göra en förlängning av arbetsgivarerbjudandet, till den 30 september 2025.

Övertiden för chefer är dock en del av en större fråga kring chefs förutsätt-

ningar. En annan del av chefers förutsättningar är frågan kring införande av normtal för chefer, där det finns ett styrelseuppdrag kring att undersöka frågan. Division Nära har också, som ett pilotprojekt under 2024, arbetat med Chefoskopet. Målet med detta är att skapa förutsättningar för ett hållbart ledarskap.

Samverkan och MBL

Vision framför att man behöver ta upp strukturen för olika samverkansforum. Det behöver tydliggöras när arbetsgivaren lämnar information enligt 11 och 19 §§ i MBL, annars finns en risk för att det blir beslut enligt § 11, utan att de fackliga representanterna förstår att information tidigare lämnats. Arbetsgivaren avser att ta med information kring detta i den utbildningsinsats som planeras för samverkan. Med anledning av införandet av Cosmic så kommer utbildningsinsatsen att dröja något. Arbetsgivaren kommer därmed att ta upp frågan med de arbetsgivarföreträdare som deltar i samverkansforum.

Vision lyfter en fråga som ställdes i samband med CUS den 11 november 2023. Finns det några lokala avtal för reseersättning om man tjänstgör på annan ort? Detta kommer att tas upp vid nästa CUS.

9. Samverkan på rätt nivå

HR direktör Henrik Söderström och förhandlingschef Malin Lahti

Hur kan vi underlätta för att samverkan sker på rätt nivå? Behövs det mer information till alla medarbetare kring hur processer fungerar? En del medarbetare lyfter t.ex. frågor direkt till regiondirektören eller till regionpolitikerna. Detta har man naturligtvis rätt till men det finns också överenskomna processer kring hur frågor ska hanteras, t.ex. i samverkan. Ingen av parterna gynnas därmed av att frågor hanteras utanför den överenskomna strukturen. De fackliga representanterna framför att man behöver utbilda arbetsplatsombud och göra det partsgemensamt.

Parterna är eniga om att det är viktigt att ha en fortsatt dialog kring detta.

10. Mötet avslutas

Arbetsgivaren tackar alla deltagare och avslutar mötet.

Vid protokollet
Sanna Feltenmark

Justeras av

Henrik Söderström, HR direktör

Eva Hendersson, Saco

Dan-Charister Nilsson, Vision

Eva-Marie Fellermark, Ledarna

Elisabeth Lindblad, Vårdförbundet

Karin Jonsson, Vårdförbundet

Eva Westerlund, Kommunal

Lena Vikberg, Kommunal

Jenny Hedgren Rönnlund, NLF