

Tid: 2021-12-02

Plats: Teamsmöte

NÄRVARANDE

Ledamöter

Sara Nylund (S) ordförande
Anna Proos (M) vice ordförande
Ingeborg Wiksten (L)
Bo Grafström (KD)
Lars-Gunnar Hultin (V)

Tjänstemän

Ewa Strömsten
Ann Christin Hamrén sekreterare

Inför sammanträdet lämnas följande informationer:

Strategiska medel: Plan för utökad ferierekrytering (RU) **(bilaga A)**
Olle Lidgren

- Uppföljning SAM handlingsplan (m a a inspektion Arbetsmiljöverket)
- Revidering av Arbetsmiljöpolicy
- Remiss från Socialdepartementet; En sjukförsäkring med prevention, rehabilitering och trygghet (SOU 2021:69)

Annika Lindblom (bilaga B)

Läget BT och tankar hur stärka läkarrekryteringen **(bilaga C)**
Jonas Lindbäck

IT-plan 2022 **(bilaga D)**
Jonas Bylund, Anette Hägglund Sundin

Ordförandens sign	Justerandens sign	Exp den	Utdragsbestyrkande
-------------------	-------------------	---------	--------------------

Remiss från Länsstyrelsen Västernorrland; Regional handlingsplan för arbetet mot mäns våld mot kvinnor/våld i nära relation, Västernorrlands län (**bilaga E**)
Maria Jacobsson

- Uppdrag utreda utökat samarbete med Sundsvalls kommun avseende företagshälsovård
- Läget utveckla AG-varumärke (kommunikation)
- Övrig information från HR-direktören
Ewa Strömsten (bilaga F)

§ 36 Val av justerare

Personalpolitiska och allmänna utskottet beslutar

att utse Bo Grafström att jämte ordföranden justera protokollet.

§ 37 Fastställande av föredragningslista

Då inga extra ärenden föreligger beslutar personalpolitiska och allmänna utskottet

att fastställa upprättat förslag till föredragningslista.

Ordförandens sign	Justerandens sign	Exp den	Utdragsbestyrkande
-------------------	-------------------	---------	--------------------

§ 38 Reviderad arbetsmiljöpolicy

Diarienummer: 21RS9621
Ärendeansvarig: Eva Strömsten
Handläggare: Annika Lindblom

Ärendebeskrivning

Region Västernorrlands arbetsmiljöpolicy är en av tre policydokument inom personalområdet. Efter att policyn Medarbetarskap och ledarskap i Region Västernorrland fastställts av Regionfullmäktige i februari 2021 startades en revidering av arbetsmiljöpolicyen.

Syftet med arbetsmiljöpolicyen är att tydliggöra vad en god och hållbar arbetsmiljö är samt visa den viljeinriktning som regionen som arbetsgivare har, med mål att skapa hälsofrämjande arbetsplatser. Arbetsmiljöpolicyen ska med andra ord fungera som en grund för samsyn, visa på ansvarsfördelning och skapa tydlighet i förväntningar inom arbetsmiljöområdet.

Genomlysning av SAM, systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetet med en ny arbetsmiljöpolicy tog sin början under våren 2021, efter att KPMG hösten/vintern 2020, anlåtats av regionen för att genomföra en genomlysning av regionens systematiska arbetsmiljöarbete. Syftet med genomlysningen var att identifiera förbättringar inom arbetsmiljöområdet. En av de identifierade förbättringarna kom att gälla arbetsmiljöpolicyen.

Det framkom i KPMGs rapport att regionens arbetsmiljöpolicy saknade tydlig viljeinriktning, målformuleringar samt ansvarsfördelning och tydlighet i uppföljning av arbetsmiljön.

”Arbetsmiljöpolicyen saknar en tydlig viljeriktning kring hur regionen ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I nuvarande policy framgår inga tydliga mål för SAM, nämndernas respektive förvaltningarnas ansvar för arbetsmiljön och fördelning av arbetsmiljöuppgifter, samt hur regionens SAM-arbete ska bedrivas och följas upp inom verksamheten och till ansvarig nämnd. Vidare saknas information kring vilken åiterrapportering som ska ske till regionstyrelsen från respektive nämnd samt hur policyn årligen ska följas upp.

Arbetsmiljöpolicyen bör i högre grad visa regionens övergripande och långsiktiga målsättning för arbetsmiljön där underliggande riktlinjer och metodstöd mer bör utgöra praktiskt stöd i verksamheternas arbete.” ur KPMGs rapport

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

Revideringens utgångspunkter

För att skapa en distinktare röd tråd i arbetsmiljöarbetet har revideringen främst utgått ifrån att:

- lyfta in och förtydliga vissa aspekter i policyn där genomlysningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet visar på brister.
- anpassa och justera innehållet så att policyn delar (och förtydligar) synen på medarbetarskap, ledarskap och styrmodell (i och med att policys inom dessa områden reviderats under perioden 2020–2021).
- genom omvärldsbevakning fånga upp viktiga inslag i övergripande nationella dokument som; En god arbetsmiljö för framtiden –regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025.

Diskussion och ställningstagande

Mycket har hänt sedan nu gällande arbetsmiljöpolicy reviderades senast (27 april 2017), inte minst under de senaste åren då pandemin utmanat regionens uppdrag och arbete på flera plan och där en fungerande arbetsmiljö och arbetsplatser som kännetecknas av samarbete varit en förutsättning för att få vardagen att fungera.

Undersökningar visar dessutom att en god hållbar arbetsmiljö är en förutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare.

”Academic Work gör årligen en undersökning Young Professional Attraction Index (YPAI) tillsammans med Sifo. Drygt 7 000 unga har svarat på frågan om vad som är viktigast vid valet av arbetsgivare. ”Trevliga kollegor och bra arbetsmiljö” värderas allra högst. Med ”Bra arbetsmiljö” syftar målgruppen i detta fall inte på den fysiska arbetsmiljön utan på den sociala. Det är med andra ord relationerna på arbetsplatsen som står i fokus när unga väljer arbetsgivare”. Hämtat från [De 10 viktigaste faktorerna när unga väljer jobb - Kvalitetsmagasinet](#)

Regionens arbetsmiljöarbete är en av de avgörande faktorer som fortsatt kommer påverka kompetensförsörjningen och regionens möjligheter att säkra god och rätt kompetens i framtiden. Genomlysningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet var en åtgärd för att få en tydlighet i vad regionen som arbetsgivare behöver arbeta med för att säkra en positiv utveckling av arbetsmiljöområdet. Detta är förklaringen till att den reviderade arbetsmiljöpolicyen både är mer detaljerad och mer omfattande.

Beslutsunderlag

Förslag på reviderad Arbetsmiljöpolicy, **bilaga**

Arbetsmiljöpolicy fastställd av regionfullmäktige den 27 april 2017, § 91, **bilaga**

Policy Medarbetarskap och ledarskap i Region Västernorrland, fastställd av regionfullmäktige den 24 februari 2021, § 54 **bilaga**

Genomlysning av systematiskt arbetsmiljöarbete, rapport från KPMG AB 2020-12-10, **bilaga**

En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025. [En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025](#)

Protokollsutdrag Hälsa- och sjukvårdsnämnden den 23 november 2021, § 169, **bilaga**

Protokollsutdrag Nämnden för hållbar utveckling den 25 november 2021, § 115, **bilaga**

Beredning

Hälsa- och sjukvårdsnämnden den 23 november 2021, § 169

Nämnden för hållbar utveckling den 25 november 2021, § 115

Beslut:

Personalpolitiska och allmänna utskottet föreslår att regionstyrelsen beslutar föreslå att regionfullmäktige beslutar

att fastställa förslag på reviderad ”Arbetsmiljöpolicy”; samt

att Arbetsmiljöpolicy, fastställd av regionfullmäktige den 27 april 2017, § 91 därmed upphör att gälla.

§ 39 Systematiskt arbetsmiljöarbete – uppföljning och förslag på fortsatta förbättringar

Diarienummer: 19RS10105
Ärendeansvarig: Eva Strömsten
Handläggare: Annika Lindblom

Ärendebeskrivning

Det är förtroendevalda i fullmäktige, styrelse och nämnd som är den yttersta arbetsgivarrepresentanten för det systematiska arbetsmiljöarbetet i Region Västernorrland. Med det följer ett uppsiktsansvar som säkerställer att det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs och att arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter följs. I praktiken sköter tjänstemän inom regionen merparten av arbetsmiljöarbetet och är de som fattar beslut och driver det dagliga arbetsmiljöarbetet ute i verksamheterna i enlighet med upprättad delegation/uppgiftsfördelning.

Regionstyrelsen beslutade den 16 oktober 2019 att en genomlysning av det systematiska arbetsmiljöarbetet skulle genomföras och HR-direktören fick ansvaret att upphandla revisor med kompetens inom arbetsmiljöarbete.

KPMG genomförde uppdraget och deras arbete och rapport ”Genomlysning av systematiskt arbetsmiljöarbete” var färdig i december 2020. I rapporten beskrivs hur det systematiska arbetsmiljöarbetet är organiserat och bedrivs idag samt förslag på förbättringar.

Resultatet av genomlysningen presenterades i PAU 29 januari. Flera av förbättringsförslagen som rapporten tog upp var redan identifierade och arbete påbörjat, både genom till exempel olika systeminföranden och genom revideringsarbeten. En övergripande handlingsplan togs fram och presenterades i PAU den 4 mars. Där bestämdes att arbetet med handlingsplanen regelbundet skulle följas upp i PAU och revideras om behov av detta framkom.

Arbetet med åtgärderna och förbättringarna har fortlöpt under 2021. Därför behövs en genomgång och uppföljning i PAU göras om hur arbetet utvecklas och om tillägg till den ursprungliga handlingsplanen tillkommit eller behöver formuleras.

Beslutsunderlag

KPMG:s rapport ”Genomlysning av systematiskt arbetsmiljöarbete”, **bilaga SAM** övergripande handlingsplan 2021–2023, **bilaga**

Ordförandens sign	Justerandens sign	Exp den	Utdragsbestyrkande
-------------------	-------------------	---------	--------------------

Bbeslut:

Personalpolitiska och allmänna utskottet beslutar

att ge i fortsatt uppdrag till HR-direktören att arbeta vidare med framtagen handlingsplan för förbättringsarbetet gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet; samt

att i övrigt lägga informationen till handlingarna.

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

§ 40 Yttrande över remiss från Länsstyrelsen Västernorrland; Regional handlingsplan för arbetet mot mäns våld mot kvinnor/våld i nära relation-Västernorrlands län

Diarienummer: 21RS12268
Ärendansvarig: Monasofi Wallinder
Handläggare: Maria Jakobsson

Ärendebeskrivning

Region Västernorrland har beretts tillfälle att lämna synpunkter på En Regional handlingsplan för arbetet mot mäns våld mot kvinnor/våld i nära relationer i Västernorrland.

Handlingsplanen är en revidering av Regional strategi för arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i Västernorrland 2018-2021¹. Den ingår nu som en del av Västernorrlands jämställdhetsstrategi 2011-2021² samt 2022 - 2026 och är kopplad till bland annat det regionala arbetet med Agenda 2030 samt länets Regionala utvecklingsstrategi³ (RUS). En myndighetsgemensam arbetsgrupp med representation från länets kommuner, polis samt regionen har arbetat för att revidera denna plan som kommer att undertecknas av samtliga ansvariga den 22 mars 2022 vid en ceremoni på landshövdingens residens.

Handlingsplanen anger mål för länets kommuner, Region Västernorrland, Polismyndigheten, Åklagarmyndigheten, Kriminalvården, Migrationsverket, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan för att säkerställa en strukturerad samverkan och ett långsiktigt och hållbart arbete mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. I handlingsplanen beskrivs åtgärder för hur målen ska uppnås samt en ansvarsbeskrivning för respektive myndighets grundläggande arbete enligt lagstiftning.

Region Västernorrland har deltagit i arbetet med revidering av handlingsplanen. I den interna beredningen har tjänstepersoner med sakområdesansvar bidragit.

Beslutsunderlag

Remiss från Länsstyrelsen Västernorrland; Regional handlingsplan för arbetet mot mäns våld mot kvinnor/våld i nära relation-Västernorrlands län, **bilaga**
Yttrande över remiss; Regional handlingsplan för arbetet mot mäns våld mot kvinnor/våld i nära relation-Västernorrlands län, **bilaga**

¹ [Regional strategi för arbetet mot mäns våld mot kvinnor/våld i nära relationer i Västernorrland](#)

² [Jämställdhetsstrategi för Västernorrland 2017-2021.](#)

³ [Regional utvecklingsstrategi för Västernorrland 2020-2030](#)

Ordförandens sign	Justerandens sign	Exp den	Ultradgsbestyrkande

Beslut:

Personalpolitiska och allmänna utskottet föreslår att regionstyrelsen beslutar

att avge ”Yttrande över remiss; Regional handlingsplan för arbetet mot mäns våld mot kvinnor/våld i nära relation-Västernorrlands län”.

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

§ 41 Yttrande över remiss från Socialdepartementet; En sjukförsäkring med prevention, rehabilitering och trygghet (SOU 2021:69) samt kommentar till promemorian Stärkt trygghet vid långvarigt nedsatt arbetsförmåga

Diarienummer: 21RS10950, 11984
Ärendansvarig: Eva Strömsten
Handläggare: Annika Lindblom

Ärendebeskrivning

Region Västernorrlands har fått i uppgift att lämna synpunkter på rubricerat betänkande, SOU 2021:69 samt en promemoria som tillkommit. Uppdraget för regionens del har varit att ge respons på förslag på förändringar gällande nuvarande regler för sjukförsäkring.

Betänkandet bygger på ett uppdrag att se över tre områden, vilket innebär att:

1. se över regelverket för rätten till sjukersättning respektive aktivitetsersättning vid nedsatt arbetsförmåga
2. underlätta arbete, studier, uppdrag med mera under tid med sjukersättning och aktivitetsersättning
3. se över regelverket för förebyggande sjukpenning och rehabiliteringsersättning

Område 1 Rätten till sjukersättning och aktivitetsersättning - sammanfattning:

Utgångspunkten är kopplat till förmånerna sjukersättning och aktivitetsersättning och att de ska ge hög trygghet vid långvarigt nedsatt arbetsförmåga, god förutsebarhet för den enskilde och stabilitet i tillämpningen över tid. Betänkandets utgångspunkt är att regelverkets krav för att en försäkrad ska beviljas förmånerna ska bli mer ändamålsenliga och i möjligaste mån ta tillvara den försäkrades arbetsförmåga. I denna del av uppdraget har ingått att:

- se över regelverket för rätten till sjukersättning inklusive utreda kraven för att beviljas sjukersättning för äldre personer i förvärsarbetande ålder.
- se över regelverket för rätten till aktivitetsersättning för nedsatt arbetsförmåga.

Område 2 Arbete, studier, uppdrag med mera under tid med sjukersättning eller aktivitetsersättning - sammanfattning:

Enligt bakgrunden till utredningen är dagens regelverk för under vilka omständigheter och i vilken omfattning personer som beviljats sjuk- eller aktivitetsersättning kan arbeta, studera, ha ideella uppdrag eller ägna sig åt fritidsaktiviteter svårt att överblicka. Detta skapar en risk för att personer inte deltar

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

i samhällslivet eftersom de inte vet hur deras försörjning kan komma att påverkas. Uppdraget i denna del har bestått i att:

- göra det mer förutsebart och enklare att arbeta, studera, ta uppdrag, med mera under tid med sjukersättning och aktivitetsersättning

Område 3 *Förmåner vid rehabilitering enligt socialförsäkringsbalken - sammanfattning:*

Utgångspunkten för uppdraget om förmåner vid rehabilitering enligt socialförsäkringsbalken är att skapa ett mer modernt regelverk som är anpassat till den rehabilitering som erbjuds i dag och som kan bidra till att dels förebygga ohälsa dels ge stöd vid såväl rehabilitering som omställning till annat arbete.

I denna del av uppdraget har ingått att:

- lämna förslag på hur nuvarande förmåner vid rehabilitering kan moderniseras eller ersättas av en eller flera nya förmåner som är mer enkla för individer och handläggande myndigheter att administrera samt som säkerställer en tillräcklig uppföljning och kontroll av rehabiliteringen.

Diskussion och ställningstagande

Socialförsäkringar syftar till att skydda individer mot en viss social risk. På sjukförsäkringsområdet är den sociala risken att människor på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning har nedsatt arbetsförmåga och därför inte kan försörja sig själva genom förvärvsarbete. Det är dock inte sjukdomen eller funktionsnedsättningen i sig som avgör rätten till ersättning utan den effekt som denna har på den försäkrades möjligheter att arbeta. Villkoren i sjukförsäkringen avgör i vilken grad arbetsförmågan måste vara nedsatt för att den försäkrade ska vara berättigad till ersättning.

Region Västernorrland ställer sig positiv till de flesta förslag som betänkandet presenterar. Förslagen är kopplade till de tre olika områdena. Nedan presenteras de grundläggande förslagen kopplat till områdena samt regionens ställningstagande till dem.

Område 1

Utifrån område 1, är följande förslag i linje med vad regionen upplever positivt:

- Vid prövning av rätten till sjukersättning ska bedömningen av den försäkrades arbetsförmåga göras i förhållande till samma arbetsmarknadsbegrepp som används vid prövning av rätt till sjukpenning, vilket gör det enklare för olika roller att tolka och besluta i ärenden.
- Ett nytt varaktighetsbegrepp, ”överskådlig tid” föreslås införas. Begreppet, som

kommer ersätta kriteriet ”stadigvarande”, har hämtats från rättspraxis och betonar

överskådligheten i varaktighetsbedömningen.

- Avseende beviskravet för bedömningen av om det finns återstående rehabiliteringsmöjligheter som kan ge eller återge den försäkrade arbetsförmåga är det för att sjukersättning ska kunna beviljas tillräckligt att det kan antas att det inte finns sådana rehabiliteringsmöjligheter. Ett kodifierat beviskrav ska införas för prövningen av rätten till sjukersättning.

Den del av förslaget i område 1 som regionen har vissa invändningar mot är:

Arbetsförmågan hos försäkrade som har som mest fem år kvar tills de uppnår den ålder då de inte längre kan få sjukersättning utbetald ska bedömas i förhållande till förvärvsarbete i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden och som den försäkrade har erfarenhet av eller annat lämpligt arbete som är tillgängligt för den försäkrade. Vid bedömningen av om det finns återstående rehabiliteringsmöjligheter ska det bortses från sådana insatser som syftar till att den försäkrade ska kunna arbeta i ett arbete som han eller hon inte har tidigare erfarenhet av.

Betänkandet utgår från att det idag är relativt svårt att få sjukersättning. Kraven idag för att vara berättigad är att alla rehabiliteringsalternativ ska vara uttömda samt att personen inte ska ha någon som helst arbetsförmåga kvar och inte heller kunna återfå någon. Regionen upplever förslaget både negativt och positivt.

Invändningarna mot förslaget utgår från att regionen värnar om arbetslinjen och menar att den långsiktiga säkringen av kompetensförsörjning, inte minst inom regionernas verksamheter, måste prioriteras och att sjukersättning även fortsättningsvis används i sista hand och att andra typer av rehabiliterings- och anpassningsalternativ fortsätter att utvecklas. Förslaget tar fasta på en gräns på fem år innan pensionsålder, för att den lägre kravbilderna ska gälla. Detta upplever regionen inte går i linje med tidigare presenterade tankar om ett förlängt arbetsliv.

Regionen menar dock att det är bra om personer som befinner sig i slutet av sitt yrkesliv och drabbats av sjukdom eller funktionsnedsättning inte ska tvingas omskola sig och helt byta yrkesbana i rehabiliteringssyfte. Det gäller främst i de fall personen i princip inte har möjlighet att hinna arbeta till det de omskolat sig till, utan att dessa blir berättigade sjukersättning i stället och därmed förhoppningsvis fortfarande åtminstone till viss del kan fortsätta arbeta i sitt yrke.

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

Utifrån detta resonemang upplever regionen dessutom att det även finns ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv att ta hänsyn till. Det finns idag medarbetare i slutet av arbetslivet som väljer att ta tjänstledigt till en viss procent då deras arbetsförmåga inte räcker till för heltidsarbete och de nekas sjukersättning. Regionen upplever detta främst inom vissa kvinnodominerade yrkesgrupper. Detta påverkar både försörjning under arbetsåren och vilken pension som utbetalas efter arbetslivets slut.

Område 2

De förändringar som tar sikte på att underlätta för personer med sjuk- eller aktivitetsersättning att hålla sig kvar på arbetsmarknaden stödjer arbetslinjen och regionen upplever dessa som positiva. Att förenkla och tydliggöra regelverket gällande sjuk- eller aktivitetsersättning och när det kan vara aktuellt med uppehåll i ersättningen för till exempel studier menar regionen är värdeskapande. Flexibla möjligheter till arbete med vilande sjukersättning och aktivitetsersättning ser också regionen positivt på.

Område 3

Idag finns två förmåner kopplade till området förmåner kopplade till rehabilitering, förebyggande sjukpenning samt rehabiliteringspenning. Förmånen förebyggande sjukpenning ska enligt förslaget ersättas med en ny förmån, preventionsersättning. I förslaget beskrivs att preventionsersättningen ska bestå av två delar, preventionspenning och preventionsbidrag.

- Preventionspenning ska beviljas en försäkrad som gör inkomstförlust till följd av att han eller hon genomgår en förebyggande medicinsk eller arbetslivsinriktad behandlings- eller rehabiliteringsåtgärd i syfte att förebygga sjukdom, att förkorta sjukdomstid eller helt eller delvis förhindra försämring av arbetsförmåga. Åtgärden ska behövas för att minst något av syftena ska kunna uppnås och åtgärder kan vara kombinerade. Nedsatt arbetsförmåga eller sjukdom ska däremot inte vara en förutsättning för att ersättningen ska kunna beviljas.
- Preventionsbidrag ska ersätta merkostnader som uppstår i samband med förebyggande behandling och rehabilitering för vilken preventionspenning kan beviljas.

Preventionsersättning ska enligt förslaget utöver medicinsk behandling och rehabilitering, även kunna beviljas vid förebyggande arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar ska avgöra gränsen för när en sådan åtgärd kan medföra rätt till preventionsersättning. Vidare beskrivs att

åtgärder som ryms inom arbetsgivarens förebyggande arbetsmiljöansvar inte ska kunna medföra rätt till preventionsersättning.

Regionen har vissa invändningar mot förslaget om preventionsersättning. I den del av förslaget som avser förebyggande arbetslivsinriktade åtgärder upplever regionen den som svårtillämpad eftersom de regelverk (arbetsrätten, arbetsmiljöregelverket samt socialförsäkringsbalken) som aktualiseras riskerar att krocka. Förslaget ger inte heller svar på många frågor som är av betydelse för regionen som arbetsgivare. Exempel på detta är att den inte preciserar vems ansvar det är det att göra riskanalysen för om en preventionsinsats behövs. Förslaget lyfter fram både arbetsgivaren, facket och arbetsförmedlingen som exempel på aktörer som kan initiera förslag om förebyggande arbetslivsinriktad åtgärd. Vem som har tolkningsföreträde om aktörerna inte delar syn på behov beskrivs inte.

Regionen ser dessutom att det finns en överhängande risk att tillämpningen av förebyggande arbetslivsinriktade åtgärder i realiteten kommer spilla över och utvidga arbetsgivarens redan befintliga rehabiliteringsansvar.

Kommentar till inkommen promemoria – Stärkt trygghet vid långvarigt nedsatt arbetsförmåga (21RS11984)

Enligt betänkandet SOU 2021:69 föreslås reformerna i förslagen träda i kraft vid årsskiftet 2022/2023. Efter att regeringen lagt budget för 2022 formades ett tillägg till remissen SOU 2021:69 genom en promemoria i och med att regeringen i budgeten lagt in om att tidigarelägga beslut om att äldre ska få sänkta krav för att vara berättigade till sjukersättning. Det innebär att de förslag som återfinns i område 1 i SOU 2021:69 föreslås träda ikraft redan 1/6 2022. Till detta har också lagts ett förtydligande att om vad som avses med den försäkrade har erfarenhet av ett yrke det vill säga arbeten som den försäkrade har haft under en tidsperiod på femton år före prövningen av rätten till sjukersättning. Formuleringarna i promemorian påverkar dock inte regionens yttrande då att den inte föranleder något förändrat ställningstagande.

Beslutsunderlag

Remiss från Socialdepartementet: En sjukförsäkring med prevention, rehabilitering och trygghet (SOU 2021:69), **bilaga**

Remiss från Socialdepartementet; Promemoria Stärkt trygghet vid långvarigt nedsatt arbetsförmåga (21RS11984), **bilaga**

Yttrande över remiss; En sjukförsäkring med prevention, rehabilitering och trygghet (SOU 2021:69) samt kommentar till promemorian Stärkt trygghet vid långvarigt nedsatt arbetsförmåga, **bilaga**

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

Beslut:

Personalpolitiska och allmänna utskottet föreslår att regionstyrelsen beslutar

att avge ”Yttrande över remiss; En sjukförsäkring med prevention, rehabilitering och trygghet (SOU 2021:69) samt kommentar till promemorian Stärkt trygghet vid långvarigt nedsatt arbetsförmåga”.

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

§ 42 Information över avslutade utredningar 2021 enligt riktlinjen för visseblåsarfunktionen i Region Västernorrland

Diarienummer: 21RS12985
Ärendeansvarig: Åsa Bellander
Handläggare: Sara Sultan

Ärendebeskrivning

I november 2018 inrättades en visseblåsarfunktion i Region Västernorrland och i samband med detta fastställdes en riktlinje av regionstyrelsen den 19 november 2018, § 357. Enligt riktlinjen ska regionstyrelsen och berörda nämnder informeras årligen om vilka utredningar som avslutats.

Under årsperioden har inkomna ärenden hanterats genom Region Västernorrlands juridikfunktion som i sin tur inhämtat utredningsstöd där det behövts. Under året har fyra visseblåsningar utretts. Tre riktade sig mot hälso- och sjukvården och en mot regional utveckling. En av dessa fordrade en något större utredning än övriga tre. I den mer omfattande utredningen konstaterades att informationen behövde överlämnas till berörd verksamhet och HR varpå två personalärenden startades innan ärendet om visseblåsning kunde avslutas. Dessa personalärenden är idag hanterade på ett tillfredsställande sätt och avslutade. De övriga tre fordrade endast mindre utredningar och är idag avslutade.

Beslut:

Personalpolitiska och allmänna utskottet föreslår att regionstyrelsen beslutar

att lägga informationen till handlingarna.

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

§ 43 Pilotsatsning på ferieungdomar

Diarienummer: 21RS5900
Ärendeansvarig: Ewa Strömsten
Handläggare: Olle Lidgren

Ärendebeskrivning

Visionen för den regionala utvecklingsstrategin är ETT Västernorrland – med handlingskraft, livskraft och naturkraft. Tillsammans för människors och företags växtkraft, i en hälsosam livsmiljö för framtida generationer. Region Västernorrland vill bidra till att stimulera människors och företags växtkraft genom att inspirera framtidens generationer till jobb i en framtidsnäring

Under en följd av år har Region Västernorrland erbjudit yrkespraktik under sommarperioden till ungdomar 15-17 år inom regionens verksamheter. Inför rekryteringarna till sommaren 2021 beslutades tidigt att Region Västernorrland inte skulle erbjuda feriearbete. Bakgrunden till detta beslut var den utbredda smittspridningen och därmed ökad risk för ferieungdom att drabbas av ohälsa inom anställningen samt det mycket ansträngda läget inom vården med brist på handledare som är en förutsättning för att ta emot ferieungdom. Område HR inom Regionledningsförvaltningen ansvarar för rekryteringarna och har även medel för ferieanställningar inom regionen.

Område HR och Regional utveckling genomförde därför i stället tillsammans med Höga Kusten Destinationsutveckling och Destination Sundsvall en pilotsatsning på handledare och ferieungdomar finansierade med HRs strategiska medel. Över 40 ungdomar jobbade som sommarvärdar och det blev en lyckad satsning för både ungdomarna och turistföretagen. Pilotsatsningen innefattade även ferie-entreprenörer utfört av Technichus Mittsverige med gott resultat. Men den satsningen är redan finansierad kommande år via regionala projektet Sommarlovsentreprenör 2.0.

Beslutsunderlag

Presentationer och utvärdering från tidigare PAU i höst

Förslag till beslut:

Personalpolitiska och allmänna utskottet beslutar

att HR:s strategiska medel de kommande tre åren används för fortsatt satsning på destinationernas sommarvärdar till en beräknad kostnad av 1 mkr/år;

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

att ge i uppdrag till HR-direktören, att tillsammans med Regional utveckling och kommuner och andra aktörer titta på hur strategiska medlen kan växlas upp till större satsning. Så att även övrigt näringsliv och föreningsliv kan ta del av satsningen och att man kan jobba mer med marknadsföring och employer branding (arbetsgivarmärket).

Delges
Nämnden för hållbar utveckling
Höga Kusten Destinationsutveckling
Destination Sundsvall
Caroline Frank

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

§ 44 Återrapport särskild satsning på krisstöd, samtalsstöd, traumastöd med mera till hälso- och sjukvårdspersonal

Diarienummer: 20RS12234

Ärendansvarig: Eva Strömsten

Handläggare: Eva Strömsten och Ann-Christin Hansson

Ärendebeskrivning

Regeringen beslutade i november 2020 att betala ut medel för särskild satsning på krisstöd, samtalsstöd, traumastöd m m till hälso- och sjukvårdspersonal som med anledning av sitt arbete har påverkats av spridningen av covid -19. När dessa medel i beslutet från regeringen avsåg 2020 och utbetalades sent på året var möjligheten att utnyttja medlen begränsade. Mot bakgrund av detta beslutades i Regionstyrelsen 2021-02-10 efter beredning i personal och allmänna utskott att för 2021 till Regionledningsförvaltningen tilldela 8,3 mkr för den särskilda satsningen med återredovisning hur medlen utnyttjats senast i december.

Sammanfattningsvis var planen för tilldelade medel att i huvudsak genomföra:

- Initialt utöka insatser i form av reflektionsgrupper, samtalsstöd samt erbjuda utbildningsinsatser
- Långsiktigt utveckla metoder och skapa förutsättningar för att distribuera insatser digitalt
- För att åstadkomma ett uthålligt arbetssätt utveckla kollegial handledning och utbilda processledare för detta

Ekonomi

De genomförda aktiviteterna har förbrukat en ringa del av de tilldelade medlen 2021.

Redovisning av satsningar genomförda under året

För att stärka Regionhälsans förmåga har upphandling genomförts av specialistkompetens inom krisstöd och trauma på grupp och individnivå. Två leverantörer är upphandlade, Falck Health Care och Mindler, för detta. Stödet kan erhållas både via fysiska sammankomster som digitalt för att säkra hög tillgänglighet.

Ordförandens sign	Justerandens sign	Exp den	Utdragsbestyrkande

Har inarbetats koncept inom Regionhälsan som kunnat erbjudas året:

- Digitalt program för grupp kring mental & fysisk hälsa
- Särskilda föreläsningar framtaget m a a covid-19:
 - Oro & ångest
 - Hälsa i tre steg i samarbete med friskvården
 - Avlastande samtal i samband med händelse

Har även upparbetats kontakt med sjukhuskyrkorna för att säkra möjligheten till andligt stöd

Erfarenheter:

Pandemin pågår alltjämt under 2021. Kan konstateras att vårdens medarbetare prioriterar insatserna inom sin profession varför det har varit svårt att nå fram med insatser trots informationsaktiviteter gentemot framför allt de verksamheter som mest har berörts/berörs av pandemin. En farhåga är att i takt med att pandemin mattas av kan post-covid-reaktioner komma med risk för ökad ohälsa. Vid upphandling av krisstödstjänster har tjänsteköpet därför inte begränsats att gälla endast 2021 utan för fyra år framåt varför förmåga fortsatt finns att stödja vårdens personal med krisstöd.

Under de kommande upphandlade tre åren finns dock inte finansiering för att täcka kostnaden för en eventuell ökning av insatsbehov under den här perioden.

Under överläggningarna

Under överläggningarna enades utskottet att överlämna ärendet till regionstyrelsen utan eget förslag till beslut för komplettering.

Förslag till beslut:

Personalpolitiska och allmänna utskottet beslutar

att överlämna ärendet till regionstyrelsen utan eget förslag till beslut.

§ 45 Redovisning av resultatet av medarbetarundersökning genomförd 2021

Diarienummer: 21RS13335
Ärendansvarig: Eva Strömsten
Handläggare: Annika Lindblom

Ärendebeskrivning

Varje år genomförs en medarbetarundersökning inom Region Västernorrland. I år har undersökningen genomförts av företaget Indikator efter en upphandling av nytt enkätföretag. Resultatpresentationen på övergripande nivå kommer genomföras av huvudprojektledaren från Indikator.

Medarbetarundersökningen 2021

Medarbetarundersökningen innehåller HME, hållbart medarbetarengagemang, HSE, hållbart säkerhetsengagemang samt frågor om utsatthet (kränkningar, diskriminering samt våld och hot). HME och HSE är enkäter framtagna av SKR, Sveriges kommuner och regioner och består av 9 respektive 11 frågeställningar. Enkäterna utgår från att mäta medarbetares upplevelser av sin arbetssituation.

HSE har för första gången i år genomförts för alla regionens medarbetare. Åtta av de elva HSE frågorna har alla medarbetare kunnat svara på. De medarbetare som har patientkontakt har svarat på ytterligare tre HSE frågor som berör patientarbete.

HME har regionen genomfört från och med 2015 och generellt visar HME resultatet på en sänkning av index utifrån de tre olika delarna, motivation, ledarskap och styrning, jämfört med föregående mätning 2020. Resultatet är dock fortsatt bra på en övergripande nivå då det ligger över 70 i index (resultatet redovisas genom index mellan 1 - 100, där ju högre resultat visar på högre nöjdhet - resultat över 70 anses som bra resultat).

Undersökningen har gått ut till alla medarbetare förutom de som större delen av året inte varit på arbetsplatsen på grund av olika ledigheter eller de som haft timanställning. I år har svarsfrekvensen varit högre än någonsin tidigare, nästan 80 procent.

Resultatet varierar mellan de olika förvaltningarna och områdena inom regionen och resultatpresentationen kommer visa mer på hur resultatet fördelar sig.

Utsatthetsfrågorna har fått en ny utformning i år för att kunna visa på om åtgärder behöver vidtas för att ytterligare motverka utsatthet.

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

Cheferna på de olika nivåerna inom regionen har tillsammans med sitt enkätresultat, även fått en handbok om enkäten och dess upplägg samt hur de kan arbeta vidare med olika förbättringar tillsammans med medarbetarna på arbetsplatsen.

Beslutsunderlag

Mer information om HME:

[Enkätfrågor HME | SKR](#)

Mer information om HSE:

[Hållbart Säkerhets Engagemang | SKR](#)

Beslut:

Personalpolitiska och allmänna utskottet föreslår att regionstyrelsen beslutar

att uppdra till regiondirektören att på en övergripande nivå analysera utsatthetsfrågorna och ta fram åtgärder för att ytterligare motverka utsatthet bland medarbetare; samt

att i övrigt lägga informationen till handlingarna.

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

§ 46 IT-plan 2022

Diarienummer: 21RS13666

Ärendansvarig: Anette Hägglund Sundin

Handläggare: Jonas Bylund

Ärendebeskrivning

Regionfullmäktige antog den 28 augusti 2021 regionplan med budget för 2022 och ekonomisk plan 2023 - 2024.

I budgeten finns 46,6 miljoner kronor avsatta i Finansförvaltningen till emotsedda kostnadsökningar för IT-projekt. Bifogat finns förslag till plan för hur dessa medel ska användas under 2022. Behovet i IT planen är större än avsatttram vilket härleds utökad kostnader inom FVIS gällande utdata samt arkivering och digitaliseringsinitiativ. Utökade behovet får beredas i särskild ordning under 2022.

Sammanlagt är det tre olika projekt som föreslås:

- Modernisering av ekonomiprocesser
- Framtidens Vårdinformationsstöd
- Medel för att främja Digitaliseringsstrategi

Modernisering av ekonomiprocesser

Sedan ett par år tillbaka har regionen en ny utdataplattform med tillhörande verktyg. Införande av produktions- och kapacitetsplaneringsverktyget Hypergene pågår i regionens verksamheter och drivs av regionens ordinarie verksamhet. Dock finns det mycket kvar att göra inom ekonomiområdet. Som ett steg i att realisera framtagna digitaliseringsstrategi inom området ekonomi, avsätts medel för att driva ett projekt med fokus att se över och automatisera ekonomiprocesser inom regionen.

Framtidens Vårdinformationsstöd, FVIS

Under 2022 har FVIS-arbetet fokus på följande:

Utformning av grundsystem: Grundkonfiguration färdigställdes till största del under 2021. Under 2022 kommer arbetet dock att fortsätta inom vissa områden som kräver mer fokus, bland annat anestesi/intensivvård, operation och cytostatika. De Sussagemensamma förberedelserna fortlöper och växer under 2022, vilket även gäller för de regionala förberedelserna.

Sussagemensamma förberedelser: Vi försöker att göra så mycket som möjligt gemensamt, exempelvis anpassning mot nationella vårdprogram. Fokus kommer också att vara att fastställa en införandestrategi och införandepplan under 2022 med de andra Sussaregionerna. Samverkansmodellen och processhandboken för Sussa

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Ultradgsbestyrkande

Vårdstöd kommer att vara beslutad och den första versionen om än något anorektisk, av Sussa Vårdstöd kommer att vara på plats innan första regionen, Västerbotten, acceptanstestar under 2022. Utbildningsstrategin och planen kommer att vara på plats.

Förberedelser och unika anpassningar i RVN: Regionalt kommer mycket fokus under 2022 hamna på att ta hem frågor från Sussa och göra regionala. Delar som kommer ta mycket fokus är utdata, planering för utbildning, och integrationer. Vi kommer att fokusera på att förstärka utdata med tre nya kompetenser för att möta vårdens behov av datadriven vård för beslutsunderlag i realtid. Under 2021 låg mycket fokus på arkiveringsförberedelser för System Cross. Under 2022 kommer även arbetet med arkiveringsförberedelser för även de andra systemen att vara i fokus. Förmågekartorna, dvs analyserna av vilka som använder vilka system till vad kommer att slutföras för att säkerställa att vi vid go live med systemet har uppnått minst bibehållen kvalitet.

Medel för att främja Digitaliseringsstrategi

18 november beslutade regionfullmäktige den uppdaterade digitaliseringsstrategi. Under planperioden för strategi ska medelavsättas för att öka tanken för att främja vår digitala förmåga. Under 2022 kommer fokus vara att påbörja dialoger, genomföra mognadsmätning samt öka kunskapen om digitaliseringsmöjligheter samt driva ett antal digitaliseringsinitiativ.

Under överläggningarna

Under överläggningarna enades utskottet att överlämna ärendet till regionstyrelsen utan eget förslag till beslut för komplettering.

Beslutsunderlag

Bilaga 10c RLF 2022 v11, **bilaga**

Förslag till beslut:

Personalpolitiska och allmänna utskottet beslutar

att överlämna ärendet till regionstyrelsen utan eget förslag till beslut.

Delges

Jonas Bylund
Anette Hägglund Sundin
Lars Halén
Jonas Rudenstam
Dick Rytterdahl

Ordförandens sign	Justerandens sign	Exp den	Utdragsbestyrkande

§ 47 **Utreda förutsättningar för gemensam inbyggd företagshälsa**

Diarienummer: 21RS13412
Ärendeansvarig: Eva Strömsten
Handläggare: Eva Strömsten

Ärendebeskrivning

Företagshälsovård är en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att se till att det finns en företagshälsovård. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser. (Arbetsmiljölagen, AML, kap 3 § 2c). En inbyggd företagshälsovård ägs av arbetsgivaren och det är vanligt i större organisationer. Utöver de kvalitetskrav som redan finns av lagstiftning, sätter ägaren (arbetsgivaren) kvalitetskraven. Företagshälsovårdens uppdrag är inte att medicinskt förebygga, utreda, behandla sjukdom och skador – det är hälso- och sjukvårdens uppdrag (Hälso- och sjukvårdslag 1982:763). Exempelvis om en medarbetare bryter benet på arbetet faller det under hälso- och sjukvårdens uppdrag. Medicinsk rehabilitering faller också under Hälso- och sjukvårdens uppdrag

Företagshälsan inom Region Västernorrland har präglats av omställning de senaste fem åren då verksamheten tillåtits växa i strid med Kommunallagen. Regionfullmäktige beslutade i juni 2019 att dåvarande Länshälsans uppdrag skulle förändras i linje med ovan och sedan 1 januari 2020 är Regionhälsan (före detta Länshälsan) en s.k. inbyggd företagshälsovård.

Överväganden

Det finns en politisk viljeriktning att samverka mellan regionen och länets kommuner. Det framgår av den regionala utvecklingsstrategin (RUS) 2020–2030. RUS:en är den övergripande strategiska inriktningen för länets gemensamma utvecklingsarbete. Sundsvalls kommuns Kommunhälsa och Region Västernorrlands Regionhälsa är idag inbyggda företagshälsor. Båda har under 2019–2020 genomfört verksamhetsöversyner i syfte att sänka kostnader med bibehållen kvalitet. Det är utmanande att framåt behålla satta resursnivåer eller minska ytterligare med efterfrågat behov med bibehållen kvalitet.

Det finns idag en nationell brist på nyckelkompetens som behövs inom företagshälsovården, vilket innebär att det är svårt att rekrytera och behålla heltidstjänster. Kommunhälsan och Regionhälsan rekryterar idag delvis av varandra, vilket förstärker konkurrenssituationen.

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

Cheferna vid Kommunhälsan och Regionhälsan har funnit att deras utmaningar och möjligheter liknar varandra. Erfarenhetsutbyte och viss samverkan har skett mellan de inbyggda företagshälsorna exempelvis genom utbildning, handledning, genom att erbjuda varandras personal nödvändig företagshälsovård samt i mindre omfattning dela kompetens/tjänster. Utifrån att samarbetet har varit positivt önskar arbetsgivarna att förutsättningarna för att vidareutveckla samarbetet utreds.

Vid Kommunhälsan och Regionhälsan finns idag kompetenserna som behövs för att leverera kvalitativ företagshälsovård. En sammanslagning av verksamheterna är således inte nödvändig för att klara verksamheten, dock skulle troligen en sammanslagning skapa bättre förutsättningar att fortsätta utveckla verksamheten till bibehållen eller något sänkt kostnadsnivå för verksamheterna.

En gemensam inbyggd företagshälsa för Sundsvalls kommun och Region Västernorrland bedöms kunna vara bättre rustad för att möta framtidens behov och utmaningar, och därför föreslås att detta utreds närmare. Det finns goda exempel på detta bland annat från Gävleborg.

Preliminärt bedöms en eventuell sammanslagning kunna innebära:

- Lägre kostnader för arbetsgivarna
- Tillgänglig, likvärdig kompetens med hög kvalitet vilket på sikt ger bättre arbetsmiljö
- Mindre sårbarhet för kompetensförsörjningsutmaningen
- Bättre resurseffektivitet

En gemensam inbyggd företagshälsa bedöms främst vara aktuellt för Region Västernorrland och Sundsvalls kommun. Det finns dock kommuner som uttrycker ett intresse redan nu om mer samverkan och därför föreslås att förutsättningarna för det också undersökas.

Beslut:

Personalpolitiska- och allmänna utskottet föreslår att regionstyrelsen beslutar

att ge regiondirektören i uppdrag att utreda förutsättningar för att ha en gemensam inbyggd företagshälsa med Sundsvalls kommun;

att i uppdraget även inkludera att utredning av förutsättningarna för att i förlängningen, om så önskas, kunna vidga den gemensamma inbyggda företagshälsan till att även inkludera andra intresserade kommuner i länet; samt

att uppdraget redovisas till regionstyrelsen senast i maj 2022.

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

Delges
Regiondirektören
Ekonomidirektören
Personaldirektören
Samtliga förvaltningschefer

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande

Vid protokollet

Ann Christin Hamrén

Justeras

Sara Nylund

Bo Grafström

Ordförandens sign

Justerandens sign

Exp den

Utdragsbestyrkande