

Plan för spridning och omlokalisering av regionens administrativa funktioner

Bakgrund

Regionfullmäktige beslutade 2015-10-20—21 § 109 som svar på en motion:

Motionen bifalls genom att regionstyrelsen får följande uppdrag:

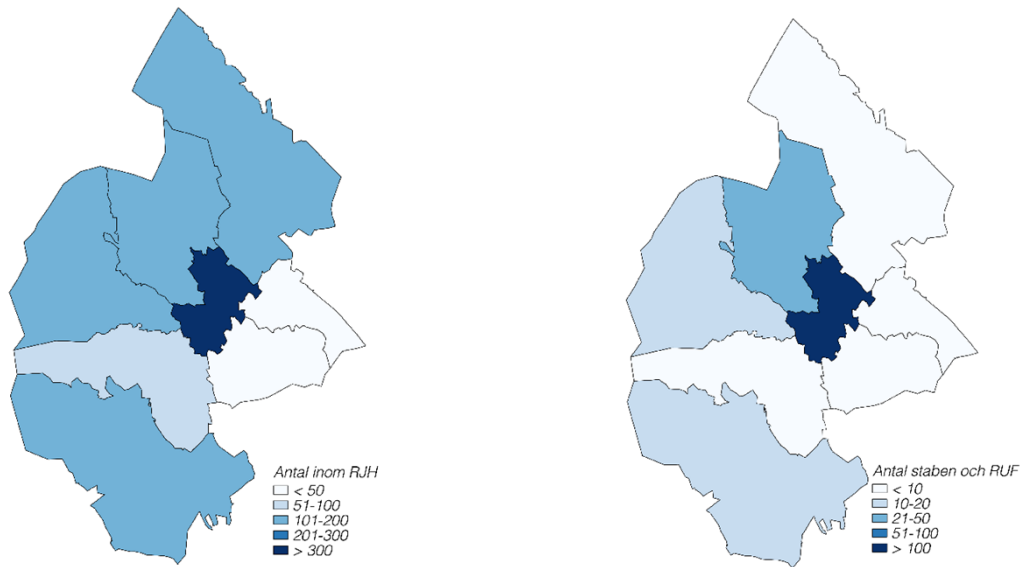
- a. Regionstyrelsen ska aktivt söka efter möjligheter att sprida och lokalisera Region Jämtland Härjedalens administrativa funktioner geografiskt inom hela regionen med beaktande av kostnadseffektivitet.
- b. Regionstyrelsen ska kontakta kommunerna och driva på samverkan rörande gemensam drift av administrativa funktioner, med beaktande av kostnadseffektivitet för alla parter.

Under 2016 har omorganisation och besparingar på totalt 10 miljoner inom Regionstaben inneburit att arbete med uppdraget från fullmäktige inte hunnit hanteras. När nu organisationsförändringen hittat sina former och besparingen är avklarad föreslås följande arbetssätt för att verkställa regionfullmäktiges uppdrag.

Nuläge

Regionens totala antal anställda dvs var verksamheterna är förlagda ser ut så här:

Regional utvecklingsförvaltningens och Regionstabens anställda har hemadresser (dvs skattor) som har denna spridning:



Regiondirektören tolkar fullmäktiges beslut så att med administration avses i detta avseende både regionstabens verksamhet och regionala utvecklingsförvaltningens verksamhet.

Regiondirektören föreslår fem strategier för att arbeta med uppdraget från fullmäktige:

1. Underlätta för distansarbete
2. Aktiv rekrytering för distansarbete
3. Utflyttning av arbetsplatser del av veckan
4. Omlokalisering av verksamheter under förutsättning av kostnadseffektivitet
5. Hälso- och sjukvårdens arbete med mobila verksamheter och distansarbete

I kommande kapitel fördjupas innehållet i var och en av dessa strategier.

1. Underlätta för distansarbete

Följande regelverk har tagits fram för att ge stöd till cheferna i att uppmuntra till distansarbete. Under våren 2017 kommer en intresseförfrågan att göras för att efterhöra hur många som är intresserade av att arbeta på detta sätt.

Inledning

För att främja en långsiktig kompetensförsörjning ska Region Jämtland Härjedalen ha en positiv inställning vid rekrytering till distansarbete och särskilt se över möjligheterna till distansarbete i glesbygd. Vilka arbeten som är aktuella för distansarbete är utifrån arbetets art. Principen är att medarbetare ska utföra arbete hos arbetsgivaren och i dennes lokaler. I första hand ska man se över möjligheten till att arbeta på distans på de befintliga arbetsplatser som finns inom hela Region Jämtland Härjedalen. Tjänsteställe är ordinarie arbetsplats hos arbetsgivaren.

Distansarbete

Distansarbete är en arbetsform som får användas när det gagnar såväl verksamhetens som arbetstagarens intressen. Arbete på distans ska emellertid tillämpas restriktivt mot bakgrund av de arbetsrättsliga komplikationerna, framför allt svårigheterna för Region Jämtland Härjedalen att motsvara det långtgående ansvar för arbetsmiljön, som åvilar arbetsgivaren. Vid arbete på distans mer regelbundet krävs en skriftlig överenskommelse mellan arbetstagaren och närmaste chef, i förekommande fall inkluderande överenskommelse om utrustning. Endast kostnader direkt förbundna med tjänsteutövningen, normalt endast telefonkostnader, ersätts. Kostnader vid tillfälligt distansarbete ersätts enligt samma princip. Distansarbete kan ske på tre olika ställen i första hand i Region Jämtland Härjedalens befintliga arbetsplatser, i andra hand i hyrda lokaler och i sista hand i hemmet.

Nyttjande av utrustning

För att nyttja Region Jämtland Härjedalens utrustning på distans krävs arbetsgivarens tillstånd. I de fall utrustning behöver nyanskaffas ska Region Jämtland Härjedalens upphandlingsavtal användas. Även utrustning som används på distans ska finnas med i arbetsplatsens inventarieförteckning. Utrustning som används på distans ska vara märkt enligt de regler som gäller för Region Jämtland Härjedalen i övrigt. Arbetsgivaren beslutar om vilken utrustning och uppkoppling som ska användas. Region Jämtland Härjedalen ska tillhandhålla datorer vid distansarbete när det gäller hantering av patientuppgifter eller annan sekretessbelagd information.

Försäkringar

Medarbetaren bör ha en hemförsäkring vid distansarbete hemifrån. Arbetsgivarens kollektivavtalade försäkringar gäller enligt försäkringsvillkoren även vid distansarbete.

Arbetsmiljölagen

Arbetsgivaren är enligt arbetsmiljölagen (AML) ansvarig för de anställdas arbetsmiljö, oavsett var arbetet utförs. Vid arbete på annan plats än huvudarbetsplatsen är det svårare för arbetsgivaren att se till att kraven på en säker arbetsmiljö är uppfyllda. Det är emellertid också anställdas skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet och bidra till en god arbetsmiljö och att noga följa de instruktioner som arbetsgivaren ger avseende arbetsmiljön. Dessa krav blir särskilt uttalade när arbetet utförs i arbetstagarens eget hem. Arbetsgivaren skall ta hänsyn till de risker för ohälsa och olycksfall som är förenade med ensamarbete. Ensamarbete bör undvikas, inte bara på grund av risker för fysisk skada utan även för att arbetskamrater och arbetsgemenskap är viktiga faktorer för trivsels och därigenom motverkar ohälsa. Enligt AML skall det eftersträvas att arbetet ger möjlighet till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter.

För att kontrollera arbetsmiljön skall arbetsgivaren medges tillträde till arbetstagarens distansarbetsplats.

Distansarbetsplatsens utformning vid hantering av patientuppgifter eller annan sekretessbelagd information

Distansarbetsplatsen skall uppfylla de juridiska krav som finns för att hantera de lagar som medarbetare genom sin anställning och sitt anställningsavtal förpliktigar sig att uppfylla. Distansarbetsplatsen skall exempelvis vara ett väl skyddat kontor som är väl avskilt från allmänna utrymmen. Datorskärmen ska vara väl skyddad för insyn från exempelvis ett fönster eller liknande och ingen direktåtkomst till arbetsplatsen skall kunna ske för en obehörig person som inte omfattas av Region Jämtland Härjedalens sekretess.

Avtal om distansarbete bör innehålla följande:

- Namn, personnummer och arbetsplats/område
- Tidsperiod och omfattning
- Arbetstider, tillgänglighet och frånvarorutiner
- Delta på arbetsplatsträffar och andra möten regelbundet på ordinarie arbetsplatsen
- Viss del av arbetstiden (minst 1 dag/v) bör regelbundet utföras på ordinarie arbetsplatsen
- Arbetsuppgifter
- Kontinuerlig uppföljning av arbetsresultat
- Utrustning och uppkoppling
- Uppsägningstid av avtalet
- Uppföljning årligen av avtalet.
- Underskrift av medarbetaren och chefen

2. Aktiv rekrytering för distansarbete

För aktuella yrkesgrupper där distansarbete kan vara möjligt ska det redan i annonsering framgå att vi arbetar aktivt för en sådan lösning. Det ska också ingå i anställningsintervjuerna information om denna möjlighet.

Regiondirektören har lagt ett uppdrag till kommunikationschefen och personaldirektören att ta fram ett rekryteringskoncept med detta budskap för att ge stöd till organisationens chefer vid annonsering och rekrytering.

3. Utflyttning av arbetsplatser del av veckan

De verksamheter som arbetar inom regional utveckling ska analysera vilka verksamheter som är lämpliga att förlägga sitt arbete ut till kommunerna en eller flera dagar i veckan. Tex har näringslivsenheten redan idag en medarbetare i Strömsund, kanske kan flera verksamheter som har anknytningar till likartade verksamheter i kommunerna lägga del av sin tid vid en arbetsplats placerad i kommunhusen.

Denna analys ska genomföras under 2017 tillsammans med kommunerna.

4. Omlokalisering av verksamheter under förutsättning av kostnadseffektivitet

Regiondirektören tolkar motionen och beslutet främst som att det var ett uttryck för att rena administrativa verksamheter skulle kunna omlokaliseras från Östersund till övriga kommuner. Beslutet innehåller tillägget att det ska ske kostnadseffektivt.

Regionstabens verksamheter arbetar som stöd till framför allt chefer inom de två förvaltningarna. 1 mars 2017 finns det 161 chefer. Av dessa chefer finns 134 chefer i Östersund med nära omkrets (Frösön, Odensala, Lugnvik) och 27 chefer i de övriga kommunerna inkl Brunflo och Lit. Utöver detta arbetar regionstaben också mot regionledningen i form av direktör och politiker.

Regiondirektören ser inte att en omlokalisering av delar ur regionstaben kan ske med kostnadseffektivitet med mindre än att någon eller några av kommunerna ser möjligheter att samordna sina motsvarande funktioner med regionens. Om sådant intresse finns från någon eller några kommuner och att det då går göra personalminskningar genom samverkan är regionen beredd att lägga den verksamheten i någon av de kommuner som vill samverka med regionen.

Tidplan för verkställighet kan inte fastställas eftersom den förutsätter agerande från någon eller några av kommunerna.

5. Hälso- och sjukvårdens arbete med mobila verksamheter och distansarbete

Utöver ovanstående åtgärder vill regiondirektören redovisa att även hälso- och sjukvårdsförvaltningen arbetar utifrån politiska krav på att flytta vården närmare medborgarna och till viss del kan det också sägas vara i motionens anda.

Distansarbete förekommer t ex för medicinska sekreterare som sitter i hemmet och skriver journalanteckningar. Det kommer också att erbjudas i högre utsträckning enligt punkt 1.

Utlokalisering av arbetsplatser pågår bl a inom ungdomsmottagningen som nyligen öppnade verksamhet i Strömsund och sedan några år i Härjedalen. Sjukvårdsrådgivningen 1177 arbetar också just nu med att rekrytera sjuksköterskor som kan sitta i anslutning till hälsocentralerna ute i kommunerna, eller med distansarbetsplats i hemmet.

Slutligen utvecklas mobila verksamheter med uppsökande verksamhet hela tiden. För närvarande ser listan på mobila verksamheter ut så här:

Strokerehabteam	För specialistrehabilitering i hemmet finns ett mobilt strokerehabteam med sjukgymnaster och arbetsterapeuter som åker hem till strokepatienter kort efter utskrivning. Medicinska frågor hanteras av läkare på strokeavdelningen. Hembesök samt bedömning/uppföljning i hemmet i syfte att minska slutenvårddagar. Även hjärntumörspatienter ingår i patientunderlaget. Utvärdering ska här ske under våren 2017.
Pacemakerkontroll	Sjuksköterska och ibland läkare åker ut till hälsocentraler och utför kontroll av alla patienter med pacemaker på orten.
Syrgassjuksköterska	Lungsjuksköterska som åker runt till patienter med syrgas i hemmet och stödjer dem på olika sätt; genom att kontrollera utrustning, optimera behandling osv.
Palliativa teamet Storsjögläntan	Team bestående av läkare och sjuksköterskor behandlar människor i livets slutskede i hemmet, på särskilda boenden eller på sjukhuset.
Mammografibuss	Mammografibuss åker runt i länet och utför mammografiundersökningar.
Ögonmottagning mobilt team	Sjuksköterskor med utbildning och delegering att bedöma bilder åker ut till hälsocentraler i glesbygd. De fotograferar ögonbotten med hjälp av en särskild kamera.
BUP (barn- och ungdomspsykiatriska mottagningen)	BUP åker ut till varje kommun enligt ett rullande schema och har konsultverksamhet för kommunerna.
Beroendeenheten	Har personal som åker ut till varje kommun.
PFSN (enheten för psykisk funktionsnedsättning)	Har personal som åker ut till boenden etc.
FHB (föräldra- barnhälsan)	Föräldra-barnhälsans psykologer åker till förskolor m.m. när de gör barnutredningar.
BUM (barn- och ungdomsmottagning)	När barn ska över i hemsjukvårdens regi åker barn- och ungdomsmottagningens personal ut för konsultinsatser.
Mobilt socialpsykiatriskt team	Stöttar barn som mår psykiskt dåligt och deras närstående i barnets hemmiljö. Detta sker tillsammans med Östersunds kommun.
Tandsköterskor/tandhygienister	Tandsköterskor/tandhygienister från folktandvården besöker BVC och utför en screening på barn under 2 år. Barnen riskgrupperas och barn med risk kallas sedan vid 2 års ålders till kliniken, främst för motiverande samtal och stöd.
Distriktsläkare primärvård	I primärvården i Östersund finns en mobil distriktsläkare som gör hembesök hos äldre

	multisjuka, främst de som har svårt att ta sig till sjukvården.
SÄBO (särskilda boenden)	I stort sett samtliga hälsocentraler och filialer har särskilda boenden som de ansvarar för. Där har man besök varje vecka för sitttrond och hembesök när det behövs. Primärvården ansvarar för ca 1 800 vårdplatser i form av SÄBO.
Distriktssköterska BVC	Distriktssköterskan på BVC gör hembesök till alla nyblivna föräldrar; främst vid första barnet. De kan också göra besök på förskolor vid utbrott av vissa sjukdomar (t.ex. vinterkräksjuka, streptokocker etc).
Kommunala boenden för alkoholberoende	Vid kommunens boenden Skogsglántan och Björkebo görs ronder av läkare med vissa mellanrum.
Asylhälsan	Asylhälsan åker runt i länet och gör hälsokontroller för asylboende.
Sjuksköterskor vårdhygien	Sjuksköterskor på vårdhygien åker runt och informerar på kommuner och boenden.
Mobila närvårdsteamet	Team med läkare och sjuksköterskor från specialistsjukvården som arbetar mobilt för att stötta vården i hemmet av de mest sjuka äldre.
IKB (intensiv kontextuell behandling)	IKB team BUP tillsammans med Östersunds kommun. En målstyrd behandlingsmodell med målgrupp ungdomar 12 – 18 år och deras familjer. Sammansatt psykiatrisk- och socialproblematik, självskade- och destruktivt-, utagerande beteende. Ungdomen riskerar placering på barnpsykiatrisk slutenvård eller annan placering utanför hemmet.
Läkarmottagning Röt Viken	Distriktssköterska och läkare i Röt Viken. Planer finns på att besöka andra byar utifrån hur åldersfördelningen ser ut i upptagningsområdet. Mobil hälsocentral kommer planeras starta 1 oktober 2017.

I tjänsten

Ingela Jönsson
Tf Regiondirektör