

Lars-Åke Rudin  
Tfn: +46 44 309 34 66  
Mail: lars-ake.rudin@skane.se

## BESLUT

Datum 2023-10-13  
Dnr 2023-O000001

1 (1)

### Förändring till regiongemensamma arbetssätt med anledning av SDV

Regiondirektören beslutar i enlighet med bifogat beslutsförslag.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Lars-Åke Rudin".

Lars-Åke Rudin  
Regiondirektör



# Koncernkontoret

## Koncernstab HR

Vinko Fihn Mikulic, Stabschef  
[vinko.fihnmikulic@skane.se](mailto:vinko.fihnmikulic@skane.se)

Sandra Jarl, HR-strateg  
[sandra.jarl@skane.se](mailto:sandra.jarl@skane.se)

Beslutsunderlag

Dnr: 2023-O000001  
Datum: 2023-09-20

## Förändring till regiongemensamma arbetssätt med anledning av SDV

### Bakgrund

Skånes invånare måste känna sig trygga med att de både får en tillgänglig, jämlik och säker hälso- och sjukvård och att deras data behandlas säkert. De IT-system som används idag har utmaningar kring integritetsskyddet, och patientsäkerheten kopplad till datahantering behöver bli bättre. Därtill har man inom Region Skåne många gånger olika rutiner och arbetssätt. Samtidigt ökar befolkningen och människor lever allt längre. Varken pengar eller medarbetare räcker till för att ta hand om alla som behöver vård. Det gör att även medarbetarna i hälso- och sjukvården behöver bättre digitala verktyg för att kunna utföra sitt arbete. Region Skåne måste därför utveckla sina arbetssätt.

En sammanhållen digital vårdmiljö identifierades som en central del i Region Skånes omställningsarbete för tio år sedan. Politiskt beslut om att genomföra förändringen fattades 2016, upphandling skedde 2017 och programorganisationen för Skånes digitala vårdssystem (SDV) startades hösten 2018. Förändringen innebär att privata och offentliga vårdgivare, inom både slutenvård, primärvård och specialiserad öppenvård, kommer att arbeta i samma digitala miljö. Detta innebär i sin tur att rutiner och arbetssätt inom olika områden och på olika platser behöver bli regiongemensamma.

Effektmålen med förändringen är att bidra till ökad tillgänglighet, bättre upplevelse för invånare och medarbetare, bättre kvalitet, bättre befolkningshälsa och effektivare processer.

### Förändringen till regiongemensamma arbetssätt

För att säkerställa effektmålen och de regiongemensamma arbetssätten krävs samarbete över enhets-, verksamhets- och förvaltningsgränser.

När detta beslut fattas är det 18 månader kvar till införandet av den nya digitala vårdmiljön och förberedelser inför införandet av de framtida regiongemensamma arbetssätten blir alltmer angelägna. En förändring har nyligen gjorts av

övergripande styrning och ledning av arbetet med SDV, genom att ansvaret förflyttats från programorganisation till linjeorganisation. Detta omfattar även ansvaret för regional samordning och stöd, säkerställande av regiongemensamma arbetssätt, hantering av utmaningar under perioden av samexistens för gamla och nya system samt fortsatt utveckling och drift. Se [Regiondirektör beslut - Ny ledningsstruktur för SDV – från projektfokus till införandefokus](#)

I samband med införandet kommer rutiner och arbetsinnehåll i olika grad förändras för verksamheter och den enskilda medarbetaren. Beskrivningar av de förändringar som behöver ske har under arbetet med design, anpassning och konfigurering tagits fram av Region Skånes medarbetare som arbetat i programorganisationen, och som kommer från olika förvaltningar och verksamheter. Dessa beskrivningar, som innebär regiongemensamma arbetssätt, finns som stöd för dem som ska leda förändringsarbetet i Region Skånes verksamheter. Förändringarna har delats in i övergripande områden så som akutsjukvård, ordination, vårdproduktion, logistik med flera. Se [Trädet - Översikten.pptx \(skane.se\)](#)

Alla medarbetare i Region Skåne ska ha lika rättigheter och möjligheter vilket innebär samma förutsättningar för rekrytering, lön- och anställningsvillkor, kompetensutveckling, arbetsmiljö och bemötande på sin arbetsplats. Arbetsgivarfrågor och medarbetarupplevelsen måste därför säkras genom hela förändringsarbetet.

För att uppnå delaktighet och inflytande ska information och dialog ledas av chef närmast verksamheten utifrån respektive linjeansvar. Lärdomar under införandet, från den enskilda medarbetaren till hela organisationen, behöver systematiskt tillvaratas och uppmuntras. Samverkansavtalet syftar till att främja delaktighet och inflytande på alla arbetsplatser och organisatoriska nivåer i Region Skåne genom information och dialog innan beslut fattas. Avtalet innebär att:

- I första hand ska information, dialog och slutsamverkan genomföras närmast medarbetarna.
- I de fall slutsamverkan berörs av fler än en arbetsplats ska slutsamverkan ske på den organisatoriska nivå vilken omfattar samtliga berörda medarbetare.
- Information och dialog ska däremot genomföras på samtliga underliggande nivåer trots att slutsamverkan fattas på en övergripande organisatorisk nivå.
- I de fall samverkan berör flera förvaltningar ska samarbete och koordinering ske över förvaltningsgränser, för att säkra en regiongemensam slutsamverkan och likartad samverkansprocess respektive förhandling. Slutsamverkan sker i regional samverkan/förhandling.

Beredning av regional samverkan sker genom information och dialog i facklig referensgrupp kring SDV som samordnas av Koncernstab HR. Regional samverkan/förhandling samordnas också av Koncernstab HR.

Respektive förvaltnings HR-chef ansvarar att säkerställa ett likvärdigt verksamhetsnära HR-stöd till verksamhetens chefer. Respektive chef ansvarar för samverkan/förhandling utifrån sitt linjeansvar. Chefers uppdrag att leda och agera som en enad arbetsgivare är av särskild betydelse för att nå effektmålen.

## Beslutsförslag

Regiondirektören uppdrar åt;

- Hälso- och sjukvårdsdirektören att säkerställa att beslut inom regional verksamhetsledning fortlöpande utgår från regiongemensamma arbetssätt enligt [Trädet - Översikten.pptx \(skane.se\)](#).
- Regional verksamhetsledning att ta fram förslag på samarbetsmodell i syfte att säkerställa regiongemensamma arbetssätt.
- Förvaltningscheferna att, genom befintlig metodik i förbättrings- och förändringsledning samt systematiskt arbetsmiljöarbete och samverkansprocess/förhandling, säkerställa regiongemensamma arbetssätt.
- Förvaltningscheferna att löpande delge regionövergripande behov av regional samverkan/förhandling till Koncernstab HR som mottagande instans.
- HR-direktören att säkerställa det regiongemensamma stödet till chefer och ledningsgrupper under införandet, gällande förändringsledning och organisationsutveckling.
- Programorganisationen att, fram till dess avveckling, stötta linjeorganisationen i att beskriva och upplysa om de regiongemensamma arbetssätten. Programorganisationens stödjande arbete ska ske på sådant sätt att det överensstämmer med Region Skånes befintliga arbetsmetodik.

Malmö, 2023-09-20

enligt uppdrag

Sandra Jarl  
HR-strateg Koncernstab HR

Vinko Fihn Mikulic  
Stabschef Koncernstab HR