

---

<b>Plats och tid</b>	Teams kl. 09:00-12:00
<b>Beslutande ledamöter</b>	Åke Mörtsell (M) (Ordförande) Cristine Persson (C) §§12-18, §21 David Adervall (S) §21 Margareta Winberg (S) Inger Breil PRO (Vice ordförande) Bernth Nygren PRO Roland Johansson SPF Britt Wikman SKPF Lennart Hobring PRO
<b>Ej tjänstgörande ersättare</b>	Inger Könberg PRO Kerstin Åberg PRO Majvor Enström SPF Bo Sandholm SKPF
<b>Övriga närvarande</b>	Anita Secher (Sjukvårdsledare, Särskild ledning vaccination) §20 Hans Svensso (Regiondirektör) §§19-22 Tom Silverklo (C) (Ordförande, Hälsa- och sjukvårdsnämnden) §21 Maria Söderkvist (Hälsa- och sjukvårdsdirektör) §21
<b>Utses att justera</b>	Inger Breil
<b>Justeringens plats och tid</b>	Regionens hus , 2021-06-07 09:30
<b>Protokollet omfattar</b>	§§12-22

<b>Justerat av</b>	Ordförande Åke Mörtsell
	Justerande Inger Breil
	Sekreterare Paulina Selling

---

<b>ANSLAG/BEVIS</b>	Justering har tillkännagivits på Region Jämtland Härjedalens anslagstavla		
<b>Organ</b>	Pensionärsrådet		
<b>Sammanträdesdatum</b>	2021-05-27		
<b>Datum för anslags uppsättande</b>	2021-06-08	<b>Datum för anslags nedtagande</b>	2021-06-29
<b>Förvaringsplats för protokollet</b>	Regionens hus		

---

*Signerat med Formpipes Signeringsportal*

Utdragsbestyrkande

## ÄRENDELISTA

- §12 Mötets öppnande
- §13 Fastställande av Föredragningslista
- §14 Upprop ledamöter
- §15 Val av justerare
- §16 Föregående protokoll
- §17 Information från organisationerna
- §18 Uppföljning och planering
- §19 Årsbokslut
- §20 Information vaccinering lägesrapport
- §21 Diskussion och frågestund
- §22 Mötet avslutas

§12

## Mötets öppnande

### Sammanfattning

Ordförande öppnade mötet.

Åke informerade rådet att Paulina slutar i sitt uppdrag som sekreterare för Pensionärsrådet för att utmanas i en ny tjänst inom Regionen. Ny sekreterare, Gertrud Bertilsdotter Reineke välkomnades.

### Paragrafen är justerad

§13

## Fastställande av Föredragningslista

### Sammanfattning

Enligt reglemente för Pensionärsrådet har preliminär föredragningslista över de ärenden som avses bli behandlade utsänts till ledamöter och ersättare.

### Beslut

Preliminär föredragningslista fastställs som slutlig.

### Paragrafen är justerad

§14

## Upprop ledamöter

### Sammanfattning

Upprop av ledamöter skedde genom Teams.

**Paragrafen är justerad**

Pensionärsrådet

2021-05-27

§15

### **Val av justerare**

Beslut

Inger Breil valdes som justerare.

**Paragrafen är justerad**

§16

## **Föregående protokoll**

Beslut

Protokollet lades till handlingarna.

**Paragrafen är justerad**

§17

## Information från organisationerna

### Sammanfattning

#### **PRO årsmöte digitalt:**

Kollektivtrafiken i länet med anledning av ombyggnationer vid Gustaf 111 Torg och Östersundslänken. Denna fråga berör hela länet och information efterfrågas. Biljettsystemet ett allmänt virrvarr, anser PROs medlemmar.

Regionen jobbar med ny upphandling av stadstrafiken, klar september.

#### **Övrigt**

Nationell boulevecka vecka 36 med tävlingar inom varje län.

Flera PRO-föreningar har startat vandringsgrupper, boulespelet är på gång.

Projektet ensamhet

Hur tänker regionen här, hur få kontakt med de ensamaste? Sekretessen sätter stopp för möjligheten att kontakta dem.

#### **PRO Strömsund**

Frågorna som uppkommit angående projektet kan förslagsvis tas upp i KPR.

#### **PRO Ragunda:**

Början på maj har gå-bingon varit igång kring Hammarstrand, det har fungerat jättebra. De flesta som går har fått sin andra dos av vaccinet. Kollektivtrafiken, förslagsvis lyfta frågan inom kommunen hur de ser på denna problematik?

#### **SPF**

Distriktsstyrelsen har genomfört två styrelsemöten 26 mars 27 april, 14 april genomfördes utbildning. Webb-seminarium har genomförts 11 maj. Boulespelet har börjat.

Förbunds nivå har folkhälsovecka genomförts, 17-22 maj. Digitala föreläsningar. Östersund arrangerade en dag 18 maj med stavgång och olika aktiviteter. Boule har kommit igång på Frösön och Björkbacka. Kulturvandring har genomförts och tre återstår. Träning med Friskis och Svettis ska genomföras på Frösön. Lära känna din stad är en aktivitet som går genom Östersund. 17-31 maj pågår denna vandring.

Årsmöten har skjutits fram till 16 juni samt 7 augusti. Vissa vill inte vaccinera sig, hur ska man hantera dessa medlemmar? Det är en fråga som hanteras och har lyfts till förbunds nivå.

#### **SKPF**

Två hantverkscirklar som pågår, de avslutas 31 maj.

Styrelserna har haft digital utbildning för att öka den digitala kompetensen kring digitala möten. 2-3 styrelsemöten har genomförts via Teams. Det har fungerat bra. Årsmöte genomförs i början på september.

#### **Tillägg:**

Christine Persson: Motion angående medborgarförslag för Projektet Ensamhet är inlämnat och kommer att hanteras. Bra att organisationerna trycker på angående kollektivtrafiken.

### Paragrafen är justerad



§18

## Uppföljning och planering

### Sammanfattning

Förslag: Information angående problematiken för busstrafikssituationen.

Majvor: Hur ska man tackla frågan angående rullatorbundna, de får inte åka gratis. De som har barnvagn exempelvis får åka gratis. Förslagsvis är detta en fråga som rådet ska ta upp, diskussion kring vilket råd denna fråga ska hanteras av, om det ska vara Tillgänglighetsrådet eller Pensionärsrådet.

Gertrud får uppdrag att undersöka frågan. Hon ger förslaget att bjuda in Marie Nordmark som är områdeschef för Kollektivtrafiken.

Margratera Winberg föreslår att Pensionärsrådet ska driva denna fråga, hon tycker att detta är ett bra förslag.

Britt Wikman: Ny upphandling ska genomföras, går det att hantera frågan där?

Inger Breil informerar att PRO har drivit frågan i fyra år. Problemet är att kommunen ska betala de rullstolsburnas avgifter. Regionen driver busstrafiken, kommunerna betalar avgifterna. Så Regionen och kommunerna måste samverka och komma överens.

När Östersundslänken ses över så är det många inblandade att utreda frågan, viktigt att rådet får kunskap kring hur samverkan kring denna fråga genomförs.

Viktigt att en sammanfattande information ges kring de frågor som är kopplade till busstrafiken.

Allmän diskussion kring trafiksituationen förs i rådet.

Logopederna har diskuterats tidigare men har nu hamnat långt ner på listan i verksamhetsplaneringen. Förslag att hantera den framåt.

Framtidens primärvård är ett stort projekt som pågår inom Regionen, hur har projektet tänkts att organiseras? Förtydligande: Primärvårdens framtida organisation läggs till i verksamhetsplaneringen.

Inför nästa möte skickas uppdaterad verksamhetsplan med kallelsen.

### Beslut

Rådet vill lägga till i verksamhetsplaneringen: Information angående problematiken för busstrafikssituationen.

Beslutar att Pensionärsrådet ska driva frågan.

Uppdaterad verksamhetsplanering skickas med kallelse inför nästa Pensionärsråd.

### Paragrafen är justerad

§19

## Årsbokslut

### Sammanfattning

Förslag på rättelse i Årsbokslutet.

Punkt 1 verksamhetsberättelse i Reglementet: Framgår § 8 HSL det ska ändras till Kapitel 7 § 7.

Genomförd verksamhet ska förtroendemannautbildning samt val av vice ordförande strykas.

Paulina har infört informationen från tidigare protokoll hon undersöker detta igen.

Måluppfullelse: Studiebesök är inte genomfört, texten tas bort i meningen.

### Beslut

Efter förslag om ändringar beslutar Pensionärsrådet att godkänna Årsbokslutet.

### Paragrafen är justerad

§20

## Information vaccinering lägesrapport

### Sammanfattning

Anita Secher ger en lägesrapport angående vaccinationer.

#### **Vaccinationstäckning länet 210524.**

Antal unika patienter: 53 007

Antal vaccinationer: 74 265

Andel vaccinerade totalt: 40.30%

Andel vaccinerade 18+: 50,07%

Andel vaccinerade 65+: 93,99%

#### **Vaccinationer med Astra Zeneca**

Astra Zeneca erbjuds fortsatt till personer 65 år och äldre.

Film på Facebook, bra spridning.

Många får dos 2 mellan vecka 23-26

#### **Uppföljning av biverkningar 1 feb 23 maj**

Rapporterade biverkningar i COSMIC journalsystem.

70 personer som sökt HC, SKM, sjukhusmottagning pga misstänkt biverkning efter vaccination. Inkluderar undersökning/vård på äldreboenden. Jämtlands län

Tidsmässigt samband utan krav på orsakssamband.

6 efter Moderna Vaccin

30 efter Pfizers vaccin

34 efter Astra Zenecas vaccin.

#### **Rapporterade biverkningar i COSMIC**

27 personer 65 år och äldre.

6 hade fått Modernas vaccin

18 hade fått Pfizers vaccin.

3 hade fått Astra Zenecas vaccin

43 personer 64 år och yngre

Ingen hade fått Modernas vaccin

12 hade fått Pfizers vaccin

31 hade fått AstraZenecas vaccin

#### **Rapporterade biverkningar i COSMIC**

Varje individ kan ha flera symtom. Totalt 70 personer.

Feber/frossa 21 personer

Svullen arm 9

Smärta, värk i armen 3

Hematom, blåmärken arm 4

Hematom, blåmärken ben, fot, buk 6

Hudrodnader, utslag 4

Näsblödning 1

Tromboflebit 1

Huvudvärk 11

Illamående 4

Yrsel 2

Förvirrad 1

Ont i musklerna 5

Diarré 3

Kräkningar 3

Andningsbesvär, Andfåddhet 2

Trötthet 7

Hjärtklappning 2

Blodtrycksstegring 1

Ledvärk 3

–Svår allergisk reaktion, Anafylaxi 2 personer. (En efter Pfizer, En efter Astra Zenecas vaccin).

–En hjärnblödning. Avled några dagar efter vaccination, Pfizer. Brustet aneurysm. Bedömdes ej bero på vaccination.

–”Blodproppar” med tidsmässigt samband.

–Misstanke på DVT. 93 år. Ej diagnostik utöver klinik. Oklart samband. Pfizer. Multisjuk. Avled en månad efter vaccination.

–Lungemboli och DVT ben. 86 år. Oklart samband. Pfizer.

–Central ventrombos öga. 64 år. Oklart samband. AstraZeneca.

–Två misstänkta DVT där misstanken avskrevs efter utredning utan fynd.

–Genomgång av regionens läkemedelsansvariga läkare: Ej vanligare med blodproppar hos vaccinerade jämfört med icke vaccinerade.

Rådet önskar att Anita deltar nästkommande sammanträde för en ny lägesrapport.

### Paragrafen är justerad

§21

## Diskussion och frågestund

### Sammanfattning

**Frågor till ordförande i Hälso- och sjukvårdsnämnden, Tom Silverklo, Regiondirektör Hans Svensson och Hälso- och Sjukvårdsdirektör maria Söderkvist, vid möte med Regionens pensionärsråd 27 maj 2021**

#### Frågor från PRO

Målsättningen är, enligt Ditt uttalande i ÖP 23 april, att få en budget i balans.

#### Fråga:

Ska det ske genom neddragna vårdplatser? Försämrade avtal och arbetsmiljö vilket i sin tur lett till bristen på personal? Personal som skjuter upp sin semester får 35 000 kr när de flyttar ledigheten fram emot hösten. Samtidigt ser jag i tidningen Dagens Samhälle att övertiden i Region Jämtland/Härjedalen kostade 26 miljoner för år 2020. Dålig personalpolitik löser inte bristen på personal, tvärtom det kostar pengar!

**Svar:** Grunden i detta är att vi måste få en budget i balans. 2019 var ekonomin så dålig att Regionen nästan inte hade råd att betala löner. Därför har dessa åtgärder behöva vidtas. Vårdplatsutredning har genomförts, vi är inte där än men ska dit utifrån vad utredningen visat. Försämrade avtal, det är förhandlat och inte något som politiken ska lägga sig i. Det finns en bra grund framåt. Verksamheten fungerar men det finns absolut åtgärder att arbeta med.

#### Fråga:

Hur upplever Du det sista året med ständig kritik från personalen som i brist på gehör måste vända sig till media för att framföra sina åsikter?

**Svar:** Personalen behöver inte vända sig till medier. Jag finns tillgänglig så mycket som det går. Jag har bjudit in hela Regionen för diskussioner och träffat många ur personalen för att diskutera situationen. I grupp, digitalt, över en kaffe, lunch, promenad med mera. Ganska många är nöjda att det nu äntligen finns ett avtal. Men detta är något som är överenskommet mellan arbetsgivare och facket och inget som jag an råda över.

#### Frågor från SPF:

**Fråga:** Nämnden är enligt Kommunallagen ansvarig för den interna kontrollen internkontroll inom sitt verksamhetsområde. Detta ansvar är även preciserat i Reglemente för internkontroll, beslutat av Regionfullmäktige. Nämndens ansvar för internkontroll handlar om att identifiera och undanröja risker som kan leda till skador, både ekonomiska, mänskliga och i form av förlorat förtroende från medborgarna. Vad har nämnden vidtagit för åtgärder för att undanröja den riskfyllda situationen i vårdverksamheten med arbetsmiljöproblem, många avhopp mm? Hur förklarar du att regionledningens bedömning av situationen i vårdverksamheten skiljer sig så markant från den situation som vårdpersonalen beskriver? Enligt en intervju den 27 mars "Vi behöver komma ut ur skyttegravarna och jobba tillsammans". Vad är förklaringen till att det inte långt tidigare etablerats förtroendefulla samarbeten för att undvika att hamna i "skyttegrav"?

**Svar:** Verksamhetsplanen är något som Nämnden arbetar med och planering för nästkommande år pågår. Nämnden följer upp löpande sin verksamhet, rapportering kommer

både från Regiondirektör och Hälso- sjukvårdsdirektör som innehåller all information kring organisationen. En ekonomi i ordning är nyckeln till att få en bra verksamhet och bli en attraktiv arbetsgivare. Det är inte så många sjuksköterskor som avslutar sin tjänst i regionen, däremot är det många som byter till andra tjänster och kliniker. På akuten är det en massiv anställningsvåg som pågår, kopplat till Kirurgen så är det en situation som måste arbetas med där. Jag träffar många ur personalen på Kirurgen och deras farhågor ska vi ta på allvar och arbeta med. Kopplat till Skyttegraven så behöver alla verksamheter arbeta tillsammans och det pågår.

**Fråga:** Bonussystem för rekrytering Den medarbetare som bidragit till rekryteringen får en bonus vid anställningens början och ytterligare bonus när det nyrekryterade medarbetaren varit anställd ett år. Det ska även betalas en bonus till den nyanställda vid anställningens början och ytterligare bonus när anställningen pågått ett år. - Har denna rekryteringsmodell förankrats hos medarbetarna? Reaktionen från medarbetarna och de fackliga organisationerna? - Hur ser du på risken att bonussystemet leder till nya flöden i rekryteringsprocessen? Mer lönsamt att rekryteras av sjukvårdspersonal jämfört med via den gängse rekryteringsvägen. - Hur försvarar ni att sjuksköterskorna har de näst lägsta lönerna i landet samtidigt som ni har råd att höjda ersättningar till stafettbolag, betala bonus för rekryteringar, betala semesterpaket mm? - Hur ser du på risken att fler av erfaren personal väljer att säga upp sig på grund av de löneskillnader (ingångslöner, bonusar) som modellen skapar? Hur påverkas arbetsmiljön? - Enligt ditt uttalande i media ska bonusarnas storlek ”handla om en anseelig summa”. Har ni angett någon max gräns eller är det upp till enheterna att hantera?

**Svar:** Det är inte Tom som lagt ärendet för bonussystemet utan det är en kollega inom politiken. Bonussystemet är inte ett allennärådande verktyg men ett av de redskap som finns för att lyckas med rekrytering. Bonussystemet i sig själv räddar inte Regionen, men tillsammans med arbetstidsmodell, arbete med arbetsmiljö, rekryteringsstöd, bidrag för flytt till länet, bostadsförening som kan ge möjlighet till lägenhet med flera bidragande verktyg finns för att bidra till rekrytering. Arbetsmiljö är viktig men tydlig styrning och ledning krävs också för att ge en bra arbetsmiljö.

Gällande lönesättningar är en fråga för ledningen då det är en överenskommelse mellan arbetsgivare och fack.

#### **Frågor från Pensionärsorganisationerna:**

**Situationen inom regionens vårdverksamhet skapar mycket oro ,inte minst i gruppen äldre, och det är därför angeläget att från regionledningen få klargörande svar på följande frågor:**

**Fråga:** Hur allvarlig är personalsituationen? Vakansläget? Rekryteringsåtgärder? Intresset för utannonserade tjänster? Stafetter? Kostnaden för overtid?

**Svar:** Frågan hann inte hanteras.

**Fråga:** Hur ser personalsituationen ut för sommaren? Semesterperioder? Sommarpaket?

**Svar:** Det är ett ansträngt läge av flera skäl. Vi har nu nio platser som saknas jämfört med föregående sommar. De får inget svar för hyrsjuksköterskor på grund av ekonomin. Det saknas sjuksköterskor och det saknas en enhetschef på kirurgen. Kirurgen är bekymmersam, det är 36 vårdplatser som ska vara öppna i sommar och som också är öppet nu. Nattöppet UVA, Uppvaknings avdelning, kommer att vara öppet i sommar. Postoperativa patienter

brukar ligga på IVA, Intensivvårds avdelning, men kan vårdas på annan vårdnivå men det finns inte inom Regionen så det pågår ett arbete att lösa detta, det åtgärdas inte till sommaren men UVA, uppvaknings avdelning, är en del av denna lösning. IVA, intensivvårds avdelning, behovet är 4 platser tillräckligt över sommaren i 75% av fallen. UVA, uppvaknings avdelning, kommer kunna hantera upp till 4 platser. AKM, Akutmottagningen, saknar mycket personal samt att det gjorts åtgärder kring ledningen. Många förändringar är på gång och det ser betydligt bättre ut nu än vad det gjorde för 3 veckor sedan. Maria ser mycket mer positivt på AKMs, Akut mottagningens, utveckling än vad hon gjorde för en månad sedan.

**Fråga:** Hur upprätthålls nödvändig kompetens i vården när erfaren personal lämnar? Patientsäkerheten? Introduktionen av nyrekryterad personal?

**Svar:** Det är just nu inte ett problem, inte på AKM, Akutmottagningen. På Ambulansen, använder vi oss av intern personal. På avdelningarna är detta särskilt viktigt med introduktionsprogram och liknande, Sjuksköterskans första år är ett program som omarbetats och det nya upplägget sätter igång i september 2021.

**Fråga:** Neddragning av vårdplatser; Vad innebär detta för patienter som väntar i köer, patientsäkerhet, vårdkvalitet? Kostnader för vårdgaranti?

**Svar:** Frågan hann inte hanteras.

**Fråga:** Den nya områdeschefen för kirurgin har, enligt uppgifter i tidningsartikel 27/2, i sitt CV bland annat "fick sparken av kommunstyrelsen i Åre". Vi var många som förvånades över denna uppgift och undrar vad som ligger bakom detta.

**Svar:** När det gäller höga befattningar som är politiskt tillsatta som får avgå sitt uppdrag är inte ovanligt. Enskilda personers rekryteringsprocess är inte något som Regionen diskuterar. Områdeschefens kvalifikationer enligt annonsen: "erfarenhet från arbete inom hälso- och sjukvårdsområdet är både önskvärt och meriterande. Du har erfarenhet av kvalificerat ledningsarbete .."

**Fråga:** Vad är anledningen till att man tycks ha frångått nämnda önskvärda kvalifikationer?

**Svar:** Maria tillsammans med HR-konsult gjorde första intervjun, sedan fick fackliga parter genomföra en andra intervju. Efter intervjuerna har Maria, HR-konsult samt fackliga representanter ett utvärderande möte. De som tas ut till nästa steg får göras ett stresstest och personlighetstest som heter Thomas-analys. Deltagare gör testet digitalt och har sedan en träff med HR-konsult som går igenom resultatet. Ytterligare utvärdering görs med HR-konsult och Maria sedan medan fackliga representanter. Efter det väljs lämplig kandidat ut. Sammanfattningsvis: chefer tillsätts på bra grunder.

**Fråga:** Antal sökande?

**Svar:** Alla som fyller kravprofilen intervjuas. Det är ett brett urval. Det var 6-7 sökanden, och intervju genomfördes med de 3 som fyllde kravprofilen.

#### **Allmän information från Hans:**

När Hans började så fanns det många framarbetade planer och åtgärdsprogram, efter tag upptäcktes det att detta var inte påbörjat. Efter SKRs, Sveriges Kommuner och Regioners, undersökning så hade Jämtland längst köer till vården i landet. Men själva vården hade Jämtland goda betyg. När bemanningsnivåer ses över så återkopplar medarbetare att de inte fått utbildning att kunna hantera utökade vårdplatser. Därför infördes KTC, Kliniskt Träningscenter, för att internt kunna utbilda personal inom olika områden för att de ska bli

bättre i sin yrkesutövning. Just nu används KTC, Kliniskt Träningscenter, som en vaccineringslokal men ser fram emot att få använda lokalerna som dom är till för.

**Fråga:** Den minskade kostnadskostymen som ni haft, har ni nått den?

**Svar:** Nej, vi har inte kommit ner i den nivån, men eftersträvar med olika arbetsinsatser att komma dit. Vidare kostnadsneutralitet kommer att arbetas vidare med.

**Fråga:** En siffra som jag sett är 750 mkr. Stämmer det?

**Svar:** Jag kan inte ge ett exakt svar på det, men ber att Ekonomidirektör Peter Rönnholm ta fram fakta kring den siffran.

**Fråga:** 22 mkr är utbetalt under 2019, 28 mkr under 2020, gällande övertidsersättningar, stämmer siffrorna?

**Svar:** Det kan vara svårt att få fram exakta siffror av de system som hanterar personalkostnader och ekonomi. Men ja, jag har sett samma siffror som ni.

**Fråga:** Alla dessa olika bonusar som kommit till, hade det kunnat undvikas om ni hörsammat personalens rop på hjälp tidigare?

**Svar:** Det är svårt att svara på, det finns ett önskemål att höja lönerna generellt men p.g.a. av rådande ekonomi så finns det inte utrymme att göra det.

**Fråga:** Som det nu signalerats så är personalen ganska slutkörda, finns risken att de slutar trots dessa bonusar?

**Svar:** Ja, den risken finns. På grund av rådande situation är många ur personalen hårt belastade.

**Fråga:** Vad betyder VCIB?

**Svar:** Det betyder Verksamhetschef i beredskap.

**Paragrafen är justerad**



§22

**Mötet avslutas**

**Paragrafen är justerad**