

Landstingsstyrelsens förslag till beslut

Motion 2001:13 av Ingela Nylund Watz m fl (s) om utarbetande av strategi för personalfrågor inom Stockholms läns landsting

Föredragande landstingsråd: Ralph Lédel.

Ärendet

Motionärerna föreslår att landstingsstyrelsen får i uppdrag att arbeta fram en strategi för personalfrågor inom Stockholms läns landsting.

Förslag till beslut

Landstingsstyrelsen föreslår landstingsfullmäktige besluta

att anse motionen besvarad.

En långsiktig personalförsörjning är en avgörande strategisk fråga för landstinget. Denna utgångspunkt är vägledande i landstingets arbete med övergripande personalfrågor. Sjukvården är en utpräglad personalintensiv verksamhet där medarbetarna är helt avgörande för utveckling och det gemensamma resultatet.

Det operativa ansvaret för personalrekryteringen åvilar respektive nämnd och styrelse. Detta ger en betydande självständighet för enheterna. Frågor som ledarskap, arbetsmiljö och arbetsorganisation är decentraliserade till den nivån.

Ansvaret för den långsiktiga personalförsörjningen åvilar landstingsstyrelsen och fullmäktige. Inom landstingskontoret har Avdelningen för arbetsgivarfrågor ansvar för de övergripande arbetsgivarfrågorna. Avdelningen för arbetsgivarfrågor har tagit initiativ till och ansvarar för genomförandet av ett antal projekt som syftar till långsiktig personalförsörjning för landstinget.

Bilagor

- | | | |
|---|--|------------|
| 1 | Motion | |
| 2 | Landstingskontorets tjänsteutlåtande | 2001-09-26 |
| 3 | Produktionsförvaltningens tjänsteutlåtande | 2001-09-14 |

Stockholmsprojektet för utländska läkare har varit mycket framgångsrikt och även uppmärksammat nationellt. Motsvarande projekt för utländska sjuksköterskor pågår sedan ett drygt år. I sammanhanget skall även nämnas den sommarpraktik som ger ungefär 1000 ungdomar sommarjobb i vården. Det är ett långsiktigt personalstrategiskt arbete.

Produktionsstyrelsen arbetar med en strategisk handlingsplan för att sjukvården ska bli en attraktiv arbetsgivare. Bland aktiviteterna finns ledarskapsprogram, kompetensutveckling och rekryteringssatsningar. Insatser kommer att göras för att påverka dimensionering och innehåll för grundutbildningarna inom vårdområdet.

Vårdens medarbetare är den viktigaste resursen i sjukvården. Personalens kompetens och erfarenheter måste tas tillvara. En viktig uppgift är att skapa en god arbetsmiljö. Målsättningen är en organisation som ger tid och utrymme för en god patientvård. Landstinget måste vara en attraktiv arbetsgivare och ett föredöme inom kunskaps- och tjänstesektorn.

Mycket av det motionärerna syftar till är således saker som redan präglar arbetet i landstingets olika verksamheter.

Behandling i landstingsstyrelsen

Landstingsrådsberedningen behandlade ärendet den 3 april 2002.

Landstingsstyrelsen behandlade ärendet den 23 april 2002.

Vid behandlingen i landstingsstyrelsen yrkades bifall dels till landstingsrådsberedningens förslag, dels till s- och v-ledamöternas förslag.

Landstingsstyrelsens beslut fattades utan omröstning.

S- och v-ledamöterna reserverade sig till förmån för sitt förslag att bifalla motionen.

V-ledamöterna antecknade följande särskilda uttalande:

”Det behövs en samlad personalfunktion under landstingsstyrelsen

En samlad personalfunktion under landstingsstyrelsen bör inrättas för att handha det strategiska arbetet för personalförsörjning och personalut-

veckling både på kort och lång sikt. Det är viktigt att personalfunktionen får tillräckliga personalresurser till förfogande.

Det nuvarande arbetsgivarutskottet avskaffas. Organisatoriskt förläggs den samlade personalfunktionen under landstingsstyrelsen. Landstingets politiska ledning måste ta ett aktivt personalansvar, en väg för detta kan vara ett inrätta en personalrotel och ett särskilt personallandstingsråd.

Den samlade personalfunktionen skall ansvara för landstingets långsiktiga, strategiska personalarbete samt vara en landstingsövergripande samtalspartner med landstingspersonalens fackliga organisationer. Den skall också ansvara för landstingsövergripande personalfrågor såsom ramavtal, pensioner mm. Den samlade personalfunktionen skall utforma den övergripande personalpolitiken utifrån landstingsfullmäktiges olika policyprogram och löpande utveckla landstingets personalpolicy och personalpolitiska program. Vidare skall den – i dialog med de fackliga organisationerna - ansvara för ett ständigt pågående arbete att utarbeta nya modeller för lön, belöningsystem, arbetstider och övriga arbetsvillkor.

Arbetsuppgifter för den samlade personalfunktionen är att bli en övergripande ansvarig för: Lönpolicy, arbetsmiljöfrågor, jämställdhetsfrågor, kompetensutveckling av personalen, organisationsutveckling, kvalitetsutveckling av landstingets verksamheter, personalrekrytering, chefs- och ledarutveckling, rehabilitering, pensioner.

Förhandlingar som idag genomföres lokalt t ex om arbetstider, löner mm skall även fortsättningsvis vara lokala.

Den samlade personalfunktionen skall löpande redovisa bli en könsuppdelad statistik.

Det skall också åläggas den samlade personalfunktionen att utarbeta personaladministrativa rutiner och system omfattande hela landstinget.

Vidare skall den samlade personalfunktionen företräda landstinget i personalfrågor gentemot landstingsförbundet.

En viktig arbetsuppgift för den samlade personalfunktionen är att medverka till att aktivt jämställdhetsarbete genomsyrar hela landstingets verksamhet.

En annan viktig uppgift för den samlade personalfunktionen blir att ansvara för landstingets långsiktiga personalrekrytering. Det måste ske på flera sätt. En viktig möjlighet är att påverka statliga organ m fl så att Stockholmsområdet får ökade utbildningsmöjligheter inom vård och omsorg. Det gäller både antalet högskoleplatser men också inom gymnasieprogrammet. Läkare-

utbildningen måste byggas ut och få en ökad inriktning gentemot framförallt allmänmedicin men också barnmedicin och geriatrik. Personalfunktionen måste ha huvudansvar för att landstinget har tillgång till tillräckligt antal utbildningsplatser.

En annan möjlighet att påverka den långsiktiga personalrekryteringen är att landstinget förbättrar sin arbetsmiljö. Den samlade personalfunktionen bör ha ett övergripande ansvar för att arbetsmiljön på landstingets arbetsplatser ständigt förbättras. Det konkreta arbetet måste utföras på resp lokal arbetsplats men personalfunktionen skulle kunna medverka i idéutvecklingen, sprida kunskap till hela landstingsorganisationen, svara för försöksverksamhet, insamla statistik mm.

En viktig del i personalrekryteringen är ”Sommarjobb för ungdomar” som bör byggas ut och organisatoriskt tillhöra den samlade personalfunktionen.

Den centrala personalfunktionen bör också ta ett övergripande ansvar för en ständigt pågående vidareutbildning av personal och medverka till att samtliga anställda skall kunna delta i kvalificerad, kontinuerlig och systematisk kompetensutveckling. Kvalitetsutveckling och kompetensutveckling måste vara ett naturligt inslag i arbetet. Ett led i detta är att återinrätta ”Centrum för intern rörlighet” som organisatoriskt förläggs under den samlade personalfunktionen. Detta centrum skall både svara för ”jobbrotaion” inom internutbildning och mer långvarigt arbetsplatsbyte.

Den samlade personalfunktionen måste kunna spela en väsentlig roll när det gäller förbättring och utveckling av ledarskapet inom landstingets organisation och att bryta ner gammaldags hierarkier och byta ut dem mot moderna ledningsfilosofier, att chefer och arbetsledare kan utöva sitt chefskap i en demokratiskt uppbyggd och politiskt ledd organisation.

Personalfunktionen skall också medverka till att rekryteringen av verksamhetschefer och arbetsledare breddas till fler yrkesgrupper än idag.

Också när det gäller det övergripande kvalitetssäkrings- och kvalitetsarbetet inom landstingets verksamheter bör den samlade personalfunktionen kunna spela en viktig roll

Landstingets personal....

Personalen är landstingets viktigaste resurs. Genom sin kunskap och sitt engagemang utgör de anställda grunden för all vård. Personal med rätt kompetens som dessutom *mår bra* är avgörande för att tillhandahålla en väl fungerande sjukvård av hög kvalitet. Landstinget ska vara en förebild vad

gäller god arbetsmiljö, men idag har vårdens arbetsplatser kommit att skapa ohälsa i arbetslivet.

Hälso- och sjukvården ska vara offentligt finansierad, fördelas efter behov och drivas i offentlig regi. All sjukvård ska ha en helhetssyn på människan som utgångspunkt för insatsen. En god sjukvård förutsätter därför gemensam planering och samarbete kring varje enskild patient.

Vänsterpartiet vill se en demokratisering av sjukvården med ökat personalinflytande. Det är fullt möjligt att redan i dag ge personal större inflytande, ansvar och medbestämmande genom att delegera och skapa korta beslutsvägar. Personalens delaktighet i vårdens utveckling måste öka, både för att möta patienternas behov och för att stärka vårdens kvalitet. Landstinget ska genom en konstruktiv personalpolitik skapa ”den goda och attraktiva arbetsplatsen”.

Den omfattande privatiseringen av vården i länet riskerar att skada förtroendet mellan patient och vårdgivare, då misstanke om vinstintresse hos vårdgivaren kan ligga till grund för valet av behandling. Privatisering och bolagisering leder till en fragmentisering som hotar sjukvårdens kvalitet och patienternas trygghet. De olika vårdgivarna konkurrerar mer än samarbetar. Det blir betydligt svårare att följa upp och utvärdera vård, behandling och kvalitet.

Privatiserad vård har också visat sig bli dyrare än landstingsdriven, den urholkar landstingets ekonomi och är ett ansvarslös med skattemedel och, inte minst, med personalen.

.....är hårt drabbad

Vårdpersonalen har drabbats hårt av det senaste decenniets nedskärningar. Totalt sett har personalen inom sjukvården och äldreomsorgen minskat med ungefär 75 000 personer i Sverige, merparten inom sjukvården. Samtidigt har vårdbehoven ökat. Allt färre ska vårda allt fler.

Det har fått till följd att de som ska vårda själva drabbats av sjukdom p.g.a. negativ stress, förslitningsskador och utbrändhet. Antalet sjukskrivningar har ökat kraftigt i gruppen offentligtanställda kvinnor. Det är ett problem som omgående måste lösas för att sjukvården ska kunna möta de behov som finns. Det förutsätter en långsiktig planering med hållbara ekonomiska ramar samt en radikalt förbättrad personalpolitik.

Jämställdhet

Ett aktivt jämställdhetsarbete måste vara en naturlig del av landstingets personalpolitik. Landstinget är, sett till antalet anställda, en kvinno-dominerad, kunskapsorganisation där ett aktivt jämställdhetsarbete både är en förutsättning för en utvecklad och förnyad verksamhet.

Och för att bryta de patriarkala maktstrukturerna och könssegregeringen inom landstingets verksamheter. Ett aktivt jämställdhetsarbetet måste genomsyra landstingets verksamhet .

En viktig aspekt av i detta jämställdhetsarbete är att det inte skall förekomma könsrelaterade löneskillnader. Det är av stor vikt att kvinno-dominerade yrken får samma lönestatus som jämförbara manliga.

Landstinget måste som arbetsgivare verka för att landstingets personal kan förena ett yrkesliv med ett aktivt föräldraskap.

Löner

Vänsterpartiet verkar för kortare arbetstid med bibehållen lön, med början för anställda med de tyngsta jobben. Ordentliga lönesatsningar för dem med lägst lön måste göras.

Åtta av tio landstingsanställda är kvinnor, men på de högsta och bäst betalda befattningarna sitter oftast män. Att vårdyrken av tradition är kvinno-dominerade, för dåligt betalda och många gånger förenade med låg status, är ett av de största problemen för landstinget. Det är nödvändigt med högre löner till vårdpersonal för att göra arbetet attraktivt för båda könen.

Kompetensutveckling

Landstingets verksamheter är kunskapsintensiva, därför är det viktigt att samtliga anställda kan delta i kvalificerad, kontinuerlig och systematisk kompetensutveckling. Ledarskap och organisation måste utvecklas och förnyas. Fort- och vidareutbildning skall vara ett naturligt inslag i arbetet. Personal som vill vidareutbilda sig skall kunna få möjlighet till detta på betald arbetstid, t.ex. från undersköterska till sjuksköterska. Vidareutbildning skall också kunna ske på högskole- och forskarnivå.

Landstingets mest kvalificerade vidareutbildning skall kunna ske genom en "akademi".

Ungefär 10 % av medarbetarnas arbetstid bör kunna avsättas för förbättrings- och utvecklingsarbete.

Personal som så önskar skall kunna bredda sin kompetens genom ett utbyggt system för arbetsbyte.

De anställda medarbetarna skall kunna känna tillfredsställelse och glädje i arbetet samt känna att deras kunskap och erfarenhet tas tillvara

Det är arbetsgivarens ansvar att sörja för personalens kompetensutveckling. Kompetenshöjning måste löna sig. Utbildning och arbete ska kunna varvas. Föräldradedighet ska inte få bromsa löneutveckling eller karriärmöjligheter.

Ingen landstingsanställd ska behöva byta arbetsplats eller arbetsgivare för att kunna höja sin lön, eller att för att få höjd kompetens.

Arbetsmiljö och hälsa

Landstinget har, tillsammans med staten och kommunerna, huvudansvaret för folkhälsan. Därmed har landstinget ett särskilt krav på sig att leva upp till arbetsgivaransvaret för sin personal.

Ett trendbrott måste ske så att den ökande ohälsan bland hälso- och sjukvårdspersonalen bryts och att arbetsplatserna kännetecknas av ett bra arbetsliv och en bra vård.

Det krävs kvalitetssäkringsmetoder för att kunna följa upp att de lagar och policydokument för jämställdhet och mot diskriminering som gäller, verkligen följs. Arbetsgivaren ansvarar också för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete sker, och det ska följas upp med regelbundna inspektioner.

Hos en attraktiv arbetsgivare är friskvård på betald arbetstid en självklar investering för ett hållbart arbetsliv för de anställda. En annan självklarhet är att professionell handledning tillhandahålls i de yrken där människor arbetar med sig själva som redskap.

Hierarkierna inom sjukvården måste brytas ner. Dessa strukturer bevarar såväl könsroller som låga löner och orättvisa löneskillnader mellan olika yrkesgrupper. Med ökat medinflytande i verksamheten genom platta organisationer och mindre självstyrande arbetsgrupper kan man på allvar förändra detta.

Att få kortare arbetstid med bibehållen lön, samt att själv få planera arbetstidens förläggning är viktigt. Så reduceras ofrivilliga deltidstjänster och vikariebehoven minskas.

Pensionsavgångarna de kommande åren blir avsevärda. Samtidigt minskar gruppen yngre anställda. Att rejält satsa på vår äldre arbetskraft är både en arbetsmiljöfråga och en förutsättning för att lösa rekryteringsbehovet. Förutom inflytande över arbetstider, ska det också vara möjligt att ha olika arbetsuppgifter inom samma tjänst för att orka med arbetet.

Utbrändhet, förtidspensioneringar och inhyrd personal som en följd av rekryteringsproblem och sjukfrånvaro, är dyrt för landstinget och för samhället i stort. Underbemanning leder bara till ökad sjukfrånvaro och i förlängningen till fler patienter. Bemanningstätheten bestäms bäst av arbetsgrupperna själva. Det behövs fler händer i vården.

Rehabilitering

Arbetsgivarna måste ta ett tydligt ansvar för rehabiliteringen av de anställda. Åtgärdsplaner ska tas fram, både centralt och lokalt, för att vända den negativa trenden med ökande sjukskrivningar. Det krävs bättre anpassade arbetsuppgifter samt god tillgång till företagshälsovård. Arbetsgivaren måste också ge korrekta rehabiliteringsunderlag till försäkringskassan. Vänsterpartiet anser att staten bör ha ansvaret för finansieringen av all rehabilitering. Vidare bör karensdagen avskaffas. Landstinget bör också upprätta trygghetsavtal för samtliga personalgrupper.

Ledarskap

Landstinget har av tradition en hierarkisk uppbyggnad som det visat sig mycket svårt att förändra. Den hierarkiska uppbyggnaden förhindrar kommunikation inom organisationen, nytänkande och kreativitet. Det är viktigt att en stor organisation som landstinget kan visa att flexibilitet är möjlig.

Också personalen kan få fördel av att landstinget är en stor organisation, t.ex. när behov av arbetsbyte föreligger.

Inom landstingets verksamheter måste samverkan och lagarbete få större utrymme. Befogenheter och ansvar måste kunna delegeras nedåt i organisationen till arbetsgrupper och individer.

Personalens kunskaper om verksamheterna och önskemål, åsikter och goda idéer om hur verksamheten kan utvecklas måste i ökad utsträckning tas tillvara.

En av förutsättningarna för dessa förändringar är välutbildade, kompetenta chefer och ledare.

Ledarskapets betydelse för en väl fungerande arbetsplats kan inte nog betonas. Cheferna ska leda arbetet mot de mål som demokratiskt beslutats i landstinget och praktiskt utformats av arbetsgruppen.

Ledarskapet innebär att medarbetarna sätts i centrum och att deras engagemang, kreativitet och vilja till ansvarstagande tas tillvara. Av en bra chef krävs tydlighet, lyhördhet och förmåga till måluppfyllelse. Fler kvinnor i vården ska uppmuntras och ges möjlighet att bli chefer.

Landstinget bör också verka för att anställda från fler yrken än vad som är fallet idag kan bli arbetsledare och verksamhetschefer

Rekrytering

Kraftfulla, långsiktiga åtgärder måste vidtas för att trygga en personalför-sörjning för att säkra en fungerande hälso- och sjukvård med hög kvalitet i framtiden. Vi måste få unga att satsa på vårdrken. För att lyckas med detta måste sjukvården uppfattas som en attraktiv och demokratisk arbetsplats där kompetens och medinflytande värderas högt. Antalet utbildningsplatser måste öka, likaså antalet praktikplatser på sjukhus och andra vårdin-rättningar. Fler sommarjobb för ungdomar behövs också inom vården.

Nästan var fjärde invånare i länet är invandrare. Eftersom var femte av landstingets anställda har invandrarbakgrund har landstinget goda möjlig-heter att kunna ge en god service till sina invånare. Men det förutsätter att språk- och kulturkompetens tas tillvara, ses som en merit i samband med anställningar och att landstinget integrerar ett mångkulturellt perspektiv i sitt personalpolitiska arbete.

Allt fler utländsk sjukvårdspersonal bör ges möjlighet till anställning i landstingets verksamheter. Processen kring att få utländska utbildningar godkända och rätt värderade måste underlättas och snabbas på.

År 2002 blir grundutbildningarna inom sjukvården statens ansvar. Lands-tingets insatser inom vårdutbildningen blir att påverka dimensionering och innehåll. En viktig uppgift här är att tillse att det finns ett tillräckligt antal utbildningsplatser.

Landstinget bör också aktivt agera för att gymnasieprogrammet utbildar undersköterskor, mentalskötare med inriktning gentemot psykiatri, omsorg och sjukhusvård.

Tillgång till bostäder med rimliga hyror är också en viktig förutsättning vid rekrytering. Det krävs en bostadspolitik som gör det möjligt för alla

LS 0103-0171

kategorier människor att kunna få en bostad i Stockholm och dess grannkommuner.

Ordentliga satsningar på personal och nyrekrytering förutsätter höjd skatt och ökat statligt stöd. Hälsa- och sjukvård är en närande, inte en tärande sektor!”

Mp-ersättaren antecknade följande särskilda uttalande

”Miljöpartiet avser att i landstingsfullmäktige yrka bifall till motionen.”

Ärendet och dess beredning

Ingela Nylund Watz m fl (s) har i en motion (bilaga), väckt den 13 mars 2001, föreslagit landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta uppdra till landstingsstyrelsen att arbeta fram en strategi för att Stockholms läns landsting ska bli den bästa arbetsgivaren i regionen, att ett trendbrott sker 2001 när det gäller den ökande ohälsan bland hälso- och sjukvårdspersonal så att fler arbetsplatser kännetecknas av ett bra arbetsliv och en bra vård, att personalfrågorna prioriteras och genom att införa en personalrotel med ansvarigt landstingsråd, att personalen ska känna sig delaktiga och tillfreds med sitt arbete och att fler beslut delegeras till personalen som berörs av dem, att kvalitetsutveckling och kompetensutveckling ska vara en del av vardagen hos personal och arbetsledning, att nya modeller för lön, belöningsystem, arbetstider och övriga arbetsvillkor diskuteras och förhandlas fram med de fackliga organisationerna, att landstingsfullmäktige utformar en personalpolitisk styrning av de egna vårdbolagen och den egna produktionen, att landstingsledningen aktivt agerar för att Stockholmsregionen får fler högskoleplatser inom vård och omsorg, att landstingsledningen aktivt agerar för att Gymnasieprogrammet utbildar undersköterskor och mentalskötare med inriktning på psykiatri, omsorg och sjukhusvård, att fler utländska läkare och sjuksköterskor ges möjlighet till anställning i Stockholms läns landsting, att stimulera fler för utbildning inom allmänmedicin.

Yttranden har inhämtats från landstingskontoret, hälso- och sjukvårdsnämnden och produktionsstyrelsen.

LS 0103-0171

Landstingskontoret har i tjänsteutlåtande den 26 september 2001 (bilaga) föreslagit landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta *att* anse motionen besvarad.

Hälso- och sjukvårdsnämnden har den 25 september 2001 avgett följande yttrande.

”I motionen föreslås att landstingsstyrelsen får i uppdrag att arbeta fram strategier för ett antal personalfrågor för anställda i Stockholms läns landsting, samt utarbeta en strategi för att klara framtidens personalbehov i sjukvården.

Motionen tar upp ett antal viktiga problem och förslag till lösningar inom det personalpolitiska området som arbetsmiljö, lönepolitik, delaktighet och ledarskap. Som beställare vill vi ha bra vårdresultat, vilket förutsätter att verksamheten har en bra arbetsmiljö, goda arbetsvillkor samt utvecklar ledarskapet och personalens kompetens. Då detta är tydliga arbetsgivarfrågor, hänvisas till svar från Landstingskontoret och produktionsstyrelsen.

Personal- och kompetensförsörjningen är av avgörande betydelse för den framtida vården. Landstingsstyrelsen har ett övergripande ansvar för den långsiktiga personalförsörjningen. Hälso- och sjukvårdsnämnden har som sjukvårdshuvudman ansvaret för den samlade planeringen av vård. Bedömningar görs av det framtida vårdinnehållet och därmed också av personal- och kompetensbehovet.

Beställarna har viktig roll när det gäller att ge underlag för bedömningar av framtida kompetensbehov. För närvarande saknas information om befintliga personalresurser för den landstingsfinansierade sjukvården som helhet. Därmed finns inte underlag för att identifiera bristyrken eller att kvantifiera det framtida personal- och utbildningsbehovet för viktiga yrkesgrupper. Framförallt saknas information från de landstingsägda bolagen och de privata vårdgivarna. Det behövs nya informationslösningar. Möjligen måste det regleras i avtalen, vilken information som producenterna ska leverera.

För att åstadkomma ett långsiktigt och framsynt agerande i olika kompetensförsörjningsfrågor behövs en bättre samordning och samverkan av insatserna mellan olika aktörer inom landstinget. För att uppnå ett effektivt agerande bör landstinget tillskapa en samverkan mellan beställare och vårdproducenter oavsett driftsform.”

S- och v-ledamöterna *reserverade sig* till förmån för sitt förslag *att* bifalla motionen.

LS 0103-0171

Mp-ersättaren lät till protokollet anteckna följande *särskilda uttalande*.

” Om jag hade haft rösträtt hade jag yrkat bifall till motionen.

Miljöpartiet vill uppmärksamma hälso- och sjukvårdsförvaltningens om att det behövs en bättre samordning av insatserna mellan olika stabens aktörer inom landstinget. Därför bör det föreslagna inrättandet av en samordningsgrupp skyndsamt genomföras.”

Produktionsstyrelsen har den 25 september 2001 som yttrande överlämnat förvaltningens tjänsteutlåtande (bilaga).

S-ledamöterna *reserverade sig* mot beslutet till förmån för sitt förslag att bifalla motionen.

Bilagor

Motionen

Personalen – en strategisk ledningsfråga för landstinget.

Stockholms läns landsting har antagit en personalpolitisk plattform. Den är gemensam för landstingets samtliga verksamheter, åvilar landstingets nämnder, styrelser och bolag och ska gälla under mandatperioden 1999-2002. Vi socialdemokrater ställde oss bakom programmet då innehållet är mycket bra och till gagn för personalen och därmed verksamheten och patienterna.

Tyvärr har inte den borgerliga majoriteten brytt sig om att följa programmet utan gör andra prioriteringar. De privatiserar och konkurrensutsätter vården. Målet är att få så många anställda som möjligt att bli egna företagare. De egna verksamheterna ges inte möjlighet att lägga anbud när vården konkurrensutsätts. Inför hotet att bli övertagen av någon annan startar en del av personalen företag med stor vanda inför framtiden. Inför bolagiseringarna av akutsjukhusen och Folk tandvården såg vi samma scenario. Säg ja till att börja i det nya bolaget annars kan du kontakta personalavdelningen så kanske du kan bli omflyttad. Spåren som följer detta är en stor omflyttning av personalen. Nätverk slås sönder och fungerande team slutar finnas till. Arbetsglädjen försvinner.

Förbättra arbetsmiljön!

Nu ökar dessutom sjukfrånvaron. Det gäller alla yrkesgrupper inom landstinget. Med underskott i ekonomin satsar många chefer på att försöka klara verksamheten med befintlig personal som får arbeta mycket övertid. Man undviker att anställa vikarier vid sjukdom utan låter verksamheter rulla på trots underbemanning. Detta medför också på längre sikt att personalen inte kompetensutvecklar sig. Arbetskamraterna får göra den frånvarandes arbete och är organisationen för slimmad blir detta en tung arbetsbörda. Kompetensutvecklingen får vänta. Likaså har personalen ställt upp med att inte ta ut hela semestern under sommaren för att patienterna ska få vård och kollektivtrafik även på sommaren. Landstinget som arbetsgivare blir också oattraktiv för ungdomen. På en del arbetsplatser införs arbete varannan helg igen. Vårdyrkenas personalbehov ökar med de kommande stora pensionsavgångar och de allt större grupper av äldre med stort vårdbehov som kommer.

Arbetsmiljön för anställda i landstinget och dess verksamheter måste omedelbart förbättras. Idag finns det stora problem på alltför många arbetsplatser med för högt arbetstempo, för hög personalomsättning och en arbetssituation som skapar ohälsa och otrivsel i arbetet. Detta påverkar

LS 0103-0171

vårdens kvalitet. Alldeles för få kan beskriva sin arbetsplats och sin arbets-situation som den goda arbetsplatsen.

Vi behöver nu konkret och steg för steg agera för att förverkliga idén om en bra arbetsmiljö och hälso- och sjukvårdens förnyelse. Kraften kommer från medarbetare som ser möjligheter till förändring. Det behövs tid och plats för reflektion, tid för kafferaster, samtal och fackliga möten. Arbetet skall utgå från varje individs förutsättning där kompetensen nyttjas för att utveckla arbetsplatsen och de som arbetar där. Alla ska orka arbeta fram till pensionen.

Under år 2001 måste det ske ett trendbrott när det gäller den ökande ohälsan bland hälso- och sjukvårdspersonal så att fler arbetsplatser kännetecknas av ett bra arbetsliv och en bra vård.

De som i första hand möter patienterna, passagerarna, kunderna och deras anhöriga är personalen. När personalen är rätt bemannad och mår bra blir också patienter, passagerare och kunder väl bemötta och professionellt behandlade.

Under senare delen av 1990-talet sjönk skatteunderlaget för landstinget. Vården och övriga verksamheter inom landstinget kunde inte fortsätta att utvecklas på det sättet som vi har varit vana vid tidigare. Personalen har fått dra ett stort lass, för att utveckla landstingets service, utan att tillföras mer resurser.

Lönepolitik med koppling till verksamhetsutveckling!

Lönepolitiken är en av de viktigaste delarna för en attraktiv arbetsgivare. Det är därför viktigt att lönepolitiken och personalpolitiken kopplar ihop yrkesutveckling och kompetensutveckling med verksamhetsutveckling och löneutveckling.

Idag upplevs det som svårt att få en god löneutveckling som anställd inom landstinget. Många undersköterskor berättar om deras söner som sommarjobbar på IT-företagen och tjänar mer än sina mödrar som har tjugo års yrkeserfarenhet.

Vi ser också att det i bristyrken skapas möjlighet till ökade löner genom att byta arbetsplatser inom landstinget för att få dem att bjuda över varandra. Personal i offentlig vård ska ha bra löner och möjlighet till god löneutveckling och det måste gemensamt arbetas fram strategier och metoder i samarbete mellan de fackliga organisationerna och landstinget som arbetsgivare.

Tydligt ansvar – Inför Personallandstingsråd

Medborgarna är landstingets uppdragsgivare. Hur bemötande av patienter och kunder går till och hur arbetsorganisationen utformas på de olika arbetsplatserna, ska bestämmas av ledning och medarbetare på arbetsplatserna. I avtalen som skrivs framgår vilka arbetsplatsens uppdrag är samt vilka mål som ska uppnås.

Idag saknas en tydlig prioritering på personalfrågorna. Organisationen är sådan att det till och med är svårt för de fackliga organisationerna att hitta en förhandlingspart. Den politiska ledningen måste ta sitt personalansvar. Vi anser att det centralt ska finnas en rotel och ett landstingsråd för personalfrågor.

Ledarskap, inflytande och delaktighet - Bryt hierarkierna

Det finns stor enighet kring ledarskapets betydelse för en väl fungerande arbetsplats och verksamhet. För att ledarskapet skall fungera krävs det att chefer på alla nivåer får förutsättningar för att ta tillvara personalens kunskaper och att utveckla verksamheten. De bästa förslagen till förbättringar finns oftast inom den egna organisationen.

Idag upplever många medarbetare att hälso- och sjukvården är centralstyrd. Det är svårt att driva igenom förslag till förbättringar. Medarbetarna önskar fler möjligheter till inflytande över sitt arbete. Makt över planering måste flyttas närmare den som genomför arbetet. Hälso- och sjukvården måste bli en modern arbetsplats. Landstinget som arbetsgivare behöver utarbeta en policy för chef- och ledarskap samt satsa på ledarskapsutveckling för sina chefer på alla nivåer inom organisationen.

Många vittnar om den stela organisationen med chefer på många nivåer och att vissa yrkesgrupper anser sig få bestämma mer än andra yrkesgrupper. Idag konkurrerar de landstingsägda bolagen och arbetsplatserna om personal och fler vårdavtal. Landstinget saknar en uttalad policy över struktur och personalfrågor. Styrningen över de landstingsägda bolagen och produktionsstyrelsen vad gäller struktur, personalutveckling, personalrekrytering behöver bli mycket bättre från Landstingsfullmäktiges och landstingsstyrelsens sida. Det finns ett personalpolitiskt program vilket landstingsfullmäktige har antagit och som bättre borde följas av landstingets egna verksamheter.

Framtidens personalbehov inom vården

Inom vården väntar stora pensionsavgångar åren framöver. De högskoleutbildningar för vården, som idag finns i Sverige, räcker inte för att tillfredsställa det stora rekryteringsbehovet.

Det handlar om läkarutbildningar, sjuksköterskeutbildningar, logopeder och psykologer. Det behövs fler specialister bl.a. i allmänmedicin, barnmedicin och geriatrik. Dessa yrkesområden måste lyftas fram mer i grundutbildningarna för sjuksköterskor och läkare.

Att den lokala hälso- och sjukvården är den första linjens sjukvård är de flesta politiska partier överens om. Ändå utbildas inte tillräckligt många inom dessa områden. Gymnasieskolans vårdprogram ger exempelvis inte behörighet till läkarutbildning. Den ger i vissa fall inte heller behörighet till högskolans sjuksköterskeprogram. Detta har att göra med att de krav som ställs på särskild behörighet vad gäller exempelvis ämnena matematik och samhällskunskap måste uppfyllas. Ämnena är idag inte obligatoriska inom gymnasieskolans vårdprogram utan eleverna kan välja dessa som extra tillval. Ofta får den som vill gå vidare komplettera på Komvux några år för att få behörighet. En samlad preparandkurs inom högskolan för utbildade och erfarna undersköterskor som vill läsa vidare till sjuksköterska eller läkare skulle kunna främja fler till dessa yrken.

En annan variant, när vi nu måste vara kreativa för att få kompetent personal i framtiden, är att låta göra en "validering" av yrkesverksamma undersköterskor som vill läsa vidare. Just validering som begrepp och verktyg har diskuterats fram i ett utredningsarbete kring kunskapslyftet. Här poängsätts andra kvalifikationer än just den formella betygssatta kunskapen. Genom validering kan det bli möjligt att kringgå de särskilda behörighetskraven utan att därför ge avkall på kvalitetskraven.

Låt oss ta tillvara de resurser som finns hos läkare och sjuksköterskor vilka har kommit till Sverige som flyktingar eller av andra skäl. I ett nytt land vill man snabbt finna sin plats och ett yrke att försörja sig på.

Undersköterskor och mentalskötare behövs det alltfler av både inom psykiatri, omsorg samt på sjukhusen. Kommunerna måste erbjuda gymnasieprogram inom alla tre yrkesområdena.

Med anledning av ovanstående vill vi

Att landstingsstyrelsen får i uppdrag att arbeta fram en strategi för

- Att Stockholms läns landsting ska bli den bästa arbetsgivaren i regionen.
- Att ett trendbrott sker 2001 när det gäller den ökande ohälsan bland hälso- och sjukvårdspersonal så att fler arbetsplatser kännetecknas av ett bra arbetsliv och en bra vård.
- Att personalfrågorna prioriteras och genom att införa en personalrotel med ansvarigt landstingsråd.
- Att personalen ska känna sig delaktiga och tillfreds med sitt arbete och att fler beslut delegeras till personalen som berörs av dem.
- Att kvalitetsutveckling och kompetensutveckling ska vara en del av vardagen hos personal och arbetsledning.
- Att nya modeller för lön, belöningssystem, arbetstider och övriga arbetsvillkor diskuteras och förhandlas fram med de fackliga organisationerna.
- Att Landstingsfullmäktige utformar en personalpolitisk styrning av de egna vårdbolagen och den egna produktionen.
- Att Landstingsledningen aktivt agerar för att Stockholmsregionen får fler högskoleplatser inom vård och omsorg.
- Att Landstingsledningen aktivt agerar för att Gymnasieprogrammet utbildar undersköterskor och mentalskötare med inriktning på psykiatri, omsorg och sjukhusvård.
- Att fler utländska läkare och sjuksköterskor ges möjlighet till anställning i Stockholms läns landsting.
- Att stimulera fler för utbildning inom allmänmedicin.

Stockholm den 8 mars 2001

Ingela Nylund Watz

Elaine Kristensson

Kenneth Sjökvist

Anna Berger Kettner

LS 0103-0171

Landstingskontoret

Kontoret har anfört följande:

Landstingskontoret har beretts möjlighet att yttra sig i ärendet och lämnar härmed följande synpunkter.

Den långsiktiga personal- och kompetensförsörjningen är en avgörande strategiskt fråga för landstinget. Sjukvården är en utpräglad personalintensiv och kunskapsbaserad organisation i vilken medarbetarnas kompetens och tillgången på personal är av avgörande betydelse för verksamhetsutveckling och för det gemensamma resultatet.

Det operativa ansvaret för personal- och kompetensförsörjningen åvilar respektive nämnd/styrelse. Genom den långt gående decentraliseringen av kollektivavtalstecknande, löne- och anställningsbeslut mm till nämnder och styrelser inom landstinget råder en betydande självständighet avseende personal- och lönepolitik. Frågor såsom exempelvis ledarskap, arbetsmiljö, utbildning, kvalitetsuppföljning, kompetensutveckling, arbetstider och belöningsystem samt arbetsorganisatoriska frågor avgörs helt inom respektive nämnds och styrelses ansvarsområde.

Beställarna styr genom vårdavtal med producenterna hälso- och sjukvårdens omfattning och inriktning och påverkar därmed också det framtida personal- och kompetensbehovet.

Det yttersta ansvaret för den långsiktiga personal- och kompetensförsörjningen åvilar landstingsstyrelsen och landstingsfullmäktige.

Landstingskontoret genom Avdelningen för arbetsgivarfrågor svarar bland annat ytterst för tecknade av lokala löneavtal (LOK) för landstinget som helhet, pensioner, central systemförvaltning för PA/lönesystem PALETT, arbetsmarknadsfrågor, övergripande arbetsgivarfrågor samt för olika landstingsgemensamma policydokument och vägledningsdokument inom arbetsgivarområdet. Några exempel på olika landstingsgemensamma policy- och vägledningsdokument är bland annat den Personalpolitiska plattformen 1998-2002, Vägledning för jämställdhetsarbetet samt Utgångspunkter och värderingar för lönepolitiken.

Den personalpolitiska plattformen anger ett antal strategiskt viktiga personalpolitiska områden inom personalområdet som landstinget som arbetsgivare vill lyfta fram, såsom engagerat ledarskap, allas delaktighet, kompetensutveckling, organisationsutveckling samt mångfald. Sammantaget utgör dessa instrument en inriktning och en vägledning för kompetens- och personalförsörjningsarbetet inom respektive nämnd/styrelse. Uppföljning sker i samband med det årligen framtagna personalbokslutet.

LS 0103-0171

Landstingskontoret har ett samordningsansvar för arbetsmarknadsfrågorna inom landstinget och har tagit initiativ till ett antal strategiskt viktiga projekt såsom Stockholmsprojektet för utländska läkare och Stockholmsprojektet för utländska sjuksköterskor samt Stockholmsprojektet för rekrytering av läkare och övrig medicinalpersonal inom EU/EES. Landstingskontoret har dessutom genom samarbets- och samverkansavtal med Länsarbetsnämnden i Stockholms län skapat finansiella möjligheter för genomförandet av projekten.

Landstingskontoret medverkar i övrigt i ett antal olika regionala och länsövergripande samverkansfora som finns inom länet för personal- och kompetensförsörjning. Medverkan i samverksansfora såsom bland annat Kompetensrådet och Samverkansgruppen Vård 2000 sker i nära samverkan med bland annat KSL, Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen, Stockholms stad och företrädare för den privata sjukvården.

Det är många gånger inte möjligt att dra en tydlig gräns för olika enheters ansvar när det gäller personal- och kompetensförsörjning. Många frågor är dessutom komplexa och berör flertalet intressenter. Det är därför angeläget att en väl fungerande samordning av insatserna görs. Samordningen bör i första hand omfatta personalförsörjningsfrågor på längre sikt innefattande prognoser och analyser avseende framtida kompetensbehov.

Landstingskontoret kommer att ta initiativ till att en samordnings-/ledningsgrupp bildas med representanter från såväl beställarna, vårdproducenterna (inklusive externa) som landstingskontoret.

I övrigt hänvisar landstingskontoret till Hälso- och sjukvårdsnämndens och Produktionsstyrelsens yttranden över motionen

Produktionsförvaltningen

Förvaltningen har anfört följande:

”Attraktiv arbetsplats”

Dessa stämmer väl överens med de åtgärder som ingår i projekt ”Attraktiv arbetsgivare” inom Produktionsstyrelsen, PrS. Kompetensutskottet har, med den personalpolitiska plattformen, PrS vision, mål och strategier som grund, formulerat en rad åtgärder som krävs för att sjukvården ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Detta har gjorts tillsammans med de fackliga organisationerna

Projekt ”Attraktiv arbetsgivare” har framför allt tre fokusområden:

- ledarskap, arbetsorganisation och arbetsmiljö
- kompetensutveckling/utbildning
- rekrytering/marknadsföring

En handlingsplan för genomförande av aktiviteterna bifogas (bilaga 1). Där redovisas de insatser som genomförs centralt via PrS staben. PrS arbetar med stor självständighet för de olika operativa enheterna. På sjukhus och produktionsområden genomförs bl a olika ledarskapsprogram, arbetstidsprojekt, åtgärder för att minska ohälsa hos personalen och kompetensutvecklingsåtgärder. De centrala aktiviteterna kompletterar det lokala arbetet.

Balanserad verksamhetsstyrning BVS

PrS har beslutat att använda balanserade styrkort för verksamhetsuppföljning (BVS) och i medarbetarperspektivet har som kritiska framgångsfaktorer fastställts: engagerat ledarskap, allas delaktighet och rätt kompetens och bemanning. Enheterna ska i sina verksamhetsplaner sätta mål och redovisa hur man arbetar med de kritiska framgångsfaktorena.

Löner

I motionen lyfts särskilt lönepolitiken fram. PrS har fastlagt en lönepolicy för styrelsens verksamheter. En försökverksamhet pågår tillsammans med Vårdförbundet för att pröva en ny förhandlingsordning som innebär en starkare koppling mellan lön och verksamhetsutveckling. Målsättningen är också att stärka dialogen chef/medarbetare. På olika håll pågår arbete med kompetensstegar kopplat till lönediskussioner. Möjlighet till en framtida god löneutveckling är, som påpekas i motionen, en viktig del i personalpolitiken.

Rekrytering av utländsk personal

Den långsiktiga personal- och kompetensförsörjningen är en avgörande strategisk fråga för landstinget. Det pågår inom PrS flera projekt. Ett av dem är Stockholmsprojektet för utländska läkare som vänder sig till arbetslösa

LS 0103-0171

läkare bosatta i Stockholm. I projektet finns 270 läkare registrerade. Projektet redovisas i lägesrapport sept. 2001 (bilaga 2). Ett annat projekt är "Stockholmsprojektet för utländska sjuksköterskor". Målgruppen är sjuksköterskor som bor i Stockholms län och har legitimation från länder utanför EU/EES. Ytterligare ett projekt startade vid årsskiftet med syfte att marknadsföra sjukvården och rekrytera kvalificerade medarbetare på den europeiska arbetsmarknaden. Det finns ett stort intresse framför allt från tyska läkare och sjuksköterskor. Särskilda insatser görs för att marknadsföra allmänmedicin, psykiatri och geriatrik.

Kompetensutveckling/utbildning

Hösten 2001 inleds en satsning på kompletterande utbildningar för sjuksköterskor, barnmorskor och biomedicinska analytiker och ett pilotprojekt med kompletteringsutbildning för undersköterskor. Det är exempel på central satsning som komplettering till de lokala aktiviteterna. Behovet av kompetensutveckling/utbildning är stort och förändras ständigt p g a verksamhetens utveckling. Glädjande är att antalet platser på både sjuksköterske- och läkarutbildningen utökas kraftigt i Stockholm från höstterminen 2001. Det kan inte nog betonas vikten av ett ständigt lärande och att lärandet i vardagen värdesätts. En nära samverkan mellan verksamheten och de olika utbildningsanordnarna är nödvändig för att utveckla en utbildning som är anpassad till sjukvårdens utveckling och behov.

En kraftfull konsekvent, långsiktigt framåtriktad personalpolitik med konkreta åtgärder är en förutsättning för att sjukvården ska kunna rekrytera och behålla personal. På alla nivåer inom PrS planeras och genomförs kontinuerligt en mängd aktiviteter inom strategiskt viktiga områden på det personalpolitiska planet.