

Landstingsstyrelsens förslag till beslut

Motion 2001:27 av Sunhild Dietrich-Larsson (mp) om personalens situation inom Stockholms läns landsting

Föredragande landstingsråd: Lars Dahlberg

Ärendet

Motionären föreslår att handlingsplaner initieras som kan utgöra ett stöd i det dagliga arbetet eller hjälpa dem som vill komma tillbaka till arbetet.

Förslag till beslut

Landstingsstyrelsen föreslår landstingsfullmäktige besluta

att anse motionen besvarad.

Motionären har tagit upp en för våra verksamheter mycket angelägen fråga, nämligen de stora sjukskrivningstalen bland landstingets personal. Motionären föreslår att landstingsstyrelsens skall få i uppdrag att initiera handlingsplaner för alla arbetsplatser. Det sker nu genom den av landstinget nyligen antagna Hälsoplanen.

Motionären föreslår också att det inrättas mobila team för att främja de anställdas psykiska hälsa. Målsättningen i Stockholms läns landstings Hälsoplan 2003-2006 är att skapa hälsofrämjande arbetsplatser. Det arbetet kommer att ske genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Det är emellertid inte det enda arbete som läggs ner för att främja vår personals hälsa och välbefinnande. Med hjälp av kontinuerliga hälsobokslut kommer utvecklingen av personalens hälsa att följas upp. Dessutom hoppas vi på att ytterligare kunna korta långtidssjukskrivningarna genom landstingets engagemang i rehabiliteringsgarantin. Inom kort kommer också rehabiliteringsgarantin utvidgas till psykiska diagnoser.

Bilagor

- | | | |
|---|--|------------|
| 1 | Motion | |
| 2 | Landstingskontorets tjänsteutlåtande | 2001-10-25 |
| 3 | Produktionsförvaltningens tjänsteutlåtande | 2001-10-12 |

Behandling i landstingsstyrelsen

Landstingsrådsberedningen behandlade ärendet den 29 oktober 2003.

Landstingsstyrelsen behandlade ärendet den 11 november 2003.

Ärendet och dess beredning

Sunhild Dietrich-Larsson (mp) har i en motion (bilaga), väckt den 12 juni 2001, föreslagit landstingsfullmäktige besluta att uppdra åt landstingsstyrelsen *att* skyndsamt initiera att handlingsplaner för alla arbetsplatser och verksamheter finansierade av Stockholms läns landsting utarbetas, *att* tydliga anvisningar formuleras för hur stöd och hjälp i preventivt syfte kan ges, *att* inrätta ”mobila team” för de anställdas psykiska hälsas bibehållande och återvinnande, *att* uppföljningar alltid genomförs när den drabbade återkommer till sitt arbete.

Yttranden har inhämtats från landstingskontoret, färdtjänstnämnden, produktionsstyrelsen, Locum AB. Folktandvården Stockholms län AB, Waxholms Ångfartygs AB. AB Storstockholms Lokaltrafik har avstått från att yttra sig.

Landstingskontoret har i tjänsteutlåtande den 25 oktober 2001 (bilaga) föreslagit landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta *att* anse motionen besvarad.

Färdtjänstnämnden har den 30 oktober 2001, enligt förvaltningens förslag, avgett följande yttrande.

”Trots att förvaltningen uppfattar att motionen vänder sig främst till vården och vårdpersonal anser förvaltningen att de senaste två årens intensiva förändringsarbete inom Stockholms läns landsting även berör övriga verksamheter.

Färdtjänstens förvaltningskontor är ense med motionärerna om att arbetsgivaren måste vara väl uppmärksam på hur de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna och arbetsmiljön i stort påverkar människor i arbetslivet och speciellt i förändringstider. Utvecklings- och förändringstakten kommer inte nämnvärt att förändras.

Även färdtjänstförvaltningen har uppmärksammat rapporter som påvisar att sjukskrivningarna ökar. Diskussioner förs i förvaltningens samverkansgrupp med arbetsorganisationerna på förvaltningen om hur trenden kan brytas och hur handlingsplaner kan förbättras. Utifrån dessa diskussioner reviderar förvaltningen de personalpolitiska policydokumenten varje år. Dokumenten är styrande på förvaltningen och bygger på landstingets personalpolitiska plattform som övergripande anger hur arbetsmiljön skall vara för att ge goda arbetsförhållanden. Färdtjänstens personalutskott antog de nya policydokumenten och handlingsplanerna i augusti 2001.

Förvaltningen kommer att fortsätta arbetet med att förbättra arbetsmiljön. Den praktiska arbetsmiljöarbetet måste ske lokalt i samverkan mellan arbetsledning, medarbetare och arbetstagarorganisationerna utifrån den enskilda arbetsplatsens arbetsuppgifter och förutsättningar.”

Produktionsstyrelsen har den 24 oktober 2001 som svar på remissen överlämnat förvaltningens tjänsteutlåtande inkl bilaga (bilaga).

Locum AB:s styrelse har den 20 september 2001, enligt förvaltningens förslag, avgett följande yttrande

”Mot bakgrund av en ökande sjukskrivning i vården, där stress och utbrändhet ofta nämns om viktiga faktorer, föreslås ett antal åtgärder.

- Utarbetande av handlingsplaner för alla arbetsplatser och verksamheter
- Centrala, tydliga anvisningar för hur stöd och hjälp i preventivt syfte kan ges
- Inrättande av 'mobila team' för att bibehålla och återvinna de anställdas psykiska hälsa
- Uppföljning skall alltid göras när en drabbad återkommer till arbetet.

Locum är inte en del av vårdverksamheten och kan därför inte uttala sig om hur situationen ser ut där och om vilka åtgärder som där är lämpliga att vidta.

Inom företaget arbetar vi emellertid seriöst med sjukskrivningarna. Generella åtgärder tas upp i samband med internkontrollen av arbetsmiljön och behandlas regelbundet tillsammans med de fackliga organisationerna i Samverkansgruppen. Individuella åtgärder tas in i de rehabiliteringsplaner, som upprättas för alla anställda med längre sjukskrivningar.”

Bilagor

Motionen

Återkommande rapporter visar på att sjukskrivningarna ökar. Stress och utbrändhet nämns ofta som viktiga faktorer. Orsaken tycks vara den snabba och för individen okontrollerbara förändringen av den enskildes arbetsvillkor. Sammansvetsade arbetslag har slagits sönder av ständiga omorganisationer samtidigt som arbetstakten har tilltagit. Ökningen av den psykiska utmattningen resulterar i långa, dyrbara sjukskrivningar och mycket besvikelse och smärta för den drabbade. Stockholms läns landsting måste nu i egenskap av arbetsgivare agera snabbt. Det saknas idag en central handlingsplan och genomtänkta satsningar som kan utgöra ett stöd i det dagliga arbetet, eller hjälpa dem som vill komma tillbaka till vården.

Det personalen upplever som värst är när upprepade utredningar påvisar problemen utan att det leder till konkreta åtgärder. För vårdpersonalen har situationen också inneburit att man förstår att erfarenhet och kompetens inte värderas. Alla är utbytbara. Detta har varit förödande. Tystnaden har successivt kommit i verksamheterna och det goda utvecklande samtalet där man också bearbetar svåra situationer i vården har stannat upp.

Miljöpartiet de Gröna föreslår landstingsfullmäktige att ge landstingsstyrelsen i uppdrag

att skyndsamt initiera att handlingsplaner för alla arbetsplatser och verksamheter finansierade av Stockholms läns landsting utarbetas

att tydliga anvisningar formuleras för hur stöd och hjälp i preventivt syfte kan ges

att inrätta "mobila team" för de anställdas psykiska hälsa bibehållande och återvinnande

att uppföljningar alltid genomförs när den drabbade återkommer till sitt arbete

Stockholm den 12 juni 2001

Sunhild Dietrich-Larsson

Landstingskontorets tjänsteutlåtande

Kontoret har anfört följande:

Bakgrund

Enligt landstingets reglemente åligger det nämnder och styrelser att inom sitt verksamhetsområde bära landstingets ansvar för arbetsmiljön enligt gällande lagar och författningar samt avtal.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete reglerar arbetsgivarens skyldighet att ha handlingsplan/arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås (AFS 2001:1). Som stöd i det lokala arbetsmiljöarbetet har landstingskontoret, i samverkan med produktionsstyrelsens stab, utarbetat ett särskilt 10-punktsprogram för personalstöd.

Kontinuerlig uppföljning av sjukfrånvaro och arbetsmiljö sker inom ramen för förvaltningarnas och bolagens arbetsmiljöarbete, samt i samband med bokslutsarbetet.

Landstingskontorets synpunkter

Landstingskontoret anser att de åtgärder som föreslås i motionen omfattas av nämnders/styrelsers ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kontoret delar motionärens uppfattning att arbetsmiljöarbetet ska vara en prioriterad del i landstingets personalpolitik.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet bör inriktas på det förebyggande och rehabiliterande hälsoarbetet på arbetsplatserna, och fokusera på uppföljning och analys av sjukfrånvarons utveckling. Landstingskontorets uppföljning i samband med delårsbokslutet 2001 visar att sjukfrånvaron är särskilt hög inom landstingets hälso- och sjukvård.

Produktionsstyrelsens stab har tagit fram en strategisk handlingsplan med målet att sjukvården i Stockholms läns landsting ska vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare. Handlingsplanen innehåller aktiviteter med fokus på ledarskap, arbetsorganisation, arbetsmiljö, rekrytering och kompetensutveckling.

I syfte att aktivt verka för att minska sjukfrånvaron har produktionsstyrelsens stab i samverkan med landstingskontoret bildat en arbetsgrupp

som bland annat ska initiera insatser för att stödja det lokala arbetsmiljöarbetet och förebygga ohälsa som kan bero på arbetsförhållanden.

Produktionsstyrelsen behandlade den 24 oktober 2001 tjänsteutlåtandet ”Medarbetarnas hälsa” (PrN 0110-0163). Beslutet innebär bland annat att samtliga sjukhus och produktionsområden ska lämna in en redovisning i form av en handlingsplan över de insatser och aktiviteter som görs för att främja medarbetarnas hälsa. Planen ska ingå i verksamhetsplan och budget för kommande år. Vidare kommer produktionsstyrelsens stab att ”anordna en serie workshops/seminarier för chefer och andra arbetsmiljöhandläggare och andra viktiga målgrupper”. Temat för dessa seminarier ska vara att ta upp aktuell forskning och erfarenheter inom områdena personalekonomi/friskvårdsekonomi, rehabilitering, friskvård och ledarskapets betydelse. En mer detaljerad analys och kartläggning av sjukfrånvaron kommer att göras i samband med bokslutsarbetet.

Med hänvisning till att ovanstående föreslår landstingskontoret landstingsstyrelsen besluta föreslå landstingsfullmäktige besluta att anse motionen besvarad.

Produktionsförvaltningens tjänsteutlåtande

Förvaltningen har anfört följande:

Produktionsstyrelsen arbetar fortlöpande med projekt för att förbättra ledarskap och arbetsmiljöer och ta till vara medarbetarnas kompetens.

”Attraktiv arbetsgivare”

Inom Produktionsstyrelsen pågår ett projekt ”Attraktiv arbetsgivare”. Kompetensutskottet har, med den personalpolitiska plattformen, PrS vision, mål och strategier som grund, formulerat en rad åtgärder som krävs för att sjukvården ska bli och 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). 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.

”Medarbetarnas hälsa”

Vid sammanträde 2001-10-24 redovisas en rapport över ”medarbetarnas hälsa”. Den innehåller såväl statistiskt underlag som redovisning av åtgärder för att förbättra hälsoläget samt uppdrag till enheterna.

Handlingsplan "Sjukvården - en attraktiv arbetsgivare" Hösten 2001 --

| Fokus | Aktiviteter | Målgrupp | Omfattning/tid | Anm. |
|--|---|--|--|---|
| Ledarskap, Arbetsorganisation och Arbetsmiljö | | | | |
| Ledarforum | Mötesplats för dialog mellan styrelsen och sjukvårdens ledare om ledarskapet, dess förutsättningar och utvecklingsmöjligheter. | Verksamhetschefer och motsvarande, ev. 1:a linjens chefer. | Nästa Ledarforum 22 november | |
| Kärnskottet | Genom möten, tid för reflektion och erfarenhetsutbyte kan idéer om verksamhetsutveckling och arbetsformer tas till vara. Informationsspridning om resultatet. | Arbetsplatser inom NLPO, SPO och SLPO. | Utökas till att omfatta även sjukhusen. | |
| KLIV - kompetenta ledare i vården | KLIV 1 avslutades under våren 2001. Två kurser startar under hösten. Till den senare kursen i höst kommer även externa sökande att tas med i antagningen. | Första linjens chefer i vården | 25 deltagare/program. Omfattning 11 dgr spridda över ca 6 mån. Kursstart 29 augusti och 28 november. | |
| Pilotutbildning för spec.läkare | En första grupp genomgått programmet och detta föreslås nu fortsätta med ytterligare en grupp. | | | Samverkan med Läkarföreningen |
| Program för sjukhus- och produktionsdirektörer. | Individuellt anpassade program | Direktörer | | |
| Chiefsförsörjning. Program och metoder för rekrytering och utveckling av chefskandidater. | Top Managementprogram i samarbete med regionerna i Skåne och Västra Götaland. Assessment Center för 1:a linjens chefer. | Aspiranter till högsta chefsnivå, mellannivå samt 1:a linjenivå. | 15 dgr under 8 månader(program). 1,5 dgr för Assessment Center. | |
| Mentorbanken | Uppdatering pågår | Första linjens chefer | prod.omr,sjukhus,bolagen och ftv | ev. KLIV |
| Medarbetarnas hälsa | Målet är att minska sjukfrånvaron genom att främja och stimulera till förebyggande arbete. Förbättra uppföljning genom bl a årsbokslut och handlingsplaner som ska vara en del av verksamhetsplanen för sjh resp prod.omr. Erfarenhetsutbyte, seminarier om aktuell forskning, personalekonomi m.m. | Första linjens chefer, arbetsmiljöhandläggare m fl | Årsbokslut 2001, Verksamhetsplan 2002 | Arbetsgrupp med repr. fr. sjukhus och prod.omr, Lk samt fackl. org. |

| Fokus | Aktiviteter | Målgrupp | Omfattning/tid | Anm. |
|---|--|--|--|--|
| Kompetensutveckling/ Utbildning | | | | |
| Kompletterande utbildning för sjuksköterskor och BMA | Landstingsstyrelsen har beslutat om tre miljoner kronor under 2001 för kompletterande utbildning | sjuksköterskor och biomedicinska analytiker | Start ht -01. Utbildningarna sträcker sig över 2002, 2003 och fram till vårterminen 2004 | Samverkan med Vårdförbundet och FoU |
| Kompletterande utbildning för undersköterskor | Kompletteringsutbildning för undersköterskor. Ett pilotprojekt. | undersköterskor som nyligen gått omvårdnadsprogrammet | start 10 sept -01 | Samverkan med Kommunal |
| Seminarier för specifika yrkesgrupper | Seminarier för olika yrkeskategorier med syfte att byta erfarenheter/ideer kring utvecklingsarbete i vården. Stimulera till kompetensutveckling och dialog | | | |
| Utbildning om nya löneprocessen | Utbildningar och seminarier för chefer om den nya löneprocessen, utvecklingssamtal mm | | 11-okt-01 | Samverkan Vårdförbundet |
| Uppdragsutbildningar | | | | |
| Kompetenskonto | Individuellt sparande + arbetsgivartillskott för ledighet för kompetensutveckling | Personal i direkt patientarbete | | |
| | | | | |
| Rekrytering / Marknadsföring | | | | |
| Rekrytering av vårdpersonal från Sverige | Arbetsmarknadsdagar, SACO-mässan och Läkarstämman | | SACO-mässan nov. - 01, Läkarstämman 28/11-30/11 | Samverkan med Infocenter för unga |
| Rekrytering av vårdpersonal från EU/EES | Anordna "rekryteringsdagar" i Tyskland, Österrike och Italien. Selektiv annonsering, studiebesök för intresserade läkare. Telefon- och internetservice | Läkare till bristspec., särskilt primärvård. Sjuksköterskor generellt. | Berlin sept., Rostock aug. samt i Österrike och Italien. | Samverkan med AF Utland och lokala läkarorganisationer |
| Introduktion/utbildning för EU-personal | Individuell språkplanering. Introduktionsprogram för husläkare. | | | |

| Fokus | Aktiviteter | Målgrupp | Omfattning/tid | Anm. |
|--|---|--|---------------------------------|---|
| Sthlmsprojektet för utl. läkare | Att underlätta för utländska läkare att nå svensk legitimation och att få en god introduktion till svensk sjukvård. Detta i form av auskultationer, preparandkurser och provtjänstgöringar. | Utländska läkare med examen från ett land utanför EU/EES-området | 3-årigt projekt 990701--020630 | Samarbete med Länsarbetsnämnden och Sv. Läkarförbund |
| Sthlmsprojektet för utl. sjuksköterskor | .Att underlätta för utländska sjuksköterskor att nå svensk legitimation och få en god introduktion och förankring i svensk sjukvård. Detta i form av stödkurser, praktik mm. | Utländska sjuksköterskor med examen från land utanför EU/EES-området | 3-årigt projekt 000101--031231. | Samarbete med Länsarbetsnämnden och Vårdförbundet. |
| Bristyrkesutbildning för läkarsekreterare | 2000 - 2001 | Arbetslösa | klar vt. 01 | Samarbete med Länsarbetsnämnden |
| Bristyrkesutbildning för skötare | 2-årig uppdragsutbildning till skötare. Utbildningsanordnare Lärsgården AB. Landstinget skall erbjuda anställning till de som genomgår utbildningen med godkänt resultat. | Arbetslösa | Sept -00 tom jan -02. | Samarbete med Länsarbetsnämnden och Kunskapslyftet i Stockholms Stad. |
| Reaktiveringskurser för sjuksköterskor | 4 mån reaktiveringsprogram med varvad teori och praktik | sjuksköterskor som inte varit yrkesverksamma under en längre period | nov -01 - mars -02 | Samarbete med Stockholms Stad |
| Reaktiveringskurser för barnmorskor | Annons för att utröna om intresse finns för en reaktiveringskurs. | barnmorskor som inte varit yrkesverksamma under en längre period | | samverkan med FoU och Vårdförbundet |
| Marknadsföring av vårdjobb | Annonsering, sjukvårdsmässor | | | |
| Seminarier om annonsering/marknadsföring | | personalhandläggare m fl | | |
| | | | | |
| | | | | |