

3. Slutbehandling av förslag till Budget 2006

Koncernledningens förslag till budget 2006 utgör ett underlag för det fortsatta politiska arbetet inför den landstingsbudget som kommer att beslutas av landstingsfullmäktige vid budgetmötet den 22-23 november.

Genomgång av en första version av tjänstemannaförslag till budget 2006 skedde vid CBG-mötet den 21 september (se minnesanteckningar, tidigare utskickade). Vid dagens möte gjorde Erik Gjötterberg en genomgång av den senaste versionen av budgetförslaget och de tillägg och ändringar som gjorts.

Personalorganisationernas synpunkter

I samband med genomgången av tjänstemännens förslag gav personalorganisationerna förslag till ändringar och förtydliganden som ska beaktas i det reviderade budgetförslaget (utsändes fredag). SKTF uttryckte önskemål om att Personalavsnittet ska tillföras ett tillägg om betydelsen av att satsa på ett gott ledarskap respektive medarbetarskap och att avsnittet ska lyfta fram exempel på hur landstingets verksamheter arbetar med dessa frågor. Vidare framhöll SKTF och Kommunal att landstingets medarbetarenkät ska kunna användas för att göra fördjupade analyser av arbetsförhållandena för olika yrkesgrupper. Gunnar Sköndahl noterade synpunkterna och informerade om ändringar som föreslås tillföras det reviderade budgetförslaget.

Fackliga skrivelser/uttalanden

Kommunals anteckningar till protokollet bifogas (bilaga 1).

Vårdförbundet lämnade en skrivelse att biläggas protokollet (bilaga 2).

Vid protokollet
Jannike Wenke



Kommunals anteckningar till protokollet för budget år 2006.

I år som i alla andra tidigare år ges inte någon möjlighet till förankring inom Kommunal med budgeten pga sena handlingar. I skrivande stund är inte alla **att-satser** klara. Det finns i utkast nr 3 att-satser inom personalområdet som avslutas med ???.

Konsekvenserna för personalen i och med detta är inte tydligt.

Det gör att Kommunal inte kan ta ställning till budgeten för 2006 i sin helhet. Därför koncentrerar vi oss till de delar som är mer klart.

SLSO, budgeten ger oss oro över medlemmarnas arbetsmiljö och arbetsglädje.

Karolinska universitetssjukhusets, budget späder på vår oro i arbetsmiljö hänseende för medlemmarna. Arbetet med budgeten lokalt där pågår men i huvudsak avsaknar vi konsekvensanalyser för arbetsmiljö och hälsa. Den stora besparingen som finns för sjukhuset kan inte hämtas genom att arbetsgivaren gör nerdragningar på den omvårdnadsnära personalen.

SL, investeringarna inom trafiken välkomnas.

För Kommunal

Carina Wester

Anne-Li Rosengren



Vårdförbundets yrkanden och ställningstaganden i samband med förhandling enligt § 11 MBL angående förslag till budget 2006 Stockholms läns landsting

Vårdförbundet är positiv till strukturförändringarna mot en utvecklad närvård och en koncentration av den högspecialiserade vården. Det finns dock en del aspekter som fortfarande är otydligt formulerade. Risken för en nedprioritering av patientens omvårdnadsbehov likt det som skedde i mitten av 90-talets besparingar är högst påtaglig. Patientens omvårdnadsbehov kommer troligen alltmer behöva tillgodoses i en vårdprocess där många aktörer och kompetenser är inbegripna. Stockholm har jämförelsevis redan idag kortast vårdtider, vilket betyder att omvårdnadsbehovet måste tillgodoses genom allt större samverkan. Vårdförbundet anser att patientens omvårdnadsbehov måste belysas tydligt i en ny sjukvårdstruktur och mer noggrant analysera de möjligheter och risker som finns.

För att befolkningens hälsa och behov av vård ska kunna tillgodoses enligt 3S är samarbetet med kommun som huvudman för en stor och allt större del av vården av största vikt. Vårdförbundet menar att detta skett i alltför liten omfattning och att det är av stor vikt att företrädare för kommunerna deltar i större omfattning i det fortsatta arbetet.

Vårdförbundet Avdelning Stockholm arbetar med arbetstidsfrågan för att vi ska minimera hälsorisker och orka arbeta ett helt yrkesliv. I den budget som koncernledningen i Stockholms läns landsting presenterar anser Vårdförbundet att det behövs koncernövergripande mål för hur personalen ska kunna arbeta ett helt yrkesliv. Ett viktigt mål är att använda den kompetens, erfarenhet och arbetsglädje som de äldre medarbetarna har på ett sådant sätt att de både vill och kan arbeta i verksamheten till den faktiska pensionsåldern. Detta gäller särskilt dem i direkt patientarbete som inte är tidsbokat. Målen ska vara ett stöd för det lokala arbetet i de olika verksamheterna. En åldersvarierad arbetstid innebär individuellt anpassade lösningar och ser olika ut över livet. I vilken del av livet man kan/vill arbeta mer eller mindre varierar men att kunna gå ner i arbetstid under senare delar i livet med bibehållen lön behöver utvecklas. Personer i

rehabiliteringsinsatser/arbetsprövning ska kunna delta i verksamheten utan att känna sig eller ses som en belastning. Det föredömliga sätt som miljöarbetet presenteras på kan vara en bra förebild på hur landstinget kan formulera mål så att personalpolicyn kan förverkligas.

För att stärka vården måste arbetstiden utgå ifrån verksamhetens behov. I kraft av sin professionella kunskap och med hänsyn tagen till arbetsmiljökonsekvenser ska våra medlemmar tillsammans med arbetsgivaren utforma arbetsorganisationen på ett sätt som svarar mot de mål verksamheten har. En faktor är då arbetstidens förläggning. Nya system kan effektivisera så att personal med rätt kompetens finns vid rätt tidpunkt, att dimensioneringen är rätt men också att tillräcklig tid för exempelvis kompetensutveckling, reflektion, samverkan planeras in. Det finns ett starkt samband mellan god arbetsmiljö och hög vårdkvalitet. Särskild hänsyn måste tas till behovet av raster och pauser när man planerar arbetsorganisation och arbetstider. Medlemmarnas arbetstider påverkar patientens säkerhet.

I det regionala ALF-avtalet betonas bl.a att parterna är överens om att fördjupa och vidga samarbetet inom utbildning, forskning och utveckling i syfte att förbättra vården för patienterna. I avtalet föreslås att samverkan omfattar, utöver läkarutbildningen, alla utbildningar inom KI med inriktning på vården. Detta möjliggör en större förståelse inom sjukvården olika professioner.

Vårdförbundet anser att omvårdnadsforskning och utveckling är eftersatt och får avsevärt mindre resurser än annan forskning. I avtalet betonas vikten av att tillföra arbetet med forskning, utbildning och utveckling i ett tydligt genusperspektiv. Detta anser Vårdförbundet gäller både den som forskar (man/kvinna, profession) och det man forskar kring. I en ny sjukvårdsstruktur krävs nya infallsvinklar i såväl forskning, utbildning och utveckling.

Kommuner och landsting har som politiskt styrda offentliga arbetsgivare ett särskilt samhällsansvar för att bryta de mönster som värderar traditionellt kvinnodominerade yrkesgrupper lågt. Den enskilde har också ett ansvar att delta i arbetslivet med ett jämställt förhållningssätt, detta gäller även frågan om hur arbetstiden förläggs. I personalavsnittet i budgetförslaget finns ett avsnitt om jämställdhet ur ett medborgarperspektiv. Vårdförbundet anser att det behövs tillika ett jämställdhetsperspektiv på vårdens organisation och för medarbetarna. Attityder till jämställdhet och genusordningen i vården styr såväl arbetsorganisation som prioriteringar.

Vårdförbundet konstaterar slutligen att hälso- och sjukvården även fortsättningsvis kommer att minska antalet personal för att nå budget i balans. Det innebär kortsiktiga ageranden som kan leda till svåra problem med rekrytering och bemanning i framtiden då behovet att rekrytera kompetenta och

professionella medarbetare kommer att finnas. Vårdförbundet förutsätter att Stockholms läns landsting agerar enligt visionen om en attraktiv arbetsgivare och att det fortsatta omställningsarbetet underlättas för chefer och verksamheten att lösa övertalighet på ett ansvarskännande sätt. Vårdförbundet utgår givetvis från att verksamhetens organisation, volym och kvalité är anpassad till den ekonomi och personalstruktur som beslutas.



Stockholm, den 12 oktober 2005

Detta vill SKTF Landstingsavdelning lyfta fram.

Ledarskap / Medarbetarskap / Utveckling och lärande

Ett fungerande ledarskap är en av de viktigaste förutsättningarna för att medarbetarna ska må bra och trivas på jobbet. Chefer som har möjlighet att närvara och bekräfta sina medarbetare är den bästa investeringen för en god arbetsmiljö.

Gott ledarskap ger också en god verksamhetsutveckling. En chef behöver tid, kompetens, resurser och mandat.

Nu väntar nya utmaningar för våra chefer. Antalet äldre anställda ökar dramatiskt. Detta ställer allt större krav på ett mer åldersmedvetet ledarskap. Ledarskapet/chefen måste få utveckla sin förmåga att framgångsrikt hantera medarbetare som har stora variationer i prestationsförmåga. Parallellt med den utvecklingen måste erfarenhetsöverföring mellan äldre och yngre medarbetare förbättras innan det växande antalet av pensionärer i snabb takt dränera landstinget på kunskap och erfarenhet.

Kathryn Valtersdotter
Ordförande i SKTF Landstingsavdelning 136