

FÖRSLAG 2008:81

LS 0805-0479, LS 0709-0936
LS 0802-0153, LS 0802-0155
LS 0803-0258, LS 0803-0261
LS 0803-0266

Bilaga 2

Minnesanteckningar från Centrala samverkansgruppen (CSG)
den 27 oktober 2008

Alliansens förslag till budget 2009

Alliansens förslag till budget 2009 var tidigare utsänt till de fackliga organisationerna.

Catharina Elmsäter Svärd (m) och Maria Wallhager (fp) informerade om innehållet i budgetförslaget samt besvarade frågor från de fackliga organisationerna.

Arbetsgivaren inbjöd de fackliga representanterna att inkomma med skriftliga synpunkter över budgetförslaget senast den 3 november. Fackens yttranden kommer att delges landstingsstyrelsen vid behandling av budgetförslaget den 4 november.

Synpunkter från de fackliga organisationerna bifogas minnesanteckningarna.

Bilagor

- a) Synpunkter från Vårdförbundet
- b) Synpunkter från Kommunal
- c) Synpunkter från SACO

LS 0805-0479, LS 0709-0936
LS 0802-0153, LS 0802-0155
LS 0803-0258, LS 0803-0261
LS 0803-0266

Bilaga 2:1

Synpunkter från Vårdförbundet

Begreppet ”modern arbetsgivare” måste beskrivas och ges en innebörd.

Alla verksamheter inom SLL ska arbeta med ett systematiskt förbättringsarbete som utgår från ett processorienterat synsätt, är det viktigt för koncerntänket att det sker på samma sätt i alla verksamheter bör det ske en övergripande uppföljning.

”en sjuksköterska i Stockholm idag får ut motsvarande en extra månadslön per år jämfört med 2006”. Bakgrundsfakta efterfrågades på CSG, det enda som kom fram var jobbskatteavdraget och skattelättnader. För en sjuksköterska som tjänar 27 000:- är skattelättnaden 5,5 % enligt Finansdepartementets hemsida, vilket innebär att skattelättnaderna i länets kommuner och landstinget varit större än vad vi är medvetna om. Av skrivningen kan man dessutom förledas att tro att det enbart eller särskilt gäller sjuksköterskor, vilket inte är fallet.

När det gäller Vårdval Stockholm har vi noterat flera påståenden som ej är verifierbara exempelvis under 2.7 ”Ökad mångfald ger positiva effekter i form av tydligare organisation, mål och ledarskap”. Sidan 30 över diagrammet – ”Vårdval har visat sig vara ett bra medel för att ge pat. en bättre vård”. Sidan 30 ”Vårdval har visat sig vara ett bra medel för att ge patienterna en bättre vård”, det saknas en utvärdering av kvalitén vilket vi anser är viktig för att kunna verifiera påståendet.

Vårdförbundet anser att arbetet med att planera och kompetensväxla bör starta genast, det tar tid att utbilda och inskola medarbetare.

För bl.a. disputerad personal kan verksamheterna t.ex. införa s.k. karriärstrappor - vad betyder det ge gärna exempel!
”De uppdragsutbildningar som idag bedrivs för att specialistutbilda sjuksköterskor inom IVA- anesthesi- och operation ska fortgå då landstinget har brist inom dessa specialiteter. Även arbetssituationen för dessa (högspecialiserade) yrkeskategorier måste ses över, eftersom det är viktigt att de får rätt ansvar och rätt arbetsuppgifter efter avslutad utbildning.”
Det är viktigt att premiera all personal som genomgår både specialist- och funktionsutbildningar, inte enbart där det finns en brist idag.

Flera externa vårdgivare har haft stor framgång genom att arbeta med volontärer inom vården – det enda exempel som angivits är Röda

FÖRSLAG 2008:81

LS 0805-0479, LS 0709-0936
LS 0802-0153, LS 0802-0155
LS 0803-0258, LS 0803-0261
LS 0803-0266

Korsvärdinnorna på de stora sjukhusen, de flesta av dessa är icke externa!
Finns det några andra exempel?

Det återkommer på flera ställen att det ska utvecklas en tydlig funktion som har i uppdrag att hantera ägarstyrningen, innebär detta en utökning av administration inom LSF?

Ett nytt syfte framkommer ”vårdval Stockholm har införts med syftet att öka allmänhetens förtroende för närsjukvården”

Vi tycker att det är särskilt viktigt att finna en kunskapskultur i vården, så att inte bara den medicinska utvecklingen tas tillvara, vården är en mångfacetterad verksamhet med många kunskapsområden.

På sidan 87 anges prognososäkerhet till 0, på fråga svarade man att prognososäkerheten inte är 0 men man vill inte redovisa någon siffra, vilket vi tycker är anmärkningsvärt.

LS 0805-0479, LS 0709-0936
LS 0802-0153, LS 0802-0155
LS 0803-0258, LS 0803-0261
LS 0803-0266

Bilaga 2:2

Synpunkter från Kommunal

Kommunal har tagit del av Alliansens budget för 2009 med planår 2010-2011 och vill lämna följande synpunkter till budgeten.

Kommunal kan konstatera att Vårdval Stockholm och det ersättningssystem som tillämpas idag innebär en förlust för våra yrkesgrupper. De arbetsuppgifter som tidigare utförts av kommunalare ersätts inte fullt ut om de inte utförs av andra arbetsgrupper vilket innebär att våra yrkesgrupper försvinner från primärvården. Om detta är en önskad utveckling bör en diskussion om vilka yrkesgrupper som är önskvärda inom primärvården tas öppet och inte genom ekonomiska beslut.

I detta sammanhang vill Kommunal också påpeka vikten av att ta tillvara de kunskaper som finns inom organisationen och möjligheten till kompetenshöjning inom den egna yrkesrollen. De tankar som förts fram rörande vårdcollege känns mycket intressanta och i en sådan verksamhet skulle kompetenshöjande utbildning, exempelvis inom den medicinska tekniska utvecklingen, väl motivera sin plats.

Även inom psykiatrin konverteras våra yrkesgrupper inom vissa verksamheter. Även här efterlyser Kommunal en samlad diskussion om önskad kompetensnivå.

Kommunal känner en viss oro för vad den ökade satsningen på volontärarbete kommer att innebära och efterlyser klargöranden för vad detta kommer att innebära för våra medlemsgrupper.

För övrigt hänvisar vi till de synpunkter som de fackliga organisationerna lämnade till PM – Underlag för arbetet med budget- CSG den 7 oktober.

LS 0805-0479, LS 0709-0936
LS 0802-0153, LS 0802-0155
LS 0803-0258, LS 0803-0261
LS 0803-0266

Bilaga 2:3

Synpunkter från SACO

Kommentarer till Alliansens budget 2009.

Vi ser positivt på att texten om medarbetarna i förslaget är mer omfattande än tidigare år eftersom medarbetarna är centrala i utförandet av landstingets tjänster. Bra att prioriterade områden finns tydligt beskrivna. Det är en förutsättning för att de lokala verksamheterna skall kunna styra och planera. Intressant och viktigt att det hälsofrämjande arbetet har lyfts fram som ett prioriterat område.

Vi saknar en beskrivning av det viktiga arbetet med att behålla personal inom landstinget som en del i kompetensförsörjningen. Ett arbete som är nödvändigt dels för att mildra effekterna av pensionsavgångar och dels en högre konkurrens om kompetent arbetskraft som resultat av att ökad mångfald arbetsgivare inom ex. vården. Det handlar bl.a om inventering av kompetens, individuella kompetensutvecklingsplaner och kompetensutveckling för **samtliga** anställda. Saco har sedan länge framfört önskemål om att reglera kompetensutveckling med hjälp av avtal som struktur.

Även kompetensöverföring är en metod att säkra rätt kompetens i verksamheten och som vi anser bör användas systematiskt.

Vi håller med om vikten av att kunna mäta effekter av åtgärder och insatser. Generellt finns det en mängd vackra skrivningar och målsättningar som tyvärr inte har kompletterats med konkreta mål vilket gör det omöjligt att utvärdera måluppfyllelsen (undantag sjukfrånvaron). Detta ser vi som ett utvecklingsarbete som vi gärna deltar i. Ett konkret exempel är att definiera parametrar eller mål som kan belysa innebörden av ord som ”attraktiv arbetsgivare” i termer nu-läge för landstinget och vart vill man nå (målet).

Regionplane- och trafiknämnden

Saco ser med oro på budgetförslaget för Regionplane och trafiknämnden. Dess kontor RTK är redan idag mycket hårt belastat med arbetet att med kort tidplan slutföra arbetet med den Regionala utvecklingsplanen (RUFS 2010). Budgeten innebär i reala resurser en betydande besparing och begränsade resurser som kommer att leda till ytterligare ökad arbetsbelastning med betydande risker för arbetsresultatet och för den psykosociala hälsan på kontoret.

FÖRSLAG 2008:81

LS 0805-0479, LS 0709-0936
LS 0802-0153, LS 0802-0155
LS 0803-0258, LS 0803-0261
LS 0803-0266

I budgetförslaget anges att SL:s ansvar för kollektivtrafikplaneringen ska tydliggöras samt att ansvaret för den övergripande trafikplaneringen inom landstinget ska överföras till SL. Trafikplaneringen är en integrerad och mycket väsentlig del av den regionala utvecklingsplaneringen. RTKs insatser inom trafikplaneringen är redan idag till allra största del knutna till och starkt integrerade med regionplaneringsuppgiften. Saco anser det vara ytterst olämpligt att sära på ansvaret för den övergripande trafikplaneringen och regionplaneringen. Med en eventuell försvagning av kompetensen för trafikplanering på RTK följer per automatik en betydande försvagning av förutsättningarna att bedriva en sammanhållen regional utvecklingsplanering.