

**Svar på interpellation 2011: 41 av Håkan Jörnehed (V) om att personal säger upp sig i protest på Karolinska Sjukhuset**

Håkan Jörnehed (V) har ställt följande frågor till mig

1. Vad tänker du göra för att personal inte ska säga upp sig i protest mot de förändrade poängavtalen på våra sjukhus?
2. Vilka var skälen till att man införde poängavtalen och vad anser du om de argumenten idag?
3. Tycker du att det här rimmar med personalpolicyns intentioner att landstinget ska vara en attraktiv arbetsgivare och att detta kan påverka arbetet med rekrytering av personal till akutsjukvården?

Som svar vill jag anföra följande:

Interpellationen rör situationen vid Karolinska Universitetssjukhusets akutmottagning i Huddinge. Där har ett antal medarbetare gett uttryck för missnöje med den löne- och arbetstidsmodell som nyligen införts. Det har också förekommit uppgifter om att medarbetare varit beredda att säga upp sig till följd av detta.

Det är ett angeläget mål för landstinget att sjukvården är en attraktiv arbetsplats. Denna fråga står högt på dagordningen i våra verksamheter, och att detta ger resultat ser vi till exempel i vårt medarbetarindex, som stigit varje år sedan 2006. En framgångsnyckel är den decentraliserade modell som gäller inom landstinget där de enskilda sjukhusen och andra organisationer självständigt arbetar med personal- och bemanningsfrågor i enlighet med bland annat gällande policydokument och i samverkan med fackliga organisationer.

Det är viktigt att markera att landstingets olika verksamheter har såväl ansvar som befogenheter att utforma och utveckla respektive verksamhet på det mest ändamålsenliga sättet utifrån de policyer, riktlinjer och direktiv som ges i politiska beslut. Genom att viktiga beslut fattas av dem som bäst känner verksamheten skapar vi bäst förutsättningar för att nå våra långsiktiga mål om god vård, hög tillgänglighet och attraktiva arbetsplatser.

Hälso- och sjukvården är i ständig förändring och utveckling. Poängmodellen, och andra lokala kollektivavtalslösningar, har växt fram över tid och speglar var tids syn på incitamentsstrukturer och styrning. Det är naturligt att verksamheterna kontinuerligt utvärderar de modeller man använder för planering, schemaläggning och ersättningar i takt med att verksamhetens förändrade behov.

Jag är förvissad om att Karolinska tar sitt ansvar och hanterar frågan på ett lämpligt sätt. Det tycker jag att man visat inte minst genom stor hörsamhet till de reaktioner tidigare kommit från medarbetare när den nya modellen presenterades, vilket lett till att man gjort vissa förändringar i det ursprungliga förslaget. Självklart är det beklagligt att enskilda medarbetare reagerar negativt.

Inom landstingets verksamheter finns en bred samsyn om att arbetsuppgifter, ansvar och arbetsprestationer ska väga tungt. Detta understryks också i personalpolicyn, där det bland annat uttalas att landstingets personalpolitik förutsätter en genomtänkt lönesättning som stimulerar till verksamhetsförbättringar och måluppfyllelse. Jag tror inte att det har en negativ påverkan på landstingets långsiktiga mål att vara en attraktiv arbetsgivare om en verksamhet ser över en löne- och arbetstidsmodell som inte leder till en styrning mot de uppsatta verksamhetsmålen.

Därmed anser jag interpellationen besvarad.

Anna Starbrink