

Synpunkter från Kommunal, Lärarförbundet, SKTF, och Vårdförbundet på "Budgetförslaget 2008 Stockholms läns landsting 24 oktober 2008", lämnade vid Centrala samverkansgruppen 30 oktober 2007.

Undertecknade personalorganisationer avslår arbetsgivarens förslag till budget samt överlämnar följande synpunkter:

Vid Centrala samverkansgruppens (CSG) möte 3 oktober 2007 delades "PM 10 oktober Underlag arbete med budget 2008" ut med en uppmaning till CSG ledamöterna att senast fredag 5 oktober lämna synpunkter. Materialet presenterades som ett utkast som ej fick spridas. Personalorganisationerna överlämnade då skrivelser som en första kommentar inför LS och LF beslut om budget. Tiden för arbetet med budgetunderlaget blev oacceptabelt kort.

Vi påpekade då vår rätt enligt Medbestämmandelagen och Samverkansavtalet att förhandla om budgeten innan beslut fattas. Vi krävde att vi får de överenskomna tio dagarna på oss mellan information och slutligt ställningstagande.

Personalorganisationerna har nu fått tre arbetsdagar för att gå igenom, analysera, diskutera och kommentera alliansens budgetförslag för 2008. Arbetsdomstolen har vid ett flertal tillfällen konstaterat att förhandling skall inledas på ett så tidigt stadium att den utgör ett naturligt led i beslutsprocessen. Personalorganisationerna ser budgeten som det viktigaste instrumentet för planering, resursfördelning och styrning av landstinget varför alla medarbetare måste få information om den samt medverka i arbetet med budgeten. Vi har svårt att konstatera att dialogen genomförts på arbetsplatsträffar, enligt samverkansavtalet. Vi har inte fått några riskanalyser eller konsekvensbeskrivningar.

Personalorganisationerna ser detta som en anmärkningsvärd brist på respekt för Medbestämmandelagen, Samverkansavtalet samt undertecknade organisationers verksamhet och därmed medarbetarna. Alla personalorganisationer i landstinget påminde genom brev till Landstingsfullmäktige 12 juni i år om vikten av att följa avtalen.

Personalorganisationerna kräver därför en snar förhandling om tids - och aktivitetsplan för budgeten **2009**, så att landstinget då på nytt undviker brott mot Medbestämmandelagen och Samverkansavtalet. Personalorganisationerna överväger att kräva skadestånd för landstingets handläggning av budgeten 2008.

Personalorganisationerna har följande kommentarer till budgeten:

Allmänt

Patienten och trafikanten/invånaren ska stå i centrum för landstingets verksamhet. Det ska vara lätt att få tillgång till den. Det står även så i budgeten men personalorganisationerna saknar förslag om hur detta ska gå till – enligt vår erfarenhet är det engagerade och kunniga medarbetare som är den viktigaste resursen för att nå målen.

Personalorganisationerna kan inte godkänna en budget där de s k offensiva satsningarna sker på medarbetarnas bekostnad. "Satsningarna" räcker inte till löne- och priskompensation vilket innebär att budgeten kräver en fortsatt nedskärning av verksamheten, vilket främst torde ske genom att minska kostnaderna för medarbetarna. Vi medarbetare är den största tillgången samt kostnadsposten. Genom den av alliansen föreslagna budgeten måste ytterligare ett antal tjänster försvinna för att få ett bokslut i balans. Outsourcing, avknoppning, upphandlingar, Vårdval Stockholm medför försämrade anställningsvillkor och anställningstrygghet. Färre medarbetare och ökad otrygghet ger minskad motivation vilket direkt går ut över vad vi invånare får ut av landstingets verksamhet.

Personalorganisationerna vill att arbetsgivaren tar sitt sociala ansvar. Det gäller inte minst i det ökande antal upphandlingsavtal som landstinget träffar med leverantörer. Personalorganisationerna kräver att alla upphandlingar ska innehålla krav på etiska och sociala villkor t ex inget barnarbete samt att entreprenörerna ska ha kollektivavtal.

Dokumentet beskriver politikens tankar och vilja i många, fina och vackra ord men det är svårt att se vad som konkret ska hända och vilka samt hur stora resurser som ska användas till olika prioriterade områden.

Personalorganisationerna får intryck att alliansen alltid ser att gräset är grönare på andra sidan – att privat alltid är bättre än landstinget! Att utveckling sker genom avveckling och omvandling.

Alliansen skriver på sidan 12 att det krävs ett målmedvetet arbete med att förändra sättet att tänka, sättet att arbeta och sättet att lösa problem. Det blir svårt att motivera landstingsanställda när den politiska ledningen har denna syn på vår verksamhet.

I alla skrivningar om strukturförändringar har politiska ledningen "tappat bort" personalperspektiv och personalkonsekvenser vid förändringarna.

Stockholms läns landstings arbetsgivaransvar blir inte tydligt eftersom ingen inrapportering och samordning av åtgärdsplaner och liknande ska ske. Personalorganisationerna anser att detta krävs så att hela landstinget kan utnyttja styrkan i storleken och att ha många möjligheter. Så att goda exempel kan spridas. Så att det klart framgår var det behövs ytterligare insatser t ex inom jämställdhets- och diskrimineringsområdena.

Personalorganisationerna anser att det i framtida budgetar bör finnas mycket mer av konkreta mål. Då vet medarbetare och chefer vilka krav som ställas, vad utvärderingar grundas i.

2.2 – 2.4 Finansieringsbudget, investeringsbudget

Personalorganisationerna konstaterar att det är mycket stora investeringar planerade 2008 - 2012, totalt drygt 31 miljarder, och att skulderna ökar. Detta kräver extern finansiering vilket ökar kostnaderna. Det är svårt att överblicka investeringarna och konsekvenserna av dessa i budgeten. Det förefaller som om investeringar i personalutveckling inte är medräknat. Vid ett kommande CSG möte vill vi därför ha en genomgång och dialog kring investeringarna och konsekvenserna av dessa. Personalorganisationerna föreslår att vi vid tillfälle i CSG även översiktligt går igenom värderingen av tillgångarna samt landstingets eget kapital vilket förefaller mycket lågt. Dessutom

finns det enligt vissa uppgifter en pensionsskuld på 22,9 miljarder.

2.6 Landstingsbidrag

Personalorganisationerna frågade vid CSG-mötet 3 oktober om arbetsgivarens bedömning av personalkostnadsutvecklingen och fick svaret att tjänstemannabudgeten är realistisk dvs att kostnadsutvecklingen är 3,9 %. Observera att enligt nyckeltalen i tjänstemannabudgeten är procentuella förändringen av timlönen 5,1 % - avser dock hela landet. Vi tror att 3,9 % är för lågt. De flesta förvaltningar/bolag har dock inte fått mer än 3,6 % totalt i höjt landstingsbidrag – då räcker det inte ens till ökade löner och priser. Något utrymme för den utlovade och omtalade satsningen finns ej.

Vi blir dessutom flera invånare i länet, vilket är glädjande, men de ställer nya krav på hälso – och sjukvården samt kollektivtrafiken!

Personalorganisationerna anser att det av miljöskäl och tillgänglighetsskäl är viktigt att ha en utbyggd, pålitlig, billig kollektivtrafik. Vi anser att det är viktigare att behålla det nuvarande priset på SL-kortet än att sänka skatten. Våra medlemsgrupper är resenärer och då betyder pris och tillgänglighet mycket för oss.

2.9 Medarbetarperspektivet

Personalorganisationerna konstaterar att det i alliansens budget finns många vackra ord om medarbetare, chefskap, kompetensförsörjning, arbetsmiljö/hälsa, hälsoplan, jämställdhet och mångfald samt lönepolitik. Det är bra. Det är positivt att alliansen tydligt slår fast att landstinget ska vara en modern arbetsgivare där medarbetarna ska känna arbetsglädje, stolthet, engagemang och framtidstro. Personalorganisationerna har samma syn på det goda arbetet, den goda arbetsmiljön.

Vi är dock fundersamma på hur det ska gå att leva upp till detta när inga särskilda resurser avsätts. Vi kan inte heller hitta några skrivningar om hur detta ska genomföras och följas upp. Ansvar ligger hos nämnder och styrelser som kommer att få stora svårigheter att få resurserna att räckta till redan innan de beskrivna satsningarna på medarbetarna. Vi undrar också hur vårdavtalen ska utvecklas så att alliansen säkerställer det goda arbetet, den goda arbetsmiljön i avknoppade enheter och i övrig ökande mångfald av driftsformer. Personalorganisationerna är angelägen om att utveckla kompetensen och den reella tryggheten i anställningarna i landstinget.

Alla verksamheter ska arbeta processorienterat och bedriva utvecklingsarbete som ska ske parts-gemensamt. Alla yrkesgruppers kompetens ska tas tillvara, tyngdpunkten ska vara ”rätt person på rätt plats”.

Det är även viktigt att öka intresset för vårdarbete och vårdutbildningar, bl a genom samarbete med gymnasieskolor och andra utbildningsanordnare.

Det är mycket viktigt att parterna gemensamt arbetar med hälsoplanen. Det är positivt att antalet sjukdagar sjunker men ytterligare minskningar kräver extra resurser och att arbetsgivaren tar sitt rehabiliteringsansvar.

Vidare vill vi påpeka att mycket stora omställningar skett 2007 genom 15 % nedskärningar av

administrationen, med stöd av ett åtgärds paket på 600 mkr. Omställningarna kommer att fortsätta till följd av bl a krav på fortsatta effektiviseringar och "Vårdval Stockholm" med flera mångfaldssatsningar samt genomlysningarna av KS och Medicarrier. Detta kräver enligt personalorganisationerna fortsatta insatser på ett kraftfullt personalarbete utfört av chefer och personalavdelningar i konstruktiv samverkan med personalorganisationerna. Vidare krävs prognos för personalförsörjningen, kompetensutveckling, personalrörlighet inom landstinget, avveckling av konsulter och tillfälligt anställda, externt anställningsstopp samt ekonomiska resurser för dessa omställningar. En prognos visar att det kommer att finnas ca 250 mkr kvar av åtgärds paketet, personalorganisationerna anser att de behövs i det fortsatta omställningsarbetet 2008.

Personalorganisationerna anser att alla insatser under detta avsnitt kräver mer mätbara mål samt särskilt öronmärkta resurser.

2.11 Miljö

Landstinget ligger långt framme i konkreta insatser för vår miljö – för vår överlevnad. I budgeten flyttas positionerna ytterligare framåt. Personalorganisationerna anser att detta är mycket bra. Det är även användbara argument vid rekrytering av yngre medarbetare.

2.12 Landstingsgemensamma IT-frågor

Personalorganisationerna instämmer i budgetens text om vikten av att göra specifika och kostnadseffektiva satsningar inom IT-området. Grunden är tydlig IT-strategi och IT-plan. Det är viktigt att dessa även innehåller planerade insatser för förändrade arbetsrutiner efter analyser av processer samt utbildningar. Bra att utnyttja och utveckla nationella IT-verksamheten. Ett landsting, visserligen stort, kan inte bära alla kostnader. Personalorganisationerna vill understryka att IT-verksamheten ska bäras av egna medarbetare, f n många konsulter och tillfälligt anställda. Detta gör att kunskaperna lätt försvinner samt att det blir dyrare.

3.1 Styrningen av den samlade hälso och sjukvården

Personalorganisationerna är oroliga för hur de tuffa budgetkraven ska genomföras. Det är svårt att i budgeten läsa ut vilka konsekvenser denna får samt hur styrningen ska ske. Sanktionsregler är säkert bra men varför vänta sex månader med att byta styrelse om landstingsledningen anser att verksamheten utvecklas fel? Varför utse tvångsförvaltare, det räcker väl med att utse ny styrelse och ledning när detta krävs? Utomordentligt viktigt med tydliga mål, med fortlöpande uppföljning samt kraftfulla åtgärder när det behövs.

Personalorganisationerna ser det som helt fel att nu lägga ner närankuterna. Det är fel att slå sönder första linjens sjukvård – det ökar belastningen på bl a akuterna. Vi vill att LF omprövar detta beslut.

3.2 Ökad mångfald av vårdgivare

Möjligen kan vi inte tillräckligt mycket om detta men vi har svårt att se att fler vårdgivare med konkurrensutsättning och upphandling ger lägsta möjliga kostnad för skattebetalarna särskilt då även kvaliteten ska vara viktig. Det är beklagligt att alliansen så ensidigt ser privat verksamhet som det bästa. Personalorganisationerna ser många åtgärder inom den landstingsdrivna verksamheten som leder till bättre effektivitet, bättre kvalitet och lägre kostnader. Det är utomordentligt viktigt med uppföljning och kvalitetskontroll av all verksamhet som landstinget finansierar – då blir det konkurrensneutralitet.

Vårdval Stockholms genomförande saknar analys av personalkonsekvenser, vilket personalorganisationerna påpekat tidigare. Vi ser redan nu stora, negativa konsekvenser för medlemmar inom primärvården. Undersköterskor, läkarsekreterare, sjuksköterskor varslas för uppsägning. Många års kompetens och yrkesskicklighet kastas ut. Vi vill påminna om att SKTF inte tagit ställning till den så kallade valfrihetsreformen "Vårdval Stockholm" med hänvisning till att reformen vilar på en osäker juridisk grund. SACO och Vårdförbundet har sagt nej då de icke fick tillräckligt med tid för att ta ställning.

3.3 Hälsa o sjukvårdsnämnden

Personalorganisationerna säger nej till principen att vårdval ska gälla för alla områden inom vården där det är möjligt och funktionellt. Dels för att det är oklart om det finns en laglig grund för vårdvalet, dels för att det är äventyrligt att genomföra ett gigantiskt experiment med 2 miljoner invånares liv och hälsa. Självklart delar vi alliansens krav att invånarna ska få godast möjliga vård för lägsta möjliga kostnad.

Personalorganisationerna delar alliansens syn att den förebyggande hälsovården ska skapa förutsättningar för goda hälsovillkor. Förebyggande arbete är viktigt och ska stärkas, i samverkan med alla intresserade aktörer. Centrum för Folkhälsa har viktiga uppdrag i detta arbete. Personalorganisationerna är tveksamma till om det bästa sättet att utnyttja den kompetens som finns i landstingets hälso – och sjukvårdsarbete är att föra över den till Karolinska Institutet. Personalorganisationerna vill att alliansen utreder alternativa sätt att lösa detta.

I detta avsnitt i alliansens budget finns många utredningar, översyner, ändrade ersättningssystem, entreprenörer, checkar, nya driftsformer, effektivare resursutnyttjande, processinriktat sjukvårdssystem och andra krav på förändringar. Att genomföra allt detta ställer stora krav på medarbetarnas resurser varför de i budgeten inbyggda besparingarna troligen inte går att genomföra.

I följande mer detaljerade beskrivningar av de olika förvaltningarna/bolagen finns många krav på omställningar, neddragningar. Då detta sker utan att arbetsförhållanden försämrats krävs att arbetsuppgifterna prioriteras så att arbetsbelastningen inte ökar.

4.2 Färdtjänstnämnden

I budgeten finns inga siffror redovisade. I tjänstemännens budgetunderlag konstaterade personalorganisationerna att vi inte kunde hitta förklaring i texten till varför färdtjänsten budgeterar med endast 1,8 % i personalkostnadsökning.

5.1 Landstingsstyrelsens förvaltning

Det är mycket svårt att se vad landstingsstyrelsens förvaltnings budget får för konsekvenser för verksamheten och medarbetarna.

Kommunal Lärarförbundet SKTF Vårdförbundet