

Utdrag från mötesanteckningar förda vid möte med Centrala samverkansgruppen den 9 maj 2012

Punkt 2

Slutbehandling i ärende Förslag till Mål och budget för år 2013 och plan för åren 2014-2015 samt investeringsbudget för år 2013 och inriktningsnivåer för planåren 2014-2017
(LS 1201-0055 m fl LS-nr)

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande och tillhörande bilagor var tidigare utsänt och muntlig information i ärendet hade lämnats vid möte i centrala samverkansgruppen den 24 april 2012.

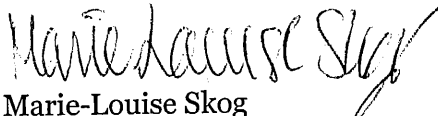
Vid dagens möte informerade finanslandstingsrådet Torbjörn Rosdahl (M) om Alliansens budget- förslag. Presentationsmaterial bifogas mötes-anteckningarna.

Arbetsgivaren konstaterade att ärendet härmed är slutbehandlat.

Protokollsanteckningar från Kommunal, SACO-rådet, Vision och Vårdförbundet bifogas.

För anteckningarna
Inga Hellsvik

Rätt utdraget intygas:


Marie-Louise Skog

Delges:
Akten
Landstingsstyrelsen



Protokollsanteckning ang. Kompetensförsörjning Underlagsrapport Framtidplan version 2.0 Från Kommunal.

Vi tycker att rapporten är snävt skriven och att man i princip bara nämner en yrkeskår, sjuksköterskor. Läkare finns med som yrke men andra yrken finns knappt omnämnda. Detta samtidigt som det rapporteras att 165 000 personer med omvårdnadsutbildning på gymnasienivå (undersköterskor, barnsköterskor, skötare) kommer att saknas inom vård och omsorg i en snar framtid. Trots att man i underlagsrapporten beskriver vikten av teamarbete talar man inte om ALL personal, då vi kan se att försörjningspersonal är helt utesluten i rapporten.

Kommunal saknar i rapporten beskrivning av hur kompetensutvecklingen ska genomföras och vad som ska ingå. Framförallt hur landstinget ska säkerställa att privata uppdragsgivare genomför detta när man har lagt ut verksamhet men även hur man får garanti att alla tar emot studenter från både gymnasium och högskola mm. Underlaget beskriver "studentsalar" som en del i utbildningen, även här kan man ännu en gång konstatera att detta endast är riktat till en yrkesgrupp. Kommunal anser det vara ett strategiskt misstag att när att vården ska utföras i team måste redan utbildningen vara inriktad på detta arbetssätt och låta studenter på alla typer av utbildningar träna tillsammans redan i "studentsalar".

I rapporten skriver man att "Utbildningsnivån på programmet anses så låg att de flesta sjuhus i Stockholm inte ens upplåter praktik till gymnasie-/komvux elever." Att Stockholms läns landsting, som en av de största arbetsgivarna i regionen, inte har gjort något åt problemet som beskrivs är inte endast beklagansvärt utan ett stort strategiskt misstag inför den förväntade arbetskraftsbristen i dessa yrken.

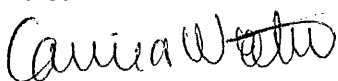
Gällande mötesplatser för att attrahera tilltänkta nya medarbetare så har SLL valt att begränsa sig till att möta människor som redan har gjort delar av sitt yrkesval. Vill SLL tidigt tala om att man kan vara en attraktiv arbetsgivare så bör man vara med redan vid gymnasieämssan när ungdomar gör sina första val.

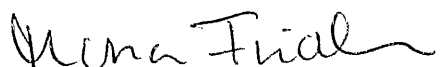
Ska framtidens chefer bara hämtas ur vissa yrkesgrupper eller kommer man se på frågan med ett bredare tänk? I rapporten ställs frågan - måste en verksamhetschef vara läkare? Kommunal anser att det är viktigt att bredda underlaget för chefsrekrytering även för andra typer av chefer. Ska SLL få tillgång till rätt person på rätt plats behöver man öppna upp för att kunna ha olika yrkesbakgrund vilket dagens chefstitulatur inte medger (ex vis chefssjuksköterska).

Kommunal är frågande när man ser vilken grupper/länkar man har använt sig av vid inhämtande av bakgrund för rapporten, även här har man begränsat sig till viss specifika yrkesgrupper. Vi hade uppskattat att även Kommunal som organisation hade fått möjlighet beskriva vår syn på framtidens sjukvård och den kompetens som kommer att behövas.

Arbetsmiljö/attraktiv arbetsgivare saknar direkta förslag hur man ska förbättra dessa områden. Kommunal kan konstatera att de frågor som diskuteras av personal är lön, arbetstider/heltid, arbetsmiljö och kompetensutveckling. I framtiden kan det inte förväntas att personal ska jobba varannan helg och upp till 3-4 kvällar per vecka vilket både är svårt att kombinera med föräldraskap och inte uppfattas som attraktivt.

För Kommunal


Carina Wester


Mona Fridlund

Protokollsanteckning från Saco avseende Förslag till Mål och budget för år 2013 mm (LS 1201-0055)

Saco har med tillfredsställelse noterat arbetsgivaren Landstingets förslag om förstärkning av 2013 års budget med ytterligare 93 miljoner vad gäller forskning, utveckling och utbildning. Tillskottet är i linje med den inriktning för hälso- och sjukvården i Stockholm län som landstingsfullmäktige 2011 ställde sig bakom. I förlängningen av detta beslut framstår nu behovet av en långsiktig kompetensplanering som en fråga av mycket stor strategisk vikt, en insikt som berörs på flera ställen i budgetdokumentet.

En viktig del av all kompetensplanering utgörs, enligt vår mening, av åtgärder som befrämjar en relevant och uthållig **kompetensutveckling**.

Saco ser kompetensutveckling som en nödvändig och livsavgörande fråga för den kunskapsorganisation som Landstinget är, dels för att patienter och allmänhet ställer stora och berättigade krav på en hälso- och sjukvård med högsta möjliga kvalitet och kunskapsinnehåll och dels för att Saco:s medlemsprofessioner är medvetna om att deras kvalificerade yrkeskunskaper måste underhållas och utvecklas för att inte riskera bli obsoleta och irrelevanta.

Saco anser att kompetensutveckling:

- är en långsiktig investering och en del av verksamhetens strategiska planering
- är en förutsättning för en god och uthållig personalförsörjning
- möjliggör utveckling och förnyelse
- ger förutsättningar för att utveckla och vidmakthålla professionell kompetens
- är en grund för kvalitetssäkring av verksamheten

Vi föreslår därför att Landstinget inleder ett arbete med att formulera ett kompetensutvecklingspolicydokument.

Ett sådant dokument skulle med fördel kunna användas i rekryteringssyfte för att på ett trovärdigt sätt redovisa att landstinget satsar på kompetensutveckling, nu och framgent, och ytterligare bidra till en tydlighet i landstingets satsningar på kompetensutveckling.

Eftersom Landstinget har ett regionalt ansvar att bidra till kompetensutveckling av all hälso- och sjukvårdspersonal inom den landstingsfinansierade vården,



oavsett driftform, krävs en tydlig struktur för hur kompetensutveckling ska följas upp och inte minst integreras i förekommande förfrågningsunderlag i samband med upphandlingar

Policydokumentet bör antas av landstingsfullmäktige för att erhålla formell status. Policyn behöver sedan kommuniceras till alla berörda verksamheter och medarbetare. I ett senare skede är det Saco:s förhoppning att en eventuell implementering av ett strukturerat system för kompetensutveckling sker i nära samarbete med de fackliga organisationerna.

T.ex kan man välja en modell där man via avtal ställer krav på att förvaltningarna inom koncernen, samt de privata vårdgivarna, arbetar systematiskt med kompetensutveckling. För att möta kraven ska de olika vårdaktörerna vara skyldiga att årligen upprätta en plan för arbetet. Identifierade resursbehov för kompetensutveckling analyseras och inarbetas i budgeten. Uppföljning kan bland annat ske i respektive personalbokslut. Kostnaderna och effekterna av kompetensutvecklingen redovisas i årsboksluten. Några relevanta nyckeltal kopplade till kompetensutveckling bör redovisas i personalboksluten. Exempel på sådana *nyckeltal* kan vara:

- kostnader för kompetensutveckling i förhållande till personalbudget
- andel av personalen som har deltagit i kompetensutveckling
- andel av personalen med individuella kompetensutvecklingsplaner.

För Centrala Saco-rådet 9 maj 2012

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Thomas Flodin".

Thomas Flodin, Ordförande

Synpunkter till centrala samverkansgruppen (CSG) om allianspartiernas förslag till mål och budget för år 2013 och plan för åren 2014-2015.

3. Styrning inom Stockholms läns landsting

Fackförbundet Vision är bekymrade över hur ledningen och styrningen av landstinget utövas. Medlemmarna har alltför ofta synpunkter på att beslutsprocessen är långsam, att delaktigheten och dialogen enligt avsnitt 4.2 huvudstrategier saknas, att besluten är otydliga samt att utvärderingen av genomförandet saknas. Vi vill särskilt understryka att stora förändringar ställer stora krav på kommunikation för delaktivitet, för att förhindra minskad effektivitet.

Landstinget har en decentraliserad organisation. Enligt Vision kräver detta en tydlig och genomtänkt centralisering av gemensamma ramar samt stor frihet för förvaltningar och bolag att självständigt agera inom dessa.

Vision vill peka på KFA; NKS-projektet; IT-verksamheten; FOUU; SLL utveckling och styrning; SLL TMR; organisationsutveckling i övrigt; förändringar i det dagliga arbetet, samt kompetensförsörjningen som tydliga exempel på förbättringsområden vad gäller ledningen och styrningen av landstinget.

Fackförbundet Vision och SACO har i en skrivelse till landstingsdirektören framfört konkreta synpunkter om de administrativa förvaltningarna och hur verksamheten kan effektiviseras och förbättras.

Landstingsstyrelsen har till uppgift att styra, leda och samordna landstingets verksamheter. Vision föreslår att landstingsstyrelsen får ett uppdrag att arbeta ännu mera med att utveckla detta område tillsammans med berörda, bl a de fackliga organisationerna. Vi ser mycket positivt på huvudstrategierna enligt avsnitt 4.2, det krävs dock mycket utvecklingsarbete för att leva upp till dessa. Vi instämmer även i de långsiktiga målen enligt 4.1, även om vi saknar ett mål som handlar om utveckling av medarbetarna som är den viktigaste och dyraste resursen.

4.3.3 Ökad valfrihet och mångfald inom sjukvård

Fackförbundet Vision har inga synpunkter på denna politiska prioritering.

Vision har däremot synpunkter på effekterna för alla medarbetare i landstinget. Villkoren i arbetet förändras kraftfullt genom dessa åtgärder. Vision anser att nöjda medarbetare är avgörande för kvalitén i landstingets verksamhet. Vi kräver därför att alla som arbetar i eller åt Stockholms läns landsting ska ha likvärdiga kollektivavtalsreglerade villkor.

Hittills har den omfattande förändringen bl a medfört ökade kostnader då medarbetare valt att inte delta i verksamhetsövergången samt förändrade pensionsvillkor, förändrade försäkringsvillkor, sämre anställningstrygghet mm. Detta gäller vid verksamhetsövergångar såväl inom landstinget som till privat verksamhet.

4.3.9 Stolta medarbetare

Fackförbundet Vision instämmer i att landstinget ska vara en konkurrenskraftig arbetsgivare som förmår rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare. Detta är avgörande för att nå de övriga målen, inte minst kvalitetsmålen. Detta gäller självklart även för arbetsgivare i all den verksamhet som bedrivs på uppdrag av landstinget.

Vision är bekymrad om möjligheten att rekrytera medarbetare. Vi ser en arbetsmarknad med tuff konkurrens om medarbetare. Vi är tveksamma till om anställningsvillkoren och arbetet i landstingets verksamheter är tillräckligt konkurrenskraftiga. Vi ser inte utvecklade skrivningar i budgeten om vikten av investeringar i kompetensutveckling. Det finns mycket skrivet om vikten av investeringar i hårda saker som hus, utrustning, tåg mm. Det går säkert att hitta flera vårdplatser, kommer vi att hitta medarbetare till dessa? Dessa investeringar och förändringar är meningslösa om vi inte förmår rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare.

Vi vill särskilt understryka vikten av kraftfulla och väl analyserade satsningar på kompetensutveckling för samtliga medarbetare och på den psykosociala arbetsmiljön. Vi har i synpunkterna på avsnitt 3 pekat på vikten av att utveckla styrningen, ledarskapet och medarbetarskapet. Vision är övertygad om att satsningar inom dessa områden avgör om invånarna som patienter och trafikanter ska få det de har rätt till, det som utlovas i de vackra orden i denna budget.

Vi tycker rubriken är lite märklig och föreslår att den kompletteras med värdeorden "delaktiga och ansvarstagande" som redan finns i den löpande texten. Vidare borde det finnas ett särskilt delmål om medarbetarna under avsnitt 4.1 långsiktiga mål. Vi ser också flera indikatorer till detta avsnitt t ex medarbetarundersökningens mätning av ambassadörer, sjukfrånvaro, personalomsättning.

Vision föreslår att landstingsstyrelsen får i uppdrag att kraftfullt satsa inom dessa områden. Investeringsmedel bör anvisas.

5.2.3 Resultatbudget

Fackförbundet Vision konstaterar att de synnerligen omfattande investeringarna inom det hårda området med hus och transportmedel samt NKS ökar kostnaderna. Vi vill även under detta avsnitt påpeka vikten av kraftfulla satsningar på medarbetarna så att vi kan rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare.

Vi har uppfattat att landstingsledningen avser att fortsätta med kostnadsminskning på 2 % på personalkostnaderna. Det är olyckligt. Det går att arbeta smartare och effektivare i flera verksamheter, inte minst med hjälp av IT, men det kräver fortsatta utvecklingsinsatser. Insatser har skett inom många verksamheter, de har nu inga marginaler utan har endast att utföra det helt nödvändiga kortsiktiga arbetet. Förutsättningarna för att reducera kostnaderna är inte heller jämnt fördelade, därför krävs tydliga anvisningar om vad som inte längre ska göras.

5.2.8 Planåren 2014-2015

Fackförbundet Vision ser prognosen för resultatet 2015, med ett resultat på 290 mkr som oroande. I budgeten pekas på besvärliga faktorer som en hög arbetslöshet, en hög

kostnadsutveckling inte minst för NKS, synnerligen kraftfulla investeringar i fastigheter, fordon och utrustning, stor befolkningstillväxt samt vikten av att kunna rekrytera, behålla och utveckla medarbetare. Prognosen ger inga marginaler, inget utrymme för kraftfulla satsningar på medarbetare, på forskning och utveckling m fl behov som vi inte ens ser i dag!

5.2.9.6.1 Ansvars- och beslutsordning

Fackförbundet Vision tycker det är mycket bra att en investeringsstrategi beslutats samt att en ansvars- och beslutsordning fastställs. Vi vill peka på vikten av att en samlad beredning och prioritering sker samt att även investeringar i mjukt som kompetensutveckling, medarbetare, arbetsprocesser tas med i investeringsunderlagen och besluten.

6.1.7 SLL IT

Fackförbundet Vision anser att det är mycket viktigt att medarbetarna får goda arbetsverktyg bl a genom de stora insatser och investeringar som sker inom detta område. Säker, tillgänglig och enkel informationsteknologi är bra stöd i arbetet. Vi ser fram emot att SLL IT får en mer självständig ställning, att verksamheten styrs av en styrelse med representanter för landstingsledningen och kunderna. Vi deltar gärna i detta arbete.

6.1.8 Nya Karolinska Solna

Fackförbundet Vision anser att ansvaret för denna stora satsning måste klargöras, så att de som arbetar med projektet även har ansvaret när sjukhuset ska fungera i verkligheten. Vi ser fram emot beslut om en styrelse samt en förvaltningschef som mot slutet av 2013 tar över det fulla ansvaret för sjukhuset under uppbyggnad. I fortsatta arbetet med organisation och uppdrag är det viktigt att klargöra hur stor del som ska vara sjukvård till omedelbar nytta för oss invånare samt hur stor del som ska vara utbildning och forskning.

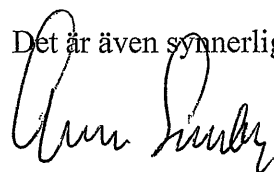
6.1.9 Miljöutmaning 2016

Fackförbundet Vision ser detta som ett viktigt och bra arbete inom landstinget. Det förbättrar livskvaliteten för oss invånare samtidigt som det ger en positiv bild av ett aktivt och framåtsyftande landsting, vilket är bra ur rekryteringssynpunkt. Vi vill påpeka att detta arbete och den regionala utvecklingsplaneringen (6.1.5) kräver resurser. Vision är oroad av den kraftiga minskning som skett av resurserna inom dessa områden.

6.2.4.6 Förbättrad styrning av hälso- och sjukvården

Fackförbundet Vision instämmer i skrivningar i detta avsnitt om vikten av att arbeta för att öka tiden i direkt arbete för patienterna och minska tiden för administrativt arbete. Vi fackliga företrädare deltar gärna i arbetet för att säkerställa att rätt resurser och kompetens används för rätt uppgifter, att administratörer administrerar och hälso- och sjukvårdspersonalen vårdar. Ett exempel är ett projekt i Landstinget Västerbotten om hur läkarnas administrativa börda kan minskas genom att de medicinska sekreterarna utför mer avancerade uppgifter. Läkarna fick då mer tid för patienterna och sekreterarna ett mer kvalificerat arbete.

Det är även synnerligen viktigt att IT-systemen utvecklas.



Gunnar Sandell
Ledamot CSG,
2:e vice ordförande landstingsavd. Stockholm



Heléne Söderholm
ersättare CSG
ledamot landstingsavd. Stockholm



11 maj 2012

Synpunkter till centrala samverkansgruppen om allianspartiernas förslag till mål och budget för år 2013 och plan för åren 2014-2015

Akutsjukhusens uppdrag och profilering samt nätverkssjukvården

Vårdförbundet ser positivt på det helhetsgrepp som beskrivs i den framtida nätsjukvården. Samtliga delar; patientens medicinska behov, omvårdnadsbehov, funktionsförmåga samt patientsäkerheten är viktiga för att få en väl fungerande hälso- och sjukvård i Stockholm i framtiden.

Utifrån bedömningen som görs av akutsjukhusens ökade andel av akut vård och ökad vårdtyngd, så ser Vårdförbundet det som nödvändigt att frågan lyfts om hur detta påverkar medarbetarens arbetsmiljö och hur patienternas vårdmiljö påverkas och säkerställs.

Teamet runt patienten som består av olika professioner är ett viktigt incitament för att få sjukvården att lyckas. En inventering av alla delar av framtidens hälso- och sjukvård i Stockholm behöver göras där man belyser alla dessa viktiga aspekter för att få en helhetsbild.

Uppmärksammandet av behovet av samverkan runt både enskilda patienter och olika vårdflöden är positivt, dock ser Vårdförbundet ett antal svårigheter och risker kring detta som behöver hanteras på ett handfast och adekvat sätt. Det handlar om kompetensförsörjningsbehovet och hur det skall ombesörjas i samtliga delar av nätverkssjukvården oavsett huvudman. Det skall klart framgå som skallkrav i kommande upphandlingar, kravspecifikationer och i den forskning och utveckling som kommer att ske i alla delar av nätsjukvården.

Vårdförbundet ser att den patientnära forskningen ofta belyser delar som utvecklar patientflödesarbetet. Stora ekonomiska vinster finns i att rätt vård ges vid rätt tillfälle och på rätt vårdnivå.

Angående Vårdcoacher

Styrning av patientflöden beskrivs i dokumentet med strategier för incitament för minskade återinläggningar, etablering av en modell för identifiering av riskgrupper och framtagandet av incitament för primärvården att ta större helhetsansvar för sina patienter. Vårdförbundet anser att det är positivt att man önskar vidareutveckla och utöka de insatser som Vårdcoacher kan bidra med i underlättandet av just dessa punkter. Oklarheter finns i dagsläget om hur finansiering av dessa ska ske i framtiden.



Geriatrisk vård

Vårdförbundet ser positivt på tanken att den geriatriska vården tar plats i nätsjukvården. Även här finns möjligheter till vinster, både ekonomiska och kvalitetsmässiga, genom att fortsatt arbeta med möjligheter till direktintag och styrning av patientflöden till rätt vårdinstans. Genom att vidareutveckla den prehospitala vården kan dessa vinster uppnås och även här ser Vårdförbundet att vårdcoacher skulle kunna fylla en viktig funktion. Risker och svagheter som behöver belysas är dock frågeställningar såsom; *vad är egentligen en geriatrisk patient?* och *hur ser det geriatriska flödet ut?* Ett stort hot är också avsaknaden av samverkan och påbörjad diskussion mellan kommun och landsting.

Asylvård

Återigen finns ingen beskrivning kring den vård som papperslösa i Stockholm har behov av. Vårdförbundet anser att det är nödvändigt att det finns en tydlig plan för hur papperslösa ska få sin vård tillgodosedd i Stockholm. I § 2 i Hälso- och sjukvårdslagen beskrivs tydligt att alla lika rätt till en god hälsa och en vård på lika villkor för hela befolkningen. Vården ska ges med respekt för alla lika värde och för den enskilda människans värdighet. Den som har det största behovet av hälso- och sjukvård ska ges företräde till vården.

Hur kan vården för de papperslösa planeras och utvecklas om den inte beskrivs?
Avdelning Stockholm stödjer Saco:s protokollanteckning (2).

Ekonomi: 10 årig Investeringsplan

Påverkan på arbetstagarnas arbetsmiljö samt vårdmiljön kommer de närmaste åren att vara påtaglig då den kommande investeringsplanen skall genomföras.

Denna påverkan behöver ständigt bevakas och tas upp i facklig samverkan på alla nivåer. Detta för att eliminera ryktesspridningar, förhindra felaktig information och förhindra att informationen ska komma för sent. Det behövs en ständigt pågående kommunikation med samtliga medarbetare och chefer. Då kan ett förtroende för organisationen utvecklas, något som den är i behov av.

Med vänliga hälsningar,

Styrelsen Vårdförbundet Avdelning Stockholm