

Utvärdering av Personalberedningens arbete under mandatperioden. Sammanfattning av diskussion vid beredningens sammanträde 2006-08-15 (diskussionen leddes av Lars Björk, konsult från Previa AB)

Diskussion

Personalberedningens uppdrag och uppgifter

Lars Björk kunde inledningsvis konstatera att Personalberedningens (PB) uppdrag är mycket kortfattat formulerat: *Personalberedningen bereder de frågor som rör landstingsstyrelsens roll i övergripande arbetsgivarfrågor.*

Ordföranden beskrev hur ursprunget till Personalberedningen (PB) var en idé om att utveckla landstingets personalpolitiska arbete under mandatperioden. Målsättningen var att få till stånd ett bättre, fördjupat arbete och skapa samordningsvinster inom landstingets organisation. Mot bakgrund av de strukturella förändringar som genomförts under mandatperioden har det funnits behov av en central beredning för personalfrågor. PB:s roll är beroende av att det är en beredning till skillnad från ett utskott som har en tydlig beslutsfunktion. Som uppdraget är formulerat innebär det en tydlig riktningssamtal att PB ska bereda långsiktiga frågor och arbeta strategiskt. Men i praktiken har många akuta frågor "lyfts in" i beredningen.

Av den efterföljande diskussionen framgick att det ibland varit svårt för PB att skilja ut vad som är centralt och vad som ska vara lokalt ur ett koncernperspektiv. Även om en ny organisation behöver tid att finna sina former skulle en aktiv planering av verksamheten i början kunnat öka klarheten. Utvärderingen pekar också på vissa oklarheter som har funnits kring PB:s funktion, bland annat har det ibland upplevts otydligt om PB har varit ett beredande eller ett beslutande organ.

Personalberedningens sammansättning för att lösa sina uppgifter

Under den gångna mandatperioden har det varit viss omsättning på tjänstemanna- respektive politikernivå, något som i kombination med att de ordinarie ledamöterna inte alltid kunnat delta vid alla möten har försvårat den kontinuitet som eftersträvas. Återkopplingen mellan suppleanter och ordinarie mellan mötena har dock fungerat tillfredsställande. Noteras bör att i denna beredning som i andra politiska organ i landstinget har "proffspolitiker" och fritidspolitiker helt olika förutsättningar, t ex när det gäller möjligheten att snabbt sätta sig in i ärenden mm.

Personalorganisationernas medverkan i detta organ för övergripande arbetsgivarfrågor diskuterades. Av diskussionen framgick att de förtroendevalda uppskattar att kunna få signaler "om verkligheten" från de fackliga företrädarna i PB, att den fackliga representationen tillfört mycket kunskap och erfarenheter till diskussionerna och att den nära kontakten med facken upplevs som värdefull för den politiska kompetensutvecklingen.

Personalorganisationerna är positiva till att på detta sätt kunna ha direktkontakt med politikerna och vara uppdaterade på de beslut som tas i beredningen. Vidare framhöll de fackliga företrädarna värdet av att landstinget under denna mandatperiod markerat personalfrågornas betydelse genom att tillsätta ett personallandstingsråd. Enligt facken har denna lösning bidragit till en ökad tydlighet kring det politiska uppdraget och gjort det lättare att följa ärendenas gång i den politiska organisationen.

Personalstrategiska avdelningens beredning av ärenden sker i samverkan med de fackliga organisationerna i enlighet med "Utvecklingsavtal för det landstingscentrala samverkansarbetet". Ur ett tjänstemannaperspektiv är facklig representation i PB inte alldeles enkelt. Om det exempelvis föreligger en förhandlingssituation så kan politisk oenighet försvaga arbetsgivarens position. Sedan en tid tillbaka har PB tillämpat en modell som innebär att frågor av förhandlingskaraktär behandlats sist på dagordningen då personalorganisationerna lämnat rummet, en ordning som båda parter anser har fungerat tillfredställande.

Ärendehantering

En gemensam åsikt i PB är att ärendena tar för lång tid att passera genom alla instanser på sin väg till ett slutligt beslut. Man konstaterade att detta är ett generellt problem som inte beror på personalberedningen i sig utan härrör ur hur den politiska organisationen är uppbyggd. PB har sedan tillkomsten bromsats av tiden mellan förslag och beslut. Deltagarna var överens om att inriktningen bör vara att jobba mer med flöden och att sträva efter att korta handläggningstiderna. Exempelvis har man ibland gjort undantag från huvudregeln som innebär att alla ärenden som har karaktär av ägardirektiv ska gå via Ägarutskottet, och istället låtit ärendet gå direkt till LS (gäller ej kollektivavtal som alltid måste gå via ÄU).

Efter en period med viss otydlighet kring beredningens inriktning och viss ledningsproblematik på tjänstemannanivå förefaller hanteringen av ärenden i huvudsak ha fungerat bra. I vissa fall har det förekommit att ärenden "läggs på bordet"; d v s delats ut i samband med att frågan behandlats. Ett sådant förfaringsätt försvårar det politiska arbetet avsevärt och bör undvikas eftersom det innebär att de förtroendevalda inte hinner sätta sig in i frågan ordentligt innan beslut ska fattas.

Man konstaterade att det i vissa frågor brustit i tjänstemannastödet, och pekade på behovet av att göra en översyn av hur de personalpolitiska frågorna bereds inom landstingsstyrelsens förvaltning i syfte att samordna hanteringen (i enlighet med vad som gällde innan omorganisationen hanterar beställarsidan fortfarande vissa frågor av personalpolitisk karaktär).

Personalberedningens roll i förhållande till ägarutskottet och koncernen

Flera ledamöter framhöll att PB:s roll styrs av den organisation med starkt centraliserad ledning som gällt under mandatperioden, och att PB:s inriktning och funktion är en konsekvens av denna. Deltagarna konstaterade att den organisation som tillskapades efter valet syftade till att göra snabba strukturella förändringar. Som framgår av PB:s uppdrag ska beredningen bereda långsiktiga frågor. I praktiken har utvecklingen av sjukvårdsstrukturen gjort att många förändringar redan varit genomförda innan PB tagit ställning i frågan, t ex när det gällt personalkonsekvenser av omorganisationer.

Utvärderingen visar att det har funnits en otydlighet kring frågan hur överordnade politiska organ (LS/LF/ÄU) velat utnyttja beredningen. PB har saknat återföring av eventuella synpunkter från ÄU, något som skulle ha kunnat leda till ett ökat lärande för ledamöter/suppleanter respektive tjänstemän.

Av diskussionen framgick också upplevelsen av att det har funnits brister i relationerna mellan PB och koncernledningen. Deltagarna framhöll betydelsen av att ha med koncernledningen i PB:s arbete, personaldirektören, men också biträdande landstingsdirektören bör kunna medverka i frågor inom sitt ansvarsområde.

Har Personalberedningen gjort "skillnad" under den mandatperiod den arbetat? Vad hade hänt om Personalberedningen inte funnits?

Av diskussionen framgick att deltagarna var överens om att det är viktigt att ha ett landstingsövergripande forum för personalpolitik som håller över mandatperioden och att ha konsensus i dessa frågor. Vidare ansåg deltagarna att PB har varit ett medel för att lyfta fram personalfrågornas betydelse i landstingets mycket personalintensiva verksamhet. Samtidigt har PB inte haft det mandat och de möjligheter till inflytande som behövs för att ligga "i framkant", något som har fått till följd att PB ibland varit mer reaktiva än proaktiva. Frågor har behandlats när "det händer något", t ex bemanningsföretagens roll. Samtidigt har PB i flera fall bidragit genom att ta fram en strategi för att lösa grundproblemen och på det sättet bedrivit ett proaktivt arbete.

Av de frågor där deltagarna menade att PB gjort "skillnad" nämndes vissa ärenden som haft större tyngd och utrymme, t ex personalpolicyn, hälsoplanen, utredningen om arbetstidsmodeller, arbetsmiljöfrågor mm. Som exempel på fokusområden som deltagarna inte tyckte har lyfts fram tillräcklig under mandatperioden och som behöver utvecklas nämndes ledarskapssatsningar, rekrytering, långsiktig personalförsörjning och kompetensutvecklingsfrågor.

Slutsats

Inför framtiden är det viktigt att analysera PB:s funktion och resultat. Under diskussionen framfördes några ståndpunkter som kan vara viktiga att notera:

- för att en politisk beredning ska kunna bedriva ett proaktivt arbete krävs ett tydligt uppdrag, tillräckliga mandat och budgetutrymme
- syfte, roll och arbetsformer bör klargöras redan vid tillsättningstillfället
- beredningen behöver få kontinuerlig återföring från de beslutsfattande organen
- det måste finnas tid för långsiktiga diskussioner, att fördjupa sig och ha en helhetssyn
- ledamöterna ska ges möjlighet att sätta sig in i ärendena
- att ha med koncernledningen i arbetet har ett viktigt symboliskt värde
- bred politisk enighet i olika frågor ger styrka i det personalstrategiska arbetet
- det professionella tjänstemannastödet behöver stärkas

Program för att förebygga, bemöta och följa upp våld och hot i arbetsmiljön

Att utöver förvaltningens förslag anföra följande:

Hot och våld på arbetsplatsen drabbar kvinnor och män olika. Därför är det viktigt att arbetet med strategier och riktlinjer för att hantera och bemöta hot och våld i arbetsmiljön genomsyras av ett könsperspektiv. Arbetet bör även ha ett hbt-perspektiv då denna grupp är särskilt utsatt för hot och våld.

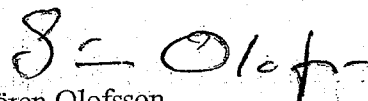
Överenskommelse mellan Stockholms läns landsting och Stockholms läkarförening om att använda Plusjobb som anställningsstöd i samband med beslut om provtjänstgöring för arbetslösa utländska läkare 2006

Landstingsstyrelsens förvaltning har med Stockholms Läkarförening tecknat en överenskommelse om att använda plusjobb som anställningsstöd i samband med beslut om provtjänstgöring för arbetslösa utländska läkare. Överenskommelsen gäller från och med den 30 juni 2006 t o m den 31 juli 2007. (bilaga)

Anställningar med plusjobb i samband med provtjänstgöring förutsätter att parterna har ingått kollektivavtal om plusjobb.

Förslag till beslut

Personalberedningen beslutar för sin del föreslå ägarutskottet besluta att godkänna överenskommelsen


Sören Olofsson

Bilaga :
Överenskommelse mellan Stockholms läns landsting och Stockholms läkarförening om att använda Plusjobb som anställningsstöd i samband med beslut om provtjänstgöring för arbetslösa utländska läkare 2006

Överenskommelse mellan Stockholms läns landsting och Stockholms läkarförening om att använda Plusjobb som anställningsstöd i samband med beslut om provtjänstgöring för arbetslösa utländska läkare 2006

Bakgrund

Arbetslösa utländska läkare som skall genomgå kompletteringsprogram för att få svensk legitimation kan idag via Af Internationella Akademiker anvisas provtjänstgöring 6 månader med FAS förstärkt eller AAS allmänt anställningsstöd enligt en utarbetad metodik från Stockholmsprojektet för utländska läkare. Företrädare för Stockholms läns landsting och Af Internationella Akademiker har diskuterat möjligheten att anställningsstöd anordnat som plusjobb skulle kunna tillämpas enligt samma metod. Med plusjobb kan en utvidgning av antal individer kunna ske utan att redan utarbetade rutiner behöver ändras nämnvärt. Länsarbetsnämnden som tillfrågats om förslaget ser inget problem med ett sådant förfarande. Den sökande måste dock uppfylla kraven för plusjobb.

Anställningar med provtjänstgöring och med plusjobb förutsätter att parterna har ingått kollektivavtal om plusjobb.

Omfattning

Antal plusjobb i samband med provtjänstgöringar omfattar högst 20 av SLL:s ca 200 plusjobbplatser. Arbetsförmedlingen kan endast anvisa plusjobb till och med 31 december 2006 vilket innebär att provtjänstgöringar enligt denna överenskommelse kan pågå som längst till 2007 07 31 och under förutsättning att kollektivavtal för plusjobb inom SLL undertecknats av SACO.

Krav för provtjänstgöring

Den läkare som anvisas ett plusjobb (provtjänstgöring) skall för att uppnå svensk läkarlegitimation garanteras handledning och utbildning under provtjänstgöringen.

Stockholms läns landstings åtagande

SLL åtar sig att under perioden 060601-061231 att efter förfrågan från Arbetsförmedlingen kunna ta emot ca 15 provtjänstgörande läkare inom landstinget främst allmänläkare som anvisas plusjobb i enlighet med kriterier i bilaga

Läkarföreningens åtagande

L-föreningen åtar sig att verka för att bistå med framtagning av lämpliga platser och i övrigt bistå kollegor under provtjänstgöringen. Överenskommelsen har upprättats i två likalydande exemplar av vilka parterna tagit ett vardera.

För Stockholms Läkarförening

Stockholm den 30/6 2006

För Stockholm läns landsting

Stockholm den 30/6 2006

Bilaga : förvaltningens brev 2006-04-06 förvaltningens brev "Att använda Plusjobb som anställningsstöd i samband med beslut om provtjänstgöring för arbetslösa utländska läkare 2006"

Lena Samuelsson

Att använda Plusjobb som anställningsstöd i samband med beslut om provtjänstgöring för utländska läkare.

Utländska läkare som skall genomgå kompletteringsprogram för att få svensk legitimation kan via Af internationella akademiker anvisas provtjänstgöring 6 månader med FAS förstärkt eller AAS allmänt anställningsstöd.

Vid möte (LZ och UG) med företrädare för Af internationella akademiker den 22 mars föreslog förmedlingen att Anställningsstöd anordnat som plusjobb kunde vara en möjlighet för långtidsarbetslösa läkare, tandläkare, ingenjörer mfl. Om plusjobb kan utnyttjas på detta sätt är Af internationella akademiker angelägna att få ta del av SLL:s plusjobbplatser.

Länsarbetsnämnden ser inget problem med ett sådant förfarande. Den sökande måste dock uppfylla kraven för plusjobb.

Vi tog med oss frågan och har jag har talat med Thomas Flodin på Läkarföreningen i Stockholms län. Thomas Flodin är avvaktande positiv men önskar ha en vidare diskussion om förutsättningarna (hur många och var de skall placeras). Jag har även nämnt möjligheten för Birgitta G.

Krav för provtjänstgöring

Den läkare som anvisas ett plusjobb (provtjänstgöring) skall för att uppnå svensk läkarlegitimation garanteras handledning och utbildning under provtjänstgöringen.

Ekonomi

Om plusjobb kan användas som anställningsstöd i samband med provtjänstgöring får arbetsgivaren 21.000kr/månad statligt stöd och 2.000kr/månad i SLL bidrag. Det motsvarar en månadslön på ca 16.500kr. (det gäller för alla plusjobb)
Vid provtjänstgöring erhåller läkaren normalt lön enligt Med. Stud. avtalet som under 2006 är 16.800/mån dvs en skillnad på 300kr/månad

Arbetsgivare kan även få merkostnadsbidrag om utvecklingsplan upprättas med 100 kr/dag eller ca 2 000 /månad. Sådana medel kan användas till handledningsersättning. Plusjobb kan på detta sätt frigöra LSF budgeterade medel att ytterligare förstärka handledningsersättningen till mottaganden klinik.
Handledarstödet är ofta avgörande för om kliniken skall orka ta på sig det extra ansvar som handledarskapet innebär. Handledarsersättningen är nyckel men samtidigt känslig fråga.
Med plus jobb kan en utvidgning av antal individer ske utan att redan upparbetade rutiner behöver ändras nämnvärt.

Möjlighet/Varaktighet tom 2006

Plusjobb kan endast anvisas under 2006 och provtjänstgöringar pågår under 6 månader vilket innebär en möjlighet under 2006 och en bit in i 2007.

Vi bör därför snarast kalla Thomas Flodin för en överenskommelse om denna möjlighet och hänga på det övriga plusjobbkollektivavtalet. Före träffen med Thomas Flodin bör Pia, Ulrika och LZ dock diskutera igenom förutsättningarna.

Andra grupper

Liknande möjligheter bör även gälla för utländska tandläkare, ingenjörer mfl

Förhandling

Blir det förhandling skall Birgitta Granat förstås involveras. Desså extra plusjobsplatser kan bli en bra förstärkning av antalet plusjobb om det går trögt att komma överens om redan föreslagna platser.

Besked

Af internationella akademiker väntar på besked om detta förslag.

Övrigt

Länsarbetsnämnden informeras löpande om läget för plusjobb

/
Lennart Zebühr

Förutom innehållet i ovanstående föreslår vi

1. att handledningsersättningar kan utgå under 2 månader med 3000 kr/vecka
2. varav den första månader kan kallas introduktion/auskultation.
3. Plusjobb som anvisas under 2006 och kan med max 6 månaders provtjänstgöring och kombinerad med 1 månads introduktion/auskultation längst pågå tom 20070731. (Övriga plusjobb har en varaktighet tom max 2008)

Övrigt

4. Gällande kollektivavtal för plusjobb är inte underskrivet av SACO därför måste det även skrivas under av SACO. (via förhandlingsavdelningen och Birgitta G)
5. Även för andra grupper kan anvisning av plusjobb bli aktuell. Af internationella akademiker nämner tandläkare, ingenjörer mfl

Generellt för plusjobb

exempel: Arbetsplatsens kostnader: Lön 16.800 enl. Med stud.lön x PO 1.4571 =24.479
Ersättning från Af 21x 1.000kr =21.000 kr /mån merkostnadsersättning från LSF 2.000kr/mån =
23.000 - 24479= -1.479

Utvecklingsersättning från Af till arbetsplatser 100kr /dag i 21 dagar = 2.100kr /

Förslag: Arbetsplatsen som tar emot anvisad läkaren med plusjobb kan få en introduktions/auskultations månad före start av provtjänstgöring. Arbetsplats får auskultationsersättning med 3.000kr /vecka. Läkaren får Med stud lön. och möjlighet till språkstöd Under Första provtjänstgöringsmånaden utgår dessutom handledarersättning om 3.000 kr /vecka

Summa: handledarersättning från LSF 24.000, till arbetsplatsen under 7 månader

utvecklingsersättning från Af 14.700
lönekostnader merkostnader -10.653
Totalt= + 28.747