

2004-01-07

LS 0309-2515

Landstingsstyrelsen

### **Förslag till personalpolicy för landstingskoncernen**

Föredragande landstingsråd: Lars Dahlberg

#### ÄRENDET

Ägarutskottet föreslår att personalpolicy för landstingskoncernen antas.

#### FÖRSLAG TILL BESLUT

**Landstingsrådsberedningen** föreslår landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta

*att göra följande ändring i ägarutskottets förslag (förändringar kursivt):*

- andra stycket under rubrik Mångfald och integration skall lyda "Landstingets medarbetare skall ha kunskap om lagar och regler angående diskriminering, god kompetens att motverka och hantera följderna av diskriminering på grund av ålder, kön, religion, etnisk tillhörighet samt diskriminering relaterade till homo- bi- och transfrågor (HBT). *Personalen skall också ha god kunskap och kompetens om de särskilda krav som ställs vid bemötandet av ovanstående grupper.* Rutinerna vid rekrytering och introduktion av nyanställda samt arbetsplatsens utformning och arbetsförhållanden skall främja mångfald och jämställdhet."

*att i övrigt anta ägarutskottets förslag till personalpolicy för landstingskoncernen.*

Ingela Nylund Watz

Lars Dahlberg

#### **Bilaga**

Personalpolicy

**Stockholms läns landsting**  
Landstingsrådsberedningen

SKRIVELSE

2

2004-01-07

LS 0309-2515

Anders Lönn

## ÄRENDET OCH DESS BEREDNING

**Ägarutskottet** har den 2 december 2003 föreslagit landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta *att* anta personalpolicy (bilaga) för landstingskoncernen enligt utskottets förslag.

M- och fp-ledamöterna *deltog ej* i utskottets besluta vad gäller ändringen under rubrik Lön och anställningsförmåner.

M- och fp-ledamöterna *reserverade sig* till förmån för sitt förslag *att* meningen ”att lön inte skall användas som ett konkurrensmedel inom landstingskoncernen” utgår ur den föreslagna personalpolicyn, *att* uppdra åt landstingsdirektören att utarbeta en strategi för hur all landstingsdriven vård ska uppnå fullvärdigt självstyre i intraprenadform, *att* uppdra åt landstingsdirektören att återupprätta ett mångfaldskansli, med uppdrag att ge utvecklingsstöd både till enheter som vill vidareutveckla sin intraprenad och till enheter som vill ”knoppa av”, *att* därutöver godkänna föreslagen personalpolicy.

Förslaget till personalpolicy greppar ett antal av landstingets stora framtidsutmaningar. Samtidigt finns många andra frågor som måste vägas in i policyns praktiska genomförande om arbetet med personalfrågor ska kunna få den helhetssyn som krävs för att vi ska kunna möta de utmaningar som sjukvården står inför under åren framöver.

Bland dessa frågor bör särskilt nämnas möjligheten för anställda inom vården att själva få utforma och ta ett ansvar för verksamhetens resultat samt utveckling. Inom detta område krävs ett politiskt ledarskap som tydligare öppnar för en decentraliserad organisation med utrymme för lokala initiativ och idéer. En annan viktig faktor rör de anställdas möjlighet att få utveckla sjukvården i en friare form än det gamla landstingssystemet förmår tillhandahålla. Här är möjligheterna att få bli sin egen och kunna välja mellan flera olika arbetsgivare viktiga.

Inte heller lönefrågan ska underskattas för att kunna behålla befintlig personal och skapa god grund för nyrekryteringar. Här krävs en inriktning som öppnar för större inslag av individuell lönesättning samt incitament för vidareutbildning eller sökande av befordrad tjänst inom landstinget. På denna punkt är personalpolicyns skrivning om att lön inte skall användas som konkurrensmedel inom landstingskoncernen inte acceptabel. Ska vi möjliggöra en verklig arbetsmarknad för vårdanställda kan inte landstinget kratta för en kartellbildning av detta slag.

Sjukvården i Stockholms län kännetecknas i dag av en långt större mångfald än vad som varit fallet tidigare. Många vårdanställda har de senaste åren kunnat knoppa av från landstinget och pröva sina vingar som fristående vårdgivare. Landstinget har därtill avtal med ett stort antal fristående vårdgivare i länet, vilka är med och utvecklar sjukvården till gagn för

såväl anställda, patienter som skattebetalare. Ett framgångsrikt personalarbete måste bejaka denna utveckling samt förstå att dra nytta av de många fördelar som mångfalden har öppnat för. I dag saknas denna insikt hos vänstermajoriteten.

Sist men inte minst krävs att de förpliktigande och stundtals storslagna orden i personalpolicyn också får återklang i verkligheten. Hittills har vänstermajoritetens ledarskap och politiska handlande vare sig kännetecknas av lyhördhet eller förtroende för vårdens medarbetare. Tvärtom genomsyras den förda politiken av centralism och övertro på politisk planstyrning av verksamheten. Detta bevisas inte minst av den nya organisation som sjösattes vid årsskiftet, olika förslag till centrala anställningsstopp samt hanteringen av de nu högaktuella frågorna rörandes Norrtälje sjukhus och Södertälje sjukhus.

Om personalpolicyn inte ska bli en papperstiger krävs att ord och handling går hand i hand. I dag finns mycket som talar för att så inte är fallet.

*Kd-ledamoten reserverade sig till förmån för förslagssats två och tre i m- och fp-ledamöternas reservation.*

**Landstingsrådsberedningen** behandlade ärendet den 7 januari 2003.