

FÖRSLAG TILL BESLUT

1 (3)

2016-10-24

Ärende 27

LS 2015-0998, 2015-0094, 2015-0473

Gällande ”Kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting för perioden 2016-2021”

Landstingsstyrelsen föreslår landstingsfullmäktige besluta

att ärendet återremitteras

Personalsituationen inom Stockholms läns landsting är mycket allvarlig och hotar hälsan för såväl patienter som anställda. Patienterna har rätt att möta en utvilad personal som har tid att lyssna och vårda samt att sätta patienten i centrum. Landstinget behöver personal som *vill* och *orkar* jobba kvar. Överbeläggningarna på sjukhusen måste därför bort och nivåerna sänkas till europeiskt läge, dvs. en beläggning på 85 procent.

Hälso- och sjukvården ska därför vara en arbetsplats där de anställda får möjlighet att utvecklas, göra karriär och kan räkna med en rimlig löneutveckling. De pengar som idag läggs på kvalificerad övertid och inhyrd bemanningspersonal ska istället satsas på förbättrade arbetsförhållanden och löner.

Socialdemokraterna och Miljöpartiet i Stockholms läns landsting har under flera år efterfrågat en strategi för kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården. När processen äntligen påbörjades i våras var vi positiva - att hitta lösningar på den permanenta personalkris landstinget lever med är naturligtvis högt prioriterat.

Vi anser dock att processen med att ta fram en ny strategi inte fullföljts på ett bra sätt. Mest allvarligt är att Centrala samverkansgruppen (CSG), där flera fackliga representanter ingår, inte har haft möjlighet att lämna sina slutgiltiga synpunkter på

dokumentet. Ett oenigt extra personalutskottsmöte den 4 oktober godkände förslaget, istället för att invänta synpunkterna från CGS-mötet som var den 12 oktober. Vi har tagit del av synpunkterna från detta möte och kan konstatera att kritiken är hård.

Även fler av våra huvudsakliga synpunkter har förbisetts i förslaget till kompetensförsörjningsstrategi.

Därför föreslår vi att följande punkter bör ingå i förslaget till ny kompetensförsörjningsstrategi:

- En tydlig nulägesbeskrivning av kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården utifrån ett patient-, medarbetar- och arbetsgivarperspektiv.
- Krav på att all landstingsfinansierad vårdverksamhet ska delta i de verksamhetsintegrerade delarna av hälso- och sjukvårdsutbildningarna samt delta i forskning. Detta ska vara en förutsättning för att få avtal med landstinget.
- Rätten till ett introduktionsprogram för all nyanställd vårdpersonal under sitt första anställningsår. En god introduktion är grundläggande för patientsäkerheten, och för att vårdpersonal ska trivas och vilja stanna kvar på arbetsplatsen.
- Strategi för kompetensutveckling av personalen.
- All landstingsfinansierad vårdverksamhet ska främja forskningsuppdraget. Medarbetarnas måste ges reella möjligheter att bedriva forskning integrerat i hälso- och sjukvården. Det gör landstinget till en mer attraktiv arbetsgivare och förbättrar möjligheterna att rekrytera och att behålla personal.
- Premiering av erfarenhet vid lönesättning. Landstinget har ett grundläggande problem att rutinerad personal endast kan höja sin lön genom att byta jobb. Lönesättningen ska baseras på kompetens *och* erfarenhet.
- Införandet av nya arbetstidsmodeller för att förbättra arbetsmiljön. Erfarenheter från andra verksamheter som redan har infört nya arbetstidsmodeller ska tas tillvara och aktivt spridas till andra verksamheter som så önskar.
- Införandet av en verksamhetsintegrerad specialistsjuksköterskeutbildning med full lön inom de specialistområden där bristen på sjuksköterskor är störst.

Vi har under hela arbetsprocessen med kompetensförsörjningsstrategin försökt få med ovanstående punkter. Det bästa hade varit om landstinget hade kunnat nå

politisk samsyn i detta ärende, men eftersom avgörande delar inte tagits med, kvarstår vår kritik. Enligt uppgift har heller inte den centrala samverkansgruppen beretts möjlighet att yttra sig.

Därför anser vi att vi inte kan ställa oss bakom förslaget och yrkar på återremiss.