

# Personalen

-landstingets viktigaste resurs.

**Alliansens alternativ.**





# 7 punkter för en bättre personalpolitik

- Gemensam värdegrund för all personal!
- Tydligt ledarskap med god etik!
- Rätt personal på rätt plats!
- Konkurrenskraftiga löner!
- Aktivt medarbetarskap !
- Arbetsstidsmodeller utifrån den anställdes och verksamhetens behov!
- Utbilda personal om alternativa driftsformer!



# Personalen

- landstingets viktigaste resurs.

## **Inledning**

Hälso- och sjukvården står inför stora utmaningar i framtiden när det gäller personal- och ledarförsörjning, hälsofrämjande arbetsplatser, löneutveckling och kompetensutveckling. Det är nödvändigt att medarbetarna har god kännedom om fastställda mål och är motiverade att göra goda arbetsinsatser. För det behövs ett gott ledarskap där uppdraget är tydligt och medarbetarna görs delaktiga.

## **Huvudstrategierna är följande**

- Landstinget ska vårda sin personal och attrahera nya medarbetare.
- Utifrån sitt uppdrag ska medarbetare motiveras att göra goda arbetsinsatser med patienten i centrum.
- Medarbetarna ska ges utrymme att både utveckla sitt eget kunnande och hela organisationens arbetssätt.
- En mångfald av vårdgivare inspirerar landstinget till att bli en bättre arbetsgivare.

Under hösten 2005 och våren 2006 lämnar den borgerliga oppositionen i Västerbottens läns landsting, Allians för Västerbotten, fyra rapporter om situationen för sjukvården, ekonomin, den regionala utvecklingen och dess personal. Detta är den tredje och näst sista rapporten av dessa.

## ARBETSGRUPPEN FÖR PERSONALFRÅGOR

### **Ordförande**

Birgitta Nordvall (kd)

Sture Andersson (c)

Ann-sofi Löfstedt (fp)

Anna Wänman (c)

Kjell Emilsson (fp)

Agneta Thellbro (kd)

Thommy Bäckström (fp)

Göran Hahlin (m)

# Gemensam värdegrund

Tydliga mål ska formuleras i en policy som ska garantera ett värdigt förhållningsätt inom hälso- och sjukvården som i sin tur skapar tillit och tilltro. Policydokumentet ska vara till stöd och vägledning för all personal och även underlätta det svåra prioriteringsarbetet. Värdegrundsarbetet ska genomsyra all verksamhet och ingå i kvalitetssystem, kontinuerlig uppföljning och utvärdering samt vara en grund för hela hälso- och sjukvården. Personalen måste också få förutsättningar för att arbeta utifrån värdegrunden. Värdegrunden ska bygga på de värderingar som finns i hälso- och sjukvårdslagen och på det synsätt som bland andra företräds av Världshälsoorganisationen och FN.

## Arbetsledning

Chefsuppdrag inom landstinget måste vara tydliga. Aktivt stöd uppifrån måste finnas för samtliga ledare. Ansvar, t ex över egen budget, och befogenheter måste harmoniseras. Personalens erfarenheter ska tas till vara vilket inte görs i tillräcklig omfattning för närvarande. Att erfaren personal känner frustration framkom tydligt i alliansens enkät som verksamhetscheferna svarade på i början av 2005. Organisatorisk närhet mellan chef och medarbetare är oerhört viktigt för att kunna arbeta med flexibla och effektiva lösningar i verksamheten. Korta beslutsvägar är avgörande för en effektiv organisation. Chefens närvaro är en friskvårdsfråga. Ett gott ledarskap är oerhört viktigt för personalens hälsa. Men arbetsledaren måste ha ett rimligt uppdrag och få de rätta förutsättningarna. Alliansen anser att det ska finnas klara och tydliga förväntningar på ledare i organisationen men även ett aktivt medarbetarskap. Arbetsledaren ska kunna omsätta uppdraget till mål och uppgifter för medarbetarna. Alla ledare ska fortbildas.

## Rätt personal på rätt plats

Hela personalens kompetens skall tas tillvara. RAK-projektet (Rätt Använd Kompetens) skall används fullt ut, inte bara på pappret eller bara inom några få enheter. Personal ska ha tillgång till kompetensutveckling inom sitt arbetsområde. Löneutveckling För att kunna förstå sin lön måste samtliga medarbetare veta vilka faktorer som inverkar på lönesättningen och hur man kan påverka dessa. En strävan är att landstinget skall ha konkurrenskraftiga löner och en löneutveckling som är jämförbar med övrig

arbetsmarknad. Lönebildning och löneutveckling skall bidra till att verksamhetens mål uppnås. Lönen skall stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför skall lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Alliansen tycker att vidareutbildning och kompetensutveckling skall löna sig. Framtida personalförsörjning Landstinget måste nu och i framtiden uppfattas som en attraktiv arbetsplats för den framtida generationen. Alliansen tycker att medarbetarna skall med glädje kunna prata om sin arbetsplats och med stolthet kunna rekommendera landstinget som arbetsgivare. Stor konkurrens om blivande medarbetare måste mötas med aktiva åtgärder:

- Landstinget ska motarbeta alla typer av diskriminering. Aidentifiering av ansökningshandlingar är ett led i att undvika etnisk diskriminering.
- Landstinget ska arbeta aktivt för att äldre medarbetare skall orka jobba minst till ålderspensioneringen.
- Landstinget skall göra sig känd som en framtida arbetsgivare för elever i åk 9 i Västerbottens län.
- Landstinget skall aktivt söka upp studerande på deras vårdutbildningar.
- Landstinget skall aktivt söka kontakt med läkare under AT- och ST-utbildning för att visa intresse för yrkesgruppen.
- Landstinget skall aktivt söka kontakt med studenter på tandläkarutbildningen och på olika tandvårdsutbildningar för att visa intresse för yrkesgrupperna.
- En strategiplan måste utarbetas för att trygga försörjningen av personal i framtida bristyrken.
- Det är viktigt behålla den befintliga personalen. När någon säger upp sig bör orsaken undersökas av arbetsgivaren.

## Äldre medarbetare

Enligt alliansen skall alla medarbetares yrkeskompetens och inneboende resurser nyttjas optimalt. När den anställda närmar sig pensionsåldern skall han eller hon få ett samtal med sin arbetsledare för att definiera arbetsförmågan. En individuell

planering skall göras. Arbetsgivaren måste vara tillmötesgående och se till individens behov. Sysselsättningsgraden ska vara flexibel runt pensionsåldern. Landstinget skall på ett aktivt sätt ta tillvara seniorers kunskaper och konkret arbeta med mentorskap, handledning och utbildning för nya, yngre medarbetare. Utvecklings- och lönesamtal skall hållas regelbundet vilket inte görs idag. Seniora medarbetare behöver som alla andra kompetensutveckling och stimulans.

# Arbetsmiljö och ohälsa

Det förebyggande arbetet är en nyckelfråga som måste prioriteras. Vi bör fråga oss vad det är som gör människor sjuka. Landstinget måste lära av de arbetsplatser som har en hög frisknärvaro. Det är viktigt med chefer som kan prioritera och guida sin personal. Chefen ska inte bara inspirera sin personal utan också bromsa när så krävs. Stimulans ska finnas men med en motvikt alltefter individens behov. Landstinget ska ha hälsofrämjande arbetsplatser. Alliansen är medveten om att personal ofta ställs inför prioriteringar och svåra etiska avgöranden. Möjligheten att söka etisk vägledning måste förbättras. Några praktiska exempel på åtgärder redovisas nedan.

- Den politiska ledningen ska skapa mötesplatser mellan politiker och personal för att underlätta dialogen dem emellan.
- Arbetsgruppen för Etik i vården skall tillsammans med politiker samtala om etiskt svåra dilemman som personalen dagligen står inför för att öka politikens förståelse och kunskaper i ämnet.
- Landstinget skall ha en aktiv policy för hur arbetet med att återfå sjukskriven personal skall genomföras. En tidig och effektiv rehabilitering i nära kontakt med arbetsledningen är en förutsättning. Friskfaktorer skall identifieras.
- Landstinget skall stödja verksamhetscheferna i arbetet med den enskilde utifrån ett alkohol- och drogpolitiskt program. Nolltolerans skall gälla.
- Landstinget skall redovisa hälsobokslut gällande personalen i samband med bokslut varje verksamhetsår.

# Aktivt jämställdhetsarbete

Jämställdhetslagen handlar om att kvinnor och män skall ha lika rättigheter när det gäller arbete, anställnings- och arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas anser den borgerliga alliansen att jämställdhetsperspektivet måste finnas med i det dagliga arbetet, i politiken, i arbetslivet och i verksamheten.

- Olika förhållanden och villkor för kvinnor och män skall synliggöras.
- Konsekvenser för hur förändringar kan tänkas utfalla för kvinnor respektive män skall analyseras.
- Lön utifrån kompetens och inte utifrån kön.
- Löneförmåner i form av hushållsnära tjänster kan erbjudas.

## De anställdas livspussel

Flexibla arbetstidsmodeller ser vi som något positivt, då de ger de anställda ökade förutsättningar att kombinera sitt arbete med familj och fritid. Vi tror att verksamheterna är bäst på att lösa arbetstiderna utifrån sina behov. Arbetstidsmodellerna ska ge personalen frihet men får inte vara kostnadsdrivande. Vi måste se möjligheterna med olika arbetstidsmodeller. För alliansen är det självklart att man måste se till varje individs behov eftersom människor är olika och befinner sig i skilda livssituationer.

## Alternativ drift

Personal har sin fulla rätt att utmana landstinget för att förbättra och utveckla verksamheten. Landstinget ska ge sin personal utbildning om alternativa driftsformer. Denna ska ligga till grund när personal tar över och driver verksamhet t ex som personalkooperativ, intraprenad eller entreprenad. Verksamheten skall även fortsättningsvis vara offentligt finansierad via skattemedel, anser alliansen.



### **Folkpartiet Liberalerna**

Maria Lundqvist-Brömster, oppositionsråd  
maria.lundqvist.bromster@vll.se  
090-785 73 29 | 070-397 47 20

### **Kristdemokraterna**

Birgitta Nordvall, gruppleddare  
birgitta.nordvall@vll.se  
070-278 57 10

### **Centerpartiet**

Olle Edblom, gruppleddare  
olle.edblom@vll.se  
070-564 44 65

### **Moderaterna**

Edward Riedl, gruppleddare  
edward.riedl@vll.se  
090-785 73 38 | 070-775 15 42

## **Politiska sekretariatet**

Björn Kjellsson, politisk sekreterare (fp)  
bjorn.kjellsson@vll.se  
090-785 73 42 | 070-618 73 30

Erik Sedig, politisk sekreterare (kd)  
erik.sedig@vll.se  
090-785 73 43 | 070-619 73 43

Eric Bergner, politisk sekreterare (c)  
eric.bergner@vll.se  
090-785 73 30 | 070-675 73 30

Zenita Malm, landstingsrådsassistent  
zenita.malm@vll.se  
090-785 73 45