



Folkpartiet Liberalerna

Stockholms läns landsting ska vara Sveriges bästa arbetsgivare

Folkpartiet vill

- Uppvakta regeringen om att utöka vårdutbildningen i Stockholms län.
- Underlätta för utländska läkare och sjuksköterskor att få svensk legitimation.
- Belöna trogna medarbetare med särskild kompetens eller erfarenhet genom en särskild pott.
- Belöna chefer som lyfter och utvecklar sin verksamhet genom individuella lönesystem och bonuslöner.
- Uppmuntra till delaktighet i förändrings- och förbättringsarbete genom incitamentsprogram för alla medarbetare.
- Skapa ett system där medarbetare kan anmäla brister och risker för patientsäkerhet utan att själva riskera att anmälas till HSAN (hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd).
- Sätta av arbetstid för reflektion, handledning och vidareutbildning.
- Underlätta för personal, framför allt i primärvården, att förena patientarbete med forskning och utvecklingsarbete.
- Erbjud pensionerad vårdpersonal att arbeta vidare, med flexibla arbetsvillkor. Deras erfarenhet och arbetsinsats behövs, helt i linje med den flexibla pensionsåldern.
- Värdera tidigare yrkeserfarenhet inom annat yrke vid lönesättning av nyexaminerad medarbetare.
- Väga in faktorer som arbetsuppgifter och ansvar vid sidan av utbildning och typ av tjänst vid lönesättning.
- Prioritera personalgrupper med eftersatt löneutveckling
- Använda lönebidrag så att fler personer med funktionsnedsättning kan anställas
- Säkerställa att kvinnor inte mår sämre än män på sin arbetsplats och att kvinnors sjukfrånvaro kommer i nivå med männens.
- Införa en tjänst med specifikt ansvar för hälsofrämjande arbete på alla sjukhus.
- Införa hälsofrämjande arbete som en komponent i avtal och upphandlingsunderlag
- Ge särskilt stöd till utsatta yrkesgrupper i hälsoarbetet.
- Underlätta för långtidssjukskrivna att komma tillbaka till sitt gamla arbete eller hitta ett nytt
- Minska sjukfrånvaron till högst 5 procent per person och år.
- Nolltolerans för våld och hot mot verksamheternas medarbetare
- Fortsätta samverkan med kommunerna genom Vårdcollege för att förbättra vård- och omsorgsprogrammet
- Kvalitetssäkra den kliniska utbildningen av medarbetarna och introduktionen av nyanställda.
- Säkerställa att verksamheten bedrivs med rätt personalsammansättning
- Införa individuella handlingsplaner och fler karriärmöjligheter för att behålla värdefull kompetens
- Fortsätta med uppdragsutbildningar för IVA-sköterskor, anesthesi- och operationssjuksköterskor

- Säkerställa att högspecialiserade yrkeskategorier får rätt ansvar och rätt arbetsuppgifter efter avslutad utbildning.
- Utlandsrekrytera personal inom bristområden
- Hjälpa personer med utländsk vårdutbildning att få auskultations- och praktikplatser
- Fördela ST-platser utifrån kön, etnicitet och kulturell tillhörighet motsvarande samhället i övrigt.
- Ha gemensamma riktlinjer för chefsförsörjning
- Ha chefsprogram tillgängliga för alla personalgrupper.
- Kräva tydligt ansvar för strategisk utveckling, ekonomiska styrning, uppföljning av chefer.
- Införa traineeprogram för att säkra återväxten av kompetenta ledare och chefer.
- Skydda medarbetare som påpekar missförhållanden på sin arbetsplats, s.k. whistle blowers, och säkra en fortsatt god arbetsituation för dem.
- Omvandla landstingsdrivna vårdenheter till intraprenader, självständiga mindre resultatenheter, med större ansvar för den egna verksamheten. Småskalighet ger vardagsmakt.
- Ha budgetansvariga enheter av en sådan storlek att personalen ges en rimlig chans till både inflytande och förståelse för verksamhetens ekonomi.

Stockholms läns landsting ska inte bara vara den största utan också den bästa arbetsgivaren inom vård och omsorg. En förebild för andra arbetsgivare att ta efter och inspireras av. Vi konkurrerar inte som arbetsgivare enbart inom Stockholms län eller ens Sverige. För framtidens behov måste vi se bortom gränserna, i olika bemärkelser.

Folkpartiet liberalerna vill ge vårdpersonalen större frihet, ökat inflytande, mer tid för patienterna och bättre förutsättningar för ett hälsosamt och utvecklande arbetsliv. Vi vill ge förutsättningar att växa.

Medarbetarna är vår viktigaste resurs

Medicinen och maskinerna är viktiga, men vården fungerar inte utan vårdens medarbetare. Stockholms läns landsting har ca 45.000 anställda, vilket gör oss till en av landets största arbetsgivare och den klart dominerande inom vård och omsorg. Utöver detta har vi ett ansvar för alla anställda hos privata vårdgivare och olika entreprenörer genom att de vårdar länets patienter på landstingets uppdrag.

Folkpartiet liberalerna vill lyfta fram vårdpersonalen och en bra personalpolitik som ett redskap att ge patienter bra sjukvård. För att vara en attraktiv arbetsgivare måste landstingets organisation och ledarskap utvecklas. Vi måste ständigt kunna rekrytera, behålla och utbilda kompetent personal.

Fler arbetsgivare ger bättre villkor

Den ökade mångfalden inom vården har de senaste åren gett vårdpersonalen i Stockholms län fler arbetsgivare att välja mellan, vilket är en mycket positiv utveckling.

Under den senaste mandatperioden har vårdpersonal getts möjlighet att ta över och driva verksamheten på sin arbetsplats genom avknoppningar.

Maktspridning i vården

Det är i verksamheten kunskapen finns om hur verksamheten bäst ska skötas. Politikernas uppgift är att sätta upp mål och ekonomiska ramar. Till sin hjälp har de landstingets administration för att verkställa och följa upp beslut och kvalitet. Politiken bär ansvaret för att medborgarna får den vård de behöver men uppdraget utförs av professionerna i verksamheten. Fler vård- och arbetsgivare genom avknoppningar och privata aktörer bidrar till maktspridning i vården.

Högt i tak i vården och ökad patientsäkerhet

En öppen debatt kring beslut och vägval hör hemma i vården liksom i andra organisationer. Den ska kunna föras fritt också utanför landstingets ramar, i civilsamhället och medierna. Även med de högsta ambitionerna finns risk för fel och skador i sjukvården. Enligt vissa uppskattningar dör hundratals personer varje år bara i Stockholms län till följd av missbedömningar och felbehandlingar. Oavsett om uppskattningen stämmer måste alla risker minimeras. Medarbetare måste kunna anmäla brister och risker utan att själva riskera att straffas. Whistle blowers måste säkras en fortsatt god arbetssituation. Ett heltäckande system för kvalitetsuppföljning inom vården måste byggas upp. En resultatredovisning görs till allmänheten en gång per år. Detta gör vården säkrare för patienten samt ger vårdpersonalen möjlighet att se resultatet av sitt arbete och jämföra sin enhet med andra.

Friskare medarbetare

De som arbetar i vården har ett både fysiskt och psykiskt ansträngande jobb på ofta udda tider, och behöver få tid för eftertanke och personlig utveckling. Genom friskvård undviks sjukdom och vi får behålla våra duktiga medarbetare så länge som möjligt. Sjukskrivningstiden i landstinget har minskat och medarbetarna trivs allt bättre på sin arbetsplats. Men lanstinget kan ännu bättre och siffrorna ska bli lägre!

Kunnigare medarbetare

Möjligheterna att vårda och bota sjuka går ständigt framåt. Hälso- och sjukvården måste vara en kunskapsorganisation, våra medarbetare ska känna att de kan erbjuda den bästa tillgängliga vården. Kompetensutveckling är både ett krav och en möjlighet. Vårdpersonalen har egentligen ett dubbelt uppdrag: att behandla patienterna i dag och att öka sin kunskap så att de i morgon blir ännu bättre på att vårda. Detta ställer krav på att det finns tid avsatt för eftertanke och reflektion.

Fler medarbetare

Behovet av utbildad vårdpersonal är stort och kommer att öka. Utbildningsplatserna i Stockholms län räcker inte till för regionens framtida behov och fyrtioåringarna har börjat gå i pension. Samtidigt har Stockholmsregionen den klart största andelen läkare verksamma utanför sjukvården och en liknande situation för sjuksköterskor. En attraktiv personalpolitik är ett viktigt led i att attrahera nya medarbetare och få före detta medarbetare att återvända. För att klara framtida behov av vårdpersonal kan vi behöva ta hjälp både från andra länder och av pensionerad vårdpersonal. Landstinget behöver ha en beredskap för de stora kommande pensionsavgångarna. Personer som vill fortsätta arbeta ska uppmuntras, i linje med den flexibla pensionsåldern.

Bättre drivkrafter

Vården är ofta en givande arbetsplats, men det ska också ge en ordentlig betalning. Under det senaste årtiondet har löneutvecklingen inom vården varit god och Stockholms län ligger nu i täten i landet. Det beror delvis på en generell hög efterfrågan på arbetsmarknaden genom åren, delvis på att fler arbetsgivare inom vården har förbättrat medarbetarnas villkor. För att rekrytera och behålla kompetenta och duktiga personer måste vi som en god arbetsgivare förbättra drivkrafterna. På så sätt kan vi få bättre vård för skattepengarna, och nöjdare personal.

Valfriheten har varit viktig för vårdräkens attraktionskraft men samtidigt får inte trogna, kompetenta medarbetare som stannar länge hos samma arbetsgivare, halka efter i löneutvecklingen.