

A photograph of two healthcare workers in a hospital hallway. On the right, a woman with dark hair, wearing blue scrubs and a stethoscope, is looking towards the left. On the left, the back of another person's head and shoulders are visible. The hallway has yellow doors and a fire alarm pull station on the wall.

REGIONENS MEDARBETARE FÖRTJÄNAR BÄTTRE.

Vår plan för personalpolitiken



**VÅRT VÄRMLAND
KAN BÄTTRE**

VÅR UTGÅNGSPUNKT

Situationen inom den varmländska vården är ansträngd med långa väntetider, vårdplatsbrist och personal som har för få kollegor. Personalfrågan är och kommer vara den enskilt viktigaste frågan för att säkra en bra vård och korta köerna. Mer behöver göras för att förbättra arbetsvillkoren för alla undersköterskor, sjuksköterskor, läkare och våra andra 8000 medarbetare som bär upp den varmländska hälso- och sjukvården. Därför presenterar vi 16 punkter för en bättre personalpolitik. Det gör vi för att vi vet att Värmland kan bättre.

1. KONKURRENSKRAFTIGA LÖNER

Vi socialdemokrater vill arbeta aktivt för att höja yrkesgruppernas lönenivå så att lönerna blir mer konkurrenskraftiga än vad de är idag. Det är något vi har prioriterat under vår tid som opposition, exempelvis tillförde vi i senaste budgeten för regionen 100 miljoner kronor till höjda löner. Det är 20 miljoner kronor mer än det borgerliga styret. Lönen är en av de viktigaste faktorerna för att vi ska behålla och rekrytera personal. För det är genom mer personal som vi kan korta köer och förbättra den varmländska hälso- och sjukvården. Här ser vi att tydliga handlingsplaner behöver arbetas fram tillsammans med de fackliga organisationerna för att för vi ska kunna ta konkreta steg framåt i arbetet. För oss ska inga löner ligga under rikssnittet.

2. FLEXIBLA ARBETSMODELLER

Vi ska vara en region med heltid som grund, där alla medarbetare har möjlighet till en god arbetsdag och rätt till återhämtning. Heltid är en avgörande jämställdhetsfråga för att öka den ekonomiska jämställdheten och ge en trygg och tillräcklig pension. Men för att orka jobba heltid och för att vi ska lyckas skapa attraktivitet inom vårddyrkena behöver vi våga tänka utanför boxen och utveckla flexibla arbetsmodeller. Det bör ske utifrån verksamhetens förutsättningar och mellan de fackliga organisationerna och regionen.

3. MER TID TILL PATIENTERNA

Den administrativa bördan ökar och tiden till patienterna minskar. Våra skattemedel måste hanteras mer effektivt och användas till rätt ändamål. Därför vill vi att regionen tillsammans med de fackliga organisationerna gör en översyn kring hur vårdpersonalen kan få mer tid till patienterna och mindre tid till onödig byråkrati eller administrativa uppgifter som lika gärna kan skötas av andra yrkesgrupper.

4. KOMPETENSFÖRSÖRJNING FÖR FRAMTIDEN

Vi behöver arbeta hårdare för att möta behovet av kompetens i framtiden utifrån de demografiska utmaningarna vi har med en åldrande befolkning. Därför anser vi att man årligen behöver analysera och kartlägga aktuellt behov av rekrytering inom en fem- till tioårsperiod. Analysen ska utgå från förvaltningarnas handlingsplaner som inkluderar bedömningar av nuvarande och kommande behov, kommande pensionsavgångar och utbildningsvolym.

5. VÄRDESÄTT OCH DRA NYTTA AV DE RUTINERADE MEDARBETARNAS KOMPETENS

De erfarna och äldre medarbetarna i våra vårdnära yrken ska i högre utsträckning än idag få möjlighet att bidra i introduktionen av nyanställda genom mentorskapsprogram. På så sätt tar vi tillvara på erfarna kompetens och skapar tryggare väg in för den som är nyanställd.

6. SPECIALISERING PÅ ARBETSTID

Vi socialdemokrater vill se en tydligare organisering av utbildningstjänster där medarbetaren får trygga kollektivavtalsenliga villkor även under studietiden. Här skulle Vårdförbundets modell för Akademisk specialisttjänstgöring [AST] kunna ligga till grund för en särskild utbildningsanställning. Idag erbjuds sjuksköterskor möjligheten att specialisera sig med bibehållen lön. Vi vill arbeta för att fler yrkesgrupper som exempelvis undersköterskor, arbetsterapeuter och psykologer får samma möjlighet.

7. KONTINUERLIG TILLGÅNG TILL KOMPETENSUTVECKLING

Medarbetarnas möjlighet till kompetensutveckling stärker välfärden och ökar attraktiviteten i vården. Personalen behöver därför ges tid och möjlighet till regelbunden kompetensutveckling där de får ta del av aktuell forskning. Här vill vi se en förstärkning av praktiska forskning genom bättre och utvecklat samarbete mellan kommunerna, region och högre utbildning.

8. PERSONALUTSKOTT FÖR BÄTTRE STYRNING AV PERSONALPOLITIKEN

Efter 12 år av borgerligt styre behöver mer göras för att lösa de utmaningar som vi har inom personalområdet. Utifrån det arbetsgivaransvar vi har vill vi därför inrätta ett personalutskott under Regionstyrelsen för att ge personalfrågorna större utrymme. På så sätt kan vi följa utveckling på ett fördjupat sätt och kunna ta strategiska beslut inom området.

9. ETT TILLITSBASERAT LEDARSKAP PÅ ALLA NIVÅER

Vår ambition är att låta proffsen vara proffs med möjlighet att utveckla sin fulla potential och bidra till arbetsplatsens utveckling. Vi vill se ett tillitsbaserat ledarskap på samtliga nivåer. Genom tillit och strävan för en god välfärd av hög kvalitet bygger vi ett starkare samhälle. För att klara detta krävs en ordentlig satsning på utbildning, erfarenhetsutbyte och metodutveckling i tillitsbaserat ledarskap. För oss är det att gå hand i hand med verksamheten och inte fransäga sig ansvaret.

10. TRYGGA ARBETSPLATSER

För oss är det självklart att regionen ska vara en trygg arbetsplats för våra medarbetare. Hot eller otillbörlig påverkan mot välfärdens anställda är helt oacceptabelt. Våra arbetsplatser ska inte lida under en tystnadskultur, utan medarbetare ska både uppmuntras och känna trygghet i att uppmärksamma problem eller missförhållanden. Vi vill bland annat stärka skyddsombuden så att de får verktyg att jobba med organisatorisk och social arbetsmiljö.

11. UPPHANDLINGAR – EN CENTRAL DEL AV PERSONALPOLITIKEN

Regionen upphandlar för mångmiljardbelopp årligen. Det är en enorm marknad men oavsett driftform ska upphandlingen bidra till ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden. Här vill vi verka för att kollektivavtal krävs vid alla offentliga upphandlingar av Region Värmland. Upphandlingar behöver även utformas så att det finns möjlighet att följa upp och ställa krav på underentreprenörer i alla led samt att de värnar kvalité och trygghet för löntagaren.

12. BRYTA BEROENDET AV HYRPERSONAL

Det finns flera uppenbara skäl för att bryta beroendet av hyrpersonal. Kontinuiteten ökar för patienterna, patientsäkerheten ökar, kostnaderna minskar och arbetsmiljön förbättras. För att bryta beroendet av hyrpersonal anser vi att staten behöver gå in och reglera marknaden. Därför vill vi se att någon form av lagstiftning kommer på plats som hjälper regionerna att komma åt problemen.

13. REGIONALT SAMVERKANSORGAN MED KARLSTADS UNIVERSITET

Regionen behöver i större utsträckning samverka med Karlstads Universitet så att utbildningsplatserna matchar kompetensbehovet i Värmland. Här stödjer vi Vårdförbundets förslag om att inrätta ett regionalt samverkansorgan där representanter från de regionala aktörerna inom vård, lärosäten, profession och studenter inkluderas. En del av ett sådant råds uppdrag skulle kunna vara att göra årliga bedömningar av regionens behov av antal utbildningsanställningar.

14. MÖJLIGGÖRA ATT STUDERA OAVSETT BOSTADSORT

Genom en utbyggnad av lärcentrum i kommunerna driver vi socialdemokrater att fler ska kunna studera på distans utan att behöva flytta dit utbildningen finns. Exempelvis finns det nu på Torsby lärcentrum möjlighet att via Högskolan i Dalarna studera till sjuksköterska på distans. Vi vill att den möjligheten även ska kunna erbjudas från Karlstads Universitet och på fler lärcentrum i Värmland.

15. STOPPA MÄNS VÅLD MOT KVINNOR

Mäns våld mot kvinnor är ett utbrett och allvarligt samhällsproblem och utgör ett reellt hot mot folkhälsan. Vi vill använda personalpolitiken som ett verktyg för att upptäcka och agera gentemot mäns våld mot kvinnor, genom att frågan lyfts på arbetsplatser och stöd för anställda ur våld och en våldsamt situation stärks. Ett exempel på detta är att mäns våld mot kvinnor uppmärksammas i medarbetarundersökningar och medarbetarsamtal samt att det finns möjligheter att skapa kontakt till vidare stöd för den som utsätts för eller utsätter andra för våld, till exempel genom företagshälsovården.

16. NOLLTOLERANS MOT STRUKTURELL DISKRIMINERING

Välfärden ska vara en arbetsplats där man kan verka utan att möta strukturell diskriminering. Som medborgare ska man ha inflytande över välfärden man berörs av, men vi avvisar starkt tanken om att kunna välja bort välfärdsanställda baserat på etnisk bakgrund. Det är helt oacceptabelt och ska inte vara möjligt inom offentligfinansierad verksamhet. Därför ska all form av strukturell diskriminering baserad på kön, etnicitet, religion, sexuell läggning eller ålder motverkas.



Socialdemokraterna
VÄRMLAND

LÄS MER OM VÅR POLITIK PÅ:
www.socialdemokraternavarmland.se