



ÅTGÄRDER FÖR FLER KOLLEGOR OCH BÄTTRE VILLKOR INOM SJUKVÅRDEN



Socialdemokraterna
I STOCKHOLMSREGIONEN



ÅTGÄRDER FÖR FLER KOLLEGOR OCH BÄTTRE VILLKOR INOM SJUKVÅRDEN

Personalen är den absolut viktigaste resursen i sjukvården. Utan dem stannar allt. Vårdpersonalen går varje dag till jobbet för att se till att patienterna i Region Stockholm ska få den vård de behöver.

Regionpolitikernas uppgift är att se till att personalen får de förutsättningar som krävs för att ge rätt vård i rätt tid. Det har inte Moderaterna i Region Stockholm gjort. Sjukvården drabbas av återkommande kriser, där personalen tvingas trola med knäna för att garantera en trygg vård. Personalbristen i regionen har lett till landets längsta väntetider på akuten, vårdplatsbrist och att personalen arbetade mer än 1 miljon övertidstimmar förra året. Det räcker nu. Patienter och personal förtjänar mer.

Vi måste ta tillbaka kontrollen över vården för att ge vårdpersonalen bättre arbetsvillkor och fler kollegor. Det är det bästa receptet för att korta köerna i vården. Därför presenterar vi 33 åtgärder för en bättre personalpolitik.

FLER KOLLEGOR, BÄTTRE ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ

Ingen ska behöva gå till jobbet med en klump i magen och oroa sig för att de kommer att behöva arbeta övertid, bli lämnad ensam eller orsaka patienterna skada.

Våra förslag:

1. Fler vårdanställda på varje arbetspass för att höja grundbemanningen.
2. Nya arbetstider med rätt till återhämtning.
3. Minska treskiftsarbetet.¹
4. Rätt till introduktion för nyexaminerad vårdpersonal.
5. Erbjuder fler rotationstjänster mellan mottagning och arbete på vårdavdelning.
6. Utveckla och införa en metod för kunskapsöverföring som skapar förutsättningar för ny vårdpersonal att lära av mer erfaren.
7. Arbeta systematiskt för att ge medarbetare utökade möjligheter till inflytande och utveckling.
8. Ett mål om att medarbetare max ska arbeta var tredje helg.
9. Arbeta mot tystnadskulturen genom att inrätta en oberoende visselblåsarfunktion i regionen.
10. Öka personalinflytandet genom att säkerställa personalrepresentation i nämnder.



LÖN OCH LÖNEUTVECKLING

Lönen ska spegla vårdpersonalens insatser i vården genom ett helt yrkesliv. Det krävs också särskilda lönesatningar för vårdpersonal som arbetar dygnet runt med vården för de sjukaste patienterna.

Våra förslag:

11. Löner som är baserade på kompetens, erfarenhet, utbildning och akademiska och relevanta meriter och är kopplad till resultat och som bidrar till verksamhetens mål.
12. En lönesatsning för vårdpersonal inom dygnet-runt-vården.
13. Att utveckla arbetet med kompetensstegar som ett verktyg för en bättre löneutveckling för respektive yrkesgrupp.

¹Treskiftsarbete innebär arbete i tre skift dygnet runt (morgon-, kvälls- och nattskift).

FRIA ARBETSSKOR FÖR VÅRDPERSONAL

Som första region går vi fram med ett förslag på att införa fria arbetsskor för vårdpersonal. Det ska vara en rättighet för alla som jobbar i vården.

Vårt förslag:

- 14.** Fria arbetsskor genom att införa ett särskilt skobidrag på 1000 kr per år för vårdpersonal.



SATSA PÅ UTBILDNING

Vården behöver välutbildad vårdpersonal nu och i framtiden. Dagens brist på rätt utbildad personal måste tas på allvar. Vi vill göra en extrasatsning på 70 miljoner kronor för att fler ska få möjligheten att specialistutbilda sig med goda villkor.

Våra förslag:

- 15.** Starta en undersköterskeutbildning i regionens regi och höja grundkompetensen inom utbildningen.
- 16.** Införa specialistutbildning för sjuksköterskor, enligt Vårdförbundets modell², och öka antalet platser där bristen är störst.
- 17.** Öka antalet platser för läkare under utbildning³ och som gör specialisttjänstgöring.
- 18.** Erbjuder fler undersköterskor betald specialistutbildning.
- 19.** Stärkta utbildningsmöjligheter för biomedicinska analytiker och medicinska sekreterare
- 20.** Införa krav på att alla vårdgivare, inte bara de regiondrivna, ska delta i utbildningen av ny vårdpersonal.

² Akademisk specialistsjukskötersketjänstgöring, AST:en, enligt Vårdförbundets modell. Tjänsten ska vara en utbildningsanställning som är integrerad i verksamheten, och ha kollektivavtalsliknande villkor.

³ Allmän- och bastjänstgöring

KOMPETENSUTVECKLING GENOM HELA YRKESLIVET

Vårdpersonalen ska få växa och utvecklas som medarbetare.

Våra förslag:

- 21.** Göra en plan och strategi för kompetensutveckling och fortbildning för varje vårdanställd som anpassas efter vårdpersonalens behov.
- 22.** Införa en garanti för fortbildning inom all offentligt finansierad sjukvård som omfattar vårdpersonal och administrativ personal.
- 23.** Införa kompetensstegar kopplade till kompetensutveckling för samtliga yrkeskategorier.



CHEFER OCH LEDARSKAP

Vården behöver ledare som har kunskap och rätt förutsättningar att leda sina medarbetare. Det är regionens skyldighet att ge de bästa möjligheterna för vårdens ledare.

Våra förslag:

- 24.** Införa rätt till och krav på chefs- och ledarskapsutbildningar för chefer i vården.
- 25.** Sätta en gräns för antal medarbetare per chef.

FORSKNING

Både patienter och personal drar stor nytta av forskningen inom vården. Fler behöver bidra och få möjlighet att utveckla ny kunskap inom vården.

Våra förslag:

- 26.** Ställa krav på att alla vårdgivare, inte bara de regiondrivna, som arbetar på uppdrag av regionen ska bedriva forskning.
- 27.** Ge alla medarbetare rätt förutsättningar att forska inom sin anställning i vården och uppmuntra detta.
- 28.** Stärka handledningen och mentorskapet för nyblivna forskare.



SÄKRA FRAMTIDENS VÅRDPERSONAL

En klok personalpolitik kräver struktur och planering. Alldeles för länge har regionen inte tagit det uppdraget på allvar. Nu krävs ett omtag.

Våra förslag:

- 29.** Analysera kompetensförsörjningen årligen 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 utbildningsvolymer.
- 30.** Analysera varje beslut som påverkar hälso- och sjukvården utifrån effekter på kompetensförsörjning och utbildning, motsvarande de analyser som görs för ekonomi och miljö.
- 31.** Systematiskt införa kompetensförsörjningsstrategi och handlingsplan i verksamhetsplaneringar.
- 32.** Utforma mätbara mål kring kompetensförsörjning och utbildning
- 33.** Inkludera frågor om hur efterlevnaden av strategin uppfattas bland medarbetarna i regionens medarbetarenkät.

Vi vill att personalen ska få fler kollegor, bättre villkor och satsa på utbildning och kompetensutveckling.

Satsningarna möjliggörs genom utökade resurser till sjukhusen och vårdcentralerna, men även genom riktade insatser till utbildning och fria arbetsskor.

Det är dags att ta hand om de som tar hand om oss.

HÅLLER DU MED? RÖSTA PÅ SOCIALDEMOKRATERNA I REGION STOCKHOLM 11 SEPTEMBER.

Läs mer och bli medlem [här](#).