Stockholms läns landsting



Landstingsrådsberedningen

SKRIVELSE
2015-10-07

LS 2015-0297

Landstingsstyrelsen

# Motion av Jonas Lindberg (V) om arbetsmiljö på akutsjukhusen

Föredragande landstingsråd: Peter Carpelan

## Ärendebeskrivning

Jonas Lindberg (V) har till landstingsstyrelsen den 17 februari 2015 lämnat en motion 2015:6 om arbetsmiljö på akutsjukhusen.

## Förslag till beslut

Landstingsrådsberedningen föreslår landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta

*att* anse motionen besvarad.

## Landstingsrådsberedningens motivering

Stockholms läns landsting är en av Sveriges största arbetsgivare med cirka 44 000 medarbetare. De flesta arbetar inom hälso- och sjukvården samt kollektivtrafiken. Alliansen har under de senaste åtta åren prioriterat personal- och kompetensförsörjningsfrågorna, vilket givit resultat. I landstingets årliga medarbetarundersökningar ser vi en tydligt uppåtgående trend bland medarbetare som rankar Stockholms läns landsting som en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare.

Självklart finns det områden där vi kan och måste bli bättre. Arbetsmiljön kan på en del håll, till exempel vid akutsjukhusen, i perioder vara ansträngd. Alliansen har därför tagit initiativ till en landstingsövergripande kompetensförsörjningsstrategi som på ett samlat sätt ska penetrera

frågeställningar och lösningar för en långsiktig och hållbar kompetensförsörjning vid Stockholms läns landsting. En del av problemet är att vi idag saknar en del specialistkompetens bland både läkare och sjuksköterskor. För att råda bot på det problemet behöver såväl minoritetsregeringen som landstinget ta sin del av ansvaret. Stockholms läns landsting har ett system med så kallade uppdragsutbildningar med utbildningslön för att premiera sjuksköterskor att specialistutbilda sig. I praktiken innebär det att landstinget köper utbildningsplatser (100) utöver de reguljära utbildningsplatserna vid Karolinska Institutet. På läkarsidan utökar vi kontinuerligt AT-platserna och mellan 2013 och 2014 utökades platserna med hela 37 stycken. På ST-sidan kommer vi att behöva ta ett helhetsgrepp och dimensionera antalet ST-platser utifrån landstingets behov av en viss specialitet idag och i framtiden.

Kompetensförsörjningsstrategin kommer även att se över andra viktiga delparametrar såsom vidareutbildning, lönebildning och ledarskap. För att verksamheterna ska fungera på ett adekvat sätt behöver vi tillse att första linjens verksamhetschefer är väl rustade för att leda verksamheterna, vilket även inkluderar kunskaper om ekonomi och personal. Därför har Alliansen i sin budget givit landstingsstyrelsens förvaltning i uppdrag att se över behovet av och formerna för ett ledarskapsprogram för framtida chefer.

Forskningsstudier, som motionären beskriver, visar att arbetstider och schemaläggning kan påverka hälsan. Därför är det viktigt att landstingets verksamheter har tydliga rutiner och kunskap om arbetstidslagens regelverk. I det arbetet behöver landstinget centralt ta sitt ansvar för att underlätta verksamhetschefernas ansvar och arbete med schemaläggning. Med hjälp av IT-stödet Individuell Schemaplanering i landstingets personaladministrativa- och lönesystem Heroma underlättas den lokala bemannings- och schemaplaneringen. Dessutom pågår ett vidareutvecklingsarbete av schemaläggningssystemet i Heroma där landstinget samverkar med övriga landsting och leverantören.

I en föränderlig samtid vari teknikutvecklingen går allt fortare och nya metoder samt arbetssätt implementeras är det centralt att landstinget håller sig á jour med utvecklingen. Idag kan hälso- och sjukvården understundom uppfattas arbeta på ett hierarkiskt och föråldrat arbetssätt. Därför pågår det ett aktivt vidareutvecklingsarbete runtom i de landstingsdrivna verksamheterna. I det arbetet är naturligtvis hälsofrämjande arbetstider en viktig del. Utvecklingsarbetet syftar bland annat till att ta fram gemensamma rutiner för arbetstids- och bemanningsplanering för att standardisera, förenkla och effektivisera. I en organisation så stor som Stockholms läns landsting är det naturligt att vi, förutom att lära av andra,

lär av varandra. Södersjukhuset har till exempel genomfört ett förändringsarbete på akutmottagningen som innebär att medarbetarna erbjudits möjlighet att välja mellan olika arbetstidsmodeller, vilket varit både framgångsrikt och underlättat rekryteringen. De har dessutom implementerat ett system där medarbetarna arbetar i interprofessionella team och därmed aktivt motverkar det hierarkiska synsättet och stuprörstänkandet som alltför ofta kännetecknar hälso- och sjukvården. Ett annat exempel är Södertälje sjukhus som ska öppna en ny avdelning där de kommer testa en personalmix bestående av bland andra administrativ personal, undersköterskor och bespisningspersonal.

Läkare och sjuksköterskor ska framförallt träffa patienter i sin kliniska vardag. Arbetet med att se över och minska medarbetarnas administrativa börda pågår såväl lokalt som nationellt. I Alliansens senaste budget finns ett uppdrag till landstingsstyrelsen om att se över inrapporteringen som verksamheterna gör till hälso- och sjukvårdförvaltningen dels för att minska onödig administration och dels för att undvika dubbelarbete. Stockholms läns landsting behöver även se över vilka kompetenser som behövs i sjukvården. Det finns andra personalkategorier som är bättre lämpade att utföra arbetsuppgifter såsom administration, bespisning och städning än läkare och sjuksköterskor. Rätt kompetens på rätt plats till rätt arbetsuppgifter behöver genomsyra landstingets samtliga verksamheter.

Vid införandet av Framtidens hälso- och sjukvård blir det än viktigare med teamarbete i vården där samtliga hälso- och sjukvårdsprofessioner samarbetar. Därför behöver samtliga yrkeskategorier schemaläggas så även läkarna. För att underlätta resursplanering och schemaläggning av läkare har landstinget upphandlat IT-stödet GAT-personalplanering. Verktyget ska introduceras på samtliga akutsjukhus och vara heltäckande senast 2018 i enlighet med Alliansens budget. Vidare behöver samtliga lokala avtal och regler som ligger till grund för verksamheternas schemaläggning kartläggas och landstinget behöver införa enhetliga regler inom koncernen.

Motionären uppmärksammar, även historiskt sett, de mycket stora investeringar som Alliansen genomför i hälso- och sjukvården de kommande åren. I motionen uppmärksammas särskilt ny- och ombyggnationerna vid länets akutsjukhus och vikten av att landstinget kan erbjuda goda arbetsvillkor och hälsosamma arbetsscheman. Att förebygga fysiska och psykosociala risker och förändra arbetsorganisationen ställer också krav på väl fungerande IT-system. Detta är ett högprioriterat område inom ramen för bland annat 3R och översynen av landstingets IT-miljö i allmänhet och inom hälso- och sjukvården i synnerhet.

För att uppfylla de krav som ställs på ökad vårdkvalitet och patientsäkerhet behöver, som nämnts ovan, nya arbetssätt prövas för att befintliga personalresurser ska användas på ett ändamålsenligt sätt. Därför kommer medel från Alliansens satsning "Arbetsmiljölyftet" att särskilt inriktas på att stödja verksamheternas arbete för att utveckla arbetsorganisationen. För att landstinget även framgent ska vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare behöver arbetet med att bättre möta medarbetarnas önskemål om till exempel arbetstider inom hälso- och sjukvårdens dygnetrunt verksamhet prioriteras.

Stockholms läns landsting arbetar således aktivt på flera fronter för att förbättra och säkerställa en god arbetsmiljö för medarbetarna. Landstinget behöver och kan hela tiden bli bättre för att kunna attrahera, bibehålla och utveckla både dagens och morgondagens medarbetare.

**Beslutsunderlag**

Personalutskottets protokollsutdrag den 1 september 2015
Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 26 juni 2015
Motion 2015:6

Torbjörn Rosdahl

Peter Carpelan

Carl Rydingstam

§ 30
## Motion 2015:6 av Jonas Lindberg (V) om arbetsmiljö på akutsjukhusen
LS 2015-0297

### Ärendebeskrivning

Jonas Lindberg m.fl. (V) har till landstingsfullmäktige den 17 februari 2015 lämnat en motion 2015:6 om arbetsmiljö på akutsjukhusen.

### Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 26 juni 2015
Motion 2015:6

### Förslag och yrkande

Ordförande yrkar bifall till landstingsdirektörens tjänsteutlåtande.

S-ledamöterna, MP-ledamoten och V-ledamoten yrkar bifall till motionen

### Proposition

Ordföranden ställer förslagen mot varandra och finner att personalutskottet bifaller ordförandens yrkande.

### Personalutskottets beslut

Personalutskottet föreslår landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta

*att* anse motionen besvarad

*Reservation*
Reservation av S-ledamöterna, MP-ledamoten och V-ledmoten till förmån för det egna förslaget.

Beslutsexpediering:
LS
Akt

Landstingsstyrelsens förvaltning
*SLL personal*

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2015-06-26

LS 2015-0297

*Handläggare:*
*Jannike Wenke*

Landstingsstyrelsens
personalutskott

Ankom
Stockholms läns landsting
2015 -08- 19
Dnr LS 2015-0297
Rotel TV

# Motion av Jonas Lindberg (V) om arbetsmiljö på akutsjukhusen

## Ärendebeskrivning

Jonas Lindberg (V) har till landstingsstyrelsen den 17 februari 2015 lämnat en motion 2015:6 om arbetsmiljö på akutsjukhusen.

## Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 26 juni 2015
Motion 2015:6

## Förslag till beslut

Personalutskottet föreslår landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta

*att* anse motionen besvarad.

## Förvaltningens förslag och motivering

*Sammanfattning*
Jonas Lindberg (V) har lämnat en motion om arbetsmiljön på akutsjukhusen. I motionen föreslås att landstingsstyrelsen ska se över skiftarbete, veckoarbetstid och helgarbete i syfte att förbättra arbetsvillkoren och få fler att vilja arbeta inom vårdyrken. Vidare föreslås att landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden ska ges i uppdrag att kraftigt minska den administrativa bördan för vårdpersonalen.

Stockholms läns landsting bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Inom de landstingsdrivna verksamheterna pågår en vidareutveckling av arbetssätt och teamarbete där hälsofrämjande arbetstider är en viktig del av arbetet. Arbete för att minska onödig administration pågår såväl nationellt som inom landstingets verksamheter.

*Bakgrund*
Jonas Lindberg (V) har lämnat en motion om arbetsmiljön på akutsjukhusen. I motionen lyfts schemaläggningens påverkan på arbetsmiljön. Motionären yrkar att landstingsfullmäktige ska uppdra till landstingsstyrelsen att se över skiftarbete, veckoarbetstid och helgarbete i syfte att förbättra arbetsvillkoren och få fler att vilja arbeta inom vårdyrken. Vidare önskar motionären att landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden ska ges i uppdrag att kraftigt minska den administrativa bördan för vårdpersonalen.

*Överväganden*
I personalpolicyn för Stockholms läns landsting fastslås att landstinget ska främja en god hälsa hos de anställda och skapa förutsättningar för en bra balans mellan yrkes- och privatliv. Landstingets möjligheter att erbjuda stimulerande arbetsuppgifter, hälsofrämjande arbetsplatser och goda arbetsvillkor är framgångsfaktorer för att behålla erfarna medarbetare och säkra den framtida kompetensförsörjningen. Genom att erbjuda flexibla arbetstider och integrera frågor som rör schemaläggning och bemanning i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan landstinget vara ett attraktivt alternativ för de som vill arbeta inom vården.

Som motionären konstaterar har vetenskapliga studier visat att arbetstider och schemaläggning kan ha stor påverkan på hälsan. Att landstingets verksamheter har tydliga rutiner och hög kunskap om arbetstids-lagens regler är angeläget både i ett hälso- och arbetsmiljöperspektiv men också i ett ekonomiskt perspektiv.

Med hjälp av IT-stödet Individuell Schemaplanering i landstingets personaladministrativa- och lönesystem Heroma underlättas den lokala schema- och bemanningsplaneringen. Vidareutveckling av schemaläggningsstödet i Heroma pågår i samverkan med andra landsting och leverantören.

Medarbetarnas hälsa, utveckling och arbetsglädje är viktiga förutsättningar för landstingets konkurrenskraft. Inom de landstingsdrivna verksamheterna pågår en vidareutveckling av arbetssätt och teamarbete där hälsofrämjande arbetstider är en viktig del av arbetet. Utvecklingsarbetet syftar till att ta fram gemensamma rutiner för bemanningsplanering och individuell arbetstidsplanering för att standardisera, förenkla och effektivisera. Som exempel kan nämnas att Södersjukhuset har genomfört ett förändringsarbete på akutmottagningarna som innebär att

medarbetarna erbjudits möjlighet att välja mellan olika arbetstidsmodeller, vilket har varit framgångsrikt och underlättat rekrytering.

Uppföljningen av principer och värderingar i landstingets personalpolicy sker bland annat med hjälp av landstingets medarbetaruppföljning. När det gäller den psykosociala arbetsmiljön visar uppföljningen att hälsa och stress är ett prioriterat utvecklingsområde för landstingets verksamheter. Därför pågår också ständigt arbete för att utveckla och förbättra den psykosociala arbetsmiljön.

Framtidens hälso- och sjukvård förutsätter en bra samordnad planering av arbetstider för alla professioner. För att underlätta resursplanering och schemaläggning av läkare har landstinget upphandlat IT-stödet "Gat-personalplanering". Ett successivt införande av planeringsverktyget har inletts inom akutsjukvården.

Enligt framtidsplanens vision av nya arbetssätt är målsättningen att främja teamarbete och interprofessionell samverkan, där användarvänliga och välintegrerade IT-system bidrar till förenklad administration och ökad patientsäkerhet. I motionen uppmärksammas särskilt ny- och ombyggnationerna vid länets akutsjukhus och vikten av att landstinget kan erbjuda goda arbetsvillkor och hälsosamma scheman. Att förebygga fysiska och psykosociala risker och förändra arbetsorganisationen ställer krav på väl fungerande stödsystem och ett effektivt resursutnyttjande. För att uppfylla de krav som ställs på ökad vårdkvalitet och patientsäkerhet behöver nya arbetssätt prövas så att befintliga resurser används på ett ändamålsenligt sätt. Mot denna bakgrund kommer medel i landstingets projekt Arbetsmiljölyftet att särskilt inriktas på att stödja vårdverksamheternas arbete för att utveckla arbetsorganisationen.

I landstingets budget poängteras att personalbemanningen inom sjukvården ska utgå ifrån patienternas behov. För att möjliggöra genomförandet av framtidsplanen har landstingsstyrelsen i uppdrag att kartlägga de lokala avtal och regler som ligger till grund för verksamheternas schemaläggning och införa enhetliga regler inom landstinget. Förvaltningen genomför därför, i samråd med företrädare för landstingets bolag och förvaltningar, en översyn av arbetstidsområdet. Resultatet av kartläggningen inom arbetstidsområdet och implementeringen av "Gat-personalplanering" kommer att avrapporteras kontinuerligt i landstingsstyrelsens personalutskott.

Arbetet med att minska vårdpersonalens administrativa arbete pågår såväl lokalt som på nationell nivå. Stockholms läns landsting ser fram emot att få

ta del av de förslag som kommer läggas när utredningen om effektivare resursutnyttjande inom hälso- och sjukvården är klar i slutet av innevarande år.

Det pågår ständigt ett arbete med att se över den samlade inrapportering som verksamheterna gör till hälso- och sjukvårdsförvaltningen och landstingsstyrelsens förvaltning i syfte att undvika dubbelarbete och onödig administration.

I mål och budget för år 2015 (LS 2015-0039) har landstingsstyrelsen fått i uppdrag att säkerställa att kompetensen hos medarbetarna i vården tas tillvara på bästa sätt. Syftet är att minska administration och att den administration som är nödvändig ska hålla hög kvalitet och genomföras på effektivt sätt. Denna utredning är också mycket nära kopplad till det arbete med att se över vilka personalkategorier som ska genomföra vilka arbetsuppgifter som pågår. Syftet är att finna nya sätt att arbeta för att ta tillvara allas kompetens på bästa sätt och hålla en hög kvalitet på vården.

Vidare pågår det ett arbeta inom Stockholms läns landsting med att se över vårdens IT-system. Effektiva, ändamålsenliga och samordnade IT-system kan minska administration och göra den administration som behöver ske mer effektiv.

**Ekonomiska konsekvenser av beslutet**

Beslutet har inga ekonomiska konsekvenser

**Miljökonsekvenser av beslutet**

I enlighet med landstingets Miljöpolitiska program 2012-2016 har hänsyn till miljön beaktats och slutsatsen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbedömning i detta ärende.

Toivo Heinsoo
Landstingsdirektör

Maria Englund
Personaldirektör

Stockholms läns landsting

MOTION

Ankom
Stockholms läns landsting
2015 -02- 17
Dnr LS 2015-0297

Vänsterpartiet

2015-02-17

2015:6
Rotel TV

# Motion av Jonas Lindberg (V) om arbetsmiljö på akutsjukhusen

Arbetsmiljön är ansträngd på våra akutsjukhus i Stockholm, främst för undersköterskor och sjuksköterskor. En del verksamheter har haft nästan 30 procents personalomsättning per år. På en del avdelningar har de sjuksköterskor som jobbat längst bara varit där i två år. Slitsamma arbetstider med lite tid för återhämtning mellan passen, varvade dag- och nattjänster och för långa veckoarbetstider gör att många inte orkar fortsätta. Det uppger såväl fackliga företrädare, skyddsombud och de som själva slutar. Därför ser vi också stora rekryteringsproblem inom den akuta slutenvården, till skillnad från i den kommunala eller öppna vårdverksamheten där arbetstiderna ofta är bättre. Det är inte heller rimligt att vårdpersonal tvingas jobba varannan helg som på en del av våra akutsjukhus.

De senaste åren har det även blivit vanligare att personal anställs på så kallade treskiftsanställningar. Dag-, kvälls- och nattjänster blandas och kan ibland varvas hur som helst utan hänsyn till den enskilde medarbetarens behov av återhämtning. Till exempel räknas den dag medarbetaren kliver av ett nattpass som en ”ledig dag” trots att cirka sju timmars arbete redan sträckt sig in på detta dygn och medarbetaren behöver sova ut efter sitt arbetspass. Akutsjukhusen kan inte bli attraktiva arbetsgivare om vi inte gör något åt dessa föråldrade arbetstider. I slutändan handlar det om patienternas rätt till en säker vård. Statistik visar att incidenter och avvikelser tenderar att ske när medarbetare är utmattade och trötta, särskilt nattetid och efter långa arbetsskift. Tidigare har Stockholms läns landsting kortat veckoarbetstiden till 32 timmar för nattarbetare vilket är en anledning till att många fortfarande föredrar och orkar jobba enbart natt. En liknande satsning måste göras för att ta itu med de villkor som gör att medarbetare på olika sjukhus måste jobba treskift 36-38 timmar i veckan.

Alltfler vetenskapliga studier visar att det är rent ohälsosamt att blanda dag- och nattjänstgöring. Människor som jobbar skift har bevisligen större risk att utveckla svåra folksjukdomar som cancer, diabetes, hjärt- och kärlsjukdomar och depression. Vårdpersonal som jobbar med att vårda sjuka människor ska inte själva bli sjuka av sina arbetstider och villkor.

I en del landsting i Sverige har några verksamheter införskaffat datasystem som utvecklar hälsosammare scheman med hänsyn till medarbetarens individuella önskemål och verksamheternas behov. Likaså har en del vårdverksamheter också utvecklat belysningssystem som följer solens timmar, vilket gör att medarbetare som jobbar natt kan sova bättre på dagen.

Stockholms läns landsting

MOTION

Vänsterpartiet

2015-02-17

Flera rapporter, nu senast Inspektionen för vård och omsorg, varnar för att sjukvårdspersonalens administrativa börda ökar och att det utökade dokumentationsansvaret i sig kan utgöra en patientsäkerhetsrisk. Stockholms läns landstings beställar-/utförarmodell bidrar till att skapa krav på administrations- och dokumentationsredovisningar uppåt i organisationen, vilket tar tid från personalens tid med patienterna. Mycket av övertidsarbetet på sjukhusen handlar om att vårdpersonal stannar kvar för att just hinna med att dokumentera allt. Det är inte rimligt.

Vården är en verksamhet som behöver finnas tillgänglig dygnet runt och ska ha hög beredskap. Vi vet att det i framtiden kommer att bli nödvändigt att korta operationsköerna genom att förlägga en del av de selektiva operationerna till kvällar och helger. Detta ställer stora krav på Stockholms läns landsting att vara en god arbetsgivare med moderna och hälsosamma arbetstider och villkor för sin personal. Därför behöver stora insatser göras så att vi kan rekrytera och behålla fler sjuksköterskor och undersköterskor. Landstingets arbetsmiljölyft som bygger på en fond där olika verksamheter kan söka pengar har visat sig vara helt otillräcklig och har inte alls klarat av att på ett övergripande sätt ta itu med de stora utmaningarna i sjukhusens arbetsmiljö.

Med bakgrund i detta yrkar jag:

Att uppdra till landstingsstyrelsen att se över skiftarbete, veckoarbetstid och helgarbete i syfte att förbättra arbetsvillkoren och få fler att vilja arbeta inom vårdyrken.

Att uppdra till landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden att kraftigt minska den administrativa bördan för vårdpersonalen.

Jonas Lindberg (V)