Stockholms läns landsting

Forsknings- och personallandstingsråd

Peter Carpelan (M)

INTERPELLATIONSSVAR

2016-03-10 LS 2016-0229

Svar på interpellation 2016:7 av Håkan Jörnehed (V) om lönestopp vid jobbyte inom landstingsfinansierad verksamhet

Håkan Jörnehed (V) har ställt följande frågor till mig om lönestopp vid jobbyte inom landstingsfinansierad verksamhet.

1. Stödjer du förslaget att sjuksköterskor som byter arbetsplats inom landstinget inte ska få förhandla om sin lön?

2. Är det ett politiskt beslut att man inte får konkurrera med lön i Stockholms läns landsting vad gäller personal?

3. Gäller lönestopp vid jobbyte inom SLL bara sjuksköterskor eller finns det andra personalkategorier/grupper som detta lönestopp gäller?

4. Anser du att det är konkurrens på lika villkor när de privata vårdgivarna får konkurrera om personal med lön medan de offentliga inte tillåts till detta?

Som svar vill jag anföra följande:

Stockholms läns landsting är en av Sveriges största arbetsgivare. Merparten av medarbetarna arbetar inom hälso- och sjukvården. Det är inte ovanligt att medarbetare rör sig mellan olika avdelningar, kliniker och sjukhus. Som forsknings- och personallandstingsråd tycker jag att det är bra att våra medarbetare byter anställning för att bredda och utveckla sin kompetens. Däremot är det inte bra, för landstinget som arbetsgivare och huvudman för hälso- och sjukvården, om rörligheten blir alltför omfattande. Det påverkar kontinuiteten i hälso- och sjukvården negativt och försvårar för verksamhetsledningarna att klara av sina vårduppdrag.

Postadress	*Besöksadress*	*Telefon*	*E-mail*
Box 22550	Landstingshuset	08-737 25 00 *(vx)*	peter.carpelan@politik.sll.se
104 22 STOCKHOLM	Hantverkargatan 45		

Att byta anställning till likalydande tjänst med motsvarande arbetsuppgifter och ansvar enbart i syfte att höja lönen är inte hållbart i längden. Det bidrar till att lönekostnaderna stiger samtidigt som andra medarbetare får en sämre löneutveckling eftersom budgetutrymmet krymper. Därför ska våra sjukhus inte dränera varandra på medarbetare genom att tävla om lön i de fall som tjänsten är likalydande.

Däremot ska utbildning och vidareutbildning alltid löna sig. Inom ramen för kompetensförsörjningsstrategin behöver vi se över på vilket sätt vi kan få till en tydlig karriärs- och lönemodell även för sjuksköterskor och undersköterskor. I det arbetet tycker jag att vi kan lära av läkarna som har en tydlig karriärs- och lönemodell.

Beslutet har fattats av våra sjukhusdirektörer och är således inte ett politiskt beslut. Däremot ser Alliansen ett tydligt behov av ökad ägarstyrning inom Stockholms läns landsting. I praktiken innebär det bland annat att delar av personalpolitiken ska samordnas på ett landstingsövergripande sätt i syfte att stödja den långsiktiga kompetensförsörjningen. Det är mot bakgrund av detta som jag tagit initiativ till den landstingsövergripande kompetensförsörjningsstrategi som Personalutskottet håller på att arbeta fram. I det arbetet är även du, Håkan Jörnehed, högst involverad.

Det finns inget lönestopp inom Stockholms läns landsting. Däremot ska vi inte bidra till, en för koncernen osund intern lönekonkurrens, mellan våra sjukhus vad gäller likalydande tjänster. Detta gäller samtliga medarbetare inom landstinget. Stockholms läns landsting ska dock ha en lönebildning som premierar duktiga medarbetare vilka är nyckelpersoner i verksamheterna eller som valt att specialist- eller vidareutbilda sig.

Stockholms läns landsting har enbart arbetsgivaransvar för sina anställda medarbetare. Landstinget ska vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare med trygga anställningsvillkor, god arbetsmiljö samt tydliga karriärs- och lönemodeller. I det arbetet har vi kommit långt, även om det finns områden där vi kan och måste bli bättre. I medarbetarundersökningen för 2015 behåller vi det höga betyget (77) från föregående år. Jämlikheten har ökat. Arbetsmiljölyftet tillsammans med lokala initiativ har gjort att arbetsmiljön förbättrats. Denna positiva utveckling sammantagen och med ett ständigt pågående förbättringsarbete hoppas jag kommer att bibehålla Stockholms läns landsting som en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare även framgent.

Därmed anser jag interpellationen besvarad.

Stockholm den 10 mars 2016

Peter Carpelan