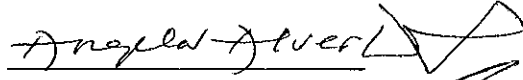
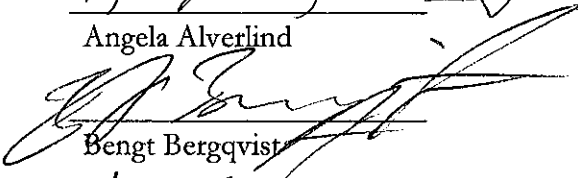
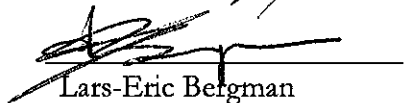


2012-09-24

Organ	Personalpolitiska utskottet		
Plats och tid	Landstingshuset, Hus 3, lilla konferensrummet, plan 2, den 24 september 2012, kl. 08.30-11.50.		
Beslutande	Bengt Bergqvist (S)	Ordförande	
	Lars-Eric Bergman (M)	Vice ordförande	
	Monalisa Norrman (V)	Ledamot	
	Anna Hildebrand (MP)	Ersättare	
Övriga deltagare	Björn Ahlnäs	Personalchef	§§ 46 - 53
	Anni Åsén	Personalstrateg	§ 48
	Anneli Ekman	Personalstrateg	§ 52
	Angela Alverlind	Pesonalstrateg, sekreterare	föredragande § 51
Utses att justera	Lars-Eric Bergman		
Justeringens plats och tid	Landstingshuset, hus 2, plan 3, 2012-09-28		
Sekreterare	 Angela Alverlind	Paragrafer 46 - 53	
Ordförande	 Bengt Bergqvist		
Justerande	 Lars-Eric Bergman		

Justerandes sign

Justerandes sign

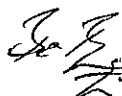
Utdragsbestyrkande

2012-09-24

## Innehållsförteckning

§ 46 Fastställande av föredragningslista.....	3
§ 47 Arbetsläget avseende uppdrag från styrelsen till PPU.....	3
§ 48 Motion angående avgångssamtal.....	4
§ 49 Särskild satsning läkarlöner .....	4
§ 50 Personalfrågor i delårsbokslutet .....	4
§ 51 Integration och mångfald som utvecklingskraft .....	5
§ 52 Arbetsmiljö .....	5
§ 53 Nästa sammanträde .....	5

Justerandes sign



Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

2012-09-24

## § 46 Fastställande av föredragningslista

Enligt reglemente för landstingsstyrelsen (§ 15) har preliminär föredragningslista över de ärenden som avses bli behandlade vid sammanträdet utsänts till ledamöter och ersättare.

### Personalpolitiska utskottets beslut

Preliminär föredragningslista fastställs som slutlig föredragningslista.

## § 47 Arbetsläget avseende uppdrag från styrelsen till PPU

På Landstingsstyrelsens sammanträde den 30 maj fick PPU i uppdrag att lämna förslag till yttrande för nedanstående punkter. Personalchef Björn Ahlnäs redovisade arbetsläget avseende:

1. hur landstinget kan förbättra arbetet med kompetensförsörjning och därmed hörande frågor som att ha rätt kompetensnivå/-mix för att bedriva en optimal verksamhet.

Björn Ahlnäs redovisade att ett projekt har påbörjats för att arbeta med Kapacitet och produktionsplanering. Erfarenhetsutbyte kommer att inledas med andra landsting.

2. hur landstinget kan förbättra arbetet med att få bort beroendet av hyrläkare utifrån patientsäkerhet och att i detta samband beakta kostnadsaspekt och arbetsmiljö (gäller även för arvodesanställda läkare).

Björn Ahlnäs redovisade att det inom pågår utredning och bl a görs översyn av riktlinjerna för arvodesanställningar och avtalet för interna stafetter.

3. en lönebildning som är attraktiv men som håller sig inom en rimlig ekonomisk ram.

Björn Ahlnäs redovisade att det har bildats ett löneråd för att behandla frågorna: finns det alternativa belöningssystem, kontinuitet genom personalpool, lojalitetsbonus mm.

4. vilka anställningsformer landstinget ska använda sig av och hitta alternativ till timanställningar

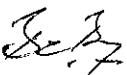
Björn Ahlnäs redovisade pågående en kartläggning över bl a vilka som är timanställda.

Björn Ahlnäs återkommer vid nästa PPU och lämnar lägesrapport från ovanstående utredningar.

### Personalpolitiska utskottets beslut

Har tagit del av informationen.

Justerandes sign



Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

2012-09-24

## § 48 Motion angående avgångssamtal

Mats El Kott har inlämnat en motion om att Jämtlands läns landsting ska införa ett systematiskt arbete med avgångssamtal kombinerat med samtal med personal som förefaller trivas i landstinget i syfte att bland annat ge förtroendevalda ett bra underlag för att fatta beslut.

Personalstrateg Anni Åsén redovisade de rutiner, riktlinjer och mallar som finns avseende avgångssamtal och medarbetarsamtal. Framfördes behov av controlling och återrapportering vid t ex årsbokslut avseende samtalen och att de genomförs enligt utarbetade rutiner. Detta även för att undersöka om det finns övergripande mönster som underlag för personalpolitiska åtgärder. Redovisning av översynen av regler, riktlinjer och uppföljning av avgångssamtal ska ske vid nästa Landstingsstyrelse.

### Personalpolitiska utskottets beslut

Har tagit del av informationen

## § 49 Särskild satsning läkarlöner

För att vara en attraktiv arbetsgivare och kunna konkurrera lönemässigt har Jämtlands läns landsting som ambition att ha en position i övre halvan i en nationell jämförelse av medellöner inom landstingen. Jämtlands läns landsting har tappat position främst avseende specialistläkares löner.

Björn Ahlnäs redovisade det förslag som framtagits för justering av läkarlöner fr om 2012-10-01 (se bilaga).

### Personalpolitiska utskottets beslut

Beslutar att godkänna utarbetat förslag angående särskild satsning på läkarlöner.

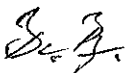
## § 50 Personalfrågor i delårsbokslutet

Björn Ahlnäs redovisade personalfrågorna i delårsbokslut per 2012-08-31.

### Personalpolitiska utskottets beslut

Har tagit del av redovisningen

Justerandes sign



Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

2012-09-24

## § 51 Integration och mångfald som utvecklingskraft

PPU:s sammanträde 2012-06-07 hade tema ”integration och mångfald som utvecklingskraft”. Inbjudna då var personer med utländsk bakgrund som delgav sina erfarenheter av att vara nyanställd i landstinget. Personalstrateg Angela Alverlind redovisade att fortsatt arbetet planeras med att tillsätta en arbetsgrupp bestående av representanter med utländsk bakgrund från olika yrkesgrupper för att utreda hur vi kan bereda utländsk arbetskraft en bra introduktion i landstinget och även ta tillvara deras erfarenheter och kunskaper från andra länder och kulturer.

### Personalpolitiska utskottet

Tog del av informationen, biföll förslaget att inrätta en arbetsgrupp och att fortsätta följa arbetet.

## § 52 Arbetsmiljö

Personalstrateg Anneli Ekman redovisade sjukfrånvaro och arbetsmiljödelen i delårsbokslutet samt pågående arbete inom Hälso- och arbetsmiljöteamet med bl a återkoppling av medarbetarenkäten, risk- och konsekvensanalyser utifrån omställningsarbetet, utvecklingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, landstingshälsans aktuella insatser, utveckling av administrativa system för att underlätta framtagande av sjukfrånvarostatistik samt behovet av teamets coachande roll men även controlerroll gentemot verksamheten.

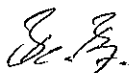
### Personalpolitiska utskottet

Har tagit del av informationen


## § 53 Nästa sammanträde

Nästa sammanträde äger rum den 31 oktober 2012 kl 08.30 - 12.00 i hus 3, plan 2, lilla konferensrummet.

Justerandes sign



Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Ledningsstab personal  
Björn Ahlnäs  
Tfn: 063- 14 75 09  
E-post: bjorn.ahlnas@jll.se

2012-09-07

## Särskild justering av vissa läkarlöner (LS/1328/2012)

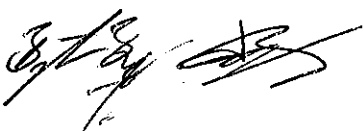
### Ärendebeskrivning

Landstinget har som arbetsgivare, för att vara attraktiv och kunna konkurrera lönemässigt, ambitionen att ha en position kring övre halvan i en nationell jämförelse av medellöner inom landstingen. Idag uppnår landstinget den nivån för de flesta personalkategorier och på flera ligger landstinget klart på den övre halvan. Undantag finns inom läkarkollektivet och framför allt specialisläkarens löner har klart tappat i position nationellt sett. De ligger nu i botten jämfört med övriga landet och framför allt ligger de klart under de norrländska grannlandstingen.

Idag råder en stor oro i verksamheten utifrån ett starkt missnöje med lönerna och konsekvenser i form av utdragna processer, där läkare inte accepterar löneläget, inte skriver på sina specialisttjänstgöringar, osund lönebildning med löneglidning som följd, men framför allt där utbildade specialister söker sig ifrån jämtlands län som arbetsgivare. Situationen har nu kommit till ett läge där den påverkar effektiviteten i verksamheten och negativt tillgänglighet, men också gör att landstinget hamnar i och riskerar att i än större grad hamna i ett stafettläkarberoende med de kostnader detta medför. En annan mycket negativ påverkan är att landstinget riskerar tappa en stor del av den strategiskt mycket stora investering landstinget gör i ST-utbildning för långsiktig specialistförsörjning, med att landstinget inte får behålla dessa när de klara för att gå över i en specialistfunktion.

Ska landstinget åstadkomma en mer långsiktig läkarförsörjning, ta vara på den stora investering landstinget gör i ST samt kunna minska stafettläkarberoendet är det nödvändigt att ha konkurrenskraftiga löner. Samtidigt är lönen inte ensam det enda kriteriet, utan landstinget behöver också göra en översyn av hur landstinget strategiskt ska arbeta med ST. Landstinget behöver utifrån kartlagda behov av specialister ha en rimlig dimensionering av ST så att landstinget kan erbjuda en bra utbildningsmiljö med kvalité men som också drar rimliga resurser i form av bland annat handledning. Den särskilda satsningen bör också omfatta distriktsläkare i glesbygd det vill säga de som är placerade i verksamheter i andra kommuner än Östersund, Krokoms och Åre samt överläkare.

En samstämmighet finns från verksamhetsföreträdare om nödvändigheten av att nu snarast vidta sådana åtgärder så att löneläget för våra specialisläkare, distriktsläkare samt överläkare justeras så landstinget hamnar i paritet med medellöneläget sett i ett nationellt perspektiv. En förändring bör på sikt medföra en minskning av beroende av stafettläkare vilket är en stor vinst.



En satsning för att komma i linje med ambitionsnivån i relation till ett nationellt perspektiv skulle kosta ca 4,5 miljoner kronor med en lönejustering enligt nedan.

- 57 specialistläkare à 2000 kronor/månad ger en årskostnad på 1,9 miljoner kronor inklusive sociala avgifter och arbetsgivaravgifter (34 560 kr/år per specialist)
- 138 överläkare à 750 kr/månad ger en årskostnad på 1,8 miljoner kronor inklusive sociala avgifter och arbetsgivaravgifter (12 960 kr/år per överläkare)
- 24 distriktsläkare à 2000 kronor/månad ger en årskostnad 830 000 kronor inklusive sociala avgifter och arbetsgivaravgifter (34 560 kr/år per distriktsläkare).

Satsningen finansieras inom ramen för en mer genomtänkt ST. Medellön för Underläkare ST i landstinget är 41 000 kronor/månad vilket ger en årskostnad 700 000 kr inklusive sociala avgifter och arbetsgivaravgifter. Till detta kommer kostnader för vikarie under randning, randningstillägg, utbildningskostnader mm på uppskattningsvis 150 000 kronor/år. En minskning av 5-6 ST-läkare motsvarar ungefär kostnaden för satsningen. ( idag har vi 114 medarbetare registrerade som Underläkare ST, vilket på årbasis motsvarar en investering om drygt 85 miljoner att värna.)

## Tjänstemannaförslag

1. Nedanstående läkarlöner justeras från och med den 1 oktober 2012 enligt följande:
  - Specialistläkare: 2 000 kronor per månad
  - Överläkare: 750 kronor per månad
  - Distriktsläkare, dock inte för de som är placerade i verksamheter i Östersunds, Krokoms eller Åre kommuner: 2 000 kronor per månad
2. Kostnaden för satsningen finansieras inom ramen för befintlig ST-verksamhet.

