

Svar på interpellation 2008:19 av Åke Askensten om avskedanden och andra personalminskningar inom landstinget

Åke Askensten (mp) har frågat mig följande:

1. Har du någon uppfattning om hur mycket personalminskningar den här mandatperioden kommer att innebära i utbetalningar till icke arbetande under 2008 och 2009?
2. Avser ni i den politiska majoriteten att fortsätta köpa ut personal istället för att prioritera arbetslinjen?
3. Anser du att det ska vara högt i tak i landstinget och att personal i fortsättningen ska kunna framföra kritiska synpunkter utan att för den skull tvingas bort från sina jobb?

Som svar vill jag anföra följande:

I budget för 2007 fattades beslut om omstrukturering av sjukvården i syfte att öka mångfalden av driftsformer och minska administrationen. Detta omställningsarbete har varit starkt decentraliserat och förvaltningar och bolag tog ett stort ansvar för den praktiska hanteringen när det gäller dialog med verksamhet och medarbetare med målet att de medarbetare som lämnade SLL skulle göra detta på bästa möjliga sätt och med fokus på dels verksamhetens behov och dels individens egna önskemål.

Resultatet av omställningsarbetet är att 715 utav SLL:s drygt 45 000 anställda har avslutat sin anställning. All personalavveckling har skett i dialog med de berörda medarbetarna och det har inte varit fråga om några personaluppsägningar. LSF var den förvaltning som procentuellt berördes mest av omställningen, 79 personer lämnade under året sin anställning. 495 personer avgick med särskild avtalspension (SAP) och 220 personer avgick med avgångsvederlag. Särskild avtalspension betalas bara ut till medarbetare som är över 61 år men ej ännu fyllt 65 och den betalas bara ut fram till 65 årsålder. Avsteg från regelverket har omfattat 33 personer. Detta har skett i fall där man utifrån verksamhetens behov ansett detta vara den lämpligaste åtgärden. Särskild avtalspension har bara erbjudits medarbetare vars tjänst inte återbesätts.

Målet att avvecklingen främst skulle gälla administrativ personal har uppfyllts då flertalet avvecklade medarbetare funnits på administrativa tjänster. Detta gäller även om det i redovisningen enligt titlarna ser ut som om vårdpersonal avvecklats i hög grad, dessa personer har dock haft administrativa uppdrag men med bibehållen yrkestitel. Den här typen av omstruktureringar av personalsammansättningen är en naturlig process och nödvändig utvecklingsåtgärd i en verksamhet av SLL:s storlek och liknande åtgärder har genomförts även under socialistiska majoriteter. Av de 600 mkr som avsattes för omstruktureringar är 517 mkr förbrukade.

Alliansens ambition är att åstadkomma en strategiskt långsiktig strukturförändring av verksamheten. Vården måste bli effektivare och bättre på att utnyttja sina resurser på rätt sätt då vårdbehovet ökar och vårdkostnaderna stiger utan att skatteintäkterna följer efter på samma sätt. Rätt personer ska göra rätt jobb, vilket inte alltid är fallet idag. Alliansen satsar aktivt på att få tillbaka människor och medarbetare i arbete och SLL genomför nu en satsning för att få tillbaka långtidssjukskrivna, och då framför allt långtidssjukskrivna kvinnor i arbete. Även korttidsfrånvaron är en fråga som SLL satsar hårt på och kommer att fortsätta att arbeta aktivt med under mandatperioden.

Det är högt tak i landstinget. Den politiska ledningen är beroende av att få höra vad medarbetarna i organisationen anser om förslag och idéer för att hela tiden kunna förbättra verksamheten och åtgärda brister. Vi har en stark tradition av meddelarfrihet inom landstinget och den ska vi värna om. Ingen medarbetare eller chef har tvingats bort från sin tjänst pga att de uttryckt kritik. Men när det gäller ledande chefer är det mycket viktigt att personen i fråga är beredd att genomföra den politiska ledningens och ägarens vision för att kunna göra ett bra jobb. Detta är en självklarhet inom både offentliga och privata verksamheter och en förutsättning för att kunna bedriva ett konstruktivt ledarskap.

Därmed anser jag interpellationen besvarad.

Maria Wallhager