

Utan medarbetare stannar landstinget

*Rödgrön vision för personalpolitiken
i Stockholms läns landsting*





2010-08-23

Investera i personalen

Stockholms läns landsting är en av landets tio största arbetsgivare och dessutom en av landets största upphandlare av varor och tjänster. Denna starka position ger möjlighet att på ett positivt sätt påverka utvecklingen, men det innebär också ett ansvar att vara pådrivande i en riktning som skapar bättre förutsättningar till ökad kvalitet i hälso- och sjukvården och övrig landstingsfinansierad verksamhet. I det sammanhanget är personalpolitiken en viktig strategisk fråga.

Landstinget ska vara en av regionens mest attraktiva arbetsgivare. Vi ska både ge möjlighet till och ställa krav på de anställdas utveckling. Upphandlad verksamhet inom såväl hälso- och sjukvård som inom kollektivtrafik, ska bedrivas med samma höga krav på aktiv personalpolitik som i den verksamhet landstinget bedriver i egen regi. Hälso- och sjukvården är en bransch som helt och hållet står och faller med medarbetarnas kompetens. Kontinuerlig kompetensutveckling och aktivt arbete med kompetensförsörjningen är en naturlig del av det personalstrategiska arbetet.

Att arbeta i Stockholms läns landsting ska ge möjlighet till utveckling. Medarbetare ska uppmuntras till personlig utveckling, söka nya utmaningar och göra karriär. Att investera i ökad kompetens ska löna sig, både för den enskilde och för verksamheten. Satsningar på kvinnligt ledarskap som påbörjades under den förra rödgröna mandatperioden har lett till att många i det privata näringslivet efterfrågar kvinnliga chefer med bakgrund hos Stockholms läns landsting. Så ska det vara. Landstinget ska ligga i framkant. Bara då kan vi konkurrera med privat sektor om den kvalificerade arbetskraften.

Under fyra år av borgerligt styre har de fackliga organisationerna och personalens unika kompetens om verksamheterna åsidosatts i beredningen av viktiga beslut. Efter en rödgrön valseger ska vi ändra på detta och sätta medarbetaren i centrum för landstingets utvecklingsarbete.

Landstingsfinansierad verksamhet skall ha en arbetsmiljö som främjar hälsa och trivsel hos personalen. Personalens medverkan i förändringsarbetet för en mer hälsofrämjande hälso- och sjukvård är en förutsättning för att det ska lyckas. Inom ramen för "Hälsofrämjande sjukhus och vårdorganisationer", enligt WHO:s koncept, ryms såväl friskvård på arbetstid som friskvårdsbidrag och satsningar på individuellt utformad rehabilitering, liksom fortbildning och utveckling av ny kunskap. Men vi vill inte nöja oss med det. När landstinget upphandlar entreprenörer ska vi ställa höga krav på god arbetsmiljö, förebyggande hälsovård för medarbetarna och givetvis kräva kollektivavtal. Landstinget ska bidra till att hålla hela Stockholmsregionen friskare genom sunda arbetsvillkor.



2010-08-23

Alla har rätt till ett arbete som inte sliter ut kropp och själ. Genom att utveckla arbetstidsmodeller som ger bättre möjligheter att anpassa arbetstiderna individuellt kan verksamheterna på ett bättre sätt beakta de olika förutsättningar som medarbetarna har. Människor har olika behov i olika faser i livet och det är viktigt att vara flexibel som arbetsgivare, när det finns möjlighet till detta.

Landstingets löner ska vara konkurrenskraftiga för att säkra en god personalförsörjning. Inom landstinget ska osakliga löneskillnader inte tolereras. Lönebildningen ska stödja goda verksamhetsresultat och stimulera medarbetare till positiv utveckling. Man ska inte behöva byta jobb för att få upp sin lön i nivå med vad som är rimligt i förhållande till utbildningsnivå och ansvar i arbetet.

Vi i de rödgröna partierna tror på mångfald i vården. Människors olika bakgrund är en tillgång. Diskriminering får inte förekomma. Alla chefer inom verksamheterna har ansvar för att motverka främlingsfientliga attityder eller fördomsfulla förhållningssätt. Särskilda utbildningsinsatser ska ske inom detta område, bl a för att öka HBT-kompetensen.

Modernt ledarskap

Ledarskap är en särskild kompetens och ska vara det viktigaste kriteriet vid rekrytering av chefer på alla nivåer. Ledarskapet är en mycket viktig framgångsfaktor för verksamhetens resultat och därmed också avgörande för effektiv användning av skattebetalarnas pengar. Landstinget ska på central nivå ta ett särskilt ansvar för ledarskapsutveckling i hela organisationen, från landstingsdirektören till första linjens chefer. Varje chef ska kommunicera och etablera verksamhetens värderingar och visioner i sin verksamhet. Varje chef ska tydligt ansvara för verksamhetsmål och resultat.

Kraven på ledarskap ser olika ut i olika delar av landstinget, men ökar högre upp i organisationen. Landstinget ska vara en organisation där chefer är engagerade och lyssnar på sina medarbetare, och där signaler om såväl goda resultat som olika typer av hinder eller problem ska tas tillvara i det löpande förändringsarbetet.

Patienters varierande vårdbehov ställer växande krav på att vårdens arbetsorganisation utvecklar samarbetet mellan olika kompetenser och underlättar teamarbete. Vårdens arbetsorganisation behöver även i ökande utsträckning ta vara på teamarbetets möjligheter i kvalitetsarbetet. Dessutom måste vårdens ersättningsmodeller på ett bättre sätt än idag stödja effektiv arbetsorganisation och systematiska arbetssätt, t ex tillämpning av Lean.

- Landstingets ledarskapsutveckling och chefsförsörjning ska vara ett koncernansvar



2010-08-23

- Hälsa- och sjukvårdens verksamheter ska i allt högre utsträckning utveckla teamarbete
- Systematiska arbetssätt ska genomsyra hälso- och sjukvården
- Vårdens ersättningsmodeller ska stödja effektiv arbetsorganisation och systematiska arbetssätt, t ex tillämpning av Lean

Inför rätt till heltid

Arbetstidens förläggning ska utgå från verksamhetens behov, men också i så hög grad som möjligt beakta de enskilda medarbetarnas önskemål. Ofrivilligt deltidssarbete ska inte förekomma i landstingets verksamheter, och medarbetare som begär ökning från deltid till heltid ska ha rätt till detta.

Verksamhet med många deltidsanställda och många vikariat får svårt att planera och problem med sitt utvecklingsarbete. Korta tidsbegränsade anställningar innebär dessutom ofta ensidiga arbetsuppgifter, mindre frihet och sämre möjligheter till utveckling i jobbet. Fler kvinnor än män får tidsbegränsade anställningar. Den typen av orättvisor i arbetslivet bidrar starkt till att klyftorna mellan kvinnor och män består livet igenom. Vi i de rödgröna partierna anser att det är en viktig politisk uppgift att motverka detta.

En hög andel heltidsanställda och en hög andel tillsvidareanställda medarbetare ger kontinuitet, gynnar patientsäkerheten och verksamheternas kvalitetsutveckling, och ökar jämställdheten mellan kvinnor och män.

- Medarbetarna ska ha möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning
- Heltidsanställning ska vara en rättighet och deltid en möjlighet för medarbetarna
- Tillsvidareanställning ska vara huvudsaklig anställningsform i landstinget
- Vikariat och andra typer av korttidsanställningar ska minska, inte öka

Rekrytering för ökad kvalitet

Landstinget ska ta ett samlat ansvar för att personal- och kompetensförsörjningen fungerar i hela organisationen. Genom en kontinuerlig dialog med utbildningshuvudmännen – kommunerna och högskolorna – ska rekryteringen av välutbildade medarbetare säkras. Rekryteringen ska också främja en jämställd bemanning och lönesättning inom landstingskoncernen, och särskilda insatser för att rekrytera män till hälso- och sjukvården ska göras.

Hälso- och sjukvården har återkommande bekymmer med brist på olika typer av specialister. Landstinget måste ta ett tydligt koncernövergripande ansvar för special-



2010-08-23

listutbildningen så att bristsituationer inte uppstår. Samordning av ST-tjänster för att bättre svara upp mot behoven av specialister är en nödvändighet. När det gäller specialistutbildning av sjuksköterskor måste en översyn genomföras i syfte att dels identifiera orsakerna till de återkommande bristsituationerna, och dels utröna vilka samlade behov av specialistsjuksköterskor som måste tillgodoses. Arbetsbyten och dubbelspecialisering är möjligheter som ska stödjas i ökad utsträckning. Genomförandet av Hälsoval Stockholm ska leda till att ersättningssystemen i verksamheter som omfattas av landstingets vårdval får bättre möjligheter till rekrytering av nödvändig kompetens så att bristsituationer kan undvikas.

Vid sidan om landstingets egen vårdverksamhet är det viktigt att övriga vårdföretag av olika slag, inte minst de privata tandläkarmottagningarna, medverkar till bra kompetensförsörjning genom att ge utrymme för verksamhetsförlagd utbildning och genom att se till att det finns bra handledare.

En långsiktig bemanningsplan är en del av landstingets generella kvalitetsarbete. Varje enhet har ansvar för att planera sin rekrytering på kort och lång sikt så att det inte uppstår problem med bemanning eller arbetsmiljö. Landstinget ska också vid behov rekrytera kompetens från utlandet och i förekommande fall utveckla samarbete med t ex läkarutbildningar utanför Sverige.

En bemanning med alltför stor andel vikarier och inhyrd personal hämmar verksamheternas utveckling. Bristande kontinuitet drabbar patienterna och leder som regel till onödigt höga kostnader. Samtidigt kan vikariat och korta anställningar ge underlag för framtida rekrytering till långvarig anställning. Genom att upprätta ett bemanningscentrum inom landstinget kan framtida rekrytering underlättas samtidigt som behovet av tillfälliga bemanningsinsatser tillgodoses på ett bättre sätt. De medarbetare som väljer att vara resurser på bemanningscentrum ska i huvudsak vara tillsvidareanställda. Medarbetarna i bemanningscentrum blir dessutom en viktig tillgång för ökad kunskapsspridning och erfarenhetsutbyte mellan olika enheter.

- Landstinget ska aktivt påverka de statliga utbildningshuvudmännen och de gymnasiala vårdutbildningarna så att utbildningens innehåll och antalet utbildningsplatser på sjuksköterske-, läkar- och olika specialistutbildningar svarar upp mot vårdens bemannings- och kompetensbehov
- Särskilda rekryteringsinsatser ska riktas till män för att eftersträva en mer jämställd bemanning i vården
- Landstinget ska ta ett tydligt koncernövergripande ansvar för specialistutbildningen inom hälso- och sjukvården
- Landstinget ska inrätta ett bemanningscentrum
- Privata vårdföretag ska vara med och ta ansvar för att möta behovet av verksamhetsförlagd utbildning och se till att det finns bra handledare



2010-08-23

Öka jämställdheten

Landstingets personalpolitik bygger på att samtliga anställda har lika rättigheter oavsett kön. All statistik ska vara könsuppdelad. Landstinget ska göra särskilda satsningar på att stärka kvinnligt ledarskap, rekrytera fler män till vården och undanröja osakliga löneskillnader. Landstingets personalpolitik ska också uppmuntra medarbetarnas ansträngningar att dela ansvar för hem och barn lika inom familjen. Löneutvecklingen ska inte påverkas av föräldradighet. Ensamstående föräldrars situation ska beaktas vid arbetstidsförläggning.

Det krävs extraordinära åtgärder för att ta bort de mångåriga strukturella problem som finns inom lönebildningen och som leder till omotiverade könsrelaterade löneskillnader. Kvinnodominerade yrken som ligger efter jämförbara grupper lönemässigt ska prioriteras i lönebildningen.

- Aktivt jämställdhetsarbete ska genomsyra hela landstingets personalpolitik
- Antalet kvinnor på chefspositioner ska motsvara andelen kvinnor i organisationen som helhet
- Certifierad jämställdhetsutbildning ska vara en merit vid chefstillsättningar
- En särskild belöningsmodell ska tas fram för verksamheter som minskar löneskillnaden mellan kvinnor och män

Medarbetarnas delaktighet en resurs i förbättringsarbetet

Alla medarbetare inom landstinget bygger upp en unik kompetens i sitt arbete. Aktiv samverkan mellan fackliga organisationer och verksamhetsledning, regelbundna arbetsplatsträffar på enhetsnivå och kontinuerliga utvecklingssamtal med enskilda medarbetare ger ett viktigt stöd i verksamheternas löpande förbättringsarbete. När alla medarbetare på det här sättet ges möjlighet till ökat inflytande över sin arbetssituation ökar kvaliteten i verksamheten.

Stockholms läns landsting ska eftersträva att ha landets bästa samverkansavtal med de fackliga organisationerna. Strukturella beslut på central nivå i landstinget måste tillföras underlag som fångar upp medarbetarnas kunskap och erfarenheter i både landstingets egen verksamhet och landstingsfinansierad verksamhet som bedrivs av entreprenörer. Detta gäller såväl hälso- och sjukvården, kollektivtrafiken som övrig verksamhet. Därför skall landstinget ingå samverkansavtal med de fackliga organisationerna som omfattar även strukturella beslutsprocesser på övergripande nivå. Beredning av viktiga beslut måste med nödvändighet ta tillvara medarbetarnas kompetens på ett bättre sätt än idag.

Även etablering av olika arbetstidsmodeller som är anpassade till arbetsuppgifterna och satsningar på arbetsbyten och mentorskap är viktiga verktyg för att öka personalens inflytande över sin arbetssituation och karriärutveckling.



2010-08-23

Medarbetare inom delar av närsjukvården ska erbjudas ett ökat inflytande genom att kunna organisera sig i självstyrande enheter, så kallade intraprenader, som ges stor självständighet och möjlighet att använda ekonomiska överskott till förbättring av den egna verksamheten.

Landstinget ska ta initiativ till att stärka medarbetarnas meddelarskydd i samtliga landstingsfinansierade verksamheter. Detta ska i första hand ske genom en förändring av lagstiftningen, och i andra hand genom avtal.

- Stockholms läns landsting ska ha Sveriges bästa samverksansavtal med de fackliga organisationerna
- Fler självstyrande enheter/intraprenader ska startas inom delar av hälso- och sjukvården
- Lagstifta om meddelarskydd för medarbetarna i all skattefinansierad verksamhet

Underlätta utbildning och karriär

Medarbetarnas vidareutbildning och utveckling är oerhört viktig för en verksamhet – inte minst i en så kunskapsintensiv bransch som hälso- och sjukvården där nya forskningsframsteg görs dagligen. För att möta upp utvecklingen inom vården ska kompetensutveckling vara en naturlig del av jobbet. All personal ska omfattas av kontinuerlig kompetensutveckling. Möjligheterna till vidareutveckling ska vara generös. Det ska vara attraktivt att skaffa sig en specialistutbildning. Varje enhet ska ha en utbildningsplanering och avsätta resurser till detta.

Synen på utbildningens betydelse begränsas inte endast till gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar utan omfattar också kompetens förvärvad på annat sätt. Den som är anställd inom landstinget ska vara trygg i att den egna kompetensen inte slarvas bort. Kontinuerlig kompetensutveckling för alla yrkeskategorier innebär att landstinget ska säkra verksamheternas kompetensbehov över tiden. Behovet av kompetensutveckling skall prövas varje år i utvecklingssamtal med närmaste chef.

Det ska vara möjligt att göra karriär inom landstinget. Ett väl utfört arbete ska belönas såväl med lön som med möjlighet till befordran och ökat ansvar och ökade befogenheter. Möjligheterna till karriärutveckling skall följas upp så att strukturella skillnader, exempelvis beroende på kön, inte uppstår. Vårdens olika titel- och karriärnivåer ska ses över för att ta bort karriärmässiga återvändsgränder (exempelvis biträdande överläkare). Arbetsbyten ska stimuleras aktivt genom bl a erbjudanden om praktik i annan verksamhet och möjligheter till dubbelspecialisering.

Med stigande ålder förändras medarbetarnas möjligheter att göra olika insatser. Samtidigt förvärvas i ökande grad erfarenhet och kompetens som är viktig för vårdens utveckling. Landstinget som arbetsgivare måste bli bättre på att erbjuda de äldre



2010-08-23

medarbetarna anpassningar av arbetsuppgifterna och ta vara på den förvärvade kompetensen. Det kan ske genom att t ex erbjuda handledaruppgifter, mentorskap, möjlighet att på betald arbetstid dokumentera viktiga erfarenheter eller arbetsbyte till en tjänst som inte är så fysiskt krävande.

- Alla anställda i landstinget ska ha rätt till vidareutbildning och utveckling i sin yrkesroll, och erbjudas kompetensutveckling i samband med de årliga utvecklingssamtalen med sin chef
- En översyn av hierarkier och titlar inom vården behövs för att eliminera återvändsgränder på karriär- och lönestegar
- Alla medarbetare som har fyllt 58 år ska erbjudas regelbundna hälsosamtal i syfte att i möjligaste mån anpassa tjänsterna så att den enskildes kompetens kan komma till sin rätt på bästa möjliga sätt
- Ett mentorskapsprogram ska utvecklas för att ge bättre stöd till nyutbildade medarbetare

Friska medarbetare på friska arbetsplatser

Anställda inom Stockholms läns landsting har rätt till en god arbetsmiljö. Alla landstingets arbetsplatser ska arbeta hälsofrämjande och personalen ska ha ett avgörande inflytande över arbetsmiljöns utformning.

Landstinget skall vara en arbetsgivare som prioriterar personalens hälsa. Hälsoekonomiska studier visar att det lönar sig att förebygga ohälsa. Det systematiska arbetet med att minska sjukskrivningarna ska fortsätta. Landstinget ska i samarbete med försäkringskassan arbeta för att förbättra rehabiliteringsarbetet bland landstingets personal genom individuellt utformade insatser. Vid stressrelaterade tillstånd ska projekt med rehabilitering i gröna miljöer prövas, exempelvis enligt den modell som utvecklats vid Statens lantbruksuniversitet i Alnarp. Ingen medarbetare ska behöva vara rädd för att förlora jobb eller försörjning på grund av ohälsa.

Landstinget skall ha en arbetsmiljö som främjar hälsa och trivsel hos personalen. Detta ska uppnås genom att WHO:s koncept ”Hälsofrämjande sjukhus och vårdorganisationer” införs. Målet är att vården i framtiden ska bli mer hälsofrämjande genom att man satsar på friskfaktorer i vårdmiljön, s k läkande miljöer. Det handlar om lokalernas utformning, om arbetssätt och om möjlighet till helhetssyn. Utgångspunkten i WHO:s koncept är goda arbetsvillkor för medarbetarna och omsorg om deras egen hälsa. I detta ryms såväl friskvård på arbetstid som friskvårdsbidrag, fortbildning och utveckling av ny kunskap.

Våld eller hot om våld förekommer på landstingets arbetsplatser. Som arbetsgivare har landstinget skyldighet att utforma och utrusta arbetsplatserna så att risker för våld och hot förebyggs.



2010-08-23

Vid t ex influensaperioder med fara för stor smittspridning inom känsliga verksamheter i hälso- och sjukvården, ska landstinget pröva möjligheten att kompensera för effekterna av karensdagen för den berörda personalen. Sjuknärvaro kan leda till ökad risk för smittspridning och allvarligt försämrad patientsäkerhet. En översyn ska ske i syfte att öka kunskapen om sambandet mellan sjuknärvaro och minskad patientsäkerhet.

- Systematiskt arbetsmiljöarbete ska vara etablerat på alla arbetsplatser i landstinget, i nära samarbete med de fackliga organisationerna, skyddsombud och berörda myndigheter
- WHO:s koncept ”Hälsofrämjande sjukhus och vårdorganisationer” ska införas för att utveckla verksamheternas hälsofrämjande arbete
- Utökade möjligheter för medarbetare att schemalägga friskvård
- Landstingets verksamheter ska säkerställa att det finns rutiner för att förebygga, uppmärksamma, rapportera och följa upp arbetsrelaterat våld och hot
- Sjukfrånvaron ska minska genom aktiva hälsofrämjande insatser inom förebyggande hälsovård och bättre arbetsmiljö
- Samarbetet med Försäkringskassan ska utvecklas för att få en effektivare och mer individuellt utformad rehabilitering när landstingets medarbetare drabbas av ohälsa
- Landstinget ska öka patientsäkerheten genom att täcka upp för medarbetarnas karensdag i sjukförsäkringen vid situationer med särskilt allvarlig risk för smittspridning

Löneutveckling med koppling till verksamhetsresultat

Löneutveckling ska ges differentierat utifrån tydliga lönekriterier där t ex ansvar, kompetens, utveckling, engagemang och grad av måluppfyllelse kan ingå. Lönebildningen ska stimulera bra verksamhet och bidra till att trygga personalförsörjningen. Lön ska inte användas som ett konkurrensmedel inom landstingskoncernen. Osakliga löneskillnader beroende på kön, etnisk tillhörighet eller annan diskriminerande grund ska inte tolereras.

Hälso- och sjukvården har återkommande bekymmer med brist på olika typer av specialister. Genom att uppmuntra medarbetare att investera i ökad kompetens kan bristsituationer till viss del undvikas. Det ska löna sig för den enskilde och för verksamheten. Lönebildningen ska bidra till att aktivt stödja och stimulera specialistutbildning. Särskilt verksamhetsstöd kan aktualiseras vid risk för allvarliga bristsituationer.

Vi rödgröna vill uppmuntra och stimulera kvalitetsarbete och ser gärna att personalen själva får del av det utrymme som ökad effektivitet skapar. Prestationsrelaterade löneinslag i olika former kan gynna effektiviteten, utan att patientbemötandet försummas. Incitamentsprogram i landstingets verksamhet där uppnådda eller överträffade resul-



2010-08-23

tatmål belönas genom lönetillägg är en möjlighet som kan prövas i ökad omfattning. S:t Eriks ögonsjukhus och Södersjukhuset har belöningsmodeller som kan tjäna som förebild.

- Prestationsrelaterade lönetillägg kopplade till verksamhetens mål är en möjlighet som kan prövas inom delar av landstingets verksamhet
- Löneutvecklingen är ett medel som ska användas i landstingets strävan att vara en attraktiv arbetsgivare
- Nolltolerans mot osakliga löneskillnader

Spegla mångfalden

Människor med utländsk bakgrund ställs alltför ofta vid sidan av arbetsmarknaden. Den kulturella och etniska diskrimineringen måste upphöra. Landstinget bör införa tydliga mångfaldsmål för rekrytering och värdesättande av kulturkompetens och kunskaper i främmande språk.

Landstinget ska ha ett aktivt mångfaldsarbete som genomsyrar såväl rekrytering, lönesättning som ledarskapsutveckling. Landstinget ska också motverka alla tendenser till rasism eller diskriminerande bemötande av personal eller patienter på grund av etniskt ursprung eller andra diskrimineringsgrunder.

Även människor med funktionsnedsättning står i större utsträckning än andra utanför arbetslivet. Landstinget måste gå i bräschen för att varje människa ska ses som en tillgång för samhället och aktivt ta sin del av ansvaret för funktionsnedsattas rätt till arbete.

- Landstingets personalsammansättning ska spegla mångfalden i Stockholms län
- Mångfaldsmål ska utvecklas i landstinget där kulturkompetens och kunskaper i främmande språk ges ökad betydelse vid rekrytering
- Landstinget ska inrätta 150 nya tjänster för personer med funktionsnedsättning, en del av dessa tjänster kan ha lönebidragsanställning som grund

Landstingsfinansierad verksamhet har samma ansvar

När landstinget upphandlar entreprenörer ska vi ställa lika höga krav på arbetsmiljö, förebyggande hälsovård för medarbetarna och givetvis kollektivavtal som på verksamhet som drivs i egen regi. Landstinget som beställare och upphandlare ska bidra till att hålla hela Stockholmsregionen friskare genom sunda arbetsvillkor.

Hälso- och sjukvården är en bransch vars utveckling helt och hållet står och faller med medarbetarnas kompetens. Kontinuerlig kompetensutveckling och aktivt arbete med kompetensförsörjningen är en naturlig del av det personalstrategiska arbetet.



2010-08-23

Alla vårdföretag måste vara med och ta ansvar för detta genom bl a platser för verksamhetsförlagd utbildning, utbildade handledare och samverka med olika utbildningsanordnare.

Grunden för en bra kollektivtrafik är engagerade medarbetare som trivs med sitt arbete. Rätt till rimliga pauser i arbetet, kompetensutveckling, säkerhetsarbete som ger trygghet och möjligheter till inflytande vid viktiga förändringar är några exempel på villkor som behöver förbättras. Idag uppfattas anställningar inom kollektivtrafiken i alltför hög utsträckning som genomgångsyrken. Landstinget är inte arbetsgivare för medarbetarna inom kollektivtrafiken, men måste i sin roll som huvudman för kollektivtrafiken säkra bra arbetsvillkor för de anställda hos trafikutövarna och säkra en bra kompetensförsörjning.

I samarbete med trafikutövarna ska landstinget se över möjligheterna till bättre fortbildning och utveckling inom kollektivtrafikens olika yrken, och en bättre kompetensförsörjning inför framtida rekryteringsbehov.

En stor andel varor och tjänster som landstinget ansvarar för och finansierar är helt eller delvis upphandlad. Det är viktigt att landstinget som upphandlare utgör föredöme och enbart tecknar avtal med seriösa företag, alltid handlar vitt och kräver att de företag som anlitas ska ha kollektivavtal med berörda fackliga organisationer. Skattepengar ska aldrig gå till företag som utnyttjar sin personal genom dåliga arbetsvillkor, till fuskande leverantörer eller till brottslig verksamhet.

Det räcker inte att bara ställa krav vid upphandlingstillfället. Landstinget måste löpande göra uppföljningar och en noggrann seriositetsprövning som säkrar att leverantörerna har betalat skatter, sociala avgifter och avtalsenliga löner. Samma krav som ställs på leverantörer ska ställas på eventuella underleverantörer.

- Krav på kollektivavtal vid upphandlingar i all verksamhet
- Som huvudman för kollektivtrafiken ska landstinget verka för bättre villkor för medarbetarna i syfte att stödja verksamhetens kvalitetsutveckling
- Landstinget ska inrätta bättre rutiner för systematisk löpande seriositetsprövning av anlitade leverantörer och eventuella underleverantörer