

# Regionen som arbetsgivare och upphandlare

Som arbetsgivare bär Region Skåne ansvar för var och en av sina anställda. Personalpolitiken och regionens ansvar som arbetsgivare är viktiga i sig, samtidigt som den är direkt avgörande för att lösa personalkrisen i vården. Den brist på vårdplatser som är tydlig är i många fall en brist på personal – specialutbildad eller inte – som krävs för att ge den vård som platsen kräver.

Samtidigt som det är långa köer till många behandlingar har regionen en uppbyggd skuld till de sjukvårdsanställda: indragna semestrar, utebliven återhämtning och stor brist på möjligheter att påverka sin egen arbetssituation gör sjukvården till en tung arbetsplats för många. För få kollegor leder till etisk stress och risk för utmattning.

Offentliganställdas fackliga organisation, PSI, har gjort en internationell enkätundersökning med 2000 deltagare, till största delen sjuksköterskor. Den visar att mer än hälften av de som svarat på enkäten ofta funderar på att säga upp sig. Tre av fyra har fler patienter än de klarar av under ett arbetspass. Tittar man på de 200 personer som svarat från Sverige svarar nio av tio att pressen ökar på att klara av fler uppgifter under arbetspassen. Sju av tio tycker inte att det finns nog med personal för att täcka patienternas behov. I Skåne behöver regionen se till att det finns en kommission som särskilt granskar och följer upp arbetsmiljön i vården.

Inom andra verksamheter, som kollektivtrafiken, är de som arbetar inte anställda direkt utav Region Skåne utan av andra, upphandlade företag. Då de fortfarande arbetar inom regionens verksamheter behöver det ställas tydliga krav i upphandlingarna för personalens arbetsmiljös skull. På sikt behöver utförandet återgå till regionen tillsammans med personalen.

Efter år av nedskärningar, sparbetning och krav på effektiviseringar behövs stora satsningar för personalen hälsa. Det är dags att Region Skåne blir ett föredöme som arbetsgivare genom att erbjuda bra grundlöner, god arbetsmiljö, möjligheter till fortbildning och en stabil löneutveckling. Det är inte rimligt att sjukvårdspersonalens löner räknas upp med två procent, en reallönesänkning sett till dagens inflation, medans politiker och politiska tjänstepersoners löner räknas upp med sex procent. Samtliga fasta politikerarvoden och löner bör istället sänkas.

## Vårdkris, personalkris, arbetsgivaransvar

Regionen har ett alldeles för högt arbetstempo inom många verksamheter, inte minst sjukvården. Ett exempel syns hos sjuksköterskorna som redan i normalläget kan ligga långt över antalet rekommenderade patienter att ha ansvar för under ett arbetspass. Blir någon sjuk eller om det kommer extra många patienter förvärras läget. Personalbristen gör att marginalerna är små och pressen på de som arbetar blir hög, även för yrkesgrupper som arbetar tillsammans men inte nödvändigtvis har brist inom sin egen specialitet.

Forskning visar också att det nära ledarskapet påverkar de anställdas upplevelse av jobbet i väldigt hög grad. En vanlig mekanism när det blir ont om personal är att ställa högre krav, bli mer rigid och tillåta mindre personalinflytande över exempelvis schemaläggning för de som finns kvar. Det i sin tur gör att ännu fler vantrivs och slutar.

Det är ett gigantiskt resursslöseri när personal som har arbetat under flera år bestämmer sig för att lämna sin tjänst. När exempelvis erfarna sjuksköterskor slutar innebär det en sammanlagd förlust på flera hundra års erfarenhet av att vårda och möta patienter, kunskap som aldrig går att utbilda ikapp.

Skåne sticker ut som en av de sämsta regionerna för både patienter och personal. Idag har vår region de längsta väntetiderna till specialiserad vård i Sverige och är en av regionerna med minst antal sjuksköterskor per invånare.

Underbemanning, överbeläggningar och stora arbetsmiljöproblem gör att Skåne leder även med rekordmånga arbetsmiljöanmälningar. Bara under januari 2022 gjorde skyddsombuden på skånska sjukhus anmälningar till Arbetsmiljöverket nästan varje dag.

Trots alla anmälningar, uppsägningar och antagna åtgärdsplaner har förhållandena på många ställen inte blivit bättre. För att lyckas bygga en jämlik sjukvård som möter invånarnas behov behöver personalkrisen lösas.



## Arbetstidsförkortning

Vår största satsning på personalen ligger i en arbetstidsförkortning med bibehållen lön. Medarbetare och fackföreningar har under lång tid lyft att bland annat kortare arbetstid skulle vara en väg mot en mer hållbar arbetsmiljö.

Dagens slitsamma arbetsituation gör att många och i synnerhet kvinnor bekostar sin egen arbetstidsförkortning genom att gå ner i tid, inte minst bland personer som arbetar nattskift. Det gör att man också går ner i lön - vilket leder till ökad ojämlikhet i samhället.

En generell arbetstidsförkortning med bibehållen lön skulle därmed bidra till att minska ohälsan, minska klyftorna på arbetsmarknaden, bidra till en ökad social hållbar utveckling och ökad jämställdhet genom minskade löneskillnader.

Under 2022 genomfördes världens hittills största försök med förkortad arbetstid och full lön i Storbritannien. Resultatet blev att antalet sjukdagar gick ner, personalen upplevde mindre stress, en bättre balans mellan arbete och privatliv, det var fler som sökte tjänsterna, resultat och produktivitet gick upp och fler kände att de ville jobba kvar.

Runt om i de svenska regionerna ser vi hur försök med arbetstidsförkortning har lett till goda resultat: lägre sjukskrivningstal, högre kapacitet på operationsavdelningar och en högre trivsel bland personalen. På operationsavdelningen i Mölndal lade man in två sextimmarsspass per dag för operation istället för ett åttatimmars. Det gav fler tillgängliga operationstider, fler utförda operationer och kortade patientköerna. Personalen blev mer utvilad och orkade mer och de fick fler kollegor när tidigare problem med att fylla vakanser var som bortblåsta trots fler tjänster. På Svartedalens äldreboende i Göteborg gavs mer tid till de boende med sextimmarsspass, aktiviteterna blev fler och de anställda trivdes bättre. När både sjukskrivningstal och personalomsättning sjunker frigörs resurser som framöver kan läggas på att utveckla verksamheten.

Vi vill börja arbetstidsförkortningen på de arbetsplatser som är hårdast drabbade av sjukskrivningar och hög personalomsättning. Under 2024 bör regionen inleda arbetet med att förkorta arbetstiden till 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön på 10 sjukvårdsavdelningar. Därefter kan man utvärdera, hitta det som fungerar bäst och fortsätta arbetet med att förkorta arbetstiden årligen med målet att 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön blir arbetstidsnorm i regionen.

## Personalpooler och bemanningsföretag

Region Skåne behöver bygga upp egna personalpooler inom verksamheterna. Det arbete som startats upp är glädjande och behöver finnas till för vården i hela regionen. Generellt kan egna pooler ge en mycket högre flexibilitet genom att bemanna upp med personal för att klara av tillfälliga öknings i arbetsbelastning utan att stressen blir alltför stor. Regionen behöver också höja grundbemanningen så att tillfälliga luckor till följd av utbildningar,

korttidssjukskrivning, kortare föräldraledigheter och liknande går att lösa internt. Det har visat sig vara en kvalitetshöjande och kostnadseffektiv åtgärd i längden.

När regionen går emot att minska antalet bemanningspersonal på sjukvårdsavdelningarna är det viktigt att se till att det finns tjänster för de som arbetar inhyrt att bli anställda till. Det behöver också finnas både utbildningsmöjligheter och möjlighet att utvecklas på arbetsplatsen, eftersom det är först när regionen kan vara en god arbetsgivare för sina anställda som man kan se till att människor vill arbeta för Region Skåne.

## Utbildning och fortbildning

Oavsett vad du jobbar som inom regionen ska du ha möjlighet till kompetensutveckling. De utbildningsanställningar som finns idag är bra, till exempel kliniskt basår, traineeprogram och AST- utbildningar för Vårdförbundets medlemmar. Inom vården är det extra viktigt att se till att det också finns tid för fortbildning, trots pressade scheman. Det behöver också ställas krav på privata utförare att utbilda ny personal för att inte skapa ännu värre kompetensbrist framåt.

## Sjukskrivningar

Att de nedskärningar som gjorts under de senaste mandatperioderna leder till en ökning av sjukskrivningar är inte överraskande: det är bevisat att nedskärningar ger ökade sjukskrivningar i offentlig sektor. Idag sjukskrivs allt yngre personer, det tar längre tid för dem att återgå i arbete och det är hög risk för återfall in i exempelvis utmattningsdepression.

Under året har sjukskrivningarna minskat med 0,9 procent, en positiv utveckling. De stora skillnaderna mellan kvinnliga och manliga anställda finns kvar: januari - juli 2023 låg den på 6,1 procent för kvinnor och 3,7 procent för män. Anledningarna är inte fastställda, men personalnämndens halvårsrapport pekar på kvinnodominerade yrken, oavlönat hemarbete och arbetsmiljöarbetet på de enskilda arbetsplatserna.

Arbetet mot våld behöver också genomsyra arbetsmiljöarbetet i regionen för att se till att ingen utsätts för sexuella trakasserier eller våld på sin arbetsplats. Dessutom ska det finnas kunskap och trygghet hos arbetsledare som gör att man vågar fråga om situationen i hemmet vid exempelvis upprepade frånvaro.

## Karensavdrag

En viktig del av en god arbetsmiljö är möjligheten att kunna stanna hemma vid sjukdom. Under pandemin togs karensdagen tillfälligt bort - en åtgärd som borde ha permanentats på regeringsnivå. När det inte skedde är det ändå något som regionen kan införa för sina anställda.

Idag gör karensavdraget att man direkt tappar en hel dagsinkomst om man varit sjukskriven. Det ska inte behöva kosta pengar för den enskilde att vara sjuk, det drabbar de som tjänar minst hårdast och ger en ojämlika förutsättningar till vila. Möjligheten att faktiskt stanna hemma ger inte bara chans till vila och återhämtning, det kan ge snabbare återgång till arbete och skyddar arbetskamrater och andra som möts på arbetsplatsen från att bli smittade. En arbetsplats där de som jobbar är säkra på att inte själv behöva arbeta trots sjukdom, att inte vara stressad över inkomstbortfall eller riskeras smittas av kollegor som upplever detsamma ger en säker miljö där man ges möjlighet att göra ett gott jobb.

## Arbetsmiljöarbete och facklig samverkan

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en nyckelfaktor för att skapa en arbetsmiljö som fungerar. Fokus behöver ligga på det hälsofrämjande, förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet, återhämtning, att kartlägga risker och vidta åtgärder innan sjukdom eller ohälsa uppstår, både för personal och patienter, resenärer, brukare och invånare. Arbetskulturen behöver garantera trygghet i att tala om de brister som finns, men trots det kommer fortfarande signaler om en kvarlevande tystnadskultur och bristande tillit mellan personal och chefer. Alla anställda behöver veta och kunna använda sig av sin lagstadgade meddelarfrihet om man upplever att saker inte fungerar i verksamheten. Risk- och konsekvensanalyser behöver tas på stort allvar i hela organisationen.

Facklig samverkan ska också vara en självklar del av allt utvecklingsarbete. Personalen ska ha möjlighet att påverka förändringar på arbetsplatsen.

## Rätt till heltid, möjlighet till deltid

Alla anställda ska ha rätt till arbete på heltid eller till önskad tjänstgöringsgrad. Det är viktigt att det är tydligt redan i utannonseringen av lediga tjänster. Region Skåne ska aldrig utlysa deltidstjänster.

Att inte ha inflytande över sin arbetstid är en starkt bidragande faktor till ohälsa. Korttidsvikariat och timanställningar behöver minimeras. Delade turer ska inte förekomma och helgtjänstgöring i ett rullande schema ska ske högst var tredje helg.

## Jämställda löner

Under 2024 ska en lönekartläggning göras som ett första steg för att nå målet om att höja lägstalönerna i regionen till 28 000 kronor i månaden. Den lön regionen erbjuder ska gå att leva ett ekonomiskt självständigt liv på och satsningen behövs för att uppvärdera de kvinnodominerade yrkesgrupperna. Det ska inte vara ett måste att ha en partner med inkomst för att kunna få privatekonomin att gå runt.

Det är också viktigt att all personal i regionen har en löneutveckling som är kopplad till kunskap och kompetens och inte till hur många gånger man orkar byta arbetsplats. Idag står vi i en situation där personal som har varit trogen sin arbetsplats länge kan ha löner som ligger betydligt lägre än nyrekryterad personal som har bytt arbetsplats upprepade gånger.

## Rekrytering utan diskriminering

Vi lever i ett samhälle som präglas av rasism. Människor blir bortsorterade i rekryteringsprocesser utifrån utlandsklingande efternamn. En rapport visade att byte av efternamn till något som uppfattades som svenskklingande kunde kopplas direkt till höjd inkomst.

Andelen personal med annan bakgrund än svensk bör återspegla regionens befolkning. Region Skånes rekryteringsprocesser ska bidra till en ökad mångfald bland de anställda och alltid följa antidiskrimineringslagstiftningen. I Skåne finns dessutom en bred språkkompetens hos befolkningen, en kompetens som verkligen behövs inom sjukvården. Bra samarbeten med de skånska folkbildningsinstitutionerna kan ge fler möjlighet till jobb och regionen högre kompetens i att möta sina invånare. Validering är viktigt, tillsammans med satsningar på särskilda praktikplatser, introduktionsprogram, fadderskap, språkundervisning och folkhögskolornas förberedande yrkesutbildningar.

Det ska också vara möjligt att få och behålla en anställning som funktions varierad. Det gäller både människor som har fått en arbetsskada eller förslitning under sin tid som anställd och människor som söker arbete inom regionens verksamheter. Alla ska ha samma möjlighet att ta del av information om lediga tjänster, ansöka och få dem. Regionen ska som arbetsgivare vara ett föredöme i att anställa medarbetare med funktionsvariationer med rätt förutsättningar kan alla bidra med sin arbetsinsats. Målsättningen ska under de kommande åren vara fördubbla antalet anställda med olika typer av lönebidrag.

## Offentlig regi – färre risker

En sammanhållen verksamhet är ofta effektiv. Trenden under de senaste åren har varit att stycka upp regionens verksamheter genom upphandling eller organisationsförändring. Det har gett många problem. Organisationen har blivit svårgripbar och upphandlingar till lägsta pris har tummat på kvalitet i tjänsten, i arbetsmiljön och på de fackliga rättigheterna för personalen.

Det är viktigt att vara medveten om alla de problem som finns med upphandling som sker enligt lagen om offentlig upphandling (LOU). LOU medför avgörande hinder för insyn, transparens och demokratiskt beslutsfattande. Dessa grundläggande svårigheter gör att så lite verksamhet som möjligt bör upphandlas. Regionen bör överväga att återta verksamheter i offentlig regi när upphandlingarna löper ut. Strategisk verksamhet, som exempelvis städning i sjukhuslokaler, eller interna köp- och säljssystem bör till exempel inte upphandlas. Även utförsäljning av regionens IT-drift har visat sig bli en dyr affär med en stor mängd oredovisade datorer som kostar pengar utan att vara till nytta.

Man har under åren arbetat med att nyanställa yrkesgrupper som under årens lopp har försvunnit eller utsatts för privatiseringar, så som servicemedarbetare och lokalvårdare. Det är bra. Utan städning ökar vårdrelaterade infektioner, utan kvalitetsmässig servering av mat minskar patienternas aptit och utan fastighetskötare fungerar lokalerna inte som de ska. Samtidigt ska uppgifter utföras av rätt person: en person utan sjukvårdsutbildning bör inte exempelvis mata en patient där det utgör en medicinsk risk om något går fel eller där ett samtal med exempelvis en sjuksköterska under måltiden kan ge viktig information om patientens mående och tillfrisknande.

Det är också ett problem att servicemedarbetare och lokalvårdare anställs i en egen förvaltning och att regionen "leker affär" med sig själv. Det är en del av vården - inte tjänster som tillförs extra. Därför ska det göras en utredning över hur servicemedarbetare och lokalvårdare kan föras över till sjukvårdens egna förvaltningar. Det är också viktigt att den mat som regionen upphandlar har hårda krav på så låg klimatpåverkan som möjligt. Att maten är närproducerad är positivt både ur klimat- och beredskapssynpunkt.

## Upphandling av god kvalitet som ger goda villkor

Region Skåne upphandlar väldigt mycket verksamhet och produkter. Sättet man upphandlar på behöver därför vara påverkansbart för demokratisk styrning. Innehåll och tillämpning av avtal behöver vara förankrade och ställa krav på utförare, och när man tittar på hur mycket nya upphandlingar kostar behöver de också räkna med regionens administrativa kostnader för att handläggning och uppföljning.

Avrop under avtal om vårdpersonal ska bara göras om det inte går att fastanställa ny personal och förlängning av hyrpersonalsavtal ska inte gå att göra. Vårdavdelningarna är inte en marknad att göra reklam på, därför ska vårdföretag inte ha rätt att kontakta vården när de

har tillgänglig kompetens. Underleverantörer ska helst förbjudas eftersom det är svårt att ställa avtalsmässiga krav på dem. När man upphandlar vårdpersonal är det viktigt att titta på risk- och konsekvensanalyser – i slutändan ”tävlar” man om samma kompetenser med vårdbolagen. De merkostnader som det för med sig hade kunnat läggas på bättre arbetsmiljö för de som arbetar inom offentlig vård. De lösningar och tjänster som köps in för att hantera och lagra patientdata ska vara juridiskt och praktiskt säkra för att minimera risker för informationsstöld. Så långt som möjligt bör patientdata lagras i regionens egna system för att minska risker och mellankostnader, när det görs externt behöver alla steg kontrolleras noggrant.

## Krav, uppföljning och sociala hänsyn

Region Skånes behöver koppla sociala krav till upphandlingarna. Först då kan man se till att personalen har goda arbetsvillkor i alla delar av regionens verksamhet, det är ett måste att ställa arbetsrättsliga krav i upphandlingar och aktivt arbeta för att följa upp dem. Kraven behöver stå i nivå med kollektivavtalsvillkor (SOU 2014:51) och ta hänsyn till eventuella risker för varje avtalsområde som upphandlas. Villkoren ska också alltid tas fram i samråd med arbetsmarknadens parter.

Arbetslivs- och ekonomisk brottslighet och osund konkurrens är risker vid upphandling. Det kan och bör undvikas genom systematiska revisioner, uppföljningar av leverantörer och krav på land-till-landrapportering för att upptäcka och undvika skatteflykt, avancerad skatteplanering och skattefusk.

Brist på effektiv uppföljning kan gynna oseriösa leverantörer, öka risk för förekomst av arbetsmarknadskriminalitet och gör de arbetsrättsliga kraven som ställs på leverantörer praktiskt taget verkningslösa. Regionen behöver se till att utveckla personalens kompetens och se till att det finns struktur och arbetssätt på plats för att kunna genomföra effektiva uppföljningar. Där kan fackföreningar bistå med rätt kompetens. Inspiration kan hämtas från den så kallade vita jobb-modellen där kommuner anlitar fackliga ombud som stöd i kravställning vid upphandlingar och uppföljning av kontraktvillkor.

Konkurrensverket har konstaterat att det inte finns några hinder mot att en offentlig myndighet tar hjälp av en extern part eller ombud och understryker vikten av att offentliga aktörer verkligen har möjlighet att genomföra kontroller av de krav och villkor som ingår i upphandlingskontraktet. Det behövs ökad insyn och granskning av de utförare som ger vård, både för att säkra patientsäkerheten och efterlevnad av Hälso- och sjukvårdslagen.

Det ska inte heller vara möjligt att företag bryter mot upphandlingsavtal gång på gång utan- att det får några konsekvenser. Vitesklausuler ska följas redan i början av ingångna avtal och fakturagranskning ska alltid vara möjlig. Detta inkluderar även miljömål som bör vara tydligt formulerade i avtalen och inkludera underleverantörer.



Region Skåne som aktiv aktör i arbetet mot arbetsmarknadskriminaliteten  
Fusk, regelöverträdelser och kriminalitet på arbetsmarknaden påverkar hela samhället. Det gemensamma påverkas inte bara när de som jobbar utsätts för dåliga arbetsvillkor utan också genom minskade skatteintäkter. Genom lönedumping, arbetsrätt- och arbetsmiljömässiga regelöverträdelser kan oseriösa leverantörer minska sina kostnader för att uppnå konkurrensfördelar. De senaste årens undersökningar utförda av Polismyndigheten visar att det är allt mer vanligt att företagen används som verktyg för brott. Det kan handla om penningtvätt, bedrägeri, exploatering och människohandel.

Eftersom den här typen av brottslighet är beroende av den legala sfären, alltså kunder såsom andra företag och även de offentliga beställarna av tjänster, har även Region Skåne med sin köpkraft, ett stort ansvar.

Systemet med marknadslösningar och privatiseringar inom välfärden har öppnat dörren för kriminella inom den offentliga vården. Den organiserade ekonomiska brottsligheten siktar in sig på välfärdsbrott och bedrägerier. Ekobrottsmyndigheten varnar för att kriminella gäng går in hälsa- och sjukvården och är idag inblandade i både vårdcentraler och vaccinationsmottagningar. Både Västra Götalandsregionen och Region Stockholm har i sina granskningar upptäckt kopplingar till organiserad brottslighet i befintlig verksamhet. Privata vårdföretag får fri tillgång till skattemedel genom den fria etableringsrätten, vilket är unikt i världen. Privatiseringarna i sig ökar risken för kriminalitet inom välfärden.

Att fortsätta försvara dagens system med privatiseringar och utförsäljningar av vår gemensamma välfärd är inte rimligt. Vi befinner oss nu i en situation där komplexa kontrollsystem behöver byggas för att garantera medborgarnas rätt till vård. Det är fel väg framåt. För att bryta den negativa utvecklingen krävs en omställning mot en vård i egen regi. Det skulle återföra kontrollen över vården till den offentliga sektorn.

2021 angav SCB värdet av de inköp som omfattas av upphandlingslagarna till motsvarande 18 procent av hela Sveriges BNP. Regionen har goda förutsättningar för kontroll och uteslutning av oseriösa aktörer och därmed praktisk möjlighet att motverka kriminaliteten på arbetsmarknaden och gynna schyssta villkor och sund konkurrens.

