

Sammanställning Regionpolitikermingel 23/5 2018

	Lön		AST		Patientsäkerhet		Hälsosam arbetsmiljö	
	politiker	VF medlem	politiker	VF medlem	politiker	VF medlem	Politiker	VF medlem
<b>M</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ökat lönespridning, belöna de som stannar och har erfarenhet</li> <li>Ändra lönesättningsystem, mer "lönetrappa" varianten</li> <li>Belöna de som arbetar patientnära</li> <li>Ingångslöner ska stabiliseras, satsning på erfarna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individuell lönesättning inte bara på papperet</li> <li>Erfarenhet/utbildning måste löna sig</li> <li>Jämställda löner</li> <li>Bättre löneutveckling/lönespridning</li> <li>Det ska löna sig att stanna kvar!</li> <li>Har vi rätt kompetens på rätt plats? Är det bara genom att bli chef som man kan höja sin lön? Vi vill ha möjlighet till klinisk karriär!</li> <li>Vi ska kunna leva på lönen! – höj lönen rejält för de äldre/erfarna!</li> <li>Sluta med satsningar inom yrkesgrupper! Hellre satsa där det blivit snett mellan ny och erfaren personal; visa att erfarenhet lönar sig</li> <li>Tydlig lönekarriär</li> <li>Långsiktig löneutveckling, inte "släcka bränder"</li> <li>Premiera trogna medarbetare fr deras kompetens, kunskap och erfarenhet. Särskilt specialistutbildade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Långsiktig planering tillsammans ska finnas, tydlig plan vid examen</li> <li>Belöna de som specialist utbildar sig</li> <li>Rikttningsbeslut på nationell nivå gällande införande av AST</li> <li>Vill ge möjlighet till AST</li> <li>Viktigt med specialistutbildning och fort-/vidareutbildning.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduktionsåret håller inte inom Region Västmanland för sjuksköterskor</li> <li>Mer praktik under utbildningen annars får man inte ihop teorin med praktiska situationer</li> <li>Nya arbetsuppgifter när man specialist utbildar sig!</li> <li>Varför finns det kontrakt idag?! Detta krävs bara av sjuksköterskorna inte av AT eller ST-läkare. En modell att följa är bäst!</li> <li>Öka dialogen mellan högskola och verksamheten</li> <li>Alternativa möjligheter; läsa på helfart/halvfart/distans</li> <li>Utbytbar kompetens idag. Snabbutbildning leder till förlust av respekten för kompetens!</li> <li>Var finns röntgensjuksköterskors AST i Västmanland?</li> <li>Utbildning skall leda till utveckling och nya arbetsuppgifter</li> <li>Ambulansen och akuten = första linjen och är avgörande för patienten, där finns det behov av specialistsjuksköterskor!</li> <li>Laboratoriemedicin har en konstant brist på biomedicinska analytiker, fler utbildningsorter/platser. Vad görs åt detta?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bra ledarskap</li> <li>Erfarenhet ska värdesättas på arbetsplatsen så att fler stannar kvar</li> <li>Tydliga uppdaterade rutiner</li> <li>Tid och möjlighet till fortbildning</li> <li>Attraktivt att vara kvar länge inom samma område för att behålla kompetens</li> <li>Utbildning måste förbereda mera för uppdraget, det saknas praktik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satsa på personal; rekrytera och tänk långsiktig kompetensutveckling, specialistutbildning, spetskompetens behövs för god och säker vård</li> <li>öka tillgängligheten minska på administrativa uppgifter, ha mer tid för patienterna.</li> <li>Hyr/bemannings sjuksköterskor ett problem för kontinuiteten i patientens vård. Ledare/chefer med befogenhet och kompetens</li> <li>Ökad risk för hot och våld, ta det i beaktande!</li> <li>Ökad arbetsbelastning och dålig bemanning/arbetsmiljö leder till vårdskador! Förebygg detta!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rensa bort onödig rapportering till nationella register – minska på administration (ha rätta uppgifter)</li> <li>Avslutningssamtal med medarbetare som väljer att sluta</li> <li>Jobba med frågan "hur behåller landstinget personal?"</li> <li>Behålla erfarna att stanna, de ska kunna känna sig uppskattade</li> <li>Tid för återhämtning</li> <li>Gott ledarskap</li> <li>Möjlighet till individuella scheman.</li> <li>Mer nationella resurser till sjukvården</li> <li>Förstatliga sjukhusvården</li> <li>Gör om primärvårdsprogrammet (kärn- och tilläggsuppdrag)</li> <li>Familjecentraler ska stärkas</li> <li>Tydliga gemensamma mål, ta vara på och använd lärdomar</li> <li>Jobba mer strategisk med bristyrken</li> <li>Ta fram lista var det saknas handledare</li> <li>Kompetenta ledare/chefer för att få bättre arbetsmiljö.</li> <li>Max antal patienter per läkare på vårdcentralen leder till bättre arbetsmiljö för distriktssköterskor</li> <li>Arbetstider (möjlighet att påverka sitt schema)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minska arbetsbelastningen, bemanning i balans</li> <li>Öka bemanningen r/t att uppgifter och krav ökar</li> <li>Balans mellan krav och resurser; Vårdtyngd utefter arbetande personalresurs. Färre antal patienter per sjuksköterska (bemanna efter vårdbehov inte enbart efter antal patienter)</li> <li>Återhämtning och ersättning</li> <li>Rätt person på rätt plats, arbetar vi på rätt sätt? Dags för en riktig genomgång!</li> <li>Arbetstidsförkortning</li> <li>Ökad utbildning och kompetens</li> <li>Utbildning samt individuella upplärning till nyutexaminerade ger trygga medarbetare</li> <li>Friskvård på arbetstid</li> <li>Satsa på friskfaktorer och uppmuntra till arbetsglädje</li> <li>Chefer som har mandat!</li> <li>Dialog</li> <li>Rätt till lagstadgad ledighet, varför måste vi försvara vår rätt till semester VARJE år?!</li> <li>Tvinga ingen att jobba natt, ge nattpersonal bra betalt så kommer de!</li> <li>Se till att större beslut tas närmare verksamheten som berörs, vart tog samverkan vägen?</li> <li>Avslutande samtal efter uppsägning, ta reda på varför vi slutar!</li> </ul>
<b>K</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Löne-trappa kopplat till anställning</li> <li>Kunna göra klinisk karriär</li> </ul>							
<b>D</b>								
<b>L</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lönekarriär ska inte behöva innebära hopp mellan olika landsting</li> <li>Möjlighet att göra klinisk karriär</li> </ul>							

	Lön		AST		Patientsäkerhet		Hälsosam arbetsmiljö	
	politiker	VF medlem	politiker	VF medlem	politiker	VF medlem	Politiker	VF medlem
<b>M</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Möjlighet att göra lönekarriär</li> <li>Hålla fast vid lönestrategi</li> <li>Likvärdig lön för likvärdig arbete</li> <li>Tydliga kriterier för lönesättning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individuell lönesättning inte bara på papperet</li> <li>Erfarenhet/utbildning måste löna sig</li> <li>Jämställda löner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dialog med utbildningssamordnare ang. flexibla utbildningar (ex på deltid)</li> <li>Möjlighet till utbildning i tjänsten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduktionsåret håller inte inom Region Västmanland för sjuksköterskor</li> <li>Mer praktik under utbildningen annars får man inte ihop teorin med praktiska situationer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetensutveckling och kompetensförsörjning</li> <li>Informera/introducera nyanställda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satsa på personal; rekrytera och tänk långsiktig kompetensutveckling, specialistutbildning, spetskompetens behövs för god och säker vård</li> <li>öka tillgängligheten minska på administrativa uppgifter, ha mer tid för patienterna.</li> <li>Hyr/bemannings sjuksköterskor ett problem för kontinuiteten i patientens vård.</li> <li>Ledare/chefer med befogenhet och kompetens</li> <li>Ökad risk för hot och våld, ta det i beaktande!</li> <li>Ökad arbetsbelastning och dålig bemanning/arbetsmiljö leder till vårdskador! Förebygg detta!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduktion för nyanställda</li> <li>Möjlighet att påverka och utvecklas</li> <li>Gott medarbetarskap (utan bemanningspersonal)</li> <li>Friskvård</li> <li>Pröva kortare arbetstid</li> <li>Gott chefskap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minska arbetsbelastningen, bemanning i balans</li> <li>Öka bemanningen r/t att uppgifter och krav ökar</li> <li>Balans mellan krav och resurser; Vårdtyngd utefter arbetande personalresurs. Färre antal patienter per sjuksköterska (bemanna efter vårdbehov inte enbart efter antal patienter)</li> </ul>
<b>C</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ge lönesättande chef riktigt mandat för att fördela lön</li> <li>Införa premie efter 5 år i yrket på 60,000kr (engångsbelopp)</li> <li>Förändring av lönestrukturerna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bättre löneutveckling/lönespridning</li> <li>Det ska löna sig att stanna kvar!</li> <li>Har vi rätt kompetens på rätt plats? Är det bara genom att bli chef som man kan höja sin lön? Vi vill ha möjlighet till klinisk karriär!</li> <li>Vi ska kunna leva på lönen! – höj lönen rejält för de äldre/erfarna!</li> <li>Sluta med satsningar inom yrkesgrupper! Hellre satsa där det blivit snett mellan ny och erfaren personal; visa att erfarenhet lönar sig</li> <li>Tydlig lönekarriär</li> <li>Långsiktig löneutveckling, inte "släcka bränder"</li> <li>Premiera trogna medarbetare fr deras kompetens, kunskap och erfarenhet. Särskilt specialistutbildade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betald specialistutbildning/karriär möjlighet inom klinisk verksamhet.</li> <li>Införa AST-tjänster enligt överenskommelse med SKL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nya arbetsuppgifter när man specialist utbildar sig!</li> <li>Varför finns det kontrakt idag?! Detta krävs bara av sjuksköterskorna inte av AT eller ST-läkare. En modell att följa är bäst!</li> <li>Öka dialogen mellan högskola och verksamheten</li> <li>Alternativa möjligheter; läsa på helfart/halvfart/distans</li> <li>Utbytbar kompetens idag. Snabbutbildning leder till förlust av respekten för kompetens!</li> <li>Var finns röntgensjuksköterskors AST i Västmanland?</li> <li>Utbildning skall leda till utveckling och nya arbetsuppgifter</li> <li>Ambulansen och akuten = första linjen och är avgörande för patienten, där finns det behov av specialistsjuksköterskor!</li> <li>Laboratoriemedicin har en konstant brist på biomedicinska analytiker, fler utbildningsorter/platser. Vad görs åt detta?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lyssna på patienten</li> <li>Jobba utifrån beprövat erfarenhet och kunskap</li> <li>Ha tid att göra rätt, "rätt kompetens på rätt plats"</li> <li>kompetensutveckling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SAM en förutsättning för god arbetsmiljö</li> <li>Kontinuitet genom egen personal</li> <li>Patient medverkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>möjlighet att påverka som medarbetare</li> <li>tid för återhämtning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Återhämtning och ersättning</li> <li>Rätt person på rätt plats, arbetar vi på rätt sätt? Dags för en riktig genomgång!</li> <li>Arbetstidsförkortning</li> <li>Ökad utbildning och kompetens</li> <li>Utbildning samt individuella upplärning till nyutexaminerade ger trygga medarbetare</li> <li>Friskvård på arbetstid</li> <li>Satsa på friskfaktorer och uppmuntra till arbetsglädje</li> <li>Chefer som har mandat!</li> <li>Dialog</li> <li>Rätt till lagstadgad ledighet, varför måste vi försvara vår rätt till semester VARJE år?!</li> <li>Tvinga ingen att jobba natt, ge nattpersonal bra betalt så kommer de!</li> <li>Se till att större beslut tas närmare verksamheten som berörs, vart tog samverkan vägen?</li> <li>Avslutande samtal efter uppsägning, ta reda på varför vi slutar!</li> </ul>
<b>S</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lön kopplat till kompetensmodell</li> <li>Lönestrategi som är tydlig och känd precis som kriterier för lön</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Satsning på utbildning kopplat till kompetensmodell vilket kopplas till individuell lönesättning</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha närvarande chefer (förutsättning för chefer)</li> <li>SAM</li> <li>Hälsosamma arbetstider</li> <li>Tidiga insatser vid sjukdom</li> </ul>	
<b>V</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lönestrategi; övergripande; följsamhet till den</li> <li>Utbildning och erfarenhet ska värdesättas</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Dialog med högskolor och studenter (vilka förväntningar har man på hur arbetet kommer att vara)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Följa nationella riktlinjer</li> <li>Avvikelse skrivs och följs upp</li> <li>Fasa in nya metoder/fast ut gamla</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Chefskap</li> <li>Medarbetarskap</li> <li>Bra dialog</li> <li>Fast anställd personal</li> <li>6 timmars arbetsdag</li> <li>Ev. 80-90-100 modell från 50 år</li> </ul>	