

Landstingsstyrelsens protokoll

Sammanträdet den 10 september 1992

§ 84-103

Beslutande

K-G Holmqvist (s), ordf	Toivo Hofslagare (s)
Lars Spolander (m)	Ulf Sundberg (s)
Ann-Christine Rutqvist (c)	Gunnel Essling (s), ers
Hans Rolfs (s)	Svea Cederlund (fp), ers
Bertil Larsson (v)	Irma Berggren (s)
Inga Thoumas (s)	Niklas Nordström (s)
Maj-Lis Palo (kds), ers	Disa Ådemo (s)

Övriga

Ulf Öhman, landstingsdirektör	Olle Orava, hälso- och sjukvårds- direktör
K-Å Hammarstedt, 1:e sekreterare	Klas Tunbrå, sekreterare
Gunder Berg, sekreterare	

Gunder Berg

Justerat den 1992 Justerat den 1992 Justerat den 1992

K-G Holmqvist, ordförande	Toivo Hofslagare, ordförande, § 103	Lars Spolander, justerare
------------------------------	--	------------------------------

Bevis

Justeringen har tillkännagivits genom anslag på landstingets officiella anslags-
tavla den 1992. Överklagandetiden utgår den 1992.

Inga Gustafsson

Val av protokolljusterare	3
Slutlig föredragningslista	3
För kännedom	3
Landstingsdirektörens rapport	3
Motion nr 7/91 om program för bättre personalpolitik (c-gruppen)	3
Motion nr 1/92 om inrättande av en etisk kommitté (fp-gruppen)	6
Motion nr 3/92 om överkänslighet mot el och bildskärmar (c-gruppen)	8
Motion nr 4/92 om landstingsengagemang mot främlingsfientlighet och rasism (Bertil Larsson, v)	10
Personalpolitiska riktlinjer vid strukturförändringar och personalavveckling	12
Erbjudande om förtroendenämndsverksamhet	14
Bidrag till verksamhet för HIV-infekterade blödarsjuka och deras anhöriga	15
Lån för investering i ny rockvikningslinje vid NLL-tvätteriet	15
Ökad ram för investeringslån	16
Kiruna dagcenter, fastighetsreglering Malmtapparen	8 17
Arvidsjaurts vårdcentral, försäljning av bostadshus	202 17
Försäljning av Arvidsjaurts skogsbruksskola	18
Övertorneå f d centrala yrkes- skola, försäljning av fastigheterna Matarengi	59:1 och 59:2 18
Ansvarsfrihet och bokslutsdisposition för samverkansnämnden och dess kansli	1991 19
Ansvarsfrihet för 1991 års förvaltning av stiftelsen Norrbottens Museum	20
Ansvarsfrihet för 1991 års förvaltning av stiftelsen Norrbottens läns Utvecklingsfond	20

§ 84

Val av protokolljusterare

Lars Spolander (m) utses till att jämte ordföranden justera protokollet.

§ 85

Slutlig föredragningslista

Utsänd preliminär föredragningslista kompletteras med ärendet Ökad ram för investeringslån (§ 96).

§ 86

För kännedom

Delegationsbeslut m m enligt bilaga.

§ 87

Landstingsdirektörens rapport

Dnr 59/92

Bilaga.

Beslut

- 1 *Rapporten godkänns.*
- 2 *Eifel Sikström förordnas som sjukhusdirektör i Luleå-Bodens sjukvårdsdistrikt under tiden rekrytering till tjänsten pågår.*

§ 88

Motion nr 7/91 om program för bättre personalpolitik (c-gruppen)

Dnr 1010/91

Motionen

Bakgrund

Svensk hälso- och sjukvård står sig bra vid en internationell jämförelse och Norrbottens läns landsting ligger bra framme i landet.

Vårt landsting har moderna och ändamålsenliga lokaler och avancerad teknisk utrustning. Landstingets främsta resurs är personalen som är välutbildad och kunnig.

Alla prognoser pekar på ökat vård- och omsorgsbehov i framtiden. Antalet äldre ökar samtidigt som antalet ungdomar minskar. Konkurrensen om personal på arbetsmarknaden kommer att skärpas. Ökat behov i en tid med hårdnande konkurrens om allt knappare resurser, medför att landstinget måste ytterligare utveckla den stora tillgång som personalen utgör. Dessutom måste det planmässiga rekryteringsarbetet utvecklas och effektiviseras.

Vi är medvetna om att ett fortlöpande arbete bedrivs i berörda avseenden, men anser att det praktiska resultatet inte motsvarar insatserna. Goda erfarenheter av försöksverksamhet omsätts inte tillräckligt snabbt och effektivt i det dagliga arbetet. Tillräckliga ekonomiska resurser avsätts inte för det personalpolitiska arbetet.

Offentlig sektors förnyelse

Bristande tillgång på arbetskraft bedöms vara ett stort problem i framtiden. Debatten om minskad tillgång på arbetskraft har hitintills koncentrerats till industrins, och då i synnerhet exportindustrins, behov. Vårdens behov har negligerats, trots dess betydelse för den svenska välfärden. Under 80-talet har personalen inom offentlig sektor upplevt en eftersläpning i lönehänseende, samtidigt som arbetsuppgifterna vuxit och det personliga ansvaret ökat. I dag erfordras en förnyelse inom offentlig sektor. Via decentralisering och ökad delaktighet kan verksamheten effektiviseras.

För att kunna erbjuda norrbottningarna god och tillräcklig vård även i framtiden, måste landstinget upprätta långsiktiga och väl genomtänkta planer för de personalpolitiska insatserna baserat på decentralisering.

Under hösten 1990 har landstinget fastställt en personalidé som ger en grov bild av hur personalpolitiken ska utvecklas. Den kan emellertid inte användas som ett konkret och praktiskt instrument i utvecklingsarbetet. Däremot utgör den en bra plattform för fortsatt arbete.

Centerns landstingsgrupp har genom motioner och budgetförslag samt i andra sammanhang verkat för en ökad satsning på personalen. Till viss del har förslagen beaktats, men mycket kvarstår ännu.

Personalutveckling och effektiviserad rekrytering är inte politiskt kontroversiellt. Däremot finns delade meningar beträffande behovet av ekonomiska resurser och val av metoder. Mot den bakgrunden finns anledning att upprätta ett program med bred politisk och facklig förankring. För att skapa ett program med denna förankring torde en parlamentarisk ledningsgrupp erfordras.

Helhetssyn på människan/patienten

Vi menar från centern att struktureringen av vård och omsorg ska ske så att patienterna behandlas på "rätt nivå", d v s den nivå som med hänsyn till de medicinska och sociala omständigheterna är bäst i det enskilda fallet. Principen om närhet och tillgänglighet måste också vara styrande vid strukturering.

Helhetssynen på människan/patienten måste vara utgångspunkten för personalutveckling. Ökad kvalitet och service ska vara målsättningen ur medborgarperspektiv. Samtidigt ska effektivitet och produktivitet främjas.

Rekryteringsfrämjande åtgärder

Trots mångåriga ansträngningar när det gäller rekrytering lider Norrbottens läns landsting fortfarande av ett stort antal vakanser. De fortsatta ansträngningarna måste innefatta nytänkande och lite mera okonventionella metoder. Enligt centerns uppfattning skulle det vara verksamt att t ex inrikta insatser på studiesociala åtgärder. Studielånen har blivit en mycket betungande post för dagens studerande. Därför skulle avskrivning av studielån kunna vara ett fungerande rekryteringsinstrument för att intressera fler för sjukvården.

Personalpolitiskt program

Ett personalpolitiskt program måste upprättas som bygger på personligt ansvar. Landstinget personal måste känna motivation och engagemang, vilket förutsätter uppskattning. Det nytänkande som växer fram beträffande arbetstidens förläggning måste snabbare tillgodoses. Arbetsmiljön måste prioriteras i högre utsträckning än i dag. Ökad grund-, fort-, och vidareutbildning med inriktning på bristgrupper är nödvändig. Det personalpolitiska programmet måste ovillkorligen leda till en höjning av vårdyrkets status.

Med hänvisning till vad ovan anförts hemställes att landstingsmötet beslutar om upprättande av ett personalpolitiskt program som kan ligga till grund och användas i ett decentraliserat personalarbete.

Beredningsförslag

Landstingsstyrelsen avger följande yttrande till fullmäktige:

Landstinget hade från mitten av 70-talet och till personalidén antogs ett personalpolitiskt program. Programmet reglerade i ett övergripande perspektiv de flesta områden som berörs i motionen; rekrytering, utveckling, arbetsmiljö m fl. Trots att det var välskrivet och framåtsyftande, visade det sig att det i mycket liten utsträckning påverkade det praktiska vardagsarbetet med personalfrågorna.

En viktig orsak till detta är att verksamhetens krav och behov ser helt olika ut i olika delar av länet och i de olika förvaltningarna. För att vara meningsfull måste den praktiska utformningen av personalpolitiken utgå från verksamhetens krav och kunna utformas olika utifrån skiftande förutsättningar och behov, samtidigt som den samverkar med landstingets övergripande verksamhetsidé och strategi.

Därför ersatte landstinget 1990 det personalpolitiska programmet med en personalidé, "Att vilja och kunna ta ansvar". Personalidén förmedlar viljeriktning, förhållningssätt och värderingar och är landstingets övergripande målsättning för personalpolitiken. I dokumentet klargörs också roller och ansvarsfördelning mellan landstinget/arbetsgivaren, cheferna och medarbetarna.

Den grundsyn på personalpolitiken som uttrycks i personalidén och som landstingsfullmäktige i stor enighet antagit innebär att personalfrågorna liksom alla andra verksamhetsfrågor ska hanteras av verksamhetsansvariga. Det är en uppgift för landstingets förvaltningar och ytterst cheferna att omsätta personalidén i praktisk personalpolitik i fråga om rekrytering, personalutveckling, lönesättning, arbetsmiljö m m.

Det utesluter inte att det i framtiden kan finnas behov av övergripande insatser i vissa personalpolitiska frågor. För närvarande bör dock insatserna inriktas på att utveckla styrdokument och handlingsmönster - arbetsmiljöavtal, medbestämmandeavtal, förhandlingsordning m m - som stämmer överens med personalidén och att utveckla chefsrollen i landstinget.

Styrelsen föreslår att fullmäktige fattar följande beslut:

Motionen avslås.

Yrkande

Ann-Christine Rutqvist (c): Motionen bifalls.

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition på beredningsförslaget och yrkandet och finner beredningsförslaget antaget.

Beslut

Landstingsstyrelsens yttrande till fullmäktige:

Enligt beredningsförslaget.

Reservation

Av Ann-Christine Rutqvist (c) till förmån för eget yrkande.

§ 89

Motion nr 1/92 om inrättande av en etisk kommitté (fp- gruppen)

Dnr 474/92

Motionen

De etiska frågeställningarna har kommit att diskuteras allt mer de senaste åren med start i dödsbegreppsdebatten. De kan komma att bli ännu mer aktuella i en krympande ekonomi. Inför svåra ställningstaganden är det nödvändigt med en etisk kompetens.

Det blir allt vanligare att landsting inrättar särskilda etiska kommittéer. Sedan en tid tillbaka finns en rekommendation från Landstingsförbundet om att varje landsting bör tillsätta en etiskt ansvarig person.

Inom delar av vårt landstings verksamhet i Norrbotten pågår en mycket värdefull utveckling av sjukvårdens omvårdnadsformer, dess etik och människosyn. Utvecklingsarbetet bedrivs av kunnig och engagerad vårdpersonal. Ofta sker detta arbete i samarbete med sjukhuskyrkan. Detta arbete bör ges mandat och möjlighet till vidareutveckling. En etisk kommitté kan skaffa sig en samlad överblick över denna verksamhet, stimulera till utbildning och ge vägledning i etiska frågor. Möjligen bör dess ordförande vara jurist.

Mot den här bakgrunden föreslår vi landstingsfullmäktige besluta

att inrätta en etisk kommitté i enlighet med vad ovan sägs.

Beredningsförslag

Landstingsstyrelsen avger följande yttrande till fullmäktige:

Etiska diskussioner har funnits på fullmäktiges dagordning som särskild fråga ett antal gånger. Ett färskt exempel finns i direktiven för 1993 års landstingsplan. Där sägs det uttryckligen att de etiska värderingarna är viktiga för alla och att ny teknik, t ex genteknik, alltid ska värderas utifrån etiska grunder. Vidare har den etiska dimensionen aktualiserats under förtroendemannautbildningen och där kunnat diskuteras i anslutning till konkreta sakfrågor. Vid dessa olika tillfällen har politikerna mer ingående kunnat diskutera etikens teori och ideologi.

Etiska diskussioner är ett naturligt och viktigt inslag i det politiska vardagsarbetet. I ett interpellationssvar från juni 1989 sägs följande:

"Hälso- och sjukvården håller sig inte med egen etik. Värderingarna i vården återspeglar värderingarna i samhället i övrigt. Våra etiska ställningstaganden bygger inte enbart på fakta. Det är det sammantagna resultatet av förnuft, samvete, intuition och förmåga till inlevelse som avgör vilka handlingar vi ställer oss bakom."

Politiker som personer har givetvis, var och en, egna etiska värderingar. Genom det politiska arbetet - från partiernas basorganisationer till de beslutande organen - skapas ur dessa individuella värderingar ett gemensamt etiskt förhållningssätt som kan läggas till grund för beslut i sakfrågan. Eftersom etik är en angelägenhet för samtliga politiker och en del av flertalet politiska frågor, bör den behandlas enligt de politiska partiernas normala mönster och vidare i den ordning som råder inom landstingsorganisationen.

Landstingsstyrelsens finner således ingen anledning att på central nivå inrätta en särskild politisk kommitté för att handlägga sådana utpräglade värderingsfrågor som etiken utgör. Det är en uppgift för alla de landstingsorgan där politiker deltar som beslutsfattare.

Förutom politikerna måste även personalen anlägga ett etiskt förhållningssätt i det dagliga arbetet. För att tillföra personalen kunskaper om etik i vården avsätts successivt allt mer tid åt etiska frågor i grundutbildningarna. På personalträffar och i kvalitetscirklar är etik numera central. Förvaltningarna engagerar externa föreläsare om etik, o s v.

Målet för dessa åtgärder är att ge vårdpersonalen en mer reflekterande inställning till de dagliga arbetsuppgifterna. Det är nödvändigt, men inte tillräckligt, att vara en i hög grad kompetent yrkesmänniska. I vården måste man också vara en i lika hög grad kompetent medmänniska, kunna lyssna och kunna förstå både det som sägs klart ut och det som aldrig blir sagt. Kroppsspråk, gester, ordval måste snabbt registreras, tolkas och förstås. Dessa egenskaper bildar grunden för ett gott etiskt förhållningssätt.

Om en förvaltning, direktion eller förvaltningsledning, skulle finna behov av en särskild etisk kommitté - sammansatt av personal inom förvaltningen - som stöd i strävandena att höja personalens etiska kompetens får det ses som

en lokal aktivitet . En sådan åtgärd kan vidtas utan föregående beslut i landstingsfullmäktige.

Styrelsen föreslår att fullmäktige fattar följande beslut:

Motionen avslås.

Yrkande

Svea Cederlund (fp): Motionen bifalls.

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition på beredningsförslaget och yrkandet och finner beredningsförslaget antaget.

Beslut

Landstingsstyrelsens yttrande till fullmäktige:

Enligt beredningsförslaget.

Reservation

Av Svea Cederlund (fp) till förmån för eget yrkande.

§ 90

Motion nr 3/92 om överkänslighet mot el och bildskärmar (c-gruppen)

Dnr 840/92

Motionen

Överkänslighet mot bildskärm och elektricitet har blivit mer vanligt. Flera tusen människor lider av detta idag och symptomen kan leda till arbetshandikapp för livet.

I dagens samhälle är det svårt att fungera på ett vanligt sätt om man har fått problem med överkänslighet mot el och bildskärmar. Strålning, elektriska och magnetiska fält finns överallt. Datoriseringen har kraftigt ökat på alla arbetsplatser, men också på allmänna platser, sjukhus, affärer och i bostäder. I hemmen växer antalet apparater; hushållsmaskiner, video, kabel-TV, mikrovågsugn, lysrörsarmaturer, lågenergilampor, telefoner med avancerad elektronik.

Om man är elöverkänslig och drabbas av en helt vanlig sjukdom som kräver sjukhusvård kan vistelsen på sjukhusen innebära svåra försämringar av den elöverkänsliges hälsa då sjukhusen inte kan erbjuda några elsanerade vårdplatser.

Det är också viktigt att forskningen intensifieras så att tidig diagnos kan ställas. Vårdpersonal och försäkringspersonal bör utbildas i takt med att nya forskningsrön kommer fram.

Som arbetsgivare och ansvarig för hälso- och sjukvården har landstinget ett särskilt ansvar för att hjälpa egna anställda som drabbas av överkänslighet till rehabilitering, omplacering, elsanering och ev ombyggnad av arbetsrum.

Det förebyggande arbetet för att eliminera orsakerna bör vara ett naturligt inslag för landstinget och för andra arbetsgivare. Landstinget måste därför aktivt skaffa mer information om orsaker och orsakssamband för att kunna förebygga överkänslighet mot bildskärmar och elektricitet.

Med hänvisning till ovanstående föreslår vi att landstingsfullmäktige beslutar

att aktivt skaffa information och följa forskningen kring orsaker till el- och bildskärmsöverkänslighet,

att vidareutbilda vårdpersonalen så att tidig diagnos kan ställas,

att landstinget utser en särskild hänvisningsläkare som har bred kunskap om problemet med bild- och elöverkänslighet, *att* följa upp att sjukför- säkringssystemet fungerar även för bild- och elöverkänsliga personer,

Beredningsförslag

Landstingsstyrelsen avger följande yttrande till fullmäktige:

Sedan mitten av 1980-talet har antalet rapporter om personer som blivit överkänsliga för el ökat. I takt med det ökande antalet rapporter intensifierades också forskningen och debatten om arbetsmiljön vid bildskärmar.

Bildskärmar anges ofta ha varit den utlösande orsaken till elöverkänslighet för ett stort antal människor. Än så länge är inte elöverkänslighet en åkomma som är vetenskapligt belagd, men allt fler undersökningar tyder på ett samband mellan elektricitet och hälsoproblem. Flera typer av symptom förekommer. De är kopplade till hud, ögon och nervsystemet.

Med ny teknik har de elektrostatiske fälten kring bildskärmarna numera så gott som eliminerats och de magnetiska fälten har reducerats kraftigt. De tidigare inköpta bildskärmarna har i snabb takt successivt bytts ut mot "låg- strålande skärmar".

Inom Norrbottens läns landsting har vi sedan de först larmrapporterna kom följt utvecklingen inom området. Beträffande bildskärmarna tog Landstingshälsan tidigt fram riktlinjer för terminalarbetsplatsmiljöer. Dessa har sedan omarbetats genom ett samarbete mellan Landstingshälsan och landstingets ADB-avdelning.

I dagarna sker ytterligare omarbetning så att riktlinjerna innehåller såväl förebyggande åtgärder som handlingsprogram för de fall där någon anställd visar symptom på elöverkänslighet. Landstingshälsan har också i sina lokaler i Luleå byggt ett elsanerat arbetsrum för att testa personer som visat sig vara känsliga för el. Rummet är klätt med aluminium och såväl elledningar som belysning och datorutrustning har avskärmats för att reducera strålning.

Sjukvården blir alltmer "apparatintensiv" vård och det är naturligtvis svårt att vid varje inköpstillfälle bedöma och ta hänsyn till omfattningen av elektriska fält. I landstingets inköspolicy ingår emellertid en rekommendation om att beakta miljömässiga aspekter vid inköp av elektrisk utrustning.

Ett problem har varit att det saknats normer och gränsvärden för elektriska växelfält. Normer för lågstrålande bildskärmar kom först den 1 januari 1991.

Till skillnad mot i vanliga hushåll finns inom våra sjukhus elledningar som ger betydligt mindre elektriska fält. I de senast byggda vårdlokalerna används sk 5-ledarsystem vilket helt eliminerar dessa problem.

Det finns ett antal landstingsanställda som visat symptom på elöverkänslighet. Arbetet med att elsanera miljön för dessa har varit framgångsrikt och har i de flesta fall inneburit att besvären försvunnit efter inkapsling av elektrisk utrustning. Däremot har vi inga uppgifter om att patienter inte kunnat ta emot vård i våra lokaler på grund av elöverkänslighet.

Inom Norrbottens läns landsting har vi tagit problemet med elöverkänslighet på allvar. Det visar de åtgärder och de arbetsinsatser som gjorts redan när de första fallen inträffade. För våra anställda har vi inom Landstingshälsan och ADB-avdelningen kompetens att förebygga och lösa problem med elöverkänslighet.

När det gäller att förebygga och åtgärda de problem som kan uppstå för patienter som tagits in för vård kommer vi att från 1 januari 1993 få en ny konsultresurs till länet genom att en yrkesmedicinsk filial öppnas i Boden. Yrkesmedicinen arbetar med forskning inom området men även med enskilda patientärenden och finns att tillgå såväl för landstinget som för övriga arbetsgivare i länet. Som ytterligare stöd finns en yrkesmedicinsk regionklinik i Umeå.

Av denna redovisning framgår att motionens syfte i allt väsentligt redan är tillgodosett. Styrelsen föreslår därför att fullmäktige fattar följande beslut:

Motionen anses behandlad.

Beslut

Landstingsstyrelsens yttrande till fullmäktige:

Enligt beredningsförslaget.

§ 91

Motion nr 4/92 om landstingsengagemang mot främlingsfientlighet och rasism (Bertil Larsson, v)

Dnr 867/92

Motionen

Trots att en bred enighet råder i landet om att främlingsfientlighet och rasism måste motarbetas "poppar" det upp stämningar som pekar på motsatsen.

Det är därför av stor vikt att även landstinget medverkar och tar ansvar för att skapa goda relationer med invandrare och flyktingar. Alla, såväl enskilda som organisationer och myndigheter måste bidra till detta.

Människors åsikter, tankar och attityder går endast att påverka genom debatt, opinionsbildning. Det gäller att få en folklig mobilisering mot främlingsfientlighet och rasism. En sådan mobilisering kan inte skapas "uppifrån" endast inspireras och stimuleras därför genom att förbättra de konkreta förutsättningarna för ett brett folkligt engagemang för bra relationer med invandrare-flyktingar.

Många invandrare arbetar i kommun- och landstingssektorn där de gjort värdefulla insatser. Många av våra anställda känner en önskan att få arbeta mer aktivt i syfte att få invandrarna att känna sig välkomna.

Med anledning av det ovan anförda hemställes att landstingsfullmäktige måtte besluta

att Norrbottens läns landsting uttalar sig mot främlingsfientlighet och rasism samt att landstingets anställda uppmanas att aktivt motarbeta alla former av främlingsfientlighet och rasism.

Beredningsförslag

Landstingsstyrelsen avger följande yttrande till fullmäktige:

Sverige är sedan lång tid tillbaka ett invandrarland. Under århundraden har tyskar, fransmän, finländare, valloner, judar och zigenare - på senare tid även bl a jugoslaver, italienare, greker, latinamerikaner, afrikaner, iranier och vietnameser - haft stor betydelse för utvecklingen av det svenska välfärdssamhället. Denna mångfald av nationaliteter har alla bidragit till landets kulturella utveckling, skapat den "svenska" kulturen.

Landstinget måste vara berett att ta sitt ansvar för att motverka fördomar, främlingsfientlighet och rasism och för att ge flyktingar och invandrare möjlighet att delta i det svenska samhällslivet. Men att värna om alla människors lika värde är en angelägenhet för var och en av oss. Ytterst handlar det om allas våra värderingar och människosyn i mötet och arbetet med främmande människor och kulturer.

Fördomar har ofta sin grund i bristande kunskaper och vanföreställningar av olika slag. I ett tidigt skede inledde landstinget fortbildning och utbildning för att ge deltagarna perspektiv och beredskap att hantera kulturmöten i den dagliga yrkesutövningen.

Därutöver pågår olika projekt för att inlemma invandrarna i vårt samhälle. Ett sådant är samverkansprojektet SAMY (Snabbare i Arbeta för flyktingar med Medicinska Yrken), som nu startar sin fjärde omgång vid vårdhögskolan. Resultatet efter tre genomförda kurser är att 17 läkare är i arbete, varav sex som specialister. Ett annat projekt innebär att vi som första landsting på ett organiserat sätt erbjuder anhöriginvandrare en hälsoundersökning.

För att främja samspelet mellan olika kulturer samt motverka främlingskap och rasism planeras under nästa år ett projekt kallat "Ungdomar i mångkulturell glesbygd". Det riktar sig till personal - även hos andra huvudmän än landstinget - som i sitt arbete kommer i kontakt med ungdomar.

Dessa insatser utgör exempel på information och kunskapsförmedling i ett långsiktigt vardagsarbete som syftar till att uppmana landstingets anställda att aktivt motarbeta alla former av främlingsfientlighet och rasism.

Landstingets ansvar kan även ta sig uttryck i politiska beslut, exempelvis genom ett uttalande mot främlingsfientlighet på det sätt som aktualiseras i motionen.

Landstingsstyrelsen föreslår därför att fullmäktige fattar följande beslut:

Motionen bifalls genom att landstingsstyrelsens yttrande antas som fullmäktiges uttalande.

Beslut

Landstingsstyrelsens yttrande till fullmäktige:

Enligt beredningsförslaget.

§ 92

Personalpolitiska riktlinjer vid strukturförändringar och personalavveckling

Dnr 1090/92

Ärendebeskrivning

Sedan 1987 har landstinget tillämpat särskilda riktlinjer för att underlätta omstrukturering och personalavveckling. Den senaste anpassningen av riktlinjerna gjordes i december 1990.

De närmaste åren kommer att innebära fortsatta omstruktureringar och som en följd härav personalavvecklingsåtgärder.

För att skapa beredskap för förvaltningarnas arbete med dessa frågor har en översyn gjorts av nu gällande riktlinjer. Översynen har utmynnat i förslag till förändringar/preciseringar som innebär att:

- Avgångsvederlaget ska anpassas till lön och anställningstid inom landstinget.
- Vid övertalighetssituationer ska i första hand avgång med ålderspension vid nedre åldersgräns (63 år) enligt PA-KL övervägas.
- Förutom garantipension ska även delpension och deltidsarbete kunna erbjudas.
- Kostnader för AGF vid uppsägning från arbetsgivarens sida, t ex engångsersättning eller periodisk avgångsersättning, ska belasta respektive förvaltning.

Beredningsförslag

Följande personalpolitiska riktlinjer ska gälla vid strukturförändringar och personalavveckling:

Generella utgångspunkter

Innan uppsägning p g a arbetsbrist vidtas ska alltid naturlig avgång bevakas och möjligheter till omplacering utan stödåtgärder prövas. Om det ändå inte går att förhindra uppsägning kan följande åtgärder prövas för att underlätta strukturförändringen och undvika en uppsägningssituation:

- 1 Omplacering till annan verksamhet inom landstinget genom utvecklingsinsatser.
- 2 Frivillig avgång till verksamhet utanför landstinget genom utvecklingsinsatser eller avgångsvederlag.
- 3 Delpension.
- 4 Ålderspension vid nedre åldersgräns.
- 5 Garantipension med förtida uttag utan reducering.

Förmåner vid omplacering/personalavveckling

Utbildning

Utbildning kan bidra till att minska övertaligheten. Den ska vara målinriktad och kunna ge kompetens till ny befattning inom eller utom landstinget. Utbildningsförmåner kan ges i följande fall:

- Den anställda är övertalig.
- Den anställda kan ersättas med någon som är eller riskerar att bli övertalig.
- Anställningen upphör före genomförd utbildning om den är avsedd att ge kompetens till ny befattning utom landstinget.

Utbildningsförmåner kan ges inom samma kostnadsram som avgångsvederlag till kortare yrkesinriktad utbildning inom expanderande eller stabila verksamhetsområden.

För längre utbildningar kan studiebidrag utgå inom motsvarande kostnadsram.

Avgångsvederlag

Avgångsvederlag kan erbjudas i följande fall:

- Den anställda är övertalig.
- Den anställda kan ersättas med någon som är eller riskerar att bli övertalig.

Avgångsvederlaget utbetalas med ett engångsbelopp motsvarande den sammanlagda lönesumma som skulle ha utgått under uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida enligt LAS eller AB 89 , d v s 1-12 månader.

Delpension

Om verksamheten medger det kan den anställda erbjudas deltidanställning och delpension.

Ålderspension

Vid en övertalighetssituation i samband med omstrukturering och personalavveckling ska i första hand avgång med ålderspension vid nedre åldersgräns enligt PA-KL 4 § övervägas.

Garantipension

Erbjudande om förtida uttag utan reduktion kan ske från och med 60 år. I särskilda fall kan arbetsgivaren medge pensionsavgång från och med 58 år. Som allmänna förutsättningar gäller att den anställda blir övertalig eller kan ersättas med någon som är eller riskerar att bli övertalig.

Tillämpning och kostnader

Riktlinjerna avser tillsvidareanställd personal. Kostnader vid tillämpning av riktlinjerna belastar respektive förvaltning. Det gäller även kostnader för AGF vid uppsägning från arbetsgivarens sida.

Kompletterande information

Ordföranden meddelar att förhandling/information enligt MBL begärts.

Beslut

Presidiet får i uppdrag att besluta i ärendet efter fullgjord förhandling/information enligt MBL.

§ 93

Erbjudande om förtroendenämndsverksamhet

Dnr 1091/92

Ärendebeskrivning

Den 1 juli 1992 trädde en ny lag om förtroendenämnder inom hälso- och sjukvården i kraft. Lagen föreskriver att även kommuner ska ha en eller flera förtroendenämnder för den del av hälso- och sjukvården som de ansvarar för enligt hälso- och sjukvårdslagen. Kommunerna får dock överlåta uppgiften till respektive landsting om man kommer överens om detta och därvid lämna sådant ekonomiskt bidrag till landstinget som motiveras av överenskommelsen.

Överläggningar i frågan har förts med Kommunförbundet Norrbotten, som har tillskrivit kommunernas socialnämnder och föreslagit anslutning till landstingets förtroendenämnd.

Landstingets kostnader för att ta på sig uppgiften har översiktligt beräknats till totalt ca 50 000 kronor per år i 1992 års kostnadsläge.

Beredningsförslag

- 1 Kommunerna i länet erbjuds att mot ersättning för landstingets faktiska kostnader - f n beräknade till 50 000 kronor per år - fr o m den 1 juli 1992 överlåta sina förtroendenämndsuppgifter till landstingets förtroendenumnd. Den kommunvisa fördelningen av kostnaden baseras på befolkningsunderlaget.
- 2 Åt sekreteraren i förtroendenumnden uppdras att teckna erforderliga avtal med kommunerna.

Beslut

Enligt beredningsförslaget.

§ 94

Bidrag till verksamhet för HIV-infekterade blödarsjuka och deras anhöriga

Dnr 714/92

Ärendebeskrivning

Stiftelsen för preparatsmittade blödarsjuka (Stiftelsen PSB) ansöker om bidrag med 15 000 kronor för sin verksamhet.

Stiftelsen verkar på riksplplanet och har ett allmännyttigt ändamål riktat till de i Sverige boende HIV-infekterade blödarsjuka och deras familjer. Stiftelsens huvudsakliga arbetsuppgift är att söka bidrag och anslag för att stödja dess verksamhet.

Beredningsförslag

Ansökan avslås.

Beslut

Enligt beredningsförslaget.

§ 95

Lån för investering i ny rockvikningslinje vid NLL-tvätteriet

Dnr 1033/92

Ärendebeskrivning

Vid NLL-tvätteriet efterbehandlas idag personalrockar, gula rockar och klänningar vid två separata arbetsstationer. Vikningen av textilierna görs helt manuellt och personalinsatsen vid stationerna är sammanlagt ca 60 timmar per dag.

Genom investering i ny rockvikningslinje kan arbetsstationerna slås ihop och vikningen automatiseras. Den beräknade dagliga personalinsatsen blir då ca 28 timmar. Dessutom blir arbetsmiljön bättre genom automatisering av ensidiga arbetsuppgifter och möjlighet till arbetsrotation för vikningspersonalen. Kvaliteten ökar också genom att tvätten blir mindre skrynklig.

Investeringskostnaden beräknas till 2,1 mkr.

Försörjningsnämndens förslag, § 44/92

För investering i ny rockvikningslinje beviljas nämnden ett lån på 2,1 mkr, att återbetalas på fem år till gällande internränta.

Beredningsförslag

Enligt försörjningsnämndens förslag.

Beslut

Försörjningsnämndens förslag bifalls.

§ 96

Ökad ram för investeringslån

Dnr 1102/92

Ärendebeskrivning

Sedan några år finns möjlighet för förvaltningarna att internt låna till sådana investeringar i ADB-stöd m m som leder till lägre driftkostnader i verksamheten.

Förvaltningarna ansvarar för kalkylunderlag och för att realisera effekter och vinster av föreslagna åtgärder. Investeringslånen ska återbetalas inom fem år till en ränta motsvarande landstingets internränta. Kreditbedömningen görs av landstingsstyrelsen, som även fattar lånebesluten inom den ram som fullmäktige årligen fastställer.

För 1992 har fullmäktige fastställt en låneram på 21,4 mkr. Den är nu förbrukad, samtidigt som det finns projekt under beredning med ett lånebehov på ca 13 mkr. För att inte fördröja de projekt som har god rationaliseringspotential bör låneramen ökas.

Beredningsförslag

Landstingsstyrelsen föreslår fullmäktige att fatta följande beslut:

1992 års ram för investeringslån ökas med 13 mkr.

Beslut

Landstingsstyrelsens förslag till fullmäktige:

Enligt beredningsförslaget.

§ 97

Kiruna dagcenter, fastighetsreglering Malmtapparen 8

Dnr 978/92

Ärendebeskrivning

Överenskommelse har träffats med Kiruna kommun om fastighetsreglering berörande 71 m2 mark av Malmtapparen 8 till stadsäga 138. Fastighetsregleringen är en anpassning till detaljplan fastställd 15 april 1988.

Försörjningsnämndens förslag, § 36/92

Landstinget överlåter 71 m2 mark till stadsägan 138, Kiruna kommun, för 2 840 kronor.

Beredningsförslag

Enligt försörjningsnämndens förslag.

Beslut

Försörjningsnämndens förslag bifalls.

§ 98

Arvidsjaurts vårdcentral, försäljning av bostadshus 202

Dnr 979/92

Ärendebeskrivning

Bostadsförsörjning är i huvudsak en kommunal angelägenhet. Mot bakgrunden har förhandlingar förts i första hand med Arvidsjaurts kommun om försäljning av bostadshus 202 inkl erforderligt markområde (del av Länsmansgården 9). Byggnaden är helt avskriven.

Försäljningen innebär fördelar för landstinget, men ger Landstingsfastigheter ett försämrat resultat. Landstingsfastigheter förutsätter att erforderlig hänsyn tas till detta.

Försörjningsnämndens förslag, § 38/92

Bostadshus 202 inkl erforderligt markområde (del av Länsmansgården 9) säljs till Arvidsjaurts kommun för 850 000 kronor.

Beredningsförslag

Enligt försörjningsnämndens förslag.

Beslut

Försörjningsnämndens förslag bifalls.

§ 99

Försäljning av Arvidsjaur skogsbruksskola

Dnr 980/92

Ärendebeskrivning

Skogsbruksskolan har utannonserats till försäljning. Därefter har förhandlingar förts med bl a Arvidsjaur kommun, varvid överenskommelse träffats om försäljning av skolan (Rapphönan 1 och 2). Bokfört värde är 14,2 miljoner kronor.

Försörjningsnämndens förslag, § 39/92

Skogsbruksskolan, Rapphönan 1 och 2, säljs till Arvidsjaur kommun för 800 000 kronor.

Beredningsförslag

Enligt försörjningsnämndens förslag.

Beslut

Försörjningsnämndens förslag bifalls.

§ 100

Övertorneå f d centrala yrkes- skola, försäljning av fastigheterna Matarengi 59:1 och 59:2

Dnr 981/92

Ärendebeskrivning

Anläggningen har sedan 1 juli 1971 nyttjats för annat än landstingsverksamhet. Under årens lopp har landstinget försökt sälja den till bl a Byggnadsstyrelsen, dock utan resultat. Nuvarande nyttjare, Utbildning Nord (tidigare Nordkalottens AMU-center), har disponerat anläggningen vederlagsfritt, frånsett att man svarat för drift och underhåll.

Förhandlingar har nu förts med Utbildning Nord, varvid överenskommelse träffats om försäljning av fastigheterna Matarengi 59:1 och 59:2. Bokfört värde är noll kronor.

Försörjningsnämndens förslag, § 40/92

Fastigheterna Matarengi 59:1 och 59:2 säljs till Utbildning Nord för 1 000 000 kronor.

Beredningsförslag

Enligt försörjningsnämndens förslag.

Beslut

Försörjningsnämndens förslag bifalls.

§ 101

Ansvarsfrihet och bokslutsdisposition för samverkansnämnden och dess kansli 1991

Dnr 896/92, 897/92

Ärendebeskrivning

Revisorernas granskning av samverkansnämndens förvaltning 1991 har inte gett anledning till anmärkning och de tillstyrker att nämnden beviljas ansvarsfrihet.

Bokslutet för samverkansnämndens kansli 1991 visar ett överskott på 145 106:15 kronor. Samverkansnämnden föreslår att överskottet disponeras dels för att täcka landstingens kostnader, 26 950 kronor, för slutbetalning till Västerbottens läns landsting av genomförd utredning om utökad läkarutbildning i Umeå dels att resterande del av överskottet, 118 156:15 kronor, nyttjas för anskaffning av ADB-utrustning till nämndens kansli samt inkoppling på Västerbottens läns landstings datanät.

Beredningsförslag

- 1 Samverkansnämnden beviljas ansvarsfrihet för 1991 års förvaltning.
- 2 Nämndens förslag till bokslutsdisposition godkänns.

Beslut

Enligt beredningsförslaget.

§ 102

Ansvarsfrihet för 1991 års förvaltning av stiftelsen Norrbottnens Museum

Dnr

Ärendebeskrivning

Enligt de stadgar som gäller för stiftelsen t o m 31 mars 1992 ska landstingsstyrelsen och kommunstyrelsen i Luleå kommun besluta i anledning av verksamhets- och revisionsberättelserna från stiftelsens styrelse och revisorer. Därvid ska avgöras om ansvarsfrihet för förvaltningen ska beviljas eller ej.

Revisorerna tillstyrker i sin revisionsberättelse att ansvarsfrihet beviljas för 1991 års förvaltning.

Beredningsförslag

För landstingets del beviljas ansvarsfrihet för 1991 års förvaltning.

Beslut

Enligt beredningsförslaget.

§ 103

Ansvarsfrihet för 1991 års förvaltning av stiftelsen Norrbottnens läns Utvecklingsfond

Dnr 1036/92

Ärendebeskrivning

Enligt stadgarna för stiftelsen ska myndighet som regeringen bestämmer och landstinget före årets utgång besluta i fråga om ansvarsfrihet för styrelsen och verkställande direktören.

Årsredovisningen, räkenskaperna samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för år 1991 har granskats av tre revisorer, av vilka en utsetts av landstinget. Revisorerna tillstyrker att styrelsens ledamöter och verkställande direktören beviljas ansvarsfrihet för den tid årsredovisningen omfattar.

Beredningsförslag

För landstingets del beviljas styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för år 1991.

Beslut

Enligt beredningsförslaget.

Anteckning

Karl-Gunnar Holmqvist (s) och Bertil Larsson (v) deltar inte i och är inte närvarande vid handläggningen av ärendet, under vilken sammanträdet leds av vice ordföranden Toivo Hofslagare (s).