



## Svar på interpellation från Carl Dahlin (M), Chatrine Pålsson Ahlgren (KD) och Kaj Holst (M) angående ”bemanning inom vården i Region Kalmar län”

Interpellanterna tar upp den strategiskt viktiga frågan om kompetensförsörjning för Region Kalmar län. Vår region, liksom samtliga sjukvårdshuvudmän, befinner sig i en betydande generationsväxling och ser en alltmer rörlig arbetsmarknad. Detta ställer högre krav på bättre resursutnyttjande, att kunna attrahera rätt kompetens, bedriva en patientsäker vård och att bedriva verksamheterna effektivast möjligt. Målsättningen för regionens medarbetarepolitik är högt satt – vi ska vara en av Sveriges bästa arbetsplatser. Det gör att vi måste kraftsamla på alla nivåer i organisationen. Att arbeta i Region Kalmar län ska vara meningsfullt och utvecklande, varje dag. Medarbetarna är regionens viktigaste resurs.

Interpellanterna ställer fyra frågor som jag nedan besvarar:

1. *Vad gör majoriteten för att möta den bemanningsproblematik som främst slutenvården, men även primärvården, är drabbad av?*

Nedanstående punktlister innehåller både långsiktiga och kortsiktiga åtgärder. Här beskrivs vad regionen arbetar med, dels på förvaltningsnivå och dels övergripande:

Exempel på långsiktiga åtgärder:

- AT/ST-rekrytering
- Utlandsrekrytering, exempelvis rekrytering från annat EU-land
- Ta tillvara på nysvenska läkare. Etablerad metodik för nyanlända med vårdbakgrund finns inom regionen.
- Arbetsgivarfinansierad utbildning. Erbjudande om betald vidareutbildning med lön för sjuksköterskor – utbildningsanställning för framför allt sjuksköterskor.
- Utbildningsenhet inom primärvården
- Utvecklar och sprider alternativa arbetssätt såsom bättre resursutnyttjande.

Exempel på mer kortsiktiga åtgärder:

- Deltar på mässor och andra rekryteringsaktiviteter som sker löpande under kalenderåret. Rekryteringsannonser görs genom olika kanaler.
- Erbjudande om halvdag i verksamheten innan intervjun
- Erbjudande om heltid
- Erbjuder PTP-platser och PTP-program till våra psykologer
- Anställer läkarassistenter på sommaren
- Studentkontakter sker löpande under studenttiden genom bland annat gemensamhetsaktiviteter tillsammans med sjuksköterskestudenter och inbjudan till hospitering

2. *På vilket sätt avser majoriteten att lyssna in vårdpersonalens synpunkter och hur förs dessa synpunkter in i utskottets arbete?*

För närvarande besöker jag och mina regionrådskollegor cirka 60 arbetsplatser. Hittills har vi bland annat varit på kvinnokliniken på Länssjukhuset i Kalmar, kirurgkliniken på Västerviks



sjukhus och på fredag ortopederna vid Oskarshamns sjukhus. Därtill träffar vi återkommande medarbetare och representanter från de fackliga organisationerna. Jag vill betona hur viktigt jag ser på det fackliga engagemanget. Det är en stor tillgång att ha starka och kunniga fackliga parter.

Samtalen med medarbetarnas och deras företrädare ger oss goda kunskaper om verkligheten ute på regionens arbetsplatser. Det finns tveklöst svårigheter men bilderna och berättelserna som jag får ta del av är långt ifrån så nattsvarta som interpellationerna beskriver situationen. De allra flesta medarbetare trivs faktiskt på sina arbeten. Detta bekräftas i medarbetarundersökningen och visar sig i sjukskrivningsstatistiken, där regionen har bland den lägsta sjukfrånvaron i Sverige.

*3. Givet svårigheterna att attrahera, rekrytera och inte minst behålla fast personal, vad är anledningen till att majoriteten inte är villig att genomlysa behovet av grundbemanning?*

Frågan är besynnerligt ställd eftersom en sådan genomlysning redan sker. Hälso- och sjukvårdsförvaltningen arbetar för närvarande med en genomgång av varje klinik och dess bemanningssituation. Begreppet grundbemanning är inte ett särskilt enkelt begrepp. Hälso- och sjukvården är i ständig förändring, behoven förändras över tid. Medicinsk utveckling, nya tekniker och digitalisering kan ofta på kort sikt skapa behov av anpassningar och förändringar. Att fastslå en viss bemanning är därför inte alltså särskilt enkelt eller möjligt att göra. Det krävs flexibilitet i en modern hälso- och sjukvårdsorganisationen för att klara såväl långsiktig utveckling som dagliga förändringar i behoven.

*4. Varför informeras inte personalutskottets ledamöter löpande på sammanträdena kring bemanningsproblematiken, dess konsekvenser samt uppföljning av de lösningar den politiska majoriteten arbetar med?*

Utskottets ledamöter ges vid varje möte övergripande information om bemanningssituationen. Vid det senaste sammanträdet diskuterades bland annat lönefrågor, ledarskap, arbetsmiljö, medarbetarenkät, kompetensförsörjningsstrategin och resultatet från enkäten vid avgångsamtal. Även regionstyrelsen ges återkommande information under rubriken "En av Sveriges bästa arbetsplatser". Nu senast fick styrelsen en redovisning gällande oberoende av inhyrd personal.

Interpellanterna har stora möjligheter att påverka personalutskottet och ställa frågor som rör dess ansvarsområden. I övrigt vill jag hänvisa till utskottets reglemente som tydligt beskriver vad som ska behandlas och vilken roll utskottet ska spela i regionen när det gäller medarbetarfrågorna.

**Angelica Katsanidou (S)**

regionråd med ansvar för personalutskottet