Region Kalmar län

Interpellationssvar

Regionfullmäktige 25 september 2019

Tillsammans för ett friskare tryggare och rikare liv

Länsunionen
VÅRD & UTVECKLING I REGION KALMAR LÄN

Svar på interpellation ”Angående ensamståendes hälsosituation” från Leif Svensson (V) till Pierre Edström (L).

Leif Svensson sätter fokus på en viktig fråga, nämligen de negativa hälsoeffekterna av ofrivillig ensamhet och social isolering. Bland annat tar våra pensionärsorganisationer ofta upp detta samhällsproblem och hur det leder till ohälsa av både fysisk och psykisk karaktär. Initiativet välkomnas därför som sådant men det förtjänar samtidigt att påminna om redan pågående satsningar i samverkan med Västerviks kommun och det lokala föreningslivet. Dessa satsningar syftar till att uppnå liknande hälsovinster som det projekt som föreslås. En av satsningarna är ett samarbete med Smålandsidrotten, det lokala näringslivet och Västerviks kommun där Region Kalmar län erbjuder ”Sund Smart Stark Senior”. Det är ett program som länkar personer över 65 år till föreningar och social gemenskap. Programmet ska inspirera till en aktiv fritid och ett hälsosamt åldrande. Region Kalmar län ställer sig också positiv till att utreda möjligheten att bredda dessa folkhälsoinsatser. På så sätt skulle fler invånare som upplever, eller befinner sig i riskzonen för, ofrivillig ensamhet kunna fångas upp.

Leif Svensson har även, som anges i interpellationen, skrivit en motion i ämnet både till Västerviks kommun och Region Kalmar län. I vår region håller ett motionssvar på att beredas. Detta har hittills behandlats i Regionala Utvecklingsnämnden och ska senare upp till behandling i regionstyrelsen och regionfullmäktige. Jag vill därför inte i mitt interpellationssvar föregripa den formella hanteringen och svaret på motionen.

Kommer Region Kalmar län att möta upp arbetet från Västerviks kommun med de ensammas psykiska ohälsa genom en gemensam projektstudie?
Med hänvisning till ovanstående ber jag att få hänvisa till den fortsatta behandlingen av de motioner som lämnats in till både Region Kalmar län och Västerviks kommun innan ett slutgiltigt ställningstagande i frågan.

Pierre Edström (L)
regionråd med ansvar för folkhälsofrågor

Länsunionen
VÅRD & UTVECKLING I REGION KALMAR LÄN

Svar på interpellation ”Om Vårdmomsen” – från Malin Sjölander (M) och Jimmy Loord (KD) till regionstyrelsens ordförande Anders Henriksson (S)

1. *Hur bedömer majoriteten att vårdmomsens införande har påverkat vården i Region Kalmar län hittills? Samt, hur bedömer majoriteten att detta kommer slå på lång sikt?*

Fakturering inhyrd personal har momsbelagts från och med 1 juli. Det är en kort tid sedan införandet och det är därför för tidigt att uttala sig om vilken påverkan det har på vården.

2. *Klarar regionens vårdenheter av att ta hand om det stora antal patienter som kan stå utan vårdgivare om vårdmomsens inverkan blir sådan att ett stort antal privata vårdgivare måste lägga ned sin verksamhet?*
3. *Ger regionen någon schablonersättning för moms idag? Om inte, är detta något majoriteten överväger att införa för att dämpa effekterna av vårdmomsen?*
4. *Bedriver regionen, eller du som företrädare för regionen, något påverkansarbete mot regeringen för att ändra momslagen i kommande höstbudget med syfte att avskaffa vårdmomsen?*

I den budget för 2020 som regeringen tillsammans med Centerpartiet och Liberalerna presenterat införs ett tillfälligt statsbidrag som gäller under tre år. Det innebär att vården inte ska påverkas. Detta statsbidrag siktar till att underlätta för de privata vårdgivarna att anpassa sig till det nya rättsläget. Det bedrivs även ett påverkansarbete, främst genom experter på området inom Sveriges Kommuner och Landsting.

Anders Henriksson (S)
regionstyrelsens ordförande

Länsunionen
VÅRD & UTVECKLING I REGION KALMAR LÄN

Svar på interpellation ”Uppföljning samt lärdom av avslutade tjänster” – från Carl Dahlin (M) till regionrådet Angelica Katsanidou (S)

Självfallet är det viktigt att göra bra avslut när en medarbetare väljer att avsluta sin anställning hos Region Kalmar län. Det handlar om att ta reda på *varför* medarbetare slutar att arbeta hos oss, *var* de tar vägen och *vad* de ska göra istället. Därmed kan vi lära oss om hur Region Kalmar län/din arbetsplats uppfattas och hur vi kan göra den mer attraktiv. Det görs på två sätt. Dels genom avgångssamtal mellan chef och medarbetare och dels genom digitalt utsänd enkät.

I samtal mellan ansvarig chef och medarbetare ges möjlighet att samla ihop lärdomar och erfarenheter som medarbetaren skaffat sig under sin anställningstid och som kan användas till framtida förbättringar. Samtalen ger möjlighet att ”sätta punkt” på sin anställning och slutar förhoppningsvis med en bra känsla. Möjligheten blir större att de kommer att vara goda ambassadörer för Region Kalmar län och sin arbetsplats, därmed uppfylls ett nog så viktigt syfte med samtalet.

Utöver avgångssamtalet med chef kompletterar regionen med en avgångsenkät för att möjliggöra att systematiskt summera och analysera orsaker till varför våra medarbetare väljer att avsluta sin anställning i Region Kalmar län. Den digitalt utsända enkäten skickas via mail och besvaras anonymt för att ge möjlighet att komma till uttryck för sådant som medarbetaren inte vill framföra till chef. Avgångsenkäten syftar till att belysa varför medarbetare väljer att sluta ur ett aggregerat perspektiv och kan ge möjlighet att se eventuella mönster och utgöra underlag för förbättringsarbete för Region Kalmar län i stort. Enkäten följs upp årligen och har hittills givit ett brett spektrum av orsaker och anledningar till varför en medarbetare slutar sin anställning. Ett antal av de som slutar har gått i pension. Funktionen kan utvecklas så att svarsfrekvenser höjs ytterligare. Enkäten skickas inte ut till medarbetare som väljer att byta till annan enhet inom Region Kalmar län.

Hur följs avslutade tjänster upp i allmänhet och i synnerhet behandlas den information som delgivits från personalen vid IVA och medicinkliniken i Oskarshamn samt behandlingsenheten i Västervik i enlighet med det sista ”A”:et i ARUBA, verksamheter som helt eller delvis stängs på grund av behandlingsproblematik, och vilka lärdomar har dragits av dessa händelser för att undvika liknande scenario i framtiden?

Gällande IVA och Medicinkliniken i Oskarshamn har vi med oss alla dialoger, analyser och verksamhetsunderlag i vår utveckling. Vi har en nära samverkan med medarbetare på alla nivåer i organisationen såväl som strategisk på Sjukhusnivå.

Angelica Katsanidou (S)
regionråd med ansvar för medarbetarfrågor

Länsunionen
VÅRD & UTVECKLING I REGION KALMAR LÄN

Svar på interpellation ”Hur ska regionen rekrytera fast personal till Oskarshamns sjukhus” – från Carl Dahlin (M), Chatrine Pålsson Ahlgren (KD) och Kaj Holst (M) till regionrådet Angelica Katsanidou (S)

Oskarshamns sjukhus har genom åren uppvisat en lång rad av goda resultat. I Dagens Medicins ranking över landets bästa sjukhus rankades Oskarshamns sjukhus som landets bästa sjukhus i sin kategori. Det var inte heller första gången utan sjukhuset har flera år rankats i topp. Dessa resultat hade givetvis inte varit möjliga utan alla våra fantastiska medarbetare.

Region Kalmar län har en personal- och kompetensförsörjningsstrategi som syftar till att på kort och lång sikt säkerställa Region Kalmar läns kompetensförsörjning och minska hyrbolagskostnader. Det kan konstateras att många av de långsiktiga åtgärderna kräver tid och uthållighet och att rekryteringsproblematiken härrör sig till olika områden med olika behov.

Övergripande områden som kan nämnas är

- Bättre resursutnyttjande inom hälso- och sjukvården
- Hälsofrämjande arbetsplatser
- Ett utvecklande chef- och medarbetarskap
- Framtidens hälso- och sjukvård

Under året har även Region Kalmar län utökat förmånspaketet med gruppförsäkring, förmånscyklar och ökad friskvårdspeng. I löneöversynen läggs extra fokus på medarbetare med erfarenhet som tar ansvar genom goda arbetsinsatser i enlighet med verksamhets- och löneanalysen.

Vad gör Kalmar län för att komma till bukt med personalbristen, för att minska det dyra beroendet av bemanningspersonal samt hur ser handlingsplanen ut för att rekrytera ny fast personal till Oskarshamns sjukhus?

Inom Oskarshamns sjukhus arbetas det systematiskt med att skapa goda förutsättningar till att leda och utveckla arbetet där chefernas roll och ansvar är mycket viktig. Cheferna delges kunskap, verktyg och stöd för sitt chef- och ledarskap. Vidare sker mycket arbete för att engagera alla medarbetare i utveckling av verksamheten, egen utveckling samt gruppsamverkan. Ett exempel på det sistnämnda är en gemensamma medarbetardag som genomförs den 8 oktober på temat: Det vinnande laget – hur skapar vi arbetsglädje tillsammans.

Verksamheten arbetar med såväl attrahera- som rekrytera-aktiviteter: Prova-på-tjänster, Trainee-tjänster, Utbildningsanställning, sommarjobb och praktik. Det ges också ett stöd för medial kommunikation för att stödja annonsering och rekryteringskampanjer.

Angelica Katsanidou (S)
regionråd med ansvar för medarbetarfrågor

Länsunionen
VÅRD & UTVECKLING I REGION KALMAR LÄN

Svar på interpellation ”Medicinsk-etisk kommitté, hur går arbetet” – från Eric Dickson (KD) till regionstyrelsens ordförande Anders Henriksson (S)

Interpellationen härrör sig från 2016 då frågan kring arbetet med dialogen om en medicinsk-etisk kommitté lyftes.

Frågan lyftes i regionsjukvårdsledningen för Sydöstra sjukvårdsregionen den 3 februari 2017. Regionsjukvårdsledningen ställde sig positivt till sjukvårdsregionalt samarbete i frågan. Frågan togs sedan hem till vårdförvaltningarna i dåvarande Landstinget i Kalmar län utan att ett engagemang för deltagande, eller frågor att lyfta kom fram. Av denna anledning har inte någon samverkan i frågan inom Sydöstra sjukvårdsregionen formaliserats.

Vissa frågor av etisk karaktär bäst hanteras av folkvalda i dialog med medborgarna. Andra av mer konkret, verksamhetsnära karaktär hanteras dock bäst inom ramen för det goda ledarskapet. Historiken är ju också sådan, vilken angavs i motionssvaret 2017, att den etikgrupp som fanns i Landstinget i Kalmar län 1993 – 2003 lades ner i brist på ärenden och engagemang efter beslut i Landstingsstyrelsen.

Anders Henriksson (S)
regionstyrelsens ordförande

Länsunionen
VÅRD & UTVECKLING I REGION KALMAR LÄN

Svar på interpellation från Kaj Holst (M) till Angelica Katsanidou (S) angående ”politisk hantering av personalkrisen”.

Kaj Holst ställer i sin interpellation en fråga om när Länsunionen ska bjuda in oppositionen till samtal om regionens utmaningar vad det gäller bemanning och rekrytering.

Det är regionens personalutskott som har det övergripande strategiska politiska ansvaret för personalfrågorna. Enligt mig är det också där som samtal kan föras mellan majoriteten och oppositionen och givetvis ska vi kunna ha ett öppet utskott där vi tillsammans ska kunna skapa en konstruktiv arena där vi som förtroendevalda kan diskutera viktiga strategiska personalfrågor framåt.
På senaste sammanträdet fick utskottet information ifrån både primärvården och KLT där man presenterade både framgång men också vilka utmaningar vi står inför framgent.
Även projektet om Kvinnors hälsa presenterades och gav också förslag på hur vi ska kunna jobba framåt för att plana ut skillnaden mellan kvinnor och män när det kommer till sjukskrivning.
Utskottet har också haft en utbildning, via SKL, om politikens roll som arbetsgivare, något som särskilt efterfrågats av de moderata ledamöterna.

För mig är det också viktigt att kunna skilja på vad:et och hur:et inom politiken. Vår uppgift är inte att tala om för verksamheten HUR uppgiften ska lösas utan vår uppgift är att tala om riktningar och VAD verksamheten ska styra mot precis på samma vis som det är viktigt att ha en tillit mellan politiker och tjänstepersoner.

Vid regionfullmäktiges sammanträde i maj 2019 lämnade jag ett fylligt interpellationssvar som bland annat innehöll över tio nya och konkreta förslag från Länsunionen för att regionen ska bli en ännu bättre arbetsplats i framtiden.

Bland annat handlade förslagen om behovet av synligare karriärvägar inom vården, om att undersköterskornas framtida utveckling behöver stärkas, om hur det behöver bli lättare att rekrytera och behålla medarbetare i så kallad 24/7-verksamhet.

Självklart har vi områden som det behöver jobbas mer med än andra men på totalen så har vi en fantastisk region och det ska vi vara stolta över, både vi som politiker men också som medarbetare och invånare.

Angelica Katsanidou (S)
Regionråd med ansvar för medarbetarfrågor

Länsunionen
VÅRD & UTVECKLING I REGION KALMAR LÄN

Svar på interpellation ”Ang. motionen om HPV-vaccin till pojkar” från Jonas Lövgren (M) till Pierre Edström (L)

Jonas Lövgren lyfter på nytt den viktiga frågan om HPV-vaccination av pojkar. Tidigare har ämnet varit föremål för interpellationsdebatt så sent som den 4 juni. Därefter inlämnades en motion i samma ärende. Jag delar Jonas uppfattning att åtgärden är viktig både ur ett hälso-, jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv. Nu som då står jag fast vid uppfattningen att vaccinationen bäst löses genom att ingå i det nationella vaccinationsprogrammet som omfattar alla barn och ungdomar i hela landet.

Jonas Lövgren ställer två frågor som jag kan ge positiva svar på:

Hur länge ska den ohälsosamma, ojämlika och ojämställda vården kring HPV-vaccination bestå?
Jag kan glädja Jonas Lövgren med att HPV-vaccination av pojkar ska införas i hela landet och ingå i det nationella vaccinationsprogrammet. Åtgärden återfinns i det budgetförslag som regeringen presenterade i förra veckan och som är resultatet av förhandlingar mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet på riksnivå. Detta skulle innebära att HPV-vaccination av pojkar kommer att inledas under hösten 2020.

Har ni valt att snabbehandla den motion jag lämnade in angående att gå före i en sådan vaccinering?
Rent generellt så behandlas alla motioner i Region Kalmar län så skyndsamt som möjligt. Den motion som Jonas Lövgren hänvisar till inlämnades den 4 juni och tjänstepersoner arbetar med besvarandet av den. Självklart underlättas behandlingen med hänvisning till mitt svar på den första frågan och att beslut nu väntas tas på nationell nivå om ett införande av HPV-vaccin till pojkar. Det är i mina och Länsunionens ögon helt rätt sätt att hantera frågan.

Pierre Edström (L)
regionråd med ansvar för folkhälsofrågor

Länsunionen
VÅRD & UTVECKLING I REGION KALMAR LÄN

Svar på interpellation ”Hur bedömer du möjligheten att återöppna onkologiska behandlingsenheten i Västervik?” – från Bo Karlsson (SD) till regionrådet Christer Jonsson (C), överlämnad till regionstyrelsens ordförande Anders Henriksson (S)

Behandlingsenheten i Västervik är en betydelsefull verksamhet och det har varit Länsunionens avsikt att så snart som det bara är möjligt återöppna verksamheten så att berörda patienter kan slippa resa för att få sina behandlingar. Ett rejält rekryteringsarbete har gjorts över sommaren och efter sommaren vilket innebär att förutsättningarna för att återöppna verksamheten är goda. I interpellationen ställs några direkta frågor:

1) Vår ambition har varit att den skulle återöppna före nyår. Det finns sökande till chefstjänsten på avdelningen och sjuksköterskеtjänsterna vilket är väldigt bra. Dock kan det vara så att uppsägningstider kan medföra att det inte går att uppnå, utan att det av dessa skäl tyvärr kommer bli precis i början av nästa år. För oss är det viktigt att omstarten av verksamheten ges så bra förutsättningar som möjligt med en närvarande 1:a linje chef och det kommer vara styrande för det exakta startdatumet.

2) Ja verksamheten ska öppnas så snart det går, och det avgörande för detta är en närvarande 1:a linjechef. Vilket nu ser ut att vara möjligt att lösa på ett bra sätt. Läkarbemanningen är betydelsefull men det kan lösas under en tid på annat sätt, både med bemanning från Kalmar och med stöd från kliniker i Västervik.

Anders Henriksson (S)
regionstyrelsens ordförande

Länsunionen
VÅRD & UTVECKLING I REGION KALMAR LÄN

Svar på interpellation ”Utför hyrläkare i primärvården fler patientbesök än andra läkare” – från Claus Zaar (SD) och Bo Karlsson (SD) till regionrådet Christer Jonsson (C), överlämnad till regionrådet Yvonne Hagberg (S).

1. *Är det korrekt att man i primärvården planerar för att hyrläkare ska klara fler patientbesök än andra läkare?*

Vardagen för medarbetare inom primärvården innebär många fler arbetsuppgifter, än enbart besök, för att skapa en god och säker vård för befolkningen. Det är därför svårt att jämföra uppdraget med enbart en del av arbetsuppgifterna. Av de besök som finns med i statistiken för egna anställda läkare finns olika typer av utbildningsläkare (AT och ST läkare) med. Under sin utbildningstid ökar antalet mottagningsbesök i den takt de ökar sina kunskaper.

För olika typer av kontaktorsaker avsätts olika tidsåtgång för besöket för att respektive patient ska få möjlighet till patientsäker och god vård. Patienter med större vårdbehov, samsjuklighet och behov av samordnad vård prioriteras i större omfattning till kontinuitet och till de läkarna med anställning. Flera kontakter görs utan besök, ex planering och uppföljning av vård i samverkan med kommunens hälso- och sjukvård. I besöksstatistiken för hälsocentralerna finns inte de läkarbesök som görs ex inom barnhälsovården med.

Nedan är exempel på andra uppgifter som i huvudsak fördelas till egen anställd personal, läkare eller annan kategori, och som inte finns med i statistiken som är efterfrågad.

- Handledning till utbildningsläkare (provtjänstgörande läkare, läkarkandidater, AT-läkare, ST-läkare) och till andra yrkeskategorier. En viktig arbetsuppgift är att skapa en god lärandemiljö för de olika utbildningsläkarna som finns i organisationen med målsättningen att förstärka bemanningen och skapa kontinuitet och trygghet för våra patienter.

- Fast vårdkontakt. Den fasta vårdkontakten är professionsneutral och bygger på patientens behov. Beställarenhetens fördjupade uppföljning av hälsocentralerna som gjordes under 2017 visade att de enheterna med ett större behov av bemanningsbolagsläkare prioriterade kontinuitet till de äldre/patienter med stort vårdbehov högt. Det finns också en ambition att kunna erbjuda hembesök när så behövs, dessa utförs i huvudsak av tillsvidareanställda läkare och kan beroende på avstånd vara tidskrävande.

- De basenheter där enhetens verksamhetschef inte är läkare har en medicinskt ansvarig läkare, MAL, som bistår verksamhetschefen med medicinska lednings- och kvalitets frågor. Bland annat handlar det om medicinska rutiner, medicinsk

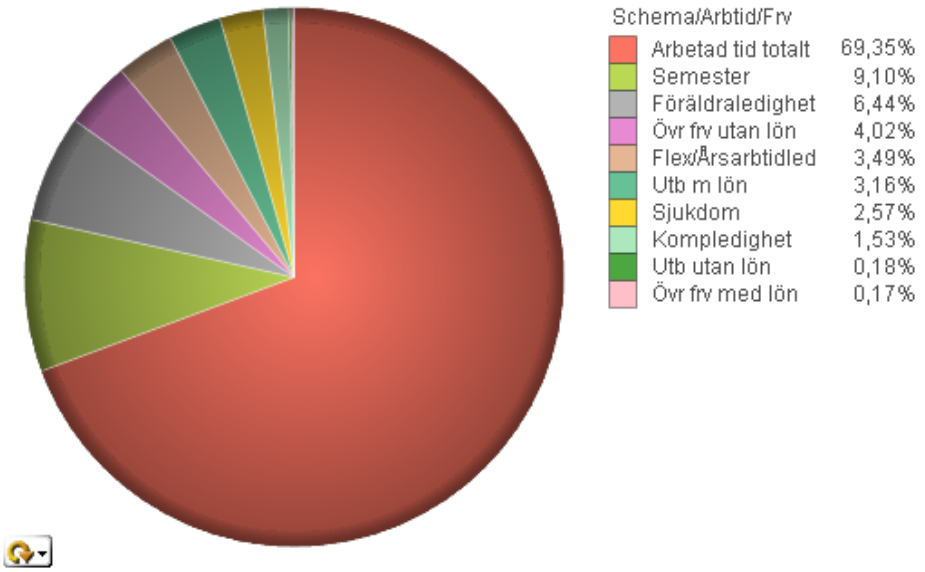
säkerhet och avvikelsehantering och tid avsätt kontinuerligt i uppdraget och därmed minskat antal patientbesök.

- Kvalitetssäkring av inhyrd personal genomförs enligt rutin på alla enheter utav läkare. Vid utvärderingen görs en bedömning av journalen att handläggningen är förenlig med vetenskap och beprövad erfarenhet. En bedömning görs minst av de två första mottagningsdagarna men likartad uppföljning kan ske flera gånger under tjänstgöringen.

- Kompetensutveckling för att utveckla och bibehålla kompetensen. Fortbildning ingår i vardagen på flera olika sätt utöver olika kurser och konferenser. Bland annat kollegial vardagsdialog, läsa artiklar och böcker, utvecklingsarbeten, internutbildning, information apotekare, lokala läkarmöten, remissgrupper är några exempel.

- Ett flertal projekt pågår inom förvaltningen med fokus på att testa nya arbetssätt med stöd av digitala verktyg. Planering, förberedelse och test utförs av läkare och övrig personal. Det gemensamma för dessa tjänster som provas är en förflyttning av kontroll till patienten, med ökad möjlighet till delaktighet och egenkraft som följd.

- Uppdrag som ges till bemanningsbolag är för faktiskt arbetad tid. Bilden nedan är statistik från 2018 för arbetad tid och olika typer av frånvaro för läkare anställda i Primärvårdsförvaltningen inklusive AT-läkare. I uppdraget för läkare inom Primärvårdsförvaltningen ingår det beredskapsarbete och arbete på primärvårdsjourerna vilket genererar kompledighet.



2. *Hur många patientbesök, utslaget per timma, hade i genomsnitt de hyrläkare som användes i primärvården i region Kalmar län under 2018, jämfört med regionens anställda primärvårdsläkare i region Kalmar län under samma tidsperiod?*

2018	Besök och kontakter/ timma	Besök per timma
Regionanställda läkare i primärvårdsförvaltningen	1,78	0,73
Läkare via bemanningsbolag	2,58	1,28

Yvonne Hagberg (S)
regionråd med ansvar för primärvård och tandvård

Länsunionen
VÅRD & UTVECKLING I REGION KALMAR LÄN

Interpellation "Hyrläkare påverkar patientsäkerheten?" – från Claus Zaar (SD) till regionrådet Christer Jonsson (C), överlämnad till regionrådet Yvonne Hagberg (S)

Claus Zaar ställer i en interpellation frågor om hyrpersonalens påverkan på patientsäkerhet. Min grundläggande inställning är att egen personal är alltid att föredra i våra verksamheter av många skäl. En är kvaliteten i verksamheten och patientsäkerhetens utveckling över tid. En annan är kontinuitet och ekonomi.

Men det är viktigt att markera att hyrpersonal per definition innebär inte sämre patientsäkerhet, vilket antyds i interpellationen. För att regionen ska kunna erbjuda vård utifrån de behov som finns så fyller hyrpersonalen en viktig funktion. Om de inte fanns skulle mycket större patientsäkerhetsproblem kunna uppstå eftersom man då kanske inte skulle kunna erbjuda vård på det sätt som det finns behov av.

Region Kalmar län har ett intensivt och välstrukturerat patientsäkerhetsarbete i hela verksamheten, där chefläkarna i de olika verksamheterna har ett stort ansvar. På enheter i t ex primärvården har man särskilda manualer och stöd för hyrläkare så att de på ett enkelt och säkert sätt ska unna bedriva sitt arbete. Region Kalmar läns patientsäkerhetsarbete står sig väl i jämförelse med andra regioner.

Claus Zaar ställde några specifika frågor:

1. *Vilka åtgärder vill du vidta för att säkerställa högsta patientsäkerhet i Region Kalmar län?*

Vi ska som region fortsätta det strukturerade arbetet kring patientsäkerhet, bemanning och resursfördelning och efterlevnad av rutiner avseende t ex avvikelserapportering. Jag ser inget som dagsläget talar för att vi skulle behöva byta inriktning på detta viktig arbete.

2. *Hur har arbetsmiljön följts upp och åtgärdats för att stärka patientsäkerheten?*

Det är ett ständigt pågående arbete enligt regionens modell för systematiskt arbetsmiljöarbete på alla enheter. Regelbundna aktiviteter är bl.a. uppföljning via sommarenkät och medarbetarenkät liksom avvikelsehantering. Medarbetarenkäten som just nu pågår är ett viktigt instrument eftersom den rymmer både arbetsmiljö och säkerhetstänkandet i vår organisation. Resultatet av den kommer framöver utgöra grunden för fortsatt utveckling.

3. *Finns säkra rutiner för överlämning när hyrläkare slutar?*

Gällande säkra rutiner för överlämning när hyrläkare slutar är journalerna vårt verktyg. Här finns tydliga rutiner. Allt av vikt för patientens vård ska kunna läsas i journalen.

Yvonne Hagberg (S)
regionråd med ansvar för primärvård och tandvård

Svar på interpellation från Martin Kirchberg (SD) till regionala utvecklingsnämndens ordförande Karin Helmersson (C), överlämnad till Pierre Edström (L), angående regionens stöd till Ibn Rushd.

Ett första kriterium för regionalt stöd till folkbildningsverksamhet inom studieförbund är att det är ett av Folkbildningsrådet godkänt studieförbund. Ibn Rushd är ett av de tio studieförbund som erhåller statligt stöd till folkbildningsverksamhet via Folkbildningsrådet.

Folkbildningsrådets ansvarar för statsbidraget till folkbildningen, det vill säga studieförbund och folkhögskolor. Uppgiften är att fördela medel och säkerställa att de används rätt. Det görs genom uppföljningar, utvärderingar och i förekommande fall djupare granskningar.

Statsbidraget ska användas i linje med statens fyra syften med stöd till folkbildningen:

- Stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin,
- Bidra till att göra det möjligt för en ökad mångfald av människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen,
- Bidra till att utjämna utbildningsklyftorna och höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället,
- Bidra till att bredda intresset för och öka delaktigheten till kulturlivet.

Om det i uppföljningen visar sig att pengarna inte används som de ska kan Folkbildningsrådet kräva återbetalning av medel.

Folkbildningsrådets styrelse har gett professor Erik Amnå i uppdrag att undersöka Ibn Rushds verksamhet i förhållande till statens syften med statsbidraget och Folkbildningsrådets eget demokrativillkor. Interpellationen redovisar delar av Amnås rapport men avstår från att redovisa rapportens slutsatser. I rapporten ”När tillit prövas” redovisas både framgångar och utmaningar i verksamheten. Till framgången hör att Ibn Rushd har nått nya grupper som andra delar av folkbildningen har svårt att nå, t ex lågutbildade kvinnor. Totalt når de varje år ca 13 000 människor i studiecirklar, föreläsningar, utställningar. bokmässor och kurser. Rapporten tar också upp ett antal områden där verksamheten måste utvecklas för att bättre bidra till statens syften med statsbidraget. Kritiken handlar framför allt om att studieförbundet undviker vissa ämnen som till exempel anti-semitism och homofobi och att makten över verksamheten är dominerad av män. Folkbildningsrådet har beslutat att inhämta synpunkter och en åtgärdsplan för Ibn Rushd. Statsbidraget kommer inte att omprövas, eftersom rapporten inte visar att bidraget använts felaktigt.

Statsbidraget används för att kunna genomföra lokal verksamhet i form av studiecirklar, föreläsningar och annan folkbildningsverksamhet. Det regionala bidraget är till för att studieförbundens regionala nivå ska kunna stärka den lokala verksamheten genom att utbilda cirkelledare och funktionärer samt bidra till verksamhetsutveckling.

Det regionala anslaget till studieförbunden fördelas utifrån den riktlinje som är antagen av den tidigare kulturnämnden i dåvarande landstinget. Regionala utvecklingsnämnden beslutade i maj att göra en översyn av samtliga riktlinjer för stöd som förmedlas till organisationer. Det arbetet är påbörjat.

Svaren på de konkreta frågorna blir därför:

1. Det regionala bidraget som betalas ut är regionala medel. Statliga medel till studieförbunden går till lokal verksamhet med studiecirklar, kulturprogram och annan gruppverksamhet.

2. Ibn Rushd uppfyller kriterierna för regionalt stöd genom att de har lokal verksamhet som godkänt at Folkbildningsrådet och därmed uppbär statsbidrag. De uppfyller också de regionala kraven på verksamhetsvolym samt verksamhet i minst hälften av länets kommuner.

3. När riktlinjen skapades höll dåvarande kulturnämndens presidium uppföljningssamtal genom dialog med studieförbunden inom Länsbildningsförbundet. Därefter rapporterades till nämnden. Nya former för uppföljningssamtal kommer att behandlas i de nya riktlinjerna. Tills vidare hanteras uppföljningssamtalen av ansvarig tjänsteperson med muntlig återrapportering. Resultatet av dialogerna blir framför allt synligt i tydligare redovisningar av regionalt anslag och underlag för att förtydliga riktlinjerna.

Pierre Edström
Regionråd (L)

Svar på interpellation från Michael Erlandsson (SD) och Martin Kirchberg (SD) till Karin Helmersson (C), överlämnad till Pierre Edström (L) ang. Byteatern – Kalmar läns teaters verksamhet.

Kulturen har en viktig roll i regionens utveckling, den inspirerar, utmanar, underhåller, ifrågasätter och väcker frågor. Den får oss människor att utvecklas, ett samhälle utan kultur blir ett fattigt samhälle.

Prioriteringarna för kulturen i länet utgår från den beslutade kulturplanen.

Länets kulturplan prioriterar särskilt:
– Kultur i hela länet
– Kultur till barn och unga
– Jämställd, jämlik och tillgänglig kultur
– Kreativt klimat för kulturskapare

Utöver kulturplanen finns överenskommelse med respektive bidragsmottagare, där uppdraget specificeras. Överenskommelse med Byteatern lägger stor vikt vid produktion av scenkonst för barn och unga i hela länet. Priset på skolföreställningar måste därför vägas mot målet om jämlika möjligheter till kultur, oavsett var du bor i länet. Det är en politisk prioritering.

Ett mål i länets kulturplan är att alla kommuner ska ta fram skolkulturplaner där man sätter upp mål för kulturen i skolan, skolkulturgaranti. Tydliga målbeskrivningar och en god dialog mellan kommunerna och de regionala kulturverksamheterna (inkl Byteatern) ger ännu bättre förutsättningar att planera verksamheten utifrån skolornas behov.

Fråga 1 gäller självfinansieringsgraden. Siffran som är nämnd är under den tid då Byteaterns lokaler byggts om. Byggnationen som till stor del finansierats av Kalmar kommun och nu är invigda. Det ger Kalmar län en länsteater med landets modernaste scenteknik. Med nya lokaler kommer mer teatern kunna produceras och därför har regionen mött upp med ett ökat verksamhetsstöd, allt för att mer teater ska kunna spelas även runt om i länet och inte minst för barn och ungdomar.
Då målgruppen är barn och unga är möjligheten till biljettintäkter begränsade då skolornas budget för kultur ska räcka till mycket. Byteatern har en internt mål att inom tre år ha en självfinansiering på 10%, detta förverkligas framförallt genom biljettintäkter för vuxna.

Fråga 2: Genom att marknaden inte fungerar inom kultursektorn och särskilt gentemot mot barn och unga så finns det offentligt stöd till kulturen. Kulturen är inte och ska inte enligt oss vara en konkurrensutsatt marknad. Stödet fördelas genom kulturinstitutionerna som finns i länet med några undantag som inom scenkonstens område är Riksteatern och Ölands musikteater. Institutionerna är viktiga då de är en viktig aktör för det fria kulturlivet som både beställare och arbets-/uppdragsgivare. Länet institutioner är organiserade i föreningsform, stiftelser och kommunal förvaltning vilket skiljer oss gentemot andra regioner där de ofta är scenkonstbolag eller regional

förvaltning som samlar de mesta. Detta är innebär att vi på det sättet på ett mer tydligt sätt kan förhålla oss till ”armlängds avstånd.

Fråga 3 handlar om de medel som Regionen avsätter till teaterverksamheten och om den är rimlig. Svaret är ja, även Kalmar läns medborgare har rätt till kultur och teater. Detta är inget som endast ska komma storstadsbor till del. Staten möter upp med medel utifrån hur den regionala andelen är i kultursamverkansmodellen. Här finns mer att kräva och det arbetet pågår. Helt klart är dock att skulle regionen minska sitt anslag skulle staten direkt minska sitt anslag. Ett sådant förslag innebär alltså att länet går miste om viktiga statliga medel.

Pierre Edström

Regionråd (L)

Länsunionen
VÅRD & UTVECKLING I REGION KALMAR LÄN

Svar på interpellation ”Medicinska sekreterare” – från Åsa Ottosson (M) och Madeleine Rosenqvist (KD) till regionrådet Angelica Katsanidou (S)

Region Kalmar län har en personal- och kompetensförsörjningsstrategi som syftar till att på kort och lång sikt säkerställa Region Kalmar läns kompetensförsörjning. Det kan konstateras att många av de långsiktiga åtgärderna kräver tid och uthållighet och att rekryteringsproblematiken härrör sig till olika områden med olika behov.

En långsiktig satsning är medel till utbildning inom vissa kompetensområden.

Vad gör Region Kalmar län för att attrahera fler att utbilda sig till medicinska sekreterare och med vilka medel kommer regionen möta de stora pensionsavgångar som väntar?

Utbildning till medicinsk sekreterare har med särskilda medel startat i höst vid Högalids folkhögskola. Sedan tidigare finns den i Region Kalmar läns regi i Vimmerby. Utbildningen innefattar praktik och nära samarbete med verksamheten. Det är viktigt att praktiken är av god kvalitet för ett bra utfall av utbildningen. Det gör att antalet utbildningsplatser behöver överensstämma med möjliga praktikplatser. Utöver Högalid och Vimmerby tar Region Kalmar län också emot enstaka studenter från andra utbildningsanordnare exempelvis från annan ort. Det är ofta studenter bosatta i länet som senare kan vara intresserade av arbete inom Region Kalmar län. Till exempel finns ett antal studenter som läser utbildning i Växjö och gör sin praktik i Region Kalmar läns verksamheter.
Ett annat viktigt och avgörande områden för att säkerställa kompetensförsörjning är möjligheten till utveckling för befintliga medarbetare. Inom Region Kalmar län pågår ett arbete kring karriärutvecklingsmodell som också särskilt beaktas för yrkesgruppen medicinska sekreterare.

Generellt inom Region Kalmar län kan också nämnas det övergripande arbete som pågår inom flera områden och som också påverkan yrkesgruppen medicinska sekreterare.

- Bättre resursutnyttjande inom hälso- och sjukvården
- Hälsofrämjande arbetsplatser
- Ett utvecklande chef- och medarbetarskap
- Framtidens hälso- och sjukvård

Under året har även Region Kalmar län utökat förmånspaketet med gruppförsäkring, förmånscyklar och ökad friskvårdspeng. I löneöversynen läggs extra fokus på medarbetare med erfarenhet som tar ansvar genom goda arbetsinsatser i enlighet med verksamhets- och löneanalysen. Utifrån denna analys har också gruppen medicinska sekreterare varit särskilt prioriterade.

Angelica Katsanidou (S)
regionråd med ansvar för medarbetarfrågor