

Interpellation av Herta Fischer (v) om insatser för att behålla och rekrytera sjukvårdspersonal

I vår sjukvård måste en kompetent och empatisk personal spela första fiolen. Rekrytering av personal till sjukvården kommer att bli en nyckelfråga i framtiden. Åldersstrukturen bland sjukvårdspersonalen medför att många går i pension de närmaste åren.

Många som arbetat inom sjukvården har de senaste åren sökt sig till andra arbetsuppgifter, något som bidrar till att allt fler arbetsuppgifter inom sjukvården, särskilt inom primärvården, måste lösas genom bemanningsföretag. Det är ofta en ”åtgärd i sista hand” när det inte finns några andra lösningar. Men hälso- och sjukvård som är beroende av bemanningsföretag drabbas av en rad negativa följder. Patienterna kan drabbas av sämre kvalitet i den totala behandlingen, främst på grund av bristande kontinuitet. Den befintliga personalen får ofta dra ett tyngre lass med större ansvar i arbetet samtidigt som de kan ha väsentligt sämre ersättning för sitt arbete. Landstinget får högre kostnader för sin verksamhet och det kan också bli svårare att driva och utveckla verksamheten om den fasta personalen är ersatt med inhyrd.

Sjukfrånvaron har ökat starkt de senaste åren. Det är ett enormt slöseri med resurser. Särskilt utsatt är vårdpersonal. Faktorer som bidrar till stress och ohälsa hos både kvinnor och män är låg utbildning och minimalt beslutsutrymme. Det innebär att sjukskrivningar hårdast drabbar dem längst ner i hierarkin. Det krävs en helhetssyn för att motverka sjukfrånvaron.

Sjukvården är väldigt kunskapsintensiv och nästan alla som arbetar inom den har en mycket kvalificerad utbildning. Men för att klara vårdens allt svårare uppgifter i framtiden krävs att all personal skall ha möjlighet till kontinuerlig utveckling och vidareutbildning. Det är viktigt för att vården skall kunna utvecklas men är också centralt för att personalen ska uppleva arbetet som meningsfullt.

Det är väsentligt att öka andelen anställda med invandrarbakgrund i landstinget. Det är då angeläget med bra introduktionsprogram där språkkunskap och kunskap om Sverige är viktigt. Lika viktigt är mångfaldskunskap för all personal – d.v.s. information om kultur och historia från de länder varifrån merparten av invandrare till Sverige kommer och medvetenheten om de olika vårdbehov som finns till följd av att vårt land är mångkulturellt.

Jag vill fråga sjukvårdslandstingsrådet:

1. Anser Du att landstinget bör återinföra en för landstinget gemensam strategi för att långsiktigt klara sin personalförsörjning?

2. Vad har du gjort för att minska landstingets allt högre beroende av stafettläkare och bemanningsföretag,
3. Vad har du gjort för att minska landstingets under senare år allt högre sjukfrånvaro?
4. Vad har du gjort för att stimulera en systematisk och regelbunden kompetensutveckling och vidareutbildning bland sjukvårdspersonal?
5. Vad anser du landstinget bör göra för att öka andelen anställda med invandrabakgrund?
6. Anser du att landstinget bör genomföra mångfaldskunskap för all personal?

Solna den 12 juni 2002

Herta Fischer (v)