

Landstingsstyrelsen

LANDSTINGSSTYRELSEN

14-03-04 00012

## **Skrivelse från Håkan Jörnehed (V) om personalbemanning**

Föredragande landstingsråd: Anna Starbrink

### **Ärendebeskrivning**

Håkan Jörnehed (V) har lämnat en skrivelse om personalbemanning.

### **Förslag till beslut**

Landstingsrådsberedningen föreslår landstingsstyrelsen besluta

*att anse skrivelsen besvarad.*

### **Landstingsrådsberedningens motivering**

Stockholms läns landsting är en attraktiv arbetsgivare och såväl läkar- som sjuksköterskeutbildningarna har ett högt söktryck. Den kraftiga utbyggnad som nu sker av antalet utbildningsplatser är välkommen, och skapar bättre förutsättningar för landstingets verksamheter att rekrytera de medarbetare som behövs i hälso- och sjukvården.

I skrivelsen framförs önskemål om en åtgärdsplan avseende personalbemanning. Såsom framgår av förvaltningens tjänsteutlåtande pågår ett omfattande arbete inom landstinget avseende strategisk kompetensförsörjning, vilket understöds av det nya kompetensplaneringsverktyget KOLL.

Under 2014 implementeras en ny prognosmodell för framtida kompetensbehov och de årliga personal- och kompetensförsörjningsplaner som verksamheterna lämnar in kommer att ge en tydligare bild av aktuella och framtida kompetensbehov. Det bidrar till att landstingets arbete med strategisk kompetensförsörjning kan utvecklas ytterligare.

SKRIVELSE  
2014-02-19


LS 1311-1475

**Beslutsunderlag**

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 6 februari 2014  
Skrivelse från Håkan Jörnehed (V) den 19 november 2013



Torbjörn Rosdahl

  
Anna Starbrink  
Kristoffer Tamsons

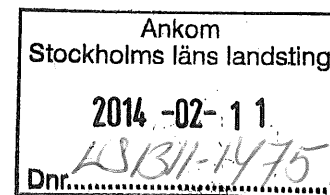
Landstingsstyrelsens förvaltning  
SLL Personal och utbildning

TJÄNSTEUTLÅTANDE  
2014-02-06

LS 1311-1475

Handläggare: Kristina Pesula

Landstingsstyrelsen



Rotel V

## **Skrivelse från Håkan Jörnehed (V) om personalbemanning**

### **Ärendebeskrivning**

Håkan Jörnehed (V) har lämnat en skrivelse om personalbemanning.

### **Beslutsunderlag**

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 6 februari 2014  
Skrivelse från Håkan Jörnehed (V) den 19 november 2013

### **Förslag till beslut**

Landstingsstyrelsen föreslås besluta

att anse skrivelsen besvarad.

### **Förvaltningens förslag och motivering**

#### *Sammanfattning*

I skrivelsen efterfrågas en genomgripande redovisning av den aktuella bemanningssituationen samt en åtgärdsplan. I detta tjänsteutlåtande redovisar förvaltningen pågående och planerat arbete som berör bemanningen inom akutsjukvården i länet. Förvaltningen menar att Håkan Jörneheds skrivelse med detta kan anses besvarad.

#### *Bakgrund*

Håkan Jörnehed (V) har lämnat en skrivelse om personalbemanning inom hälso- och sjukvården. I skrivelsen tas olika svårigheter med att rekrytera personalupp. Särskilt sjuksköterskor lyfts fram som en grupp som är svår att rekrytera. Därför önskar Jörnehed få en genomgripande redogörelse för hur den aktuella bemanningssituationen ser ut inom akutsjukvården. Han önskar också att landstingsdirektören ska återkomma till landstingsstyrelsen med en åtgärdsplan.

#### *Överväganden*

Det är många som vill arbeta inom hälso-och sjukvården och Stockholms läns landsting är en attraktiv arbetsgivare. Läkare- och

sjuksköterskeutbildningarna, och många andra vårdutbildningar, har ett högt söktryck. I de årliga medarbetarundersökningarna har landstinget goda resultat. Landstinget har också överlag många sökande till lediga tjänster.

Det behövs dock fler sjuksköterskor inom hälso- och sjukvården i Stockholms län. I dagsläget råder det särskilt brist på specialistutbildade sjuksköterskor inom intensivvård, operationssjukvård, hälso- och sjukvård för barn- och ungdomar, onkologi samt ögonsjukvård. För läkare är efterfrågan större än tillgången på specialister inom klinisk patologi, lungsjukdomar, hud-och könssjukdomar, ögonsjukdomar samt anestesi och intensivvård. Andra yrkesgrupper som är svårrekryterade är biomedicinska analytiker och arbetsterapeuter. Det finns också ett visst rekryteringsbehov av barnmorskor. Undersköterskor, sjukgymnaster samt viss administrativ personal är däremot mycket lätt att rekrytera.

Bemanningsituationen inom hälso- och sjukvården kan variera mycket över kort tid. Den aktuella bemanningssituationen påverkas av behovet av hälso- och sjukvård som kan öka periodvis på grund av t.ex. spridning av olika virussjukdomar och svår haka. Faktorer som sjukdom och föräldradedighet bland medarbetarna påverkar också den kortsiktiga bemanningen. För att hantera de kortsiktiga bemanningsbehoven arbetar verksamheterna kontinuerligt med översyn av sin bemanning och med fördelning av arbetsuppgifter mellan såväl medarbetare som yrkesgrupper. Bemanningföretag används också vid behov.

Stockholms läns landsting har sedan flera år genomfört ett flertal satsningar för att tillgången på vårdpersonal ska förbättras. Högskolornas ordinarie utbildningsplatser för specialistsjuksköterskor räcker inte till för regionens behov. Därför har landstinget upphandlat extra utbildningsplatser de senaste åren. För att stimulera till vidareutbildning erbjuder landstinget också utbildningslön till de sjuksköterskor som väljer att läsa någon av de upphandlade utbildningarna. Under våren 2014 kommer totalt 100 upphandlade utbildningsplatser att finnas för specialistsjuksköterskeutbildning inom hälso- och sjukvård för barn- och ungdomar, neonatologi, intensivvård och operationssjukvård. S:t Eriks ögonsjukhus erbjuder också utbildningslön för utbildning till ögonsjuksköterska eller ortoptist.

AT-blocken i Stockholm ska fördubblas den närmaste 5-årsperioden. Antalet ST-block har också utökats de senaste åren och år 2014 tillkommer ytterligare 45 tjänster inom specialiteter som det råder, eller förväntas komma råda, brist inom. Landstinget är medfinansier till Vård- och omsorgscollege i Stockholm. Syftet är att göra vård -och

omsorgsutbildningarna attraktivare, samt skapa en kvalitetssäkrad utbildning som ger den kompetens som efterfrågas inom hälso- och sjukvården. Personer med utländsk vårdutbildning är en stor resurs för vården. Läkare, sjuksköterskor och tandläkare med utbildning utanför EU/EES erbjuds därför auskultations- och praktikplatser i landstingets verksamheter för att de snabbare ska kunna få svensk legitimation och specialistbehörighet

Det är viktigt att nya medarbetare får en bra introduktion och stöd när de börjar. Flera verksamheter arbetar därför med förlängd introduktion och traineetjänster för att ge nya sjuksköterskor en bra och trygg start i jobbet. Verksamheterna försöker också skapa förutsättningar för större utvecklingsmöjligheter i arbetet och möjlighet till rotation inom yrket mellan olika arbetsplatser.

I syfte att åstadkomma en tydligare lönespridning och skapa en positiv löneutveckling samt underlätta rekrytering av bristspecialiteter och bristryrken görs en omfattande lönesatsning på specialistutbildade sjuksköterskor inom definierade bristspecialiteter samt barnmorskor och biomedicinska analytiker, på akutsjukhusen.

Ungdomar är en av de viktigaste målgrupperna för landstingets framtida kompetensförsörjning. Genom att erbjuda praktikplatser och sommarjobb kan intresse för arbete inom hälso- och sjukvårdens yrken väckas. En av de viktigaste rekryteringsbaserna för hälso- och sjukvården är de studenter som genomför sin verksamhetsförlagda utbildning i hälso- och sjukvården. Landstinget arbetar därför kontinuerligt tillsammans med högskolor och universitet för att säkra en god handledarkompetens och hög kvalitet på den verksamhetsförlagda utbildningen.

I Stockholms läns landsting används KOLL, landstingets modell för kompetensplanering, för att på ett strukturerat sätt arbeta med kompetensplanering. KOLL ger verksamheterna ett bra underlag för planering av medarbetarnas kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov. Medarbetarna ges dessutom en möjlighet att synliggöra sin kompetens och att ta ett större ansvar för sin kompetensutveckling. Modellen ger också ett bra underlag för att kunna omfördela arbetsuppgifter för att effektivisera verksamheten eller hantera brist på en viss yrkeskategori.

Ett långsiktigt arbete med kompetensförsörjning är en förutsättning för framtidens hälso- och sjukvård. Därför har modeller för att förbättra och säkra planeringsunderlagen för kompetensförsörjning tagits fram. Processer för att utveckla styrning, stöd och kvalitet av arbetet med


kompetensförsörjning och utbildning har också strukturerats upp. En prognosmodell för framtida kompetensbehov implementeras under början av 2014. Verksamheterna kommer att lämna in personal- och kompetensförsörjningsplaner i samband med årsbokslutet. Sammantaget kommer dessa underlag att ge en samlad bild av befintliga och framtida kompetensbehov. Åtgärder och aktiviteter kan därmed planeras och prioriteras i god tid.

### **Ekonomiska konsekvenser av beslutet**

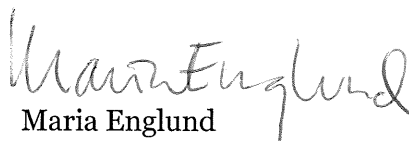
Beslutet har inga ekonomiska konsekvenser.

### **Miljökonsekvenser av beslutet**

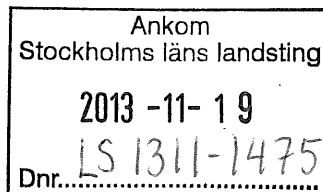
I enlighet med landstingets Miljöpolitiska program 2012-2016 har hänsyn till miljön beaktats och slutsatsen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbedömning i detta ärende.



Toivo Heinsoo  
Landstingsdirektör



Maria Englund  
Personaldirektör



### **Skrivelse om personalbemanning**

Bristen på sjuksköterskor hotar att slå ut vården i Stockholms län. För första gången någonsin råder "sommarsituation" i vården trots att vi snart närmar oss jul. Även landstingets förlossningsavdelningar mister erfaren personal när privata betalar högre löner. Sedan två år är mellan 150 och 200 vårdplatser stängda pga personalbrist. För cancersjuka barn är bara åtta platser av 15 öppna.

Akademiska sjukhuset i Uppsala har precis höjt ingångslönerna till 25 000 i månaden. Alliansen i Stockholm tror inte att höjda ingångslöner skulle förbättra rekryteringsläget. Ute i verksamheterna erbjuds inte alla heltid och personal som rekryterades i somras har inte fått stanna kvar. Nu undrar vi om det finns någon plan och beredskap för att åtgärda denna accelererande situation?

#### **Med anledning av ovanstående önskar vi:**

1. få en genomgripande redogörelse för hur den aktuella bemanningssituationen ser ut inom akutsjukvården i länet
2. att landstingsdirektören återkommer till landstingsstyrelsen med en åtgärdsplan.



Håkan Jörnehed  
Vänsterpartiet