

Landstingsstyrelsens förvaltning
Landstingsdirektörens stab

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2016-10-14

LS 2016-1008

Handläggare:
Lena Halvardson Rensfelt

Landstingsstyrelsens
personalutskott

Ankom Stockholms läns landsting
2016 -10- 18
Dnr. LS 2016-1008

Rotel IV

Svar på skrivelsen av Jens Sjöström (S) och Robert Johansson (S) gällande sammanställning av bristen på specialistsjuksköterskor

Ärendebeskrivning

Jens Sjöström (S) och Robert Johansson (S) har lämnat en skrivelse i vilken de efterfrågar en sammanställning av bristen på specialistsjuksköterskor.

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 14 oktober 2016
Skrivelse från Jens Sjöström (S) och Robert Johansson (S) den 26 augusti 2016

Förslag till beslut

Personalutskottet föreslås besluta

att anse skrivelsen besvarad.

Förvaltningens förslag och motivering

Sammanfattning

Jens Sjöström (S) och Robert Johansson (S) har lämnat en skrivelse i vilken de efterfrågar en redovisning av hur många specialistsjuksköterskor som saknas inom hälso- och sjukvården i Stockholms läns landsting. Förvaltningen använder inte uppgifter om antalet vakanta eller tillsatta tjänster för en specifik yrkesgrupp för att bedöma kompetensbehovet inom hälso- och sjukvården. Verksamheterna har rapporterat att det finns vissa svårigheter att rekrytera sjuksköterskor med specialistutbildning inom ett antal specialiteter.

Bakgrund

Jens Sjöström (S) och Robert Johansson (S) har lämnat en skrivelse i vilken de efterfrågar en redovisning till personalutskottet av antalet specialistsjuksköterskor, inom respektive specialismråde, som saknas inom hälso- och sjukvården i Stockholms läns landsting.

Överväganden

Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ansvarar för att bemanna sina verksamheter med rätt kompetens och i tillräcklig omfattning för att fullgöra sitt uppdrag. Genom att arbeta med en förändrad kompetensmix, nya arbetsätt och uppgiftsväxling skapas en högre kvalitet på vården och kompetensbehovet blir tillgodosett. Utvecklingen av nya arbetsätt och uppgiftsväxling medför att behovet av en specifik kompetens, som t.ex. sjuksköterskor med specialistutbildning inom en särskild inriktning, kan förändras.

Verksamheterna bedömer utifrån sitt uppdrag och aktuell situation hur många medarbetare man behöver och vilken kompetens som ska finnas. Arbete för att se över vilka kompetenser och kompetensnivåer som bäst motsvarar verksamheternas behov pågår kontinuerligt. Förvaltningen använder därför inte uppgifter om antalet vakanta eller tillsatta tjänster för en specifik yrkesgrupp för att bedöma kompetensbehovet inom hälso- och sjukvården. Verksamheterna har rapporterat att det finns vissa svårigheter att rekrytera sjuksköterskor med utbildning inom specialiteterna operationsvård, intensivvård, anestesivård, psykiatrisk vård, onkologi samt hälso- och sjukvård för barn och unga.

Tillgången på specialistutbildade sjuksköterskor har förbättrats de senaste åren. Tidigare har landstinget upphandlat uppdragsutbildningar för att kompensera för det låga antal reguljära utbildningsplatser som funnits i länet. I dagsläget köper landstinget endast platser för specialistutbildning av sjuksköterskor inom sjukvård för barn och unga med inriktning neonatologi och utbildning till ögonsjuksköterska, eftersom det inte finns reguljära utbildningar som svarar mot det kompetensbehovet.

Verksamheterna har möjlighet att erbjuda studielön för deltagande i reguljära specialistutbildningar inom de inriktningar där man ser ett behov av det. Förvaltningens bedömning är att en struktur där landstinget är huvudman för specialistutbildningen skulle ge förutsättningar för en dimensionering av utbildningen som kontinuerligt kan anpassas utifrån hälso- och sjukvårdens behov. Även innehållet i utbildningen skulle på ett bättre sätt kunna anpassas utifrån det kompetensbehov som föreligger. Fullmäktige gav den 14-15 juni 2016 landstingsstyrelsen i uppdrag att se över förutsättningarna och möjligheterna för en sådan förändring.

Kompetensbehov av en specifik yrkesgrupp går ofta att tillgodose genom en förändrad kompetensmix och en tydligare struktur för vem som ansvarar för vad. För att skapa en god arbetsorganisation krävs att alla får använda sin kompetens i så stor utsträckning som möjligt. Detta förutsätter tydliga roller, ansvar och mandat. Den kompetensförsörjningsstrategi (LS 2015-0998) som personalutskottet behandlade den 4 oktober fastställer och tydliggör insatser och ställningstaganden för arbetet med kompetensförsörjning i landstinget. I strategin tydliggörs bland annat


vikten av att alla verksamheter kontinuerligt arbetar för att utveckla sin arbetsorganisation för att skapa en god kvalitet och en tryggad kompetensförsörjning.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Beslutet har inga ekonomiska konsekvenser.

Miljökonsekvenser av beslutet

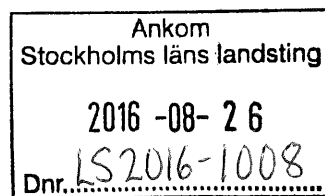
I enlighet med landstingets Miljöpolitiska program 2012-2016 har hänsyn till miljön beaktats och slutsatsen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbedömning i detta ärende.



Anne Rundquist
Tillförordnad landstingsdirektör



Maria Englund
Personaldirektör



1 (1)

2016-08-26

Gällande sammansättning av bristen på specialistsjuksköterskor

Personalbristen inom hälso- och sjukvården i landstinget är ett stort problem. Främst gäller detta våra akutsjukhus. En huvudförklaring är bristen på utbildad personal inom flera specialistområden.

Utifrån ett nationellt perspektiv är bristen på specialistsjuksköterskor stor inom främst geriatrik och psykiatri. Gällande distriktssköterskor kommer snart en stor pensionsavgång, vilket kommer öka bristen även inom det området. På sjukhusen är det bland annat specialistsjuksköterskor inom barn, operation, anestesi- och intensivvård som man diskuterar bristen kring. Stockholms läns landsting måste ta detta på allvar.

Vi socialdemokrater efterfrågar en redovisning till Personalutskottet i form av en sammansättning av bristen på specialistsjuksköterskor (antal) inom respektive specialistområde inom hälso- och sjukvården i Stockholms läns landsting.