Region Stockholm

Finansregionråd
Irene Svenonius (M)

INTERPELLATIONSSVAR

RS 2021-0893

2021-12-02

Svar på 2021:57 av Robert Johansson (S) om hyrpersonal och tveksamma rekryteringsmetoder från bemanningsföretag inom vården

Robert Johansson (S) har ställt följande frågor till mig:

1. Anser du att bemanningsföretagens metoder att rekrytera vårdpersonal är hållbart?

2. Vilket ansvar anser du att Region Stockholm har när det gäller att använda bemanningsföretag som rekryterar vårdpersonal med högst problematiska metoder?

3. Hur kommer du agera för att personalen ska vara motiverade att stanna hos Region Stockholm i stället för att gå över till ett bemanningsföretag?

Som svar vill jag anföra följande:

Att Region Stockholm erbjuder en god arbetsmiljö med inflytande och goda möjligheter för medarbetarna att utvecklas på sin arbetsplats är avgörande för att regionen ska vara en attraktiv arbetsgivare. Därför arbetar regionen systematiskt med en rad insatser för att uppnå just detta. Bland annat har regionen byggt ut, och fortsätter att bygga ut, kompetensstegarna för sjuksköterskor, avsätter medel för kompetensutveckling på betald arbetstid och för att stärka arbetsmiljö och hälsa hos anställda inom den egenägda hälso- och sjukvården. Sammantaget bidrar detta till att göra Region Stockholm till en mer attraktiv arbetsgivare. Det finns självfallet mer kvar att göra, men vi ser glädjande nog ett större intresse och fler sökande till lediga arbeten inom den egenägda vården liksom att personalomsättningen och sjukfrånvaron minskat något.

Interpellanten tar, lite vid sidan av interpellationens frågeställningar, upp frågan om antal anställda sjuksköterskor på de egenägda akutsjukhusen och hävdar att de minskat med 450 personer sedan 2015. Det är upp till varje sjukhus att avgöra hur många anställda som behövs, liksom vilken personalmix som är önskvärd för att uppfylla de åtaganden respektive sjukhus har enligt avtal med hälso- och sjukvårdsnämnden. Det kan dock noteras att antal anställda på regionens egenägda akutsjukhus sammantaget har ökat de senaste fem åren. Detta samtidigt som deras uppdrag har förändrats/minskats när vård – dvs patienter - har flyttats till bland annat närakuter, avancerad sjukvård i hemmet och öppna specialistmottagningar utanför akutsjukhusen.

Att Region Stockholm har behov av inhyrd personal är ibland ofrånkomligt för att säkra bemanningen inom hälso- och sjukvården. Beroendet av inhyrd kompetens bör dock begränsas till att huvudsakligen omfatta temporära inhyrningar för att

klara vårdens behov vid oplanerad frånvaro. Det är av stor vikt av flera skäl att minska andelen inhyrd personal i vården, såväl av kvalitets- och kontinuitetsskäl som av ekonomiska sådana. För att hålla nere kostnaderna för inhyrd personal i vården och sätta tydliga ramar för hur detta ska gå till planeras ett gemensamt upphandlingsavtal av hyrpersonal inom SKR. Det leder till högre kvalitet och säkrare leveranser till lägre kostnad för samtliga regioner. Så även för Region Stockholm.

Att regionerna gemensamt tar fram ett upphandlingsavtal kan sannolikt stävja vissa av bemanningsföretagens oönskade rekryteringsmetoder, som jag i likhet med Robert Johansson är kritisk till. En sådan åtgärd är att karenskravet i den gemensamma upphandlingen föreslås bli 12 månader. Därmed kan det till viss del stävja oönskad rekrytering av regionanställda till bemanningsbranschen. Kravet på karens gäller personal som är eller har varit anställda i den region som avropet sker ifrån, oavsett anställningsform. Till detta kommer även punkter om marknadsföring i det nationella avtalet som begränsar bemanningsföretagens utrymme.

Sammantaget anser jag att med ett gemensamt upphandlingsavtal kommer många av de problem som Robert Johansson pekar på att adresseras och åtgärdas. Samtidigt vill jag understryka Region Stockholms eget ansvar att se till att medarbetarna är motiverade att stanna inom verksamheten, ett ansvar som delas av såväl regionfullmäktige som nämnder/styrelser och verksamheternas ledningar.

Regionfullmäktiges styrmodell innebär att beslut ska fattas i eller så nära en verksamhet som möjligt och betonar långtgående delegation av ansvar och befogenheter. Fullmäktige har i budget 2022 givit förutsättningar till dem som leder den egenägda vården med ytterligare satsningar på kompetensutveckling av chefer och medarbetare samt riktade insatser för förbättrad arbetsmiljö.

Satsningarna går i linje med tidigare insatser som Region Stockholm har gjort för att skapa en bättre arbetsmiljö för regionens medarbetare samt ge dem möjlighet att utvecklas och göra karriär inom regionens organisation.

Därmed anser jag interpellationen besvarad.

Stockholm den 2 december 2021

Irene Svenonius