Stockholms läns landsting

Forsknings- och personallandstingsråd

Peter Carpelan (M)

INTERPELLATIONSSVAR

2017-11-02 LS 2017-1272

Svar på interpellation 2017:40 av Jens Sjöström (S) om satsning på specialistutbildning för sjuksköterskor med bibehållen lön

Jens Sjöström (S) har ställt följande frågor till mig om satsning på specialistutbildning för sjuksköterskor med bibehållen lön

1. Hur många sjuksköterskor har sökt respektive antagits till specialistutbildningen för sjuksköterskor med bibehållen lön inom Stockholms läns landsting?

2. Inom vilka medicinska specialistområden har platserna på specialistutbildningen för sjuksköterskor fördelats? Hur har den prioriteringen gjorts?

3. Har några och i så fall hur många sjuksköterskor har valt att avbryta sin utbildning när villkoret om återbetalningskrav fastställdes i förhandlingarna med Vårdförbundet?

4. Har några och i så fall hur många sjuksköterskor har valt att avbryta sin påbörjade vidareutbildning när de fick veta att villkoret om bibehållen lön under utbildningen bara gäller under en två årsperiod dvs 1 januari 2017 – 31 december 2018?

5. Tidigare beräkningar visar att den betalda specialistutbildning för sjuksköterskor har 150 platser – Hur uppskattar du att det motsvarar bristen på specialistsjuksköterskor inom SLL?

Som svar vill jag anföra följande:

Stockholms läns landsting är en av Sveriges största arbetsgivare och huvudman för hälso- och sjukvård. Likt övriga landsting/regioner i landet har vi i Stockholm utmaningar vad gäller kompetensförsörjningen i sjukvården i allmänhet och i akut- och slutenvården i synnerhet.

Under min ledning som forsknings- och personallandstingsråd har Alliansen intensifierat arbetet med kompetensförsörjningsfrågorna för att stärka landstinget som en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare. Den kompetensförsörjningsstrategi (LS 2015-0098) som landstingsfullmäktige fattade beslut om 2016 pekar särskilt ut kompetensförsörjning, utbildning, vidareutbildning, lönebildning samt ledarskap som prioriterade områden där landstinget kan och måste bli bättre.

Postadress Box 22550 104 22 STOCKHOLM
Besöksadress Landstingshuset Hantverkargatan 45
Telefon 08-737 25 00 *(vx)*
E-mail peter.carpelan@sll.se

I juni 2017 fattade landstingsstyrelsen beslut om en konkret och kompletterande handlingsplan (LS 2016-1483) till kompetensförsörjningsstrategin. Handlingsplanen består av 32 uppdrag som framförallt hälso- och sjukvårdsverksamheterna ska realisera under åren 2017-2019.

Däribland ett uppdrag, som effektuerats, om att fram en tydlig klinisk karriär – kompetensstege – för sjuksköterskor under 2017. Precis som läkarna behöver övriga grupper i sjukvården en tydlig kompetensstege vari ansvar, erfarenhet samt vidare- och specialistutbildning utgör tydliga steg genom yrkeslivet åtföljt av en god livslöneutveckling.

Därutöver har Stockholms läns landsting den 30 juni 2017 träffat ett avtal om en ny arbetstidsmodell för Vårdförbundets yrkesgrupper inom akut- och slutenvården. Modellen bygger på en så kallad timbank. Medarbetare som fullgör arbetstid varannan helg och/eller minst 20 procent natt erhåller en arbetstidsförkortning som kan tas ut i mer ledighet, lön eller pensionsavsättning. Likt läkarnas nya jour- och beredskapsavtal som också började gälla den 1 september 2017.

Slutligen erbjuder landstinget full lön för sjuksköterskor under 2017 och 2018 som väljer att genomgå specialistutbildning till specialistsjuksköterska, barnmorska eller distriktssjuksköterska.

Det är respektive verksamhet som hanterar urval och prioritering av vilka medarbetare som erbjuds full lön under studietiden. Medarbetarna kan välja att studera både på del- och heltid. Landstingsstyrelsens förvaltning kommer att göra en central sammanställning av hur medlen använts för helåret 2017 när det står klart hur många medarbetare som de facto genomgått specialistutbildning under året.

Erbjudandet om full lön vid specialistutbildning har inkluderat samtliga inriktningar inom det reguljära utbildningsutbudet samt den av landstinget finansierade uppdragsutbildningen inom barn och ungdom med inriktning neonatologi. Det är således respektive verksamhet som självständigt fått avgöra vilka medarbetare och vilka inriktningar som de önskar medfinansiering för utifrån verksamheternas behov.

Erbjudandet om full lön vid specialistutbildning är helt och hållet ett arbetsgivarbeslut. Avtal mellan arbetsgivare och medarbetare tecknas innan medarbetaren påbörjar den tänkta specialistutbildningen. I nämnda avtal framgår bland annat att medarbetaren får full lön under studietiden och att det finns ett krav på kvarstannande i två år.

Siffran 150 platser är enbart en uppskattning som baserar sig på heltidsstudier och snittlön. Det faktiska utfallet kan komma att bli ett annat. Landstinget har, som interpellanten bör veta om, erbjudit studielön vid studier till specialistsjuksköterska under flertalet år inom de inriktningar som verksamheterna haft behov av och därmed prioriterat.

Som ansvarigt landstingsråd ser jag satsningen på full lön vid specialistutbildning som ett sätt för landstinget att säkra den framtida kompetensförsörjningen. Därutöver pågår ett arbete med att förändra arbetsorganisationen i sjukvården inom ramen för Framtidsplan för hälso- och sjukvården genom att bland annat se över nya arbetssätt, en förändrad kompetensmix och uppgiftsväxling mellan professionerna. Således riskerar raka framskrivningar som utgår från dagens organisation cementera en förlegad

arbetsorganisation med hierarkier och stuprör mellan professionerna som till stora delar präglar hälso- och sjukvården idag.

Därmed anser jag interpellationen besvarad.

Stockholm den 2 november 2017

Peter Carpelan