Stockholms läns landsting

Forsknings- och personallandstingsråd

Peter Carpelan (M)

INTERPELLATIONSSVAR

2016-12-08 LS 2016-1383

Svar på interpellation 2016:31 av Jens Sjöström (S) om sammanställning av bristen på specialistsjuksköterskor inom landstinget

Jens Sjöström (S) har ställt följande frågor till mig om sammanställning av bristen på specialistsjuksköterskor inom landstinget

1. Har du som ansvarigt landstingsråd koll på bristen av specialistutbildade sjuksköterskor inom Stockholms läns landsting i dagsläget, och behovet av dito de kommande fem till tio åren?

2. Är du som ansvarigt landstingsråd nöjd med personalläget gällande specialistutbildade sjuksköterskor i Stockholms läns landsting?

3. Har du för avsikt att ta reda på hur stor bristen på specialistutbildade sjuksköterskor inom SLL ser ut?

Som svar vill jag anföra följande:

Stockholms läns landsting bedriver en hälso- och sjukvård i värdsklass samtidigt som vi är en av Sveriges största arbetsgivare. För närvarande genomförs den största omorganisationen av hälso- och sjukvården i modern tid. Vi bygger ett helt nytt akutsjukhus samtidigt som vi moderniserar, bygger om och bygger ut våra övriga sjukhus och verksamheter.

Delar av hälso- och sjukvården organiseras fortfarande utifrån förlegade hierarkier och stuprör mellan professionerna. För att Stockholms läns landsting ska kunna attrahera, behålla och utveckla medarbetarna behöver vi arbeta på ett mer modernt sätt vari läkarna, sjuksköterskorna och undersköterskorna arbetar i interprofessionella team och på toppen av sin kompetens. Allt utifrån patienternas och verksamheternas behov.

Förändringarbetet som pågår, i och med implementeringen av Framtidsplan för hälso- och sjukvård, medger landstinget att genomföra andra förändringar vad gäller till exempel arbetsorganisation. Därför tog jag som forsknings- och personallandstingsråd initiativ till en landstingsövergripande kompetensförsörjningsstrategi. Strategin pekar ut fem områden såsom kompetensförsörjning, utbildning, vidareutbildning, lönebildning samt ledarskap vari landstinget kan och måste bli bättre för att kunna attrahera, behålla

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

och utveckla medarbetarna. Helt enkelt ett helhetsgrep om de viktiga kompetensförsörjningsfrågorna.

Kompetensförsörjningsstrategin kommer att kompletteras med en konkret handlingsplan med tidssatta uppdrag som verksamheterna behöver effektuera och återrapportera till Personalutskottet. En del av uppdragen är redan fattade och effektueras för närvarande vid våra sjukhus och övriga verksamheter såsom schemaläggning av läkare och ett gemensamt jour- och beredskapsavtal inom koncernen. Under 2017 kommer dessutom en koncerngemensam kompetensstege för sjuksköterskor att tas fram som en direkt konsekvens av strategin. Denna behöver givetvis kopplas mot lön för att skapa en tydlig klinisk karriär även för sjuksköterskor i likhet med läkarnas kliniska karriär.

Därutöver pågår ett flertal andra uppdrag inom hälso- och sjukvården till exempel med att se över nya arbetssätt, en förändrad kompetensmix och uppgiftsväxling mellan professionerna. Utvecklingen av nya arbetssätt och uppgiftsväxling medför att behovet av en specifik kompetens dessutom kan förändras över tid.

Ovannämnda kompetensförsörjningsstrategi stipulerar bland annat vikten av att verksamheterna kontinuerligt arbetar för att utveckla respektive arbetsorganisation för att skapa en god kvalitet och en tryggad kompetensförsörjning. Ett stöd i detta arbete är KOLL -landstingets modell för kompetensplanering. Genom att tydliggöra kompetenskrav för olika roller skapas förutsättningar att fördela arbetsuppgifter utifrån såväl formell som reell kompetens. Det är dessutom verksamheternas ansvar att bedöma utifrån sitt uppdrag och aktuell arbetssituation exakt hur många medarbetare de behöver och vilken kompetens som dessa personer ska inneha.

Landstingsstyrelsens förvaltning har, som interpellanten efterfrågar, uppgifter för att kunna göra så kallade raka framskrivningar av antalet anställda inom en yrkesgrupp relaterat till exempelvis förväntade pensionsavgångar och en schabloniserad personalomsättning. Likaså återfinns uppgifter om antal individer som har eller förväntas ta en specifik examen de kommande åren. En sammanställning av dessa uppgifter ger dock inte information om huruvida det kommer att råda en balans mellan utbud och efterfrågan av en specifik yrkesgrupp om fem eller tio år. Detta beror dels på faktorer såsom befolkningsutveckling, nya behandlingsmetoder, patientönskemål samt teknisk utveckling. Dels på det pågående arbetet med att se över nya arbetssätt, en förändrad kompetensmix och uppgiftsväxling mellan professionerna.

Således riskerar en rak framskrivning, som interpellanten föreslår, av dagens antal individer per yrkesgrupp att både stagnera den förändringsprocess som hälso- och sjukvården genomför och att 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 8 december 2016

Peter Carpelan