

Svar på interpellation från Suzanne Frank (M) till Anna Fransson (S) gällande extrapass mot god ersättning i sommar.

Suzanne Frank (M) ställer ett antal frågor om erbjudandet till sjuksköterskor att täcka upp vakanta pass under sommaren.

1. Vad händer med de som erbjöd sina tjänster innan erbjudandet om 5000-8000 fanns?

Förutsättningen för att man ska kunna erbjuda sina tjänster och ta del av erbjudandet är att man inte är uppsatt för pass eller extrapass inom sin egen verksamhet. Om man är uppbokad har man således inte möjlighet att ta dessa extrapass.

Verksamheten har varit tydlig med att det endast är möjligt för de som *inte* har semester att ta dessa extrapass., då vi ser det som mkt viktigt att man tar ut sin semesterledighet. Innan man beviljas extrapass ska också dialog skett mellan rekryterande chef och mottagande chef så att man beaktat varje medarbetares möjlighet att ta extrapass utifrån vila och återhämtningsperspektivet.

2. Vad ger detta för signaler ut i verksamheten?

Tanken med denna lösning var att säkerställa strategiskt helt nödvändiga funktioner inom hälso- och sjukvården. Då det är mkt svårt att rekrytera SSK samtidigt som vi har mycket kompetent personal så är detta en signal till våra medarbetare att de får en god ersättning för att de ställer upp och säkerställer en bra patientsäkerhet och en god arbetsmiljö för sina kollegor.

Erbjudandet om extra pass skapade dessbättre, så här långt, inga kända problem. De enheter där extrapassen behövdes blev fyllda och utifrån ett verksamhets- och patientperspektiv kunde en planerad och förväntad tillgänglighet behållas.

Bristen på kvalificerade sjuksköterskor är påtaglig, både utifrån rekrytering och inhyrning varför erbjudandet av extra pass var nödvändig. Effekter utifrån patientsäkerhet och arbetsmiljö går inte att utläsa än. De signaler som så här långt framkommit är positiva då man erbjöd den egna personalen denna möjlighet.

3. Hur kommer man att gå vidare till nästa år?

Inför sommaren 2017 pågår redan löpande aktiviteter för att bemanna och minska antalet vakanser, generellt, med förhoppning att behovet av både extrapass och inhyrning av bl.a. sjuksköterska ska minska.

Jag tror att de satsningar som vi nu gör för att behålla och nyrekrytera bland annat sjuksköterskor ska ha gett resultat. Vi kommer arbeta vidare med att vara en attraktiv arbetsgivare och arbetet med ”Rätt använd kompetens”.

4. Vad är din långsiktiga lösning på det här problemet?

I ett långsiktigt perspektiv är strategin att kontinuerligt rekrytera och satsa på fortsatt intern utbildning av bl.a. specialistsjuksköterska, psykologer till primärvården och ökad försörjning av specialistläkare. Med full bemanning klarar vi den löpande verksamheten, även sommartid. Vi måste arbeta på många olika plan.

Det är viktigt att vi tillsammans med universitetet utbildar tillräckligt många. Ett stort steg mot detta har tagits via beslutet om höjning av antalet SSK-studenter vid LNU från 60 till 80 platser/termin. Vår del i utbildningen är att erbjuda bra praktikplatser. Det är viktigt att vi visar studenterna att vi välkomnar dem som kommande medarbetare.

Vi ska också fortsätta den positiva satsningen vi har via vårt tvååriga kliniska utvecklingsprogram för nyanställda sjuksköterskor som ger såväl oss som arbetsgivare som våra nya medarbetare.

De konkreta satsningar som tydliggjorts under våren i form av nattindex 1,4 samt översyn av bemanningen kommer ytterligare stärka oss i att vara ett attraktivt val som arbetsgivare för sjuksköterskor.

Anna Fransson (S)