

2018-04-23

Interpellationssvar till Mikael Johansson (M) angående "personalens ohållbara situation"

Mikael Johansson ställer följande frågor till mig angående situationen inom hälso-och sjukvården.

1. Vilka konkreta åtgärder görs för att lösa krisen i vården i Region Kronoberg?
2. Hur arbetar ni för att personalen ska känna sig delaktiga?
3. Varför tror du att personalen saknar dialog och engagemang från den politiska ledningen?

Mina svar är följande;

Nedanstående insatser har gjorts i syfte att vara en mer attraktiv arbetsgivare och ha en kompetensförsörjning i linje med verksamhetens behov. Punkterna står inte i rangordning.

- Införande av möjligheten för sjuksköterskor att studera till specialistsjuksköterska med *full grundlön*. Infördes 2016/2017. Antalet utbildningstjänster har också ökat från ca 40 till 60 per år.
- Tydlig utfasningsplan av hyrpersonal för att på sikt bli hyroberoende. Konkret plan beslutades 2017. På detta område sker ett strukturerat samarbete med övriga regioner och landsting tillsammans med SKL. Likaså samarbetas inom Södra Sjukvårdsregionen kring detta.
- Lönesatsningar på flertalet av våra stora yrkesgrupper som ligger över det s.k. "märket", vilket innebär att dessa har haft bättre löneökningar än vad samhället i övrigt ha haft de senaste tre åren.
- Utökning av antalet platser på sjuksköterskeprogrammet i Växjö från ca 60 till 80 per termin. 15 av dessa har förlagts till Ljungby, vilket är en oerhört viktig insats för att kompetensförsörja västra länsdelen med sjuksköterskor.
- Införandet av 1,4 som koefficient vid nattarbete för roterande personal, som innebär betydligt bättre möjligheter till återhämtning och en bättre arbetsmiljö.
- Utökat bemanningsmål per vårdplats i den vuxensomatiska slutenvården.
- RAK – dvs. Rätt Använd Kompetens med målsättning att alla ska jobba på toppen av sin kompetens och bli avlastad övriga arbetsuppgifter. Bland annat har servicevärdar och transportörer anställts.
- Satsning på fler AT-och ST-läkartjänster.
- OB-bonus som ger 24/7/365-verksamheten en konkurrensfördel gentemot annan verksamhet.
- Samarbete med länets kommuner via Vård-och omsorgscollege (VOC) för att på kort och lång sikt kompetensförsörja länet med välutbildade undersköterskor och skötare.
- YH-utbildningar till tandsköterskor, specialistundersköterskor och medicinska sekreterare.
- Införandet av en ledaridé, som syftar till att skapa en gemensam bild över vad som förväntas av våra chefer och ledare, men också till att skapa ett gemensamt förhållningssätt i synen på ledarskap. Nya chefer får en gedigen introduktion och samtliga erbjuds kvalificerad

kompetensutveckling. Detta leder i förlängningen till en bättre arbetsmiljö för samtliga anställda.

- På samma sätt som ovan har ett arbete påbörjats i slutet av 2017 med att ta fram en "medarbetaridé", som ska kunna svara på frågorna; Vad innebär det egentligen att vara en god medarbetare? Hur vill vi att en medarbetare i Region Kronoberg ska vara?
- Särskilda satsningar har gjorts på primärvården, eftersom den har haft en extra svår situation avseende kompetensförsörjning. Till exempel har fler ST-tjänster tillsatts, kliniskt verksamma specialister i allmänmedicin har fått ett lönetillägg på 10 000:-/månad, lönetillägg för ST-läkare inom allmänmedicin på 5000:-/månad samt schemalagd kompetensutvecklingstid för specialister i allmänmedicin.
- Särskilda ekonomiska tillägg har också gjorts på sjuksköterskor vid Rättspsykiatriska Regionkliniken, Barnmorskor och läkare på KK.
- Vi för en löpande dialog med utbildningsanordnare inom gymnasier, Yrkehögskolorna och universitet och högskolor för att bevaka att utbildningar finns i linje med vårt nuvarande och framtida kompetensbehov.

Enligt min mening är vi inte en oattraktiv arbetsgivare, och vi arbetar väldigt strukturerat med de här frågorna. De satsningar vi gör nu på utbildningar, arbetsmiljö och ersättningar kommer på sikt ge bättre förutsättningar för ett jämnare flöde av kompetensförsörjning. Under mandatperioden har dessutom en övergripande kompetensförsörjningsplan arbetats fram, det har inte funnits tidigare.

Detta sagt med den största respekt för de enheter som här och nu har en mycket tuff uppgift och arbetsmiljö i rådande bristsituation.

När det gäller personalens delaktighet ligger grunden för det i vårt samverkanssystem vars syfte är att medarbetarna ska få insyn och information, men också kunna föra en dialog kring t.ex. arbetsmiljö och verksamhetsfrågor. Samverkan sker mellan chef och medarbetare på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper i olika delar av organisationen.

Medarbetarenkäten är också ett viktigt verktyg för att kunna genomföra utvecklingsarbete både på enskilda arbetsplatser och på en mer övergripande nivå. Resultatet utgör en viktig grund för dialog och åtgärder.

Under våren 2017 arbetades en utvecklingsstrategi för hälso-och sjukvården fram. I det arbetet hade medarbetarna möjlighet att bidra såväl skriftligen, som på dialogmöten, vilket många också gjorde.

De enheter inom vår verksamhet som har en levande diskussion om vilket grunduppdrag man har, och där ledningen uppmuntrar till och deltar i diskussioner om detta, uppvisar generellt en högre trivsel bland medarbetarna. Här visar sig ledarskapets betydelse väldigt tydligt, samtidigt som man inte nog kan betona vikten av ett synligt ledarskap ute i verksamheten. Viktigt här är att ta tillvara på de goda exemplen.

Den politiska ledningen har kontinuerliga möten med de fackliga organisationerna, och gör också besök i verksamheten.

Undertecknad har varit på väldigt många studiebesök under min tid som ordförande i Hälso-och sjukvårdsnämnden. Som regel har jag då varit på plats ensam och varit med i verksamheten under en dag. På så sätt har jag mött personal, lyssnat på dem och lärt mig verksamheten. Jag har inte nåtts av

kritiken att vi skulle vara en oengagerad politisk ledning. Däremot är jag helt övertygad om att för att styra en organisation av den här storleken behövs det tydliga strukturer och ordning och reda. Förtroendevalda sätter sig in i verksamheten, sätter mål och tilldelar medel. Att sedan utföra detta står vår organisation för i dess olika led. Det vore kanske lockande att träffa enskilda personalgrupper och lova det de kräver "här och nu", men inte särskilt hållbart. Jag träffar dem gärna, men att på stående fot lova snabba lösningar har jag svårt för.

Kanske är det en förklaring till Mikael Johanssons påstådda "oengagemang och avsaknad av dialog".

Ovanstående beslut och satsningar torde vara goda exempel som bevisar motsatsen. För att inte tala om de stora satsningar vi kan göra på hälso-och sjukvården 2017!

Jag delar inte den bild som interpellanten beskriver den politiska ledningen med, och avstår därför att försöka svara ytterligare på den sistnämnda frågan.

Charlotta Svanberg (S), ordförande i Hälso-och sjukvårdsnämnden, Region Kronoberg