



Interpellationssvar - Personalflykt?

Jonas Lindeberg och Lorena Ramos från Vård för Pengarna har lämnat in en interpellation där de ställer frågor angående vilken kännedom landstinget har om orsakerna till varför personal valt att sluta sin tjänst i Landstinget Sörmland.

De frågor som interpellanterna söker svar på är följande:

Fråga 1) Hur många ur respektive personalkategori har avslutat sin anställning på landstingets olika vårdenheter under åren 2013 och 2014 (förutom naturlig pensionsavgång)?

Fråga 2) Vilka skäl har framkommit till att de valt att sluta?

Fråga 3) Hur säkerställer landstinget att korrekt information från punkt 2 tas fram och når verksamhetsansvariga?

Fråga 4) Genomförs alltid avslutningssamtal - och är närmste chef rätt person att hålla detta samtal?

Fråga 5) Vilka slutsatser och åtgärder har vidtagits med stöd av den information som (eventuellt) har framkommit under punkt 2?

Svar 1) Andelen tillsvidareanställd personal som slutat av annan anledning än pensionsavgång i hälso- och sjukvårdsförvaltningen (exklusive staber och HoS-ledning), var 4,6 % år 2013 och 5,2 % år 2014. Andelen som slutat bland läkare var 6,2 % båda åren och andelen som slutat bland sjuksköterskor var 5,2 % år 2013 respektive 6,5 % år 2014.

Antalet som slutat uppdelat per kategori år 2013:

- Ledning 5
- Administration 9
- Läkare 36
- Sjuksköterska 89
- Undersköterska/skötare 30
- Paramedicin 36
- Utbildning/fritid 0
- Teknik 2
- Hantverk 0
- Kök 0



Antalet som slutat uppdelat per kategori år 2014:

- Ledning 8
- Administration 9
- Läkare 37
- Sjuksköterska 112
- Undersköterska/skötare 28
- Paramedicin 44
- Utbildning/fritid 0
- Teknik 0
- Hantverk 0
- Kök 0

Antalet tillsvidareanställda har förändrats på följande sätt mellan januari år 2013 och december år 2014:

- Ledning har ökat med 6
- Administration har ökat med 19
- Läkare har ökat med 37
- Sjuksköterska har ökat med 16
- Undersköterska/skötare har minskat med 7
- Paramedicin har ökat med 12
- Utbildning/fritid har minskat med 1
- Teknik har ökat med 2
- Hantverk är oförändrat
- Kök är oförändrat

Svar 2) I det personaladministrativa systemet registreras varför personalen slutar utifrån olika kategorier, varav den vanligaste är att personen har slutat på egen begäran. Någon mer detaljerad registrering görs inte av hänsyn till den anställde.

Svar 3) Den rutin som gäller inom Landstinget Sörmland för avgångssamtal beaktar skyddet och integriteten för den enskilde medarbetaren. Informationen som framkommer i dessa samtal stannar därför mellan chef och medarbetare. Chefen har dock alltid möjlighet att föra information vidare efter överenskommelse med medarbetare.

Svar 4) Enligt landstingets rutin då personal slutar i landstinget ska ett avgångssamtal alltid erbjudas med närmaste chef alternativt med chefen som är över den närmaste chefen. Vid hög personalomsättning finns möjligheten att chef begär hjälp från personalfunktionen att genomföra avgångssamtal enligt särskild överenskommelse.



Svar 5) Det finns flera olika uppfattningar om orsakerna till personalomsättningen. Landstinget Sörmland har därför tillsammans Landstinget Västmanland och Eskilstuna kommun och Västerås stad påbörjat ett forskningsprojekt som kallas VÄLKOM inom ramen för samhällskontraktet som undersöka orsaker till personalomsättningen bland sjuksköterskor och socionomer.

Thomas af Bjur (FP)
Hälso- och sjukvårdslandstingsråd