

Interpellationssvar - Vad gör majoriteten S, VfP och C för att få stopp på antalet sjuksköterskor som slutar? Ställd till Louise Wiklund (VfP), regionråd med särskilt ansvar för personalfrågor

Eva Callhammar (L) har ställt en interpellation till Louise Wiklund (VfP), regionråd med särskilt ansvar för personalfrågor, angående sjuksköterskor som avslutar sin anställning i Region Sörmland för andra arbetsgivare.

Mot bakgrund av detta ställer interpellanten följande frågor:

1. Varför sa ni nej till lönehöjningen på 5000 kr i månaden till alla sjuksköterskor?
2. Vad gör ni för att få sjuksköterskorna att stanna kvar i regionen?
3. Vad gör ni för att locka sjuksköterskor att söka sig till regionen?

Svar på frågorna:

1. Ramarna för löneökning sätts i förhandlingar mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Politiska beslut anger de övergripande ekonomiska ramarna. Det är varken lämpligt eller önskvärt med politiska beslut gällande lönepåslag för vissa grupper av medarbetare. En sådan åtgärd skulle allvarligt försvåra samarbetet mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

Regionen har arbetat målmedvetet med att åstadkomma lönespridning och arbetat för en individuell och differentierad lön. Arbetet har pågått länge, men har med kollektivavtalets formuleringar kring särskilt yrkesskickliga blivit än mer väsentligt. Ett enhetligt påslag skulle inte harmoniera med kollektivavtalets skrivningar om individuell och differentierad lön samt särskilt yrkesskickliga.

I alla löneöversyner de senaste åren har sjuksköterskor varit prioriterade. Det har varit ett målmedvetet arbete som värnats av hälso- och sjukvårdsledningen. Hälso- och sjukvården fick år 2022 möjlighet att lägga ut mer i löneöversynen än regionens övriga verksamheter. Det kom sjuksköterskegruppen till del, men även andra viktiga grupper inom hälso- och sjukvården där det, på samma

sätt som med sjuksköterskor, är svårt att rekrytera och attrahera sökanden.

2. Region Sörmland arbetar med kompetensförsörjningsfrågan dels via kompetensförsörjningsmodellen, dels med karriärvägar i klinisk vård för sjuksköterskor och barnmorskor. Regionen är också tillsammans med kommuner och lärosäten i färd med att bilda ett lokalt vårdkompetensråd för att skapa samsyn kring behov av insatser för att stärka kompetensförsörjningen i Sörmland inom ramen för det nationella vårdkompetensrådets arbete.

Aktiviteter som Region Sörmland gör för att behålla medarbetare:

- Möjliggör för medarbetare att bedriva forskning. CFK (Centrum för klinisk forskning) ger stöd och hjälp till forskningsprojekt och delar även ut forskningsmedel.
- Det finns ett mentorprogram för den som vill utvecklas, inspirera och stödja andra i sin yrkesroll. Mentorskapet bygger på regelbundna samtal mellan adept och mentor.
- Olika arbetstidsmodeller med arbetstidsförkortning och individuell schemaplanering. Region Sörmland har nyligen tillsatt en bemanningskoordineringsfunktion som ska arbeta med strategisk planering av scheman och bemanningsmål för att sätta ytterligare fokus på arbetet med schemaläggning.
- Möjlighet ges för sjuksköterskor att läsa en specialistutbildning med bibehållen lön, traineeprogram för sjuksköterskor och programmet för nyutexaminerade sjuksköterskor.
- Utvecklar det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi har årlig medarbetarenkät där arbetsplatserna arbetar med återkoppling och årliga handlingsplaner. Vi har årliga medarbetarsamtal med kompetensplanering mellan chef och medarbetare samt ett väl utvecklat program för chefs- och ledarutbildning.
- Ett maximerat friskvårdsbidrag.
- Under år 2021 togs beslut om insatser för återhämtning efter pandemin, exempelvis en möjlighet för alla medarbetare att genomföra en hälsokontroll, gruppaktiviteter för återhämtning och LIRA (Lära för inspiration) för återhämtning.

3. Förutom rekryteringskampanjer och deltagande i mässor görs följande:

- Utlandsrekrytering inklusive språkutbildning, KLIV (Kvalificerade legitimationsyrkens introduktion i vården), tillsammans med Eskilstuna folkhögskola. Arbete med nyanlända med vårdkompetens där både sjuksköterskor och barnmorskor genomför praktisk tjänstgöring för legitimation.
- Traineeprogram för nyexaminerade sjuksköterskor, program för nytexaminerade sjuksköterskor. Möjlighet för sjuksköterskor att läsa specialistutbildning med bibehållen lön med cirka 40 heltidsplatser per år. Regionen erbjuder tillsvidareanställda inom regionen att läsa grundutbildning till sjuksköterska med studieförmån; just nu studerar 35 medarbetare till sjuksköterskor.
- Enligt den extra satsningen på studieförmån som regionstyrelsen beslutade om har 37 blivande sjuksköterskor tackat ja till att studera med studieförmån; detta innebär att de anställs som undersköterskor och när det är klara med sin sjuksköterskeutbildning kommer de att arbeta i regionen som sjuksköterskor.

Louise Wiklund (VfP)
Regionråd med särskilt ansvar för personalfrågor