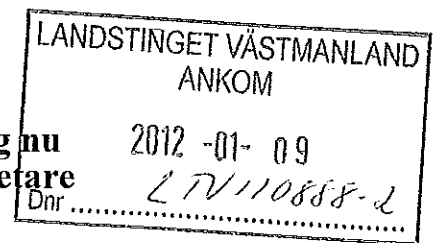


**Svar på interpellation att säkra verksamhetens bemanning nu
- innan 40-talisterna blir våra patienter istället för medarbetare**



Ida Lindh (FP) tar i sin interpellation upp konsekvenserna för landstinget av den åldrande befolkningen. Lindh uppmanar mig:

- Att undersöka hur åldersstrukturen ser ut inom Landstinget Västmanland, för att kartlägga antalet som går i pension 2015 samt undersöka om andelen som går i pension är större inom någon särskild yrkesgrupp,
- Att ta fram ett förslag på plan för att säkra bemanning av Landstinget Västmanland, under åren 2013-2010, utifrån ovanstående kartläggning,
- Att i planen inkludera förslag på hur vi kan locka fler manliga studenter till utbildningarna för undersköterskor och sjuksköterskor, då vi på sida 17 i "Fakta om kvinnor och män i Västmanland 2010" kan läsa att ca 85 % av de som går ut omvårdnadsprogrammet läsåret 2008/2009 är kvinnor

Jag delar Ida Lindhs uppfattning att landstinget Västmanland likt övriga aktörer i offentlig sektor står inför stora utmaningar. En prioriterad fråga för oss i majoriteten är att på ett systematiskt sätt arbeta landstingets kompetensförsörjning.

Demografin spelar en viktig roll för hur efterfrågan på vård förändras över tid. För Västmanlands del ändras befolkningen marginellt i åldersgrupperna 0-17 samt 18-64 år. Åldersgruppen 65 år och äldre ökar dock successivt och det är i den gruppen vi finner de stora vårdkonsumenterna.

Söktrycket på vårdrelaterade utbildningar är stort, med undantag för utbildningen av sjukhusfysiker. Åren 2009 och 2010 är det ingen vårdrelaterad utbildning som inte har haft fler sökande än antalet platser. Antalet utbildningsplatser inom läkartandläkar- och sjuksköterskeprogrammen ökar. Vår utmaning blir att ta emot ännu fler patienter än idag.

Mellan åren 2011 till 2015 är det 670 medarbetare i landstinget som blir 65 år, det vill säga 11 % av våra medarbetare. Noteras bör att det till och med september i år endast är 60 av 108 65 åringar som faktiskt gått i pension. Många väljer alltså att fortsätta arbeta trots att de fyllt 65 år.

Landstinget vidtar en rad åtgärder för att säkra tillgången till kompetent arbetskraft. Några exempel är.

- Framtagande av en rapport om framtida kompetensförsörjning (delas ut här idag). Rapporten behandlar våra stora grupper inom vården.

- 1 november påbörjas en pilot för ett strukturerat arbetssätt/modell för kompetensförsörjning inom ramen för Centrum för IT. En kompetensförsörjningsrapport kommer att presenteras utifrån resultaten.

- Olika åtgärder kring läkarförsörjning har initierats bland annat pre-ST och praktik för läkarstudenter som studerar i annat land inom EU. En fördjupad kompetensinventering avseende läkare har påbörjats.

- Projekt KIVO är ett samarbete mellan landstinget och länets kommuner kring kompetensförsörjning. Kompetensförsörjning inom vård och omsorg drivs inom ramen för Västmanlands kommuner och landsting.

- Senior Consulting som är ett samarbete mellan landstingen i Västmanland, Örebro, och Stockholm kring att skapa möjligheter och attraktivitet för läkare och sjuksköterskor att arbeta vidare efter att de fyllt 65 år.

Landstingen och vårdsektorn är kvinnodominerade arbetsplatser, det gäller också för Landstinget Västmanland. Som ett led att visa för barn och ungdomar, både tjejer och killar, i Västmanland att landstingssektorn är en framtidsbransch och att landstinget Västmanland är en arbetsgivare där framtidens jobb finns deltar landstinget i projekt "arbetsmarknadskunskap – ett nytt ämne i skolan".

Föreningen Jobba i Västerås ska genom sitt 3-åriga projekt inspirera och styra barn och ungdomar mot framtidens arbetsmarknad. Här är landstinget och arbeten i landstinget en framstående del, bland annat sjuksköterska och undersköterska lyft fram som framtidens jobb för både kvinnor och män.

Med detta anser jag att interpellationen är besvarad.

Kenneth Östberg (S)