

Angående hyrpersonal

Interpellanten Mikael Andersson Elfgrén (M) ställer fyra frågor angående hyrpersonal:

Vilka åtgärder har genomförts för att Region Västmanland ska bli oberoende av hyrpersonal under de senaste åren och hur kommer det sig att inte dessa åtgärder fått önskad effekt?

Varför ökar kostnaderna för hyrpersonal?

Vad kommer du och minoritetsstyret vidta för åtgärder för att minska beroendet av hyrpersonal?

Kommer minoritetsstyret att sätta upp ett mål för när Region Västmanland kommer vara oberoende av hyrpersonal, i så fall när?

Flera åtgärder har vidtagits under senaste åren så som:

- Överenskommelser om hälsofrämjande arbetstider i samband med arbetstidsmodellen.
- Schemastödjande insatser samt taktisk bemanningsplanering av hyrpersonal.
- Kompetens- och karriärmodell.
- Lönesatsningar.
- 25 mkr årligen på utbildning och fortbildning av egen personal inom IFF (Investera för framtiden).
- Utökning av ST-tjänster till 256 st. Med särskild satsning inom allmänmedicin.
- Inrättande av post doc-tjänster inom psykiatri om 8,5 mkr
- Införande av veckoslutstjänster.
- Lokala handlingsplaner
- Utlandsrekrytering
- Förutsättningar för chefer, utveckling av chefsstöd och strategisk chefsutbildning
- Arbetsmiljö - program och handlingsplan - fokus på SAM

Idag har vi inget beroende av hyrläkare inom barn-och ungdomspsykiatri. Vi är vidare på väg mot ett oberoende, vad avser sjuksköterskor inom Västmanlands sjukhus. Vid årets början hade vi 60 st. hyrsjuksköterskor och nu har vi 40st. 20 färre under Q4.

Kostnadsökningarna måste nyanseras, så därför finns ett uppdrag att se över kostnaderna utifrån andra perspektiv än det vedertagna 2% som idag har varit och

är en indikator. Arbetet med att analysera och eventuellt komplettera indikatorn utifrån analys ligger redan som ett uppdrag.

Vi kommer fortsättningsvis arbeta på den inslagna vägen. Fortsatt fokus på att behålla och utveckla insatser på övergripande nivå som gjorts och görs men också följa arbetet med lokala handlingsplaner och vara lyhörda för det verksamheterna efterfrågar för att klara uppdraget.

Fokus kommer vara på att behålla och utveckla inom ramen för personal och arbetsgivarpolitiken. Mot bakgrund av ovanstående är det fortsatt viktigt att arbeta vidare med chefsstödet och chefers förutsättningar för att bedriva ett bra arbetsmiljöarbete framåt tillsammans med medarbetare. Utveckling av kompetens- och karriärmodell som vi ser som en del i att vara en attraktiv och tydlig arbetsgivare skall vi fortsätta att utveckla. Det är mycket viktigt att vi är uthålliga och håller i det arbete som påbörjats samt utvecklar det.

Vi har satt upp en indikator om 2% som avser att peka ut riktning för att uppnå mål. Indikatorn återfinns såväl i beslut på nationell nivå, Sveriges Kommuner och Regioner, som i Regionstyrelsen, samt i årets regionplan.

Med det anser jag interpellationen besvarad.

Lena Johansson (S)
Regionråd