

INTERPELLATIONSSVAR

2023-10-24

**Svar på interpellation från Lena Östholm Munkberg
(MP)**

1. Hur ser utvärderingen och uppföljningen ut av Region Skånes satsning på att sjuksköterskor har en möjlighet att vidareutbilda sig på arbetstid?

Vi följer nogsamt utvecklingen av utbildningsuppdraget i allmänhet och fortbildningen för sjuksköterskor i synnerhet. Utvärderingar och ständiga förbättringar av uppdraget genomförs kontinuerligt. Under våren 2023 har uppmärksamhet, både nationellt och inom Region Skåne, riktats mot att öka antalet verksamhetsförlagda utbildningar inom medellånga vårdutbildningar och specialistsjuksköterskeutbildningar.

En ökning av antalet sökande har noterats, bland annat för sjuksköterskeprogrammet och specialistsjuksköterskeprogrammet, även antalet examina har ökat för bland annat sjuksköterskeexamen. Det är positivt med ett ökat söktryck, men samtidigt är det en utmaning att möjliggöra tillräckligt med platser för verksamhetsförlagd utbildning.

Begränsningar finns kopplat till vårdplatssituationen och antalet handledare men även till behovet av resurser på lärosätena.

Personalnämnden finansierar specialiseringsutbildning för sjuksköterskor genom utbildningsanställningar och utbildningslöner. För 2023 uppgick antalet planerade utbildningsanställningar och utbildningslöner till totalt ca 300 heltidstjänster, fördelade på alla Region Skånes hälso- och sjukvårdsverksamheter. Platserna fördelas regionalt och förvaltningarna prioriterar

utifrån aktuella behov enligt en regiongemensam riktlinje och hanteringsordning.

Vi ser en tydlig nedåtgående trend kring nyttjande av utbildningsanställningar samtidigt som nyttjande av utbildningslöner ökar, och där är det många faktorer som påverkar satsningen. Alltifrån förändring i hantering av ersättningar, fördelningen och prioriteringen av antalet platser regionalt och förvaltningsvis, utbildningstakten, söktrycket, antagningsförfarandet, genomförandeförloppen samt givetvis verksamheternas möjligheter och inte minst dialogerna och samarbetet med lärosätena. Att tydliggöra och kommunicera de båda koncepten ovan och att arbeta för att både utbildningsanställning och utbildningslön för sjuksköterskor är väletablerade bland både medarbetare och chefer är en central aspekt.

2. Hur ser stödet och avlastningen ut för de sjuksköterskor som är handledare till sjuksköterskeelever under deras verksamhetsförlagda utbildning (VFU)?

Genom ett regionalt samordnat arbete utvecklas förutsättningarna vad gäller lärmiljöer, handledning och arbetssätt för att skapa förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning kontinuerligt. Region Skånes arbetssätt har uppmärksammats även nationellt. För att stärka förutsättningarna för VFU inom medellånga utbildningar och specialistsjuksköterskeutbildningar ytterligare har ett antal insatser genomförts. Exempelvis sker årligen återkommande rekryteringsevents för att stimulera sjuksköterskor i Region Skåne att söka till specialistsjuksköterskeutbildningar. Utvecklingsarbete bedrivs för bättre pedagogiska lärmiljöer och arbetssätt samt vidtas åtgärder för att öka antalet handledarutbildningar.

För att minimera belastningen under sommarperioden och optimera introduktionen för våra blivande specialistsjuksköterskor med inriktning anestesi, operation och intensivvård pågår en dialog med lärosätet att ändra intag från höstterminen till vårtermin.

Värt att nämna i sammanhanget är att praktikplaneringen för Region Skåne sker genom praktikplats.se, vilket innebär att skolor, lärosäten, studenter, handledare och administratörer använder samma system. På sikt kommer fler studentkategorier och kommuner att hanteras via praktikplats.se. Därmed stärks förutsättningarna för en bättre samordning och nyttjande av praktikplatser i Skåne.

3. När kommer ett lönetillägg för de sjuksköterskor som handleder att införas?

Denna fråga utreds av Koncernstab HR under hösten 2023 i det budgetuppdrag som berör samtliga professioner, ett uppdrag i personalnämndens internbudget 2023 ”Utreda införandet av en handledarbonus för den som handleder.”

Vi eftersträvar och jobbar för en minskning av floran av lönetillägg i Region Skåne – ett intensifierat arbete som bedrivs regionalt - Lika Villkor 2024. Lönetillägg ska primärt användas vid kortvariga uppdrag som innebär utökat ansvar, och är inte tänkt att vara ett permanent komplement till lönen.

4. Hur vill du öka antalet sökanden till de tjänster inom de geografiska områden som har svårare att rekrytera personal och ser du det som aktuellt med ett lönetillägg för att fler ska söka sig till dessa områden?

Vi tillämpar individuell och differentierad lön vilket innebär att lönestrukturen kan differentieras mellan verksamheter och verksamheter på olika geografiska platser. Och som sagt ovan så är strävan att lönetillägg primärt ska användas vid kortvariga uppdrag som innebär utökat ansvar, inte som ett permanent komplement till lönen.

Linda Allansson Wester (M)
Personalnämndens ordförande