

Sommarplaneringen i vården 2015

Tidig planering för säker och trygg vård i sommar

För att få en bild av hur planeringen av vården och bemanningen av vårdpersonal ser ut inför sommaren har SKL genomfört en enkätundersökning med landsting och regioner om rekryteringsläget inför sommaren. 19 av 21 landsting har svarat.

Sommarsituationen är något som vården har att lösa varje år och har stor erfarenhet av. Precis som på andra arbetsplatser behöver och vill medarbetarna vara lediga och ha semester. Landstingen strävar alltid efter att säkra såväl patientsäkerhet, tillgänglighet som god arbetsmiljö, oavsett om det är långhelger eller sommartid. Servicenivån på den planerade verksamheten blir lägre under sommaren, det är normalt.

En del av arbetsgivarnas utmaning under sommarperioden ligger i att klara att erbjuda vårdpersonalen den semester de behöver samtidigt som det finns rekryteringssvårigheter av vissa grupper. Det är viktigt att poängtera att dessa utmaningar inte finns överallt eller hela tiden. Nu planeras och genomförs ett flertal olika personalpolitiska åtgärder för att upprätthålla en patientsäker och trygg vård i sommar.

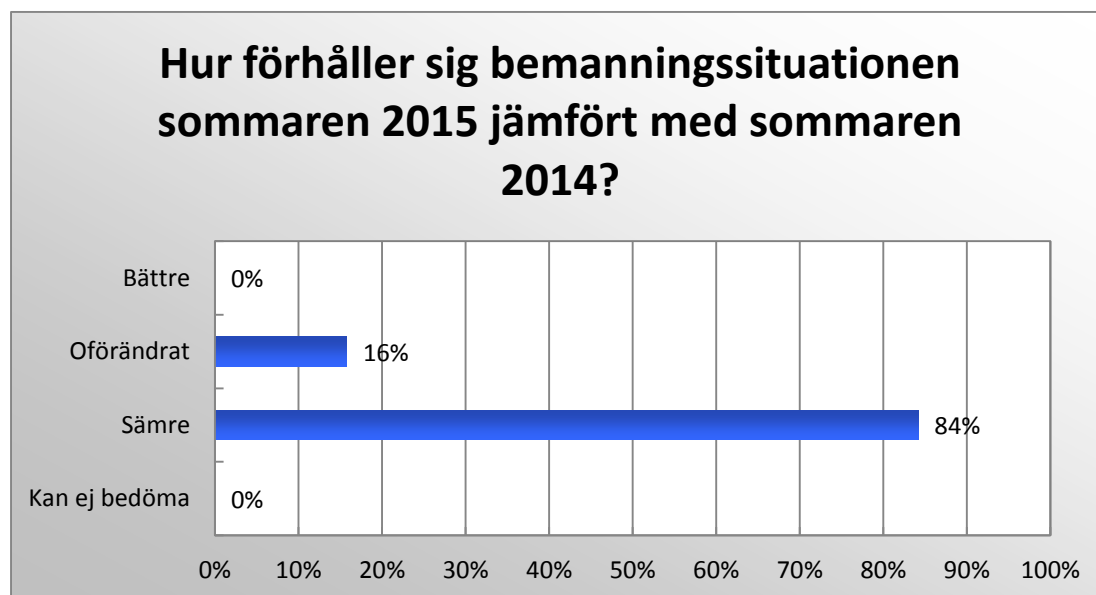
Så blev förra sommaren

Även om bemanningsläget såg ansträngt ut på många håll inför förra sommaren fungerade vården förhållandevis bra och med bibehållen patientsäkerhet. Det visade den avstämning med landstingen som SKL gjorde efter förra sommarperioden. Bättre och tidigare planering liksom de professionella insatser från vårdens personal som vi då såg exempel på bidrar till att kvalitet och patientsäkerhet kan upprätthållas.

Läget inför sommar 2015

Inför sommaren 2015 uppger landstingen/regionerna att de förväntar sig att bemanningsläget kan bli ansträngt. Över 80 procent bedömer att bemanningssituationen är sämre i år jämfört med förra sommaren.

Tabell 1. Hur förhåller sig bemanningssituationen sommaren 2015 jämfört med sommaren 2014?



Bemanningen av undersköterskor och vårdbiträden ser inte ut att bli ett problem. Endast ett landsting bedömer att de kan få svårigheter att rekrytera dessa yrkesgrupper. Däremot uppger alla arbetsgivare rekryteringssvårigheter när det gäller sjuksköterskor. Situationen ser dock olika ut för olika landsting, och vilken typ av specialistsjuksköterskor som kan bli svåra att rekrytera skiljer sig mellan landstingen. En del arbetsgivare har främst svårt att hitta grundutbildade sjuksköterskor. Andra uppger svårigheter att rekrytera specialistsjuksköterskor framförallt inom distrikt, psykiatri, intensiv, barn- och ungdom, anestesi, operation samt röntgensjuksköterskor. Även barnmorskor utgör en fortsatt svårrekryterad yrkesgrupp i stora delar av landet.

Ungefär två tredjedelar av landstingen/regionerna uppger att de inte har svårt att rekrytera läkare. För den tredjedel som har problem rör det sig främst om specialistläkare inom allmänmedicin och psykiatri, det vill säga specialinriktningar där det råder en generell efterfrågan som inte har med sommaren att göra.

Två femtedelar av landstingen/regionerna uppger att de har större efterfrågan än tillgång på vissa andra grupper. Även här skiljer det sig mellan landstingen vilka yrkesgrupper det handlar om, medicinska sekreterare, biomedicinska analytiker och medicinska vårdadministratörer är de som nämns framförallt.

Tabell 2. Vilka personalgrupper är svåra att rekrytera inför sommaren 2015?



Insatser för att garantera tillgänglig vård

Tidig planering

Merparten av arbetsgivarna påbörjade sin sommarplanering för 2015 direkt efter förra sommarperioden. För att klara bemanningsbehoven har de flesta landsting/regioner tidigarelagt sina rekryteringsaktiviteter. Alla landsting/regioner har vidtagit en mängd ytterligare åtgärder för att garantera tillgänglig och patientsäker vård.

Använda kompetensen rätt

För att möta rekryteringsbehoven av sjuksköterskor och för att renodla sjuksköterskornas arbetsuppgifter och se till att varje yrkesgrupp arbetar med de uppgifter som är specifika för den egna kompetensen, har de flesta arbetsgivare - 83 procent - ökat sin rekrytering av andra yrkesgrupper som till exempel socionomer, farmaceuter, sjukgymnaster, medicinska sekreterare, vårdadministratörer och personal inom städning och mathantering. Rekryteringen av dessa andra kompetenser som ska komplettera framförallt sjuksköterskor, går på flera håll bättre än rekryteringen av vårdpersonal.

Landstingen ser även över fördelningen av arbetsuppgifter mellan olika personalkategorier inte minst ifråga om vårdnära service. Till exempel deltar medarbetare med administrativa uppgifter och sjukvårdsbakgrund i högre grad i

vården under sommaren, utländsk vårdpersonal tas tillvara och undersköterskor fortbildas att klara ytterligare vårdnära uppgifter, som några exempel.

Stärkt kompetens och sommarförmåner

I stort sett samtliga landsting/regioner ges introduktion för sommarvikarier. Ett flertal satsar på extra yrkesintroduktion för nyutexaminerade sjuksköterskor för att stärka deras kompetens inför sommarperioden. Mer än hälften av landstingen förlägger numera semestern till tre perioder, vilket ger en ökad flexibilitet och speglar utvecklingen inom branscher där det krävs att man håller verksamheten igång året om. De flesta landsting/regioner erbjuder även olika ”sommarförmåner” som extra ersättning för flytt av semestrar.

Inför sommarperioden använder vissa landsting extra inhyrd personal. Grunden och målsättningen är att minimera nyttjandet av bemanningsföretag och enbart nyttja inhyrd personal som tillfällig lösning. Bedömningen ska göras utifrån att täcka ett minimibehov, och alla andra alternativ ska då vara prövade innan. Som kortsiktig lösning kan det bidra till att förstärka en vårdenhet och skapa stabilitet.

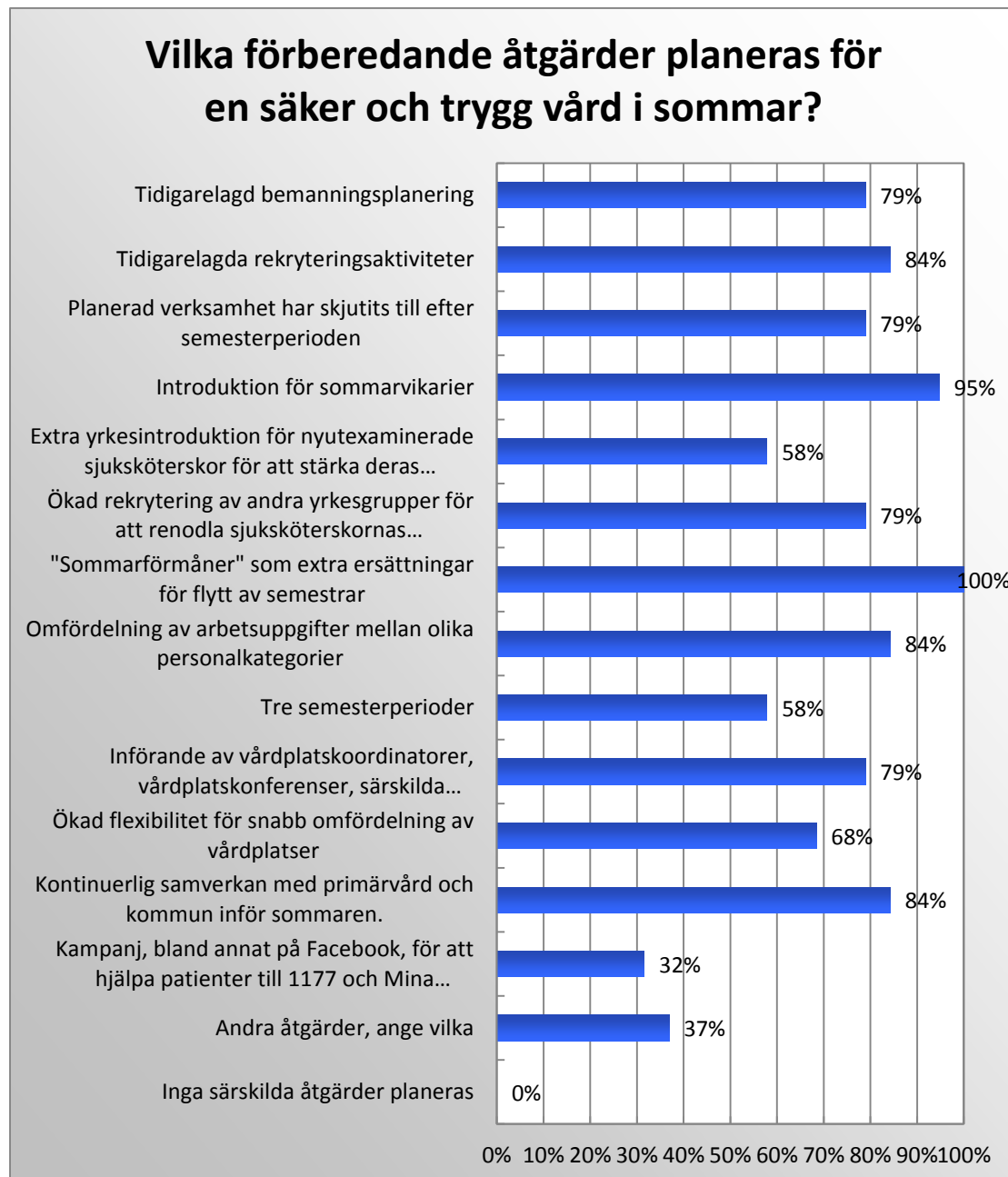
Styra patientflödet

Utökad samverkan med primärvård och kommun, användandet av vårdkoordinatorer och vårdlotsar, att ge tydligare information till patienter framförallt via 1177 Vårdguiden och Mina vårdkontakter för att leda dem till rätt vård, hör till de insatser man utökar under sommaren. För att minska belastningen på verksamheten förläggs normalt viss planerad verksamhet som handlar om ofarliga tillstånd till före eller efter semesterperioden, vilket ger ökat utrymme för flexibilitet vid till exempel oförutsedda snabba eller akuta åkommor.

Tydligare ledning och samordning

Flera landsting lyfter fram exempel på utökad samverkan mellan landsting och kommun och att det inrättats särskilda planeringsgrupper med olika aktörer och kompetenser som HR, Kommunikation och chefläkare för gemensam dokumentation och utbyte av idéer. Man beskriver också att det under senare år utvecklats en dialog och ett stärkt samarbete vårdgivare emellan och mellan vårdgivare och landstingsledning, vilket underlättar möjligheterna för samordning kring gemensamma patienter och att använda resurserna rätt under perioder när rekryteringen är en utmaning.

Tabell 3. Vilka förberedande åtgärder planeras för en säker och trygg vård i sommar?



* Andra åtgärder:

- Omfördelning av resurser, fler semesterperioder, stängning av vissa hälsocentraler
- hemrehabteam
- Satsning på rekryteringsfilmer för sjuksköterskor
- Administrativ personal med vårdbakgrund ska hjälpa till i vården
- tillsvidareanställningar sjuksköterskor och vårdadministratörer, medarbetare med administrativa uppgifter och sjukvårdsbakgrund deltar i högre grad i vården denna sommar, fortbildning av undersköterskor för att klara ytterligare vårdnära uppgifter, tillvaratagande av utländsk vårdpersonal
- Samordnad rekrytering och lönesättning för vissa grupper i en bemanningsenhet, riktade rekryteringsinsatser mot studenter
- Kampanj: Förnya recept innan sommaren