

**Kansliavdelning**

Upprättare Ulrika Weglin

**Svar på Interpellation - Personalbrist inom psykiatrin kan leda till katastrof**

Besvaras av regionråd Tommy Berger (S)

Henrik Olofsson (SVG) frågar:

- Hur ska Region Gävleborg klara att rekrytera personal till psykiatrin?
- Hur arbetar man i Region Gävleborg tillsammans med kommunerna för att förebygga suicid
- Hur kan vi i Region Gävleborg arbeta för att ge de drabbade familjer stöd och hjälp när de drabbats av ett självmord "suicid". Kan skolan, arbetsgivare kommun och landsting gemensamt arbeta för att bygga en plattform av stöd efter katastrofen?

Svar:

Självmord och psykisk ohälsa är idag stigmatiserande. Därför måste vi prata mer och oftare om det. Region Gävleborg behöver därför öka sina insatser och på olika sätt arbeta för att få ner antalet självmord.

Region Gävleborg har nyligen tillsammans med kommunerna, brukar- och anhörigföreningar, myndigheter som migrationsverket, polismyndigheten, kriminalvården, kyrkan och högskolan med flera haft en workshop där det på bred front arbetats med att få in så många synpunkter som möjligt inför upprättandet av länets regionala handlingsplan. Den regionala handlingsplanen kan sedan användas som stöd till kommunerna när de upprättar lokala handlingsplaner.

I länsledningen har frågan om samverkan mellan kommunerna och regionen lyfts och det pågår ett arbete kring hur man gemensamt ska kunna identifiera personer som är suicidnära. Detta är en komplex fråga då dessa personer inte alltid har kontakt med vården sen tidigare. De kan finnas inom skola, äldreomsorg, gruppboende och vissa suicidnära personer har varken kontakt med kommunens enheter eller hälso- och sjukvården.

Rekrytering är och kommer fortsatt vara en av de största utmaningarna inom vård och omsorg de närmaste åren och berör inte enbart psykiatrin. Verksamheterna arbetar med att tydliggöra vilken kompetens och vilka kunskaper som behövs för att utföra olika arbetsuppgifter. Detta är ett viktigt arbete för att personalen ska känna att deras kompetens tas till vara på, vilket är en stor del i att personalen ska trivas.

Ytterligare komponenter för att kunna rekrytera och bemanna psykiatrins verksamheter är tillämpad tillitsstyrning och tydlighet i såväl medarbetarskap, ledarskap och mentorskap för nya medarbetare.

Ytterligare något som är av vikt är det arbete som görs inom det som kallas för ”task shifting” där vissa arbetsuppgifter omfördelas via nya arbetssätt till andra yrkeskategorier.