



INTERPELLATION (M) – Strategi för kompetensförsörjning  
Till ansvarigt regionråd Eva Lindberg (S).

Region Gävleborg har historiskt haft svårt att rekrytera medarbetare, detta ser vi nu de drastiska konsekvenserna av. Ett 40-tal inom kvinnosjukvården i Gävle har sagt upp sig och medarbetarna i IVA-vården har fått jobba långt mer än vad de egentligen orkar då det inte finns extra resurser att sätta in under pandemin. Dessutom tar man bort kravet på allmänläkare på våra hälsocentraler som ett symptom på att vi misslyckats med att behålla och rekrytera nya medarbetare.

Att lösa sommarsemestrarna är ett återkommande problem som regionen har, många gånger erbjuds medarbetare att flytta sin semester mot extra betalning, den så kallade "sommarmoroten". Även detta är ett bevis på att grundbemanningen inte är tillräckligt. Vi hör också många medarbetare inom vården som känner sig jagade under sin lediga tid då det ofta fattas folk och det näst intill nästan alltid finns tomma pass som behöver fyllas. Inte ens när de är lediga kan de lita på att de är lediga för telefonen ringer och smsen med vakanser ramlar in titt som tätt. Har man inte tillräckligt mycket övertid finns risken att man är den som blir utbeordrad. Detta skapar en stor stress och gör det svårt att planera sin fritid och sitt privatliv.

För att upprätthålla god kvalitet och tillgänglighet i vården måste vi ha medarbetare som trivs på jobbet och som väljer att stanna kvar.

Mot bakgrund av ovan ställer jag följande frågor till hälso- och sjukvårdsnämndens ordförande:

1. Finns det en strategi för att komma tillrätta med personalflykten från Region Gävleborg?
2. Om svaret är ja; Hur tycker regionrådet att denna strategi fungerar och hur följs den upp?  
Om svaret är nej; är regionrådet beredd att ta fram en sådan?
3. Är regionrådet nöjd över hur kompetensförsörjningsarbetet fungerar och utfallet av detsamma?

Patrik Stenvard (M)  
2021-05-02