



Datum  
2019-09-02  
Adress  
205 80 Malmö  
Diarienummer  
FSN-2019-1714

## Redovisning

Till  
Kommunstyrelsen

### **Redovisning för hur funktionsstödsnämnden arbetar med att minska behovet och användningen av extern bemanning av sjuksköterskor STK-2019-148**

Funktionsstödsnämnden lämnar följande redovisning:

#### **Redovisning**

Malmö stad övergick till fackförvaltningar i maj 2017 då funktionsstödsförvaltningen bildades. Vid övergången fördelades sjuksköterskeresurserna mellan hälsa, vård och omsorg och funktionsstödsförvaltningen. En större andel av de resurser som tilldelades funktionsstödsförvaltningen var inte besatta varför ett externt bemanningsföretag anlätades vars huvuduppdrag blev att bemanna under kvällar och helger. Leverantören av dessa tjänster anlätades fram till och med maj 2018 då ett avrop från Malmö stads ramavtal gällande bemanning av sjuksköterskor gjordes vilket fortfarande är pågående. Avropsavtalet är utformat på sådant vis att funktionsstödsförvaltningen med tre månaders varsel kan minska storleken på avropet om behovet minskar på grund av att rekrytering av att "egna" sjuksköterskor sker. Målsättningen är att successivt minska användningen av externa bemanningssjuksköterskor och från och med september 2019 kommer helgerna under dagtid bemannas av kommunens sjuksköterskor.

Attrahera, rekrytera, utveckla och behålla är centrala begrepp inom kompetensförsörjningsområdet och funktionsstödsförvaltningen arbetar med utgångspunkt från dessa för att på sikt minska behovet av att anlita externa leverantörer av sjukskötersketjänster.

Det är många aspekter som påverkar den situation som sjuksköterskan befinner sig i på arbetsplatsen. Hur ser arbetsmiljösituationen ut avseende belastning utifrån ansvar och stress? Hur är arbetet organiserat? Vilka arbetstider gäller? Funktionsstödsförvaltningen arbetar aktivt med dessa frågor i syfte att öka attraktionskraften som arbetsgivare men också för att behålla befintliga sjuksköterskor kvar i organisationen och därmed skapa en hållbar organisation inför framtiden.

Tydliga uppdrag och en tydlighet i ledarskapet bidrar till goda förutsättningar för medarbetare i en organisation. Det ska finnas en närvarande chef att kontakta om arbetsbelastningen känns för hög och det finns behov av vägledning kring till exempel prioriteringar.

Organiseringen av arbetet ska vara sådan att den bidrar till en tydlighet i vilka uppdrag de olika funktionerna har. HSL-organisationen har med utgångspunkt i detta infört teambaserat arbetssätt vilket tydliggör sjuksköterskans centrala roll i att skapa en god och sammanhållen vård runt patienten och chefstätheten har ökat i syfte att stärka det nära ledarskapet.

Utveckling är en stark drivkraft för människan och en viktig komponent för tillfredsställelse hos medarbetare på en arbetsplats. Det är dessutom av största vikt för arbetsgivaren att de tjänster som levereras inom ramen för HSL-verksamheten håller god kvalitet vilket kräver att medarbetarna ges möjlighet till kompetensutveckling inom sina uppdrag. Härför har funktionsstödsförvaltningen etablerade kontakter med universitet som till exempel kan vara behjälpliga med uppdragsutbildningar inom områden som arbetsgivaren identifierat som viktiga.

Utöver ovanstående har funktionsstödsförvaltningen tillsammans med hälsa-, vård-, och omsorgsförvaltningen inlett samtal med Vårdförbundet i syfte att identifiera ytterligare utvecklingsområden som kan bidra till ökad attraktivitet, mer framgångsrika sätt att rekrytera samt inte minst åtgärder som verkar för att förvaltningarna behåller de kompetenser som rekryterats till respektive organisation. Allt i syfte att minska behovet av externa bemanningsföretag för att på sikt vara helt självförsörjande.

Ordförande

.....  
Roko Kursar (L)  
.....

Nämndsekreterare

.....  
Jesper Salö  
.....