

2018-04-23

Svar på interpellation angående situationen i förlossningsvården, ställd av Åke Carlsson (C).

Med anledning av situationen inom förlossningsvården ställer Åke Carlsson följande frågor till mig;

1. Kunde inte det ökade trycket på BB förutses med de förändringar i demografin som skedde?
2. Varför startades ingen åtgärdsplan för förbättring av arbetsmiljön redan för ett år sedan?
3. Finns det någon plan för att förbättra ledningen på BB/förlossning?
4. På vilket sätt hanteras rekryteringen av barnmorskor, för att långsiktigt lösa tillgången?
5. Hur sker kommunikationen med personal och med Hälso- och sjukvårdsnämnden runt problemen?

Mina svar är följande;

1. Även om vi, som regel, har god kontroll på demografin, gör andra faktorer situationen mer komplicerad. Det tar tid att utbilda en barnmorska, och vi har brist i hela landet. Det innebär i klartext att hur bra koll vi än har på demografin, är det svårt att snabbt och enkelt lösa ökade födelsetal med fler barnmorskor. De stora flyktingströmmar vi upplevde för ett par år sedan, innebar också en plötslig ökning av kvinnor i fertil ålder som dessutom födde många barn.
2. Arbetet har pågått sedan våren 2017, bland annat genom dialoger och informationsmöten med de fackliga organisationerna och i samverkansgrupp. En handlingsplan, tidplan och upplägg för en arbetsmiljökartläggning presenterades för kvinnoklinikens samverkansgrupp och godkändes under hösten. Kartläggningen är precis klar och har genomförts av ett externt bolag, Indigo Ipex. Man kan tycka att kartläggningen borde ha kommit igång tidigare, men det stod inte helt klart från början vad som behövde göras. De inledande diskussionerna var helt fokuserade på krav på högre lön och på att fler barnmorskor skulle anställas, men under processens gång stod det dock klart att det också fanns arbetsmiljöproblem som måste hanteras.
3. För tillfället ligger inte arbetsmiljöansvaret hos första linjens chefer, utan hos verksamhetschefen. Arbetsmiljökartläggningen omfattar självklart också ledningen. I slutet av april träffas alla medarbetare i tvärprofessionella grupper för att gå igenom kartläggningens resultat. Därefter kommer en handlingsplan med tydliga tidsangivelser upprättas.
4. Som jag tidigare nämnt råder det en generell brist på barnmorskor i landet, men vi gör många rekryteringsinsatser för att få fler till Kronoberg. Vi har också gjort riktade insatser som består av en särskild lönesatsning och extra arvodering. Satsningarna på Nattindex 1,4

och ob-bonus gäller naturligtvis också här. Vi har också anställt fler allmänsjuksköterskor, undersköterskor och servicevärdar för att på det sättet ha fler som kan dela på de arbetsuppgifter som inte specifikt kräver barnmorskekompetens. Region Kronoberg erbjuder också sjuksköterskor att vidareutbilda sig till barnmorska med lön. Under 2018 är intresset stort för dessa utbildningsplatser.

5. När det gäller kommunikationen med personalen anser jag att jag har svarat på det i mina tidigare svar. Hälso-och sjukvårdsnämnden informeras främst under "Hälso-och sjukvårdsdirektörens rapport" och det finns naturligtvis också möjligheter att lyfta frågor på det förstärkta presidiet. Vi har inte haft något beslutsärende uppe med anledning av situationen. De extra ersättningar som beslutats om har hanterats av Personalutskottet.

Charlotta Svanberg (S), ordförande i Hälso-och sjukvårdsnämnden