



Interpellationssvar till Anna Zelvin (KD) angående situationen på BB/förlossning

ärende 18RGK366

Anna Zelvin (KD) har i en interpellation till regionstyrelsens ordförande Anna Fransson (S) ställt nedanstående frågor angående nuläget på BB/förlossning. Svar redovisas efter respektive fråga.

Fråga 1: *Hur många ordinarie och utbildade barnmorskor är idag i tjänst på förlossningen?*

Svar: 32 barnmorskor, på olika procentsatser (*totalt motsvarande 24,3 heltidstjänster*).

Fråga 2: *Hur löser ni behovet på kompetent personal på BB förlossning idag när många sagt upp sig?*

Svar: Vid schemaläggning ses varje dygn över så att rätt kompetens finns fördelat på avd 8. Bl.a. följande görs:

- Barnmorskor koncentreras till nyckelpositioner där deras kompetens inte kan bytas ut.
- Den ordinarie personalstyrkan förstärks med timanställda pensionärer, hyrbarnmorskor och inroterande barnmorskor från öppenvården.
- Rekrytering via annonser pågår kontinuerligt.

Fråga 3: *Hur säkerställer ni mödrars och barns patientsäkerhet med att minimera förlossningskador då det finns tydliga samband mellan ökade förlossningskador och brist på personal? Känner du Anna någon oro över denna situation på BB förlossning och att vi riskerar ökade förlossningskador när det inte finns tillräckligt specialiserad ordinarie personal som känner till verksamheten?*

Svar:

- ”Gröna korset”, en metod för patientsäkerhetsarbete, har införts på hela kliniken och patientsäkerhetsrisker ses över och hanteras dagligen.
- Ett tvärprofessionellt bäckenbottenteam har bildats.
- Patientsäkerhetsbrev skickas ut en gång per månad. I dessa rapporteras kvalitetsmått och hur långt Kronoberg har kommit i olika utvecklingsarbeten.



- Under 2017 har kliniken förbättrade resultat gällande sfinkterrupturer, 2 %, vilket är mycket lågt nationellt sett.
- Antalet kejsarsnitt har minskat från 17 % till 16 %.

Fråga 4: *Vad gör regionen för att på lång sikt förbättra arbetsituationen inom förlossningsvården?*

Svar: Just nu pågår en extern arbetsmiljöutredning på berörda avdelning för att komma till rätta med den psykosociala arbetsmiljön.

Regionen jobbar ständigt med att skapa och förbättra förutsättningar för att alla medarbetare, inklusive medarbetare i förlossningsvården, ska orka och trivas med att arbeta heltid på dygnets alla timmar. Som ett led i detta arbetet har bl.a. 1.4 i nattindex, extra OB-bonus och servicetjänster införts.

Det är oerhört viktigt att vi lyckas med rekryteringen - fler kollegor ger en bättre arbetsmiljö och fler medarbetare i vården ger en bättre patientsäkerhet. För att lyckas attrahera, rekrytera och behålla personal är det viktigt att erbjuda utbildningstjänster och andra möjligheter till kompetensutveckling. I budgeten 2018 finns bland annat ett uppdrag om att ta fram karriärtrappor för vårdpersonal, detta för att erfarenhet och kompetens ska kompenseras ekonomiskt i större utsträckning än idag.

Fråga 5: *Dessa särskilda tidsbegränsande arvoden är det en långsiktig lösning som tagits i dialog med berörd personal?*

Svar: Arvodet tillkom under hösten som en kompensation för den ansträngda arbetsituationen på BB/förlossning. Enligt beslut i personalutskottet gäller satsningen till och med 2019-12-31.

Fråga 6: *Har likande arvoden betalats ut till andra yrkesgrupper i vår region d.v.s. tillfälliga löneökningar som vi sedan dragit tillbaka?*

Svar: Samma lösning finns för gyn/obstetriska specialistläkare där det för närvarande finns 50 % vakanser och det trots stora rekryteringssatsningar svårt att rekrytera färdiga specialister. Motsvarande lösning finns även när man till exempel vikarierar på en chefstjänst.

Anna Fransson (S) regionstyrelsens ordförande