Region Stockholm

INTERPELLATIONSSVAR

Finansregionråd
Irene Svenonius (M)

2019-10-10 RS 2019-0897

Svar på interpellation 2019:30 av Robert Johansson (S) om statliga medel till förlossningsvården

Robert Johansson (S) har ställt följande frågor till mig om statliga medel till förlossningsvården;

1. Anser du att det är ett problem att en så liten del av de statliga medlen till förlossningsvården har gått till att öka antalet barnmorskor?

2. Är du beredd att initiera insatser för att minska den höga personalomsättningen hos barnmorskor?

3. Anser du att det är rimligt att allt färre barnmorskor väljer att arbeta inom förlossningsvården?

Som svar vill jag anföra följande:

Region Stockholm är en av Sveriges största offentliga arbetsgivare. Vi är även en av landets största huvudmän för hälso- och sjukvård. I likhet med övriga regioner behöver Region Stockholm bli en attraktivare arbetsgivare, framförallt för vårdens professioner inom akut- och slutenvården.

Regionstyrelsen (RS) ansvarar för den långsiktiga kompetensförsörjningen av hälso- och sjukvården i egenregi. Regionens bolag och nämnder ansvarar för att bemanna respektive verksamhet med rätt kompetens, utifrån verksamheternas uppdrag. Bolagen och nämnderna behöver bedriva ett aktivt lokalt arbete för att bland annat minska personalomsättningen och sjukskrivningstalen samt öka löneutvecklingen och lönespridningen. Ett arbete som RS kontinuerligt följer upp, utifrån de mål och indikatorer som beslutats av regionfullmäktige (RF).

Regionen lägger varje år omkring en miljard kronor på förlossningsvården från ordinarie budget. Sedan 2015 gäller en överenskommelse mellan staten och Sveriges kommuner och landsting (SKL) om att förstärka förlossning- och mödravården. Region Stockholm har fått bidrag i relation till regionens storlek. Under 2018 fick regionen 330 miljoner kronor.

De statliga medlen har använts till att generellt stärka förlossningsvård och mödravård genom höjda ersättningar i vårdval förlossning och vårdval mödravård, men har också använts till separata projekt. Några exempel på projekt är arbetet med att minska antalet allvarliga bristningar i samband med förlossning samt antalet kejsarsnitt på icke medicinsk

Postadress	*Besöksadress*	*Telefon*	*E-mail*
Box 22550	Regionhuset	08-737 25 00 *(vx)*	irene.svenonius@sll.se
104 22 STOCKHOLM	Hantverkargatan 45		

indikation, i vilka Stockholm har legat högt i nationella jämförelser. Projekt på initiativ av barnmorskor har också genomförts såsom ”Min barnmorska” i syfte att möjliggöra rotationstjänstgöring mellan förlossnings- och mödravården. Ett flertal projekt har även startats med fokus på att öka jämlikheten inom förlossningsvården för grupper som visat sämre utfall. En stor satsning har gjorts på Kulturtolksdoulor till icke svensktalande kvinnor samt ett flertal projekt för att förbättra vården för könsstympade kvinnor. Stora satsningar har också gjorts på kvalitetsregister för att kunna följa upp och mäta resultaten av insatserna.

Hälso- och sjukvårdsnämnden (HSN) följer kontinuerligt upp bemanningen vid förlossningsklinikerna. Den senaste uppföljningen visade på en sjuprocentig ökning av grundbemanningen under de gångna två åren. Detta samtidigt som antalet förlossningar minskat mellan åren 2016-2017 och alltjämt ligger kvar på den lägre nivån. Den totala arbetade tiden avseende barnmorskor inom förlossningsvården har ökat med motsvarande tio heltidstjänster genom höjd genomsnittlig sysselsättningsgrad för befintliga månadsavlönade barnmorskor samt en ökning av timanställdas arbetade tid. BB Stockholm uppger att deras bemanning ökat med hela nio procent under samma tidsperiod. Uppföljningen inkluderar samtliga personalkategorier som arbetar vid förlossningsklinikerna, det vill säga barnmorskor, sjuksköterskor och undersköterskor.

För att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen i framförallt akut- och slutenvården, däribland förlossningsvården, har en rad centrala åtgärder vidtagits. En sådan övergripande åtgärd är erbjudandet om betald specialistutbildning eller vidareutbildning för sjuksköterskor. Sedan 2016 har totalt 39 sjuksköterskor vidareutbildat sig till barnmorskor med bibehållen lön. Samtliga sjuksköterskor som fick sin vidareutbildning till barnmorska betald av regionen under förra året arbetar kvar som barnmorskor. I år har hitintills 11 sjuksköterskor blivit klara med sin betalda vidareutbildning till barnmorska.

En annan övergripande åtgärd är avtalet om en ny arbetstidsmodell för Vårdförbundets yrkesgrupper, som tecknats mellan Region Stockholm och Vårdförbundet Stockholm. Syftet med avtalet är att möjliggöra en hälsosammare schemaläggning för ett hållbart arbetsliv samt premiera arbetad tid under så kallad obekväm arbetstid. Ytterligare en positiv aspekt av avtalet är att medarbetarna erhåller 40 h extra ledighet per år, det vill säga en dryg arbetsvecka för de flesta barnmorskor, sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor. Enligt Regionledningskontoret (RLK) har samtliga förlossningsverksamheter implementerat avtalet. I de fall där det varit aktuellt har bolagen och nämnderna gjort lokala anpassningar vid inkopplingen.

En tredje övergripande åtgärd är de kliniska kompetensstegarna. Syftet med kompetensstegarna är att tydliggöra en möjlig karriärväg från till exempel en nyexaminerad sjuksköterska till en erfaren disputerad barnmorska eller specialistsjuksköterska. Enligt RLK ska 54 procent av barnmorskorna, sjuksköterskorna och specialistsjuksköterskorna vara inplacerade i respektive kompetensstege.

På verksamhetsnivå har till exempel ett mentorskapsprogram tagits fram för att underlätta introduktionen av nyexaminerade barnmorskor i den kliniska vardagen. Programmet har bedrivits vid samtliga förlossningskliniker och neonatalenheter samt vid vissa barnmorskemottagningar. Ett annat lyckat exempel är projektet med så kallade lärandemiljöer vari studenter vid barnmorskeutbildningarna kunnat förlägga delar av sin utbildning vid någon av regionens förlossningskliniker. Medarbetare på klinikerna har fått avsatt tid för bland annat handledning av studenterna.

Det pågår således ett aktivt arbete såväl centralt som lokalt för att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen i hälso- och sjukvården. Särskilda satsningar kommer även fortsatt att ske genom de 200 miljoner kronor som årligen avsätts för kompetensförsörjning i regionen.

Slutligen måste det understrykas att det är bolagen och nämnderna som ansvarar för att vidta adekvata åtgärder för att säkerställa bemanningen av de kompetenser som behövs för att klara verksamheternas uppdrag. För att detta ska vara möjligt är det avgörande att alla bolag och nämnder arbetar för att bli en attraktivare arbetsgivare. Region Stockholm ska vara en arbetsgivare som kan attrahera, behålla och utveckla medarbetare. Det måste finnas en tydligare koppling mellan ansvar och befogenheter samt en platt beslutsstruktur vari så mycket som möjligt beslutas i verksamheterna för att med arbetarnas erfarenhet och kunskap tas tillvara. Arbetstider, bemanning och schemaläggning ska avgöras av respektive chef med verksamhets-, budget- och personalansvar. Ledarskapet behöver utvecklas på samtliga nivåer med fokus för förstalinjens chefer. Medarbetarna är hälso- och sjukvårdens viktigaste resurs.

Därmed anser jag interpellationen besvarad.

Stockholm den 10 oktober 2019

Irene Svenonius