Vård- och valfrihetsregionråd
Tobias Nässén (M)

INTERPELLATIONSSVAR

RS 2021-0897

2021-12-02

Svar på interpellation 2021:61 av Jonas Lindberg (V) om Situationen på Södersjukhusets BB och förlossning

Jonas Lindberg (V) har ställt följande frågor om Södersjukhusets BB och förlossning

1. Finns det några planer för att resursförstärka sjukhuset så att dom åtgärdsförslag som framförs kring löner och arbetstider kan förändras och korrigeras?

2. Delar du personalens uppfattning om att det behövs fler förlossningsplatser i regionen?

3. Vad är din uppfattning om att 7 chefer avsagt sig sitt arbetsmiljöansvar? Anser du att du som ansvarig politiker ger verksamheten rätt förutsättningar för att bedriva god vård och vara en bra arbetsgivare?

4. Anser du att det behövs fler övergripande åtgärder för att kunna korta arbetstiden för vårdpersonal inom te x förlossningsvården där det krävs lika hög bemanning dag som natt?

5. Finns det övriga åtgärder som kan vidtas för att avlasta trycket på förlossningsklinikerna?

Som svar vill jag anföra följande:

Hälso- och sjukvården i Region Stockholm ska hålla hög kvalité, förlossningsvården är inget undantag. På senare år har tydliga kvalitetsförbättringar skett. Den blågröna koalitionen presenterade ett åtgärdspaket på åtta punkter som ska leda till att nå ”en barnmorska per födande”. Åtgärdspaketet innebär resursförstärkningar de kommande tre åren på 555 miljoner kronor.

Insatserna i åtgärdspaket är följande:

1. Ytterligare insatser behövs för att stärka kompetensen och införa nya arbetssätt som ger förutsättningar för en fortsatt trygg och säker förlossningsvård som möter kvinnornas och barnens behov. Att arbeta med en barnmorska per födande i aktiv fas är gynnsamt för kvinnan och förlossningens framskridande och har efterfrågats av medarbetarna. Uppstart: Första kvartalet 2022

2. Arbetsplatsrotation - möjliggör att medarbetarna får variation i arbetet samt att medarbetare får använda hela sin kompetens inom graviditet, förlossning och eftervård. Genom rotationstjänstgöring är det möjligt att öka verksamhetens flexibilitet och att överbygga vårdövergångar i graviditets- och förlossningsprocessen. Uppstart: Intern rotation pågår redan hos vissa kliniker

För att möjliggöra rotationstjänst mellan öppenvård och slutenvård behöver en ny anställningsform utarbetas. Uppstart: Första kvartalet 2022

3. Ökad läkarbemanning för förbättrade flöden. Öka läkartätheten inom de områden där läkarens kompetens behövs som till exempel på akutmottagning för att förbättra processerna och säkerställa tillgången till neonatologer så att barnläkarundersökning kan genomföras snabbt och effektivt för bättre flöden. Det innebär inte att läkare ska utföra barnmorskans arbete, det är för att möta ett större behov av medicinsk kompetens i takt med att barnafödandet sker både i högre ålder och med flera medicinska riskkomponenter. Ökade insatser från läkare är nödvändigt för att säkerställa tillräcklig kapacitet i jour- och beredskapslinjer. Uppstart: Första kvartalet 2022

4. Förbättrade processer, avser hela graviditetsprocessen, mellan mödravård, förlossning, eftervård och inte lokala processer. En omvärldsanalys av förlossningsvård bör genomföras i syfte att fortsatt utveckla förlossningsvården. Rapporten ska leverera en beskrivning av framgångsrika organisationsmodeller samt en genomgång av relevanta kvalitetsmått för förlossningsvården. Utredningen ska beakta synpunkter från alla delar i vården som är involverade i förlossningsprocessen. Materialet kan ligga till grund för beslutsfattande, för styrning samt utveckling av regionens förlossningsvård. En viktig del i utredningen blir att beakta både behovet av säkerhet och kvalitet för barnet, dvs neonatalvården, och kvalitet och trygghet inom förlossningsvården för den gravida. Uppstart: Första kvartalet 2022

5. Tydliga kompetens- och karriärmodeller - som synliggör karriärsteg, möjliggör schemaläggning utefter kompetensmix och kan ligga till grund för kompetensutveckling. Uppstart: Fjärde kvartalet 2021

6. Handledning och mentorskap - som underlättar övergången från studier till arbetsliv och ger trygghet genom strukturerad introduktion, mentorskap och förstärkt handledning. Uppstart: Första kvartalet 2022

7. Utvärdera arbetstidsmodellens tillämpning och effekt inom förlossningsvården. Uppstart: Andra kvartalet 2022

8. Uppgiftsväxling - vårdnära servicepersonal avlastar vårdpersonal med uppgifter som patientnära städning, måltidshantering och förrådshantering. Uppstart: Pågår

Frågor om lön, schemaläggning och lokalt ledarskap måste hanteras av sjukhusen och verksamheterna själva. Det kan dock konstateras att det finns goda förutsättningar givet tillskottet på 555 mnkr att genomföra stora förbättringsreformer.

Därtill är det av vikt att nämna att satsningen på ”min barnmorska” byggs ut och förstärks. Den blågröna koalitionen har även aviserat att en förlossningsklinik på

St:Görans sjukhus ska öppna i förtid redan under 2023, vilket innebär fler förlossningsplatser. Min förhoppning är att Vänsterpartiet kommer stödja majoriteten i detta beslut.

Region Stockholm behöver bli en attraktivare arbetsgivare där medarbetare väljer att stanna kvar och får möjlighet till utveckling. Därför genomförs en satsning på 100 miljoner kronor under 2022 för att stärka arbetsmiljön i den egenägda vården. Dessutom utökas antalet sjuksköterskor som kan vidareutbilda sig till specialistsjuksköterska och barnmorska med 100 platser.

Med de åtgärder och extra resursförstärkningar som nu görs så finns förutsättningar inte bara att bibehålla kvalitén i förlossningsvården utan faktiskt utveckla den. Region Stockholm kommer vara den första region i Sverige som genomför en barnmorska per födande.

Därmed anser jag interpellationen besvarad.

Stockholm den 2 december 2021

Tobias Nässén