

Centrum för obstetrik och gynekologi
Region Västerbotten

Utvärdering och uppdatering av

Handlingsplan

Långsiktig bemanning av förlossningsvården

Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Nutid	3
Uppföljning och uppdatering	3
Attraktiv arbetsplats	3
Uppföljning	4
Arbetstidsmodeller och arbetstidsförkortningar	4
Optimal bemanning	4
Rotationstjänster i länet.....	4
Uppdatering	4
Arbetstidsmodeller och arbetstidsförkortningar	4
Optimal bemanning	4
Rotationstjänster i länet.....	5
Övriga aktiviteter attraktiv arbetsplats	5
Lyckselemodellen	5
Uppföljning	5
Uppdatering	6
Kompetenshöjning och mentorskap	6
Uppföljning	7
Uppdatering	7
Separera akuta och planerade besök på förlossningen	7
Uppföljning Umeå	8
Separera icke akuta patienter från förlossning till annan mottagning	8
Induktionsmottagning	8
Uppdatering Umeå	8
Separera icke akuta patienter från förlossning till annan mottagning	8
Induktionsmottagning	8
Uppföljning Skellefteå	8
Separera icke akuta patienter från förlossning till annan mottagning	8
Induktionsmottagning	8
Uppdatering Skellefteå	8
Separera icke akuta patienter från förlossning till annan mottagning	8
Induktionsmottagning	8
Följsamhet till samma riktlinjer i länet	9
Uppföljning	9
Uppdatering	9
Aktiviteter rörande eventuell omorganisation av MHV i länet	10
Fortsatt arbete framåt	10

Bakgrund

2022 togs, efter en begäran enligt 6:6a § MBL från Vårdförbundet och sedermera också enligt beställning av regionledningen, en handlingsplan fram. Handlingsplanens syfte är att verka för en långsiktig bemanning av förlossningsvården på Centrum för obstetrik och gynekologi (CFOG).

Fem fokusområden togs fram av fackliga företrädare tillsammans med chefer;

- Satsa på att göra arbetet på förlossningen attraktivt
- Lyckselemodell för förlossningsvård
- Kompetenshöjning och mentorskap
- Separera akuta och planerade besök på förlossningen
- Följsamhet till samma riktlinjer i länet

Arbetsgrupper sattes samman utifrån fokusområdena med uppgift att konkretisera aktiviteter och bedöma resursbehov.

Handlingsplanen delgavs politiken via områdeschef den 30/9 2022.

Nutid

Inför verksamhetsplaneringen 2024 inkluderades handlingsplanen mål och aktiviteter i verksamhetsplanen. Behov av uppföljning och uppdatering av handlingsplanen efterfrågades av både kliniken och av politiken.

Den 24/4 2024 sammanträdde klinikledning tillsammans med fackliga företrädare för fortsatt arbete utifrån fokusområdena. En uppföljning av vilka aktiviteter som genomförts och utfallet av dessa samt en uppdatering av behov av fortsatta aktiviteter sammanställdes.

Uppföljning och uppdatering

Nedan följer uppföljning och uppdatering av de aktiviteter som konkretiserades i handlingsplanen 2022. En avgränsning har gjorts utifrån aktualitet och behov av fortsatt arbete.

Varje stycke inleds med en sammanfattning av aktiviteter utifrån fokusområde följt av en uppföljning av vad som har gjorts och slutligen en uppdatering inför fortsatt arbete.

Attraktiv arbetsplats

I handlingsplanen 2022 konkretiserades bland annat följande aktiviteter:

Aktiviteter	Mål
Översyn av arbetstidsmodeller	Betydande arbetsmiljöförbättringar
Se över optimal bemanning på förlossningsenheter i länet utifrån lokala förutsättningar	Ökad patientsäkerhet. Hållbar arbetsmiljö över tid. Stärkt kompetens om fler jobbar kvar längre
Rotationstjänster i länet	Attraktiv arbetsgivare. Omfördelning, återhämtning. Underlätta schemaplanering. Öka kompetens

Uppföljning

Arbetstidsmodeller och arbetstidsförkortningar

Arbetsgruppen tog fram förslag för arbetstidsförkortningar. Uträkningar har gjorts både för barnmorskor och undersköterskor. Modeller som har genomlysts och föreslagits:

- En modell med 4,48 timmars förkortning per arbetad natt.
- Veckoslutstjänster, finns kostnad uträknad.
- 80%-tjänst mellan september och maj. Finns uträkning och erfarenhet från andra regioner med gott resultat.
- Sundsvallsmodellen; mer arbetstidsförkortning vissa arbetspass.
- Ökad grundbemanning. Ingen återkoppling gjordes.
- Lönetillägg OB-tid i slutenvård. Behov finns att se över detta igen.

Det som förordnades efter genomgång av förslag var modellen med 4,48 timmars förkortning per natt. Arbetet pausades i väntan på utvärdering av alla arbetstidsmodeller.

Optimal bemanning

- Två barnmorskor vid utdrivning har blivit norm.
- Två barnmorskor vid inspektion av bristning har blivit norm.
- Arbete med parvård. Fler undersköterskor i Umeå har blivit realitet.

Rotationstjänster i länet

- Rotationstjänstgöring mellan orter har delvis genomförts. Behov finns att utveckla detta mera.

Uppdatering

Arbetstidsmodeller och arbetstidsförkortningar

För att skapa ett hållbart och attraktivt arbetsliv ses behov av fortsatt arbetet. Förslag på framtida aktiviteter och mål:

- Omvärldsspaning för olika arbetstidsmodeller för barnmorskor.
- Öppenhet mot olika modeller beroende på vilken arbetsplats det är.
- En högre grundbemanning för att kunna möta upp medarbetarens semestrar.
- Omvärdering av lönetillägg, ersättning i relation till tjänstgöringsgrad samt arbetad OB-tid. Samma ersättning ska gälla all omvårdnadspersonal. Detta skulle ge fler rotationstjänster mot förlossningsvården. Nuvarande modell med lönetillägg för personal som arbetar minst 60 % i slutenvård har ej gett önskad effekt för CFOG.

Optimal bemanning

- Stärka undersköterskorna i hela länet för att de ska kunna stötta upp under förlossning. Kompetenshöjning genom utbildning. Arbeta efter RAK (rätt använd kompetens).

- Utveckla konceptet seniora barnmorskor. Anställa pensionerade barnmorskor. Utveckla anställningsform.

Rotationstjänster i länet

- Schemalägga rotationsperioder mellan inland och kust. Detta för att upprätthålla kompetens och bibehålla personal. Behövs också värna om nyutbildade barnmorskor så att de får erfarenhet och trygghet i förlossning. För detta behövs en synkronisering av schema på olika orter och stöd av administrativt arbete för chefer.
- Även rotation till andra delar av Sverige. Få erfarenhet från större sjukhus med fler förlossningar.

Övriga aktiviteter attraktiv arbetsplats

- Ökat administrativt stöd för chefer för att frigöra tid till utveckling av arbetsmiljö på arbetsplatserna. En hållbar arbetsmiljö behövs för att både bibehålla personal i alla yrkeskategorier och för att attrahera ny personal.
- Mer utbildning och fokus på arbetsmiljö på arbetsplatsen.
- Betala studielån för barnmorskor som väljer att ta en fast anställning inom CFOG. Ökar möjligheten till att rekrytera erfarna barnmorskor från andra delar av Sverige.
- Upprätta plan för framtidens läkarbemanning.
- Fortsatt arbete med BB-hemma som innebär hembesök av barnmorska och undersköterska från CFOG med syfte att skapa kontinuitet. Målgruppen får besök i hemmiljö i stället för att behöva åka in på sjukhus.
- Erbjud vattenförlossningar i Umeå och Skellefteå efter implementering och uppstart i Lycksele. Detta för att öka attraktiviteten att arbeta inom förlossningsvården i Umeå och Skellefteå samt att kvinnor ska få samma förutsättningar i hela länet.

Lyckselemodellen

För att öka attraktiviteten att som patient vilja föda i Lycksele men också göra det mer attraktivt att arbeta på förlossningen i Lycksele togs den sedermera kallade Lyckselemodellen fram. Arbetsmodellen går ut på att förlossningen blir mer barnmorskeledd.

Aktiviteter	Mål
Barnmorskeledd förlossning	Attraktiv arbetsgivare, locka barnmorskor från andra delar av Sverige
Renovering av lokaler	Anpassa lokalerna till modellen. Attraktiv arbetsgivare. Ökad attraktivitet att föda i Lycksele
Kontinuitetsmodell	Ökad patientsäkerhet. Hållbar arbetsmiljö över tid
Erbjud vattenförlossningar	Öka attraktiviteten att föda i Lycksele. Öka attraktiviteten för barnmorskor att arbeta i Lycksele
	Verka som pilotprojekt för att sedan implementeras även i Umeå och Lycksele

Uppföljning

Ett antal åtgärder knutna till de i handlingsplanen angivna aktiviteter är genomförda.

- Medarbetarna har åkt på studieresor till Falun och Stockholm. Till Falun för glesbygdsperspektivet och digitaliserad vård. Till Stockholm för inspiration till Min barnmorska och även vattenförlossningar.
- Intervjuer med barnmorskor på hela Centrum för obstetrik och gynekologi har genomförts i syfte att ta reda på hur barnmorskor önskar arbeta och på vilket sätt.
- Förlossningen i Lycksele har renoverats för att anpassas till modellen.
- Reklamkampanjer har genomförts för att rekrytera personal till Lycksele.
- Barnmorskor och undersköterskor har utbildats i massage som smärtlindring.
- Utbildning har också skett inom vattenförlossningar och fysiologiskt födande.
- Uppstart av samverkansgrupp för barn och narkos.
- Påbörjat inspelningar av digitala utbildningar för föräldragrupper. Fokus för utbildningen är att visa upp lokaler och ge information om förlossningens olika stadier. Dessa ska sedan kunna användas som information på hälso-centraler men även läggas ut på 1177.
- Rotation av befintlig personal till kusten för att upprätthålla kompetens. Behov av utveckling behövs med rotation även från kust till inland.
- Barnmorsketeam på MVC för stöttning av sköra familjer har startats upp.
- Dokument *Lyckselemodellen* har skapats.

Uppdatering

Förutom ovan angivna påbörjade aktiviteter ses behov av vidareutveckling av befintliga aktiviteter och även nya.

- Starta upp vattenförlossning. Skicka ordinarie personal på rotation till större kliniker där möjlighet till vattenförlossning finns.
- Fortsatt anpassning av lokaler.
- Rekrytering av personal, framför allt på timtid.
- Skicka ut broschyrer och informationsmaterial gällande Lyckselemodellen till mödravårdscentraler i hela regionen med syfte att rekrytera födande till inlandet.
- Lansera app *Föda utan rädsla*. Appen är särskilt anpassad för Lycksele.
- Framtida långsiktig plan för verksamheten i Lycksele för att undvika tillfälliga neddragningar.

Kompetenshöjning och mentorskap

För att få trygg och kompetent personal samt verka för att sträva mot att CFOG ska vara en attraktiv arbetsplats inkluderades ett antal aktiviteter i handlingsplanen rörande kompetenshöjning och mentorskap.

CFOG är en universitetsklinik och utbildning och högre kompetens ska uppmuntras. I handlingsplanen 2022 konkretiserades bland annat följande aktiviteter:

Aktiviteter	Mål
Förlängd inskolning/introduktion	Tryggare personal. Bibehållen/ökad patientsäkerhet
Införa trainee-program och fler mentorer	Tryggare personal. Bibehållen/ökad patientsäkerhet
Teamträning	Ökad patientsäkerhet
Samarbete/utbyte med större kliniker i Sverige	Trygg och kompetent personal

Uppföljning

- Introduktionsåret för barnmorskor är i gång i Skellefteå och Umeå. I Umeå är det två medarbetare som genomgått året, likaså i Skellefteå. Utvärdering ska genomföras.
- Alla nya barnmorskor på förlossningen i Umeå och Skellefteå har en mentor.
- Teamträning och internutbildningar har ägt rum.
- Inläsningstid har schemalagts.
- Påbörjats kompetensstärkning av undersköterskor.
- Kompetensstegar för barnmorskor. Har gjorts en regionalt för specialist-sjuksköterskor samt barnmorskor.

Uppdatering

- Uppdatera inriktning på introduktionsåret efter utvärdering av genomförda.
- Erbjud barnmorskor och undersköterskor möjligheten att delta på fler externa utbildningar.
- Fortsatt planering för att tydliggöra karriärvägar för barnmorskor via Umeå universitet.
- Rotation till större sjukhus i Sverige.

Separera akuta och planerade besök på förlossningen

För att förbättra arbetsmiljön och minska stress hos medarbetare konkretiserades det i handlingsplanen 2022 ett behov av att se över möjligheten att skapa en bedömnings- och induktionsavdelning som är skild från förlossningen. Aktiviteter som angavs i handlingsplanen 2022 var bland annat:

Aktiviteter	Mål
Se över möjligheten att skapa en bedömningsavdelning skild från förlossningen	Bättre arbetsmiljö Minskad stress
Se över möjligheten att skapa en induktionsavdelning skild från förlossningen	Bättre arbetsmiljö Minskad stress
Anpassning av lokaler och översyn av bemanning	Bättre arbetsmiljö

När det gäller aktiviteter kopplade till detta fokusområde gör en uppdelning via ort då förutsättningarna skiljer sig åt mellan orterna. I Lycksele är det ej problematiskt med att ta emot dessa patientgrupper på förlossningen. Fokus nedan ligger därför på Umeå och Skellefteå.

Uppföljning Umeå

Separera icke akuta patienter från förlossning till annan mottagning

- På grund av bemanning och utformning av lokaler har denna aktivitet ej varit möjlig att genomföra.

Induktionsmottagning

- En stor del av patientgruppen skrivs nu in på antenatalavdelningen i stället för att vara kvar på förlossningen. Detta har bidragit till förbättrad arbetsmiljö på förlossningen.
- Utbildningsinsatser gällande induktion pågår för personal på BB/antenatal.
- Studie pågår gällande heminduktion (Option studien), slutresultatet kan påverka flödet kring denna patientgrupp.

Uppdatering Umeå

Separera icke akuta patienter från förlossning till annan mottagning

- Under hösten ska Umeå se över möjligheten att separera akuta och planerade flöden. I Umeå är lokalerna ej lämpliga för detta, så alternativa lösningar ska ses över.
- Behov av utökning av ultraljudsapparater.

Induktionsmottagning

- Behov av anpassade lokaler.
- Fortsatta utbildningsinsatser.

Uppföljning Skellefteå

Separera icke akuta patienter från förlossning till annan mottagning

- Sedan februari 2024 är den subakuta enheten i gång och fungerar väl. Slutenvården märker stor skillnad i patientflöde under dagtid.
- En undersköterska är anställd till enheten.

Induktionsmottagning

- I dagsläget är denna patientgrupp ej flyttad till den subakuta enheten.

Uppdatering Skellefteå

Separera icke akuta patienter från förlossning till annan mottagning

- Behov av utökning av ultraljudsapparater.

Induktionsmottagning

- Utvärdera eventuell flytt av induktionspatienter till den subakuta enheten.

Följsamhet till samma riktlinjer i länet

För att öka patientsäkerheten och öka tryggheten hos personalen definierades ytterligare ett fokusområde i upprättandet av handlingsplanen. I en rapportering till HSN i november 2022 angavs det *”De åtgärder som pågår i arbetsgrupp följsamhet till gemensamma riktlinjer har på kort sikt ingen koppling till att lösa bemanningsproblemen på CFOG men är viktigt för att skapa struktur och rutiner som i sin tur minskar patientsäkerhetsrisker och gör det tryggare och enklare att vara medarbetare.”*

I handlingsplanen 2022 konkretiserades bland annat följande aktiviteter:

Aktiviteter	Mål
Länsgemensamma riktlinjer	Lika vård i länet
Uppdatering av riktlinjer/följsamhet på alla tre sjukhus	Ökad patientsäkerhet. Lika vård i länet
Hur får vi riktlinjer och arbetsrutiner att hittas på ett lätt sätt	Ökad patientsäkerhet och trygghet hos personal
Vid implementering av nya riktlinjer behövs även utbildning för hur de ska följas	Ökad patientsäkerhet och trygghet hos personal

Uppföljning

- Beslut togs av verksamhetschef att alla riktlinjer ska vara länsgemensamma.
- Påbörjade flytt av styrande dokument från intranätet Linda in i Region Västerbottens Ledningssystem.
- Involverade samordnare för BVC, MHV och MHÖL i frågan hur vi gemensamma dokument ska hanteras och hur tillgången till dokumenten skulle säkerställas.
- Information delgavs till CFOGs processer.
- Rutin togs fram för att för att hantera gamla versioner av ett dokument som uppdateras då det behöver finnas kvar för spårbarhet vid en eventuell utredning (avvikelse, händelseanalys, IVO-ärende).
- När intranätet Linda stängdes ner i april 2023 hade bara en delmängd av CFOGs styrande dokument uppdaterats och överflyttats till Ledningssystem då arbetet inte prioriterats.
- I nuläget pågår en uppdatering av styrande dokument och flytt av information till rätt mallar men publicering sker ännu enbart på vår plats på intranätet.

Uppdatering

- Framtagande av riktlinje rörande arbetssätt för hantering av styrande dokument på CFOG.
- Tillsätta arbetsgrupp för fastställande av arbetssätt och tidsram och planering för överflytt till Ledningssystemet.
- Prioriterad insats för att flytta samtliga styrande dokument till Ledningssystemet.
- En genomgång av CFOGs styrande dokument med målsättning att minska antalet riktlinjer.
- Uppdatera och revidera befintliga dokument.
- Utbildningsinsats och användarstöd till medarbetare gällande Ledningssystemet.

Aktiviteter rörande eventuell omorganisation av MHV i länet

Handlingsplanen som togs fram 2022 innehöll en rad olika aktiviteter sammanhängande med en alternativ organisation av mödrahälsovården (MHV). En omorganisation av MHV går i linje med Region Västerbottens mål om god och nära vård. Aktiviteter som konkretiserades var bland annat konceptet "Min barnmorska" och kombinationstjänster mellan MHV och förlossning. I Umeå har i dagsläget tre barnmorskor kombinationstjänster och en fjärde är på ingående. I Skellefteå är MHV organiserad under CFOG och likaså MHV i Lycksele. I inlandet och i Umeå ligger MHV fortsatt under primärvården. Denna uppdelning skapar svårigheter att gå vidare med aktiviteterna i handlingsplanen varför dessa lämnas utan vidare kommentar i denna rapport. Centrum för obstetrik och gynekologi ser dock behovet av ett fortsatt arbete i frågan.

Fortsatt arbete framåt

Att säkerställa en långsiktig bemanning av förlossningsvården, värna om ett hållbart arbetsliv, bra arbetsmiljö och en god nära vård med hög patientsäkerhet krävs ett fortsatt kontinuerligt och systematiskt förbättringsarbete. Aktiviteter knutna till respektive fokusområde är nu inkluderade i CFOGs verksamhetsplan och kommer löpande utvärderas och uppdateras via den befintliga fortlöpande utvärderingen av verksamhetsplanen.