

Beredningsmöte 2023-05-12

Punkt

Plats Lycksele, Stenbergiska hälsocentral

Närvarande Håkan K. Nilsson (S)  
Maria Kristoffersson (C), 1:e vice ordförande  
Barbro Lundmark (S)  
Mahmoud Alturk (S)  
Mariam Salem (MP)  
Anders Hettinger (KD)  
Karin Olsson (V)  
Lars Ohlsson (S)  
Sven-Åke Boström (M)  
Åsa Hörnsten (M)

Sekreterare Klara Lundgren

Justerat Håkan K. Nilsson  
Ordförande

### 1. Upprop

### 2. Justerare

#### Beslut

Beredningen väljer Maria Kristoffersson till justerare.

### 3. BB i Lycksele Ellinor Berglund

Sammanfattning

Ellinor Berglund avdelningschef centrum för obstetrik och gynekologi.

Nuläget, hur ser det ut för kvinnokliniken?

Avdelningen är stängd då gynekologerna slutade, detta är dock ett länsövergripande problem. Det är brådskande att starta, det bör komma i gång till hösten. Det krävs ett underlag för upphandling av helhetslösning. Enheten har anammat Lycksele modellen vilket innebär en förbättring av vården för patienterna. Barnmorskorna behöver mer stöd och engagemang tex hur vill de jobba, vad är viktigt i vårdkedjan? Ellinors dokument av anställningar och budget. Behovet är okej för att öppna verksamhet. 12,0 är behovet men 8,25 barnmorskor saknas. Överläkare har 4,0 uträknade vakanser. Budgeten går inte ihop då avdelningen är underbudgeterad vilket gör det svårt att få ihop schemat.

Frågor: Lyckselemodellen, vad är det?

Beredningsmöte

2023-05-12

Lyckselemodellen är en attraktiv kontinuitetsmodell där barnmorskor bestämmer arbetsnivån och arbetar på spetsen av sin kompetens. Sju arbetsgrupper för att ta fram underlag för att föra arbetet framåt. En rotation av barnmorskor och läkare till Lycksele från kusten för att underlätta bemanningen.

Naturligt barnafödande med mindre medicinering, så som vattenförlossningar vilket innebär mindre skador osv.

Anpassade lokaler är A och O för verksamheten men även bemanningen. Enheten har gjort studiebesök till Falun där de använder digitala och fysiska besök för att underlätta arbetet med mammors och barnens hälsa. Hörseltest och annat för bebisar kan göras på Lycksele lasarett. Måndag till fredag. Kvinnosjukvården är underbemannad och ingen gynekolog finns på plats, därför måste kvinnor åka till Umeå eller Skellefteå för denna vård.

Fråga: Hur ser läget ut för Lycksele, vad kommer gå fortast? Vad kan politikerna göra? Satsa på Lyckselemodellen och inte en helhetslösning, det kommer inte fungera parallellt.

Kontinuitetsmodellen gynnar kvinnans trygghet i vården. Det finns massa lösningar som till exempel digitala lösningar vid vårdbesök. Gynekologer behöver rekryteras, det lockar med operationer och fler vårdplatser. Lycksele behöver hamna på kartan genom mer positiv reklam för Lycksele som arbetsplats.

På Lycksele lasarett är det barnmorskeledd förlossning och ingen doktor involveras tills det är medicinskt. Läkare är mer involverade i vården på andra sjukhus. Barnmorskorna på Lycksele lasarett arbetar mer självständigt.

Det finns ett verksamhetsbeslut att två barnmorskor skall finnas på plats vid allt barnafödande för att kunna övervaka kvinnan och barnet samtidigt, det behöver vara patientsäkert.

Lönen för en barnmorska som arbetar genom bemanningsföretag är 75,000 kr. Medan lönen för en barnmorska inom regionen ligger på 50,000 kr. Det blir ofta en fråga om lönen.

Se bifogat dokument.

#### 4. Diskussion

Sammanfattning

Diskussion om delårsrapporten  
Ekonomi delår

#### Beslut

Beredningen fastställer och lägger den ekonomiska rapporten till handlingar.  
Beredningen fastställer och lägger delårsrapporten till handlingarna.

Beredningsmöte

2023-05-12

## 5. Dragning från GMC Andreas Lundquist

Sammanfattning

Andreas Lundquist enhetschef på glesbygds medicinskt centrum håller en dragning om GMCs arbete och kompetensförsörjningen.

Långa avstånd gör specialistsjukvården svår då Västerbotten är ett stort län. Arbetssätt tas fram för att minska på onödiga resor. Glesbygd skall ha vård på lika villkor. Hälsoarbetet som tas fram från GMC kan även användas i tätbebyggda områden.

GMC arbetar även för samers hälsa för WHO uppdrag om urbefolkningens hälsa. GMC har cirka 15 anställda, en del arbetar genom resursanställningar. Huvuddelen finansierad genom projektmedel. Bland annat mycket EU pengar.

GMC har inga aktiva projekt för tillfället. Rekrytera till glesbygden är svår. Kanske måste det vara samrekrytering av familjer. Utbildningar är rekryteringsbefrämjande för glesbygd. Små kommuners samverkan kan vara en modell för att skapa samverkan i större kommuner. Sjukstugemodellen som sådan är ett jättegott exempel för samverkan.

Se bifogat fil.

## 6. Agenda för kompetensförsörjning Petter L. Lundberg

Sammanfattning

Petter presenterar agenda för kompetensförsörjning. Agendan är framtagen av regional utveckling. För bland annat stöd och inspiration för andra aktörer i Västerbotten. Det stärker möjligheterna för finansiering.

Agendan revideras av RUN vid behov. Den talar om grön och digital omställning. Det är för få personer i länet, lokalt, kommunalt, nationellt, regionalt, det är brist på alla fronter. Stärkta förutsättningarna i RUA bidra till ett sammanhållet kompetensförsörjningsarbete inom Västerbottens län. Aktörskartan är till hjälp.

Vilka branscher arbetar RV med idag? I kompetensförsörjning och bemanningsbehov samarbetar RV med alla branscher. En styrka i att flera branscher är involverade. Busschaufförer är ett område där de är brist, det är svårt att rekrytera. Omvandlingskontoret arbetar med projekt, metoder mottagarkapacitet, värdeerbjudande för rekrytering.

För att rekrytering skall vara möjlig behövs föreningsliv, vilket är viktigt. Det måste finnas tillgång till kultur, sport, skola, detta är ett vinnande koncept för kompetensförsörjning. Metoder kan utveckla projekt för att gynna arbetsmarknaden i Norrland. Projekten behöver bli till permanent verksamhet, hade varit det bästa alternativet.

Se bifogad fil.

Beredningsmöte

2023-05-12

**7. Kompetensförsörjning inom region Västerbotten Ewelina Ogenblad och Katrin Grafström**

Sammanfattning.

Ewelina och Katrin berättar om kompetensförsörjningsläget inom Region Västerbotten.

HR-stabens uppdrag är att arbeta mot cheferna i deras arbetsgivaransvar. VFU är verksamhetsbelagd utbildning som är viktig för kompetensen i länet. Det går inte att rekrytera sig ur denna kris, vi behöver utveckla metoder för förbättring inom kompetensförsörjningen. Olika projekt, kanske nya arbetsgrupper, teknologiska lösningar osv. Det är extremt lönsamt att byta jobb nu det är arbetstagarens marknad. Det lönar sig att byta jobb både ekonomiskt och förmånligt. Att behålla personal är viktigast, genom att vårda deras arbetsmiljö och tillåta utveckling av deras kompetens i sitt dagliga arbete. Åtgärder: chefer behöver bättre förutsättningar att leda. En närvarande chef inne i verksamheterna krävs för att det skall bli bättre ute i verksamheterna.

Ett antal åtgärder för 2023. Stärka chefers förutsättningar att leda. Skapa arbetstidsmodeller utifrån verksamhetens behov. Öka attraktiviteten för arbete vid obekväma arbetstider. Medarbetarundersökningen, uppföljande arbetsmiljömätningar. Syftar att kunna följa upp och åtgärda olika projekt. Mässor, arbetslivsdagar visar upp möjligheter och arbetsgivarens attraktivitet för potentiella medarbetare.

Frågor: chefer personalansvar arbetsgivaransvar, lönen, sätter HR löner eller inte? Cheferna sätter lön, lönesättningen kan inte vara helt fri, lönestrukturen styr detta för att det inte skall skena i väg. Kan undersköterskor utbildas till sjuksköterskor? Detta utreds just nu, Skellefteå testar det. Katrin återkommer med ett mer utförligt svar när frågan är utredd. Tidsmodellerna. Facket tar medarbetarnas perspektiv även cheferna, det är dock otroligt viktigt att det är involverade i utvecklingen av denna modell.

Omställningsfonderna, är det någon som tar vara på det? Det skall vara möjligt att utvecklas i regionen, att skapa en karriär skall vara möjligt. Kompetensen bör höjas hos undersköterskornas, de skall ha rätt att kalla sig det med att kunna erbjuda dem utbildning för att bli undersköterskor på paper.

Behovet av alla läkare finns i hela länet, Skellefteå och Norsjö har största problemet. De andra har också problem dock inte lika problematiskt som skellefte och Norsjö. Digitala lösningar har gjort möjligheterna bättre. Vilka sammanhang besöker RV varje år? Läkare- sjuksköterskeutbildningar besöks varje år för att visa upp regionen som möjlig arbetsgivare.

Yrkeshögskolan är öppen för att skapa möjlighet för undersköterskor att ta till sig kurser för att ha potential att utbilda sig vidare till sjuksköterska. Bidrag ges till dem som vill utveckla sin kompetens i specialistkompetenser.

Beredningsmöte

2023-05-12

Legitimationsprocessen är en käpp i hjulet för rekrytering av nya arbetstagare utanför Sverige. Språkutbildningar krävs och insatser för att underlätta dessa processer.

Vad är administration? Det är ett svårt begrepp att kategorisera. Man kan säga att det är alla som arbetar som handläggare, även chefer arbetar med administration. Operationsplanerare osv finns i administration. Ewelina kan återkomma om svar på den frågan.

Lönen är viktig på förlossning i Lycksele men det inte hela sanningen i problematiken. Lönetillägg har prövats men de har inte gynnat Lycksele BB ändå. Roterande personal har inte heller löst problemet fullt ut. En möjlig modell är att bygga på de personer som redan finns, det går inte att bara rekrytera eller rotera in personal.

Se bifogad fil.

**Mötet avslutas**

Det här dokumentet är elektroniskt underskrivet. Var vänlig verifiera dokumentet på:  
<https://sign.regionvasterbotten.se/validate/>