

Regionstyrelsens pensionärsråd

Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen

2022-09-22

Anna Jansson, HR-chef

Birgitta Friberg, hälso- och sjukvårdschef, Område Specialiserad vård

Annika Mellquist, hälso- och sjukvårdschef, Område Nära vård



REGION
BLEKINGE

Frågor till hälso- och sjukvårdsförvaltningen

1. Svårt få kontakt med primärvården
2. Dålig arbetsmiljö och risk för patientsäkerheten på vårdavdelningarna
3. Hyrpersonal - försämrad kontinuitet
4. Personalflykt (t.ex. på akutmottagningen i Karlskrona)
5. Önskan att träffa hälso- och sjukvårdsnämndens ordförande Anders Lund

1.1 Få kontakt med primärvården

- Ny organisation i primärvården med nya ledningsgrupper som möjliggör ökat erfarenhetsutbyte och lärande – ser redan effekter
- Särskilt förbättringsprojekt under ledning av SKR avseende tillgängligheten.
- Införande av appen Din vård Region Blekinge innebär 100 % tillgänglighet den digitala vägen.
- Omstrukturering av telefoningången på flera enheter för att främja ökad tillgänglighet = Tillgängligheten till kontakt samma dag har förbättrats mycket jmf med föregående år

1.2 Få kontakt med primärvården

- Mer effektiva och samordnade arbetsätt för de patienter som har störst behov av kontakt, råd, vård och stöd via breddinförandet av närsjukvårdsmodellen (samordningssjuksköterskor på alla vårdcentraler, i alla kommuner och i slutenvården på BLS i Karlskrona – BLS i Karlshamn är också på gång)
- Satsningen på fast läkarkontakt för listade + 65 år som en prioriterad grupp (prestationsbaserad ersättning via Hälsoval)
- Förbättringsarbete och arbete med rätt använd kompetens där t.ex. vissa patienter kan direktremitteras till röntgen via fysioterapeut utan att gå via läkare, ett sätt att spara på läkarnas tid.

1.3 Få kontakt med primärvården

- Införandet av närakutmottagningen på primärvårdsnivå för oplanerade behov - med alla de insatser som sker i anslutning till den
 - Införandet av appen "Din vård i Region Blekinge"
 - Förlängda öppettider kvällstid på närakutmott (väst) + jourcentral (öst)
 - Läkarstöd till ambulanserna för att bättre vård på rätt vårdnivå
 - Geriatriskt bedömningsteam på akutmottagningen för bästa samordning
 - En informationskampanj till länets invånare i nov – "Hur du söker vård"
 - Upphandling av digital lösning för bättre omhändertagande av barn och ungas behov av vård vid psykisk ohälsa – ett steg närmare "En väg in" för dem.

1.4 Få kontakt med primärvården

Utmaningar längs vägen...

- Högt söktryck – säkert mycket pga pandemin
- Vi saknar fortfarande 50 % av våra allmänspecialister
- Distriktssköterskorna börjar bli svårrekryterade
- Vi har flera vakanser på fysioterapeutsidan
- Svårrekryterat till jourcentral/närakutmottagning

Utan alla huvud och händer på plats är det förstås extra utmanande att hålla hög tillgänglighet och god kontinuitet

2.1 Patientsäkerhet på vårdavdelningarna

- Vi följer och analyserar kontinuerligt våra avvikelser och anmälningar.
- Vi kan hittills inte se att dessa har ökat jämfört med tidigare.
- Vi har dock fler överbeläggningar
- Antalet utlokaliserade har minskat sedan tidigt i våras.
- Vi har startat upp internutbildningar och patientsäkerhetsarbete som varit pausat under pandemin
- Införande av de personcentrerad sammanhållna vårdförloppen implementeras enligt en prioriterad plan.

2.2 Åtgärder för bättre arbetsmiljö, kompetens och patientsäkerhet

- Ett arbete pågår inom förvaltningen med omdisponering av vårdplatsstrukturen för att säkerställa vårdplatser och bemanning utifrån identifierade behov.
- Öppnat en internmedicinavdelning 57
- Införande av hälsosamma individuella schema
- Handlingsplan för arbete med vård som fått anstå finns framtagen
- En informationskampanj till länets invånare i nov – “Hur du söker vård”

2.3 Åtgärder för bättre arbetsmiljö, kompetens och patientsäkerhet - forts

- Statsbidrag för att främja hållbart arbetsliv
- RAK (rätt använd kompetens)
- Förstärkt introduktion för sjuksköterskor
- Karriärmodell
- Utbildningsanställningar
- Ett chefsutvecklingsarbete startade hösten -21 och pågår för att stärka och stötta verksamhetschefer i deras arbete med omställning till en god och nära vård.

2.4 Åtgärder för bättre arbetsmiljö, kompetens och patientsäkerhet - forts

Utmaningar längs vägen...

- Kompetensförsörjning

Möjlighet

- Digitala utvecklingen

3.1 Hyrpersonal - försämrad kontinuitet

Inhyrd personal i årsarbetare januari-juli			
	2021	2022	Förändring
Läkare specialistkompetenta	52	46	-6
Sjuksköterskor m.fl.	32	60	28
Total	83	106	22

- Ökat beroende främst på vårdavdelning
- Förändrade arbetssätt
- Samverkan med kringliggande regioner i arbetet med att bli oberoende av hyrpersonal
- Uppdrag till BTH för att stärka möjligheten till utbildning i närområdet

4.1 "Personalflykt" t.ex. på akutmottagningen?

- Vi ser en minskad personalomsättning för första gången på flera år 😊.
- Vi har på Akutmottagningen endast egen personal och ingen hyr 😊.

Personalgrupp	2019	2020	Förändring
1.1 Ledningsarbete	1	1	0
2.4 Sjuksköterskor m.fl.	50	48	-2
2.5 Undersköterskor m.fl.	26	30	4
Total [tillsvidareanställda]	77	79	2

Personalgrupp	2021	2022	Förändring
1.1 Ledningsarbete	1	1	0
2.4 Sjuksköterskor m.fl.	41	45	4
2.5 Undersköterskor m.fl.	24	27	3
Total [tillsvidareanställda]	66	73	7

4.2 "Personalflykt" t.ex. på akutmottagningen?

Fokus på kvalitet skapar ofta engagemang och arbetsglädje

- Stort arbete har initierats för att granska och förbättra de akuta flödena i akutprocessens olika delar – påbörjades före sommaren.
 - Förbättringar i de prehospitala flödena (112, 1177, ambulans, samverkan med läkarbil mm) för att påverka inflödet.
 - Nya arbetssätt - tillse att triagering sker av sjuksköterska så fort som möjligt av inkomna patienter. Ankomstregistrering sker av ej sjukvårdsutbildad personal (rätt använd kompetens).

4.3 Personalflykt t.ex. på akutmottagningen

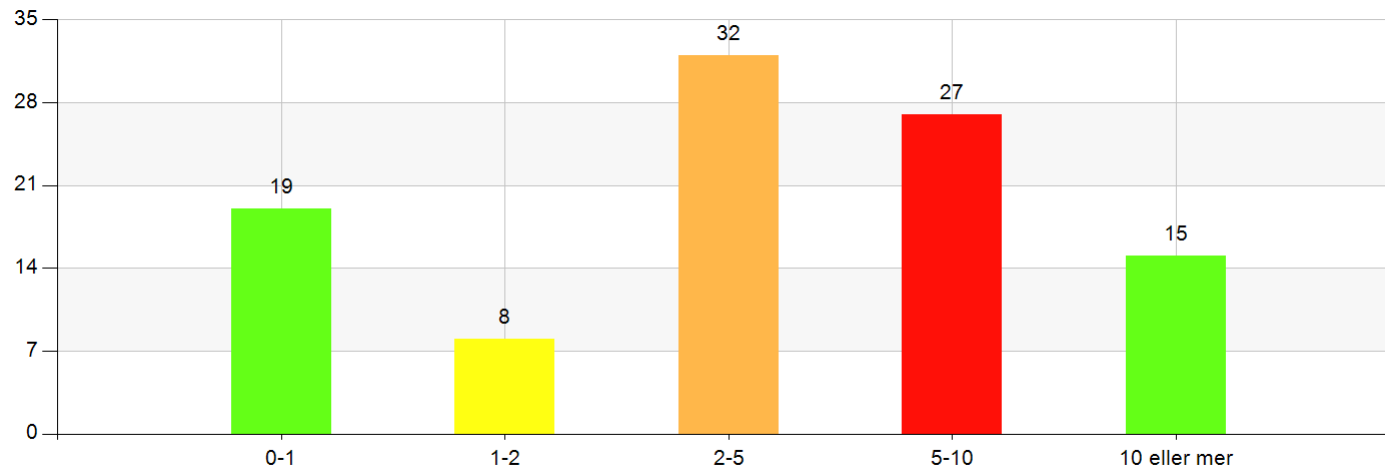
Främsta orsaker till att personalen lämnar enl klinikers egna samtal är:

- **Hög belastning** Detta förbättrar vi via arbetet med Akutprocessen, förflyttning av patienter till rätt vårdnivå.
- **Hyrverksamhet** Ekonomiska ersättningen har lockat ett antal personer att lämna
- **Arbetstidsförläggning** Vi styr de delar av flödet vi kan påverka genom information inom organisationen, t.ex. remisspatienter bör komma så tidigt på dagen som möjligt.

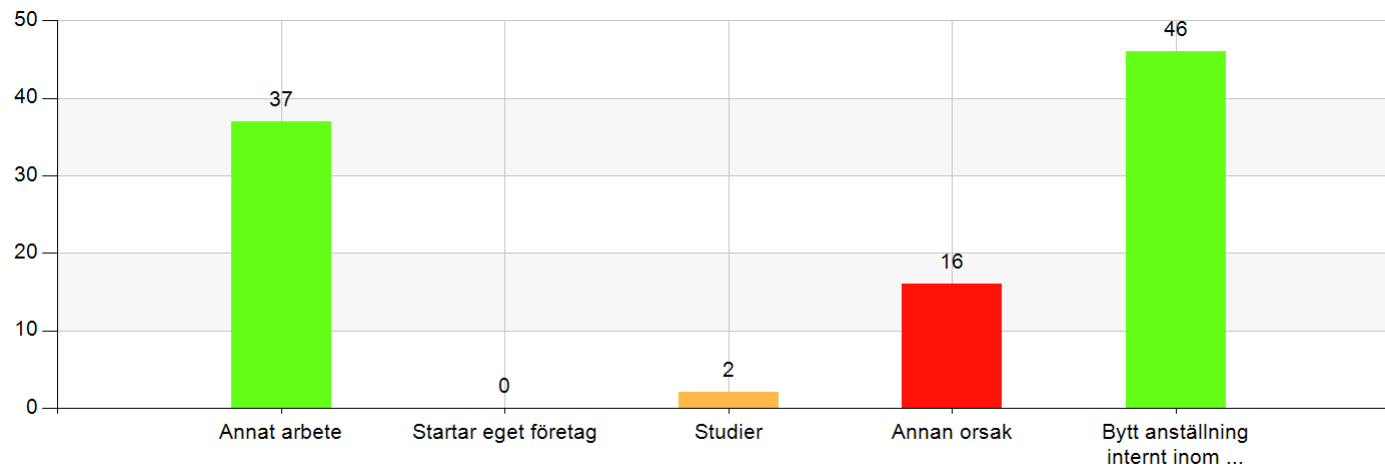
Sammanställning avgångsenkät inom Hälso- och sjukvården

- Svarefrekvens 40 %
 - Antal svarande: 101 medarbetare
 - 35 sjuksköterskor
 - 15 undersköterskor
 - 12 medicinska sekreterare

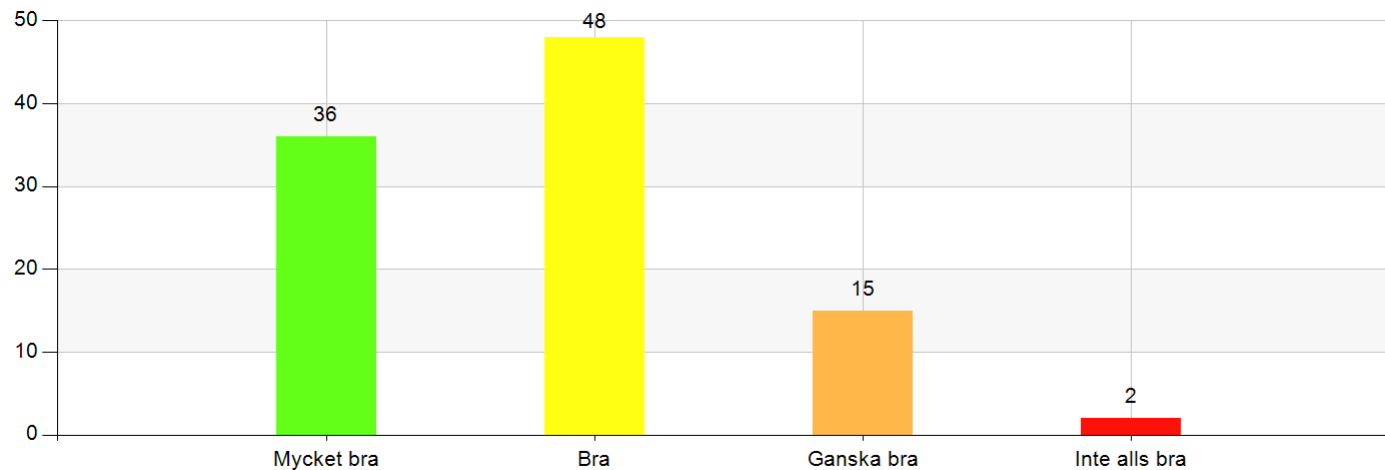
Antal år inom arbetsplatsen



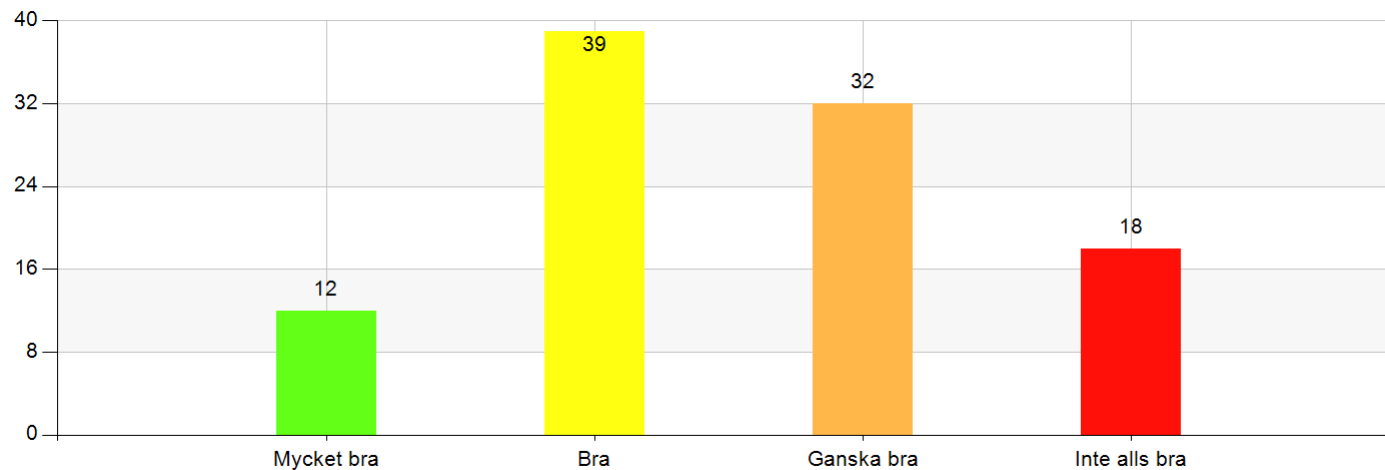
Anledning till avslutad anställning?



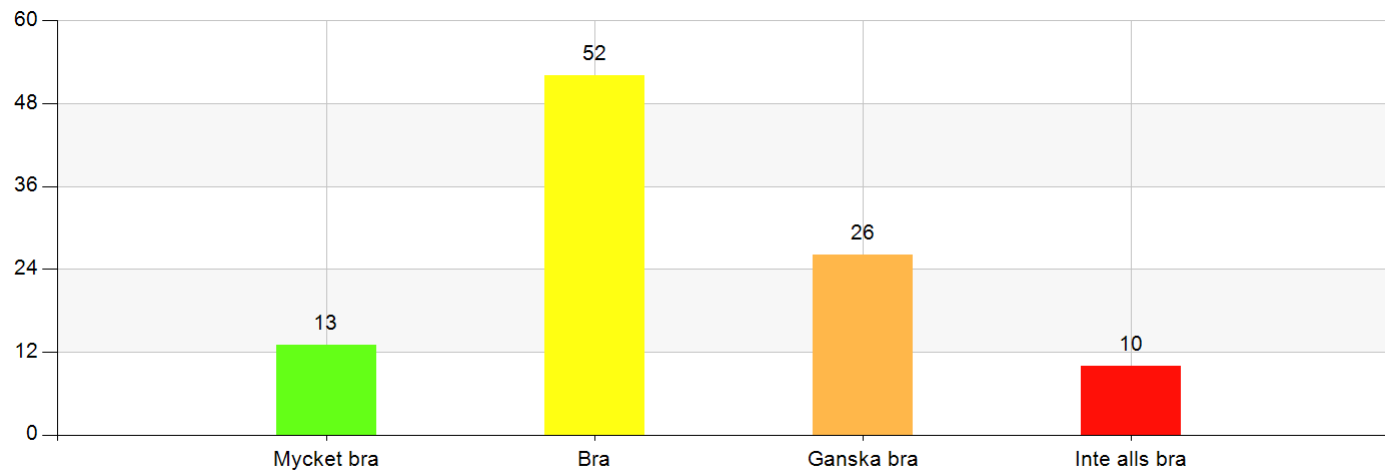
Hur har du trivts med dina arbetsuppgifter?



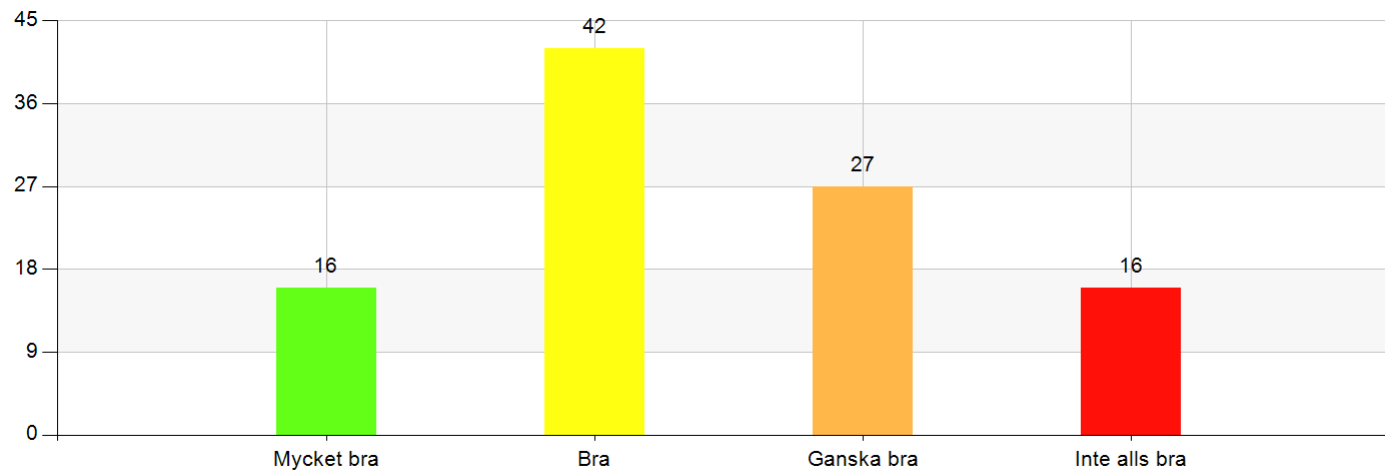
Hur har dina möjligheter att utvecklas inom ditt yrke varit?



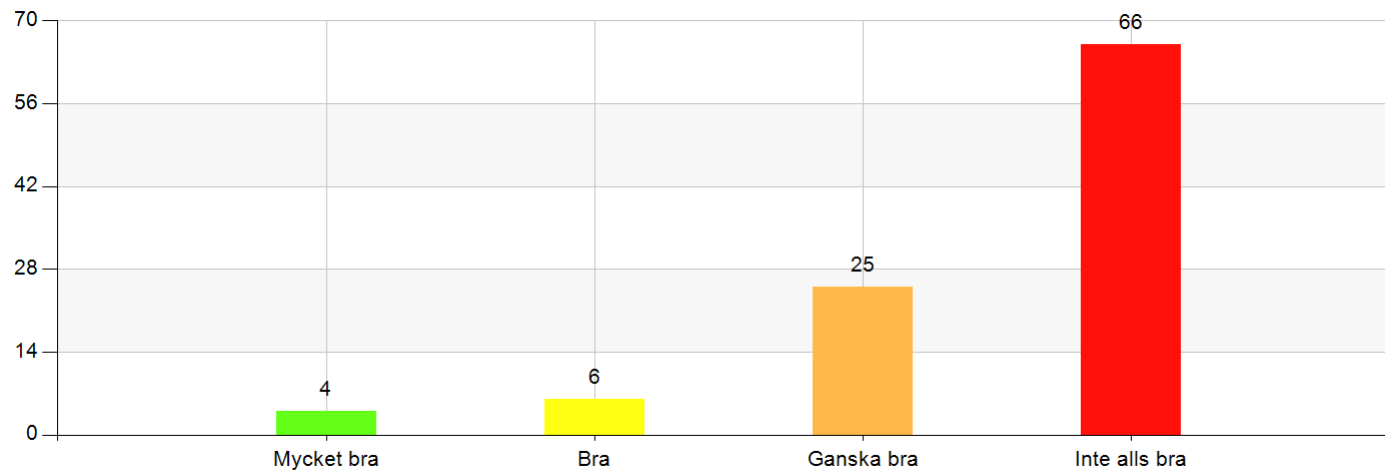
Hur tycker du att din kompetens utnyttjats?



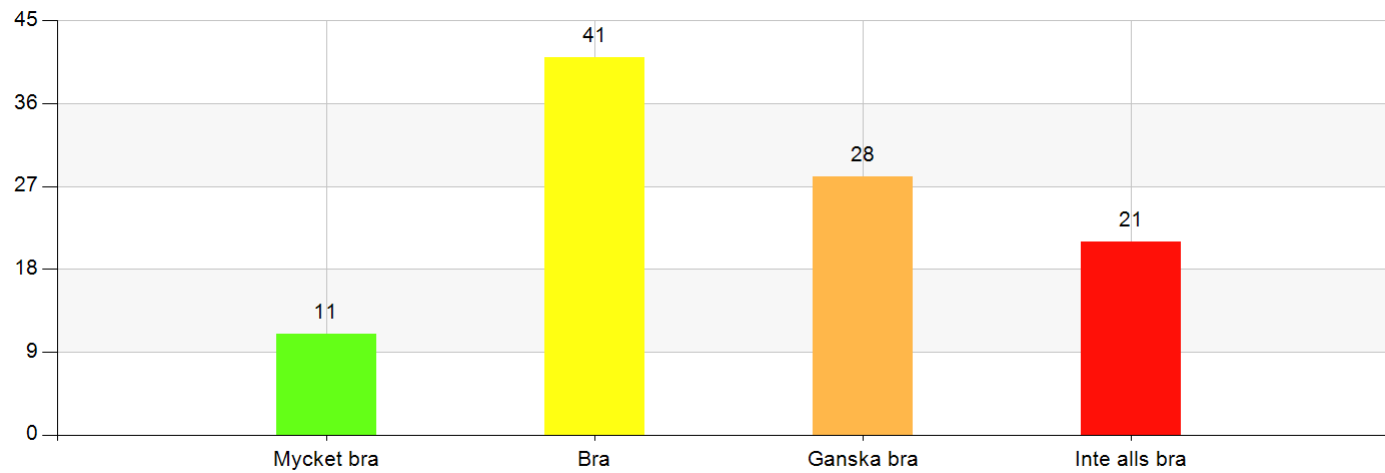
Hur var din introduktion när du var nyanställd?



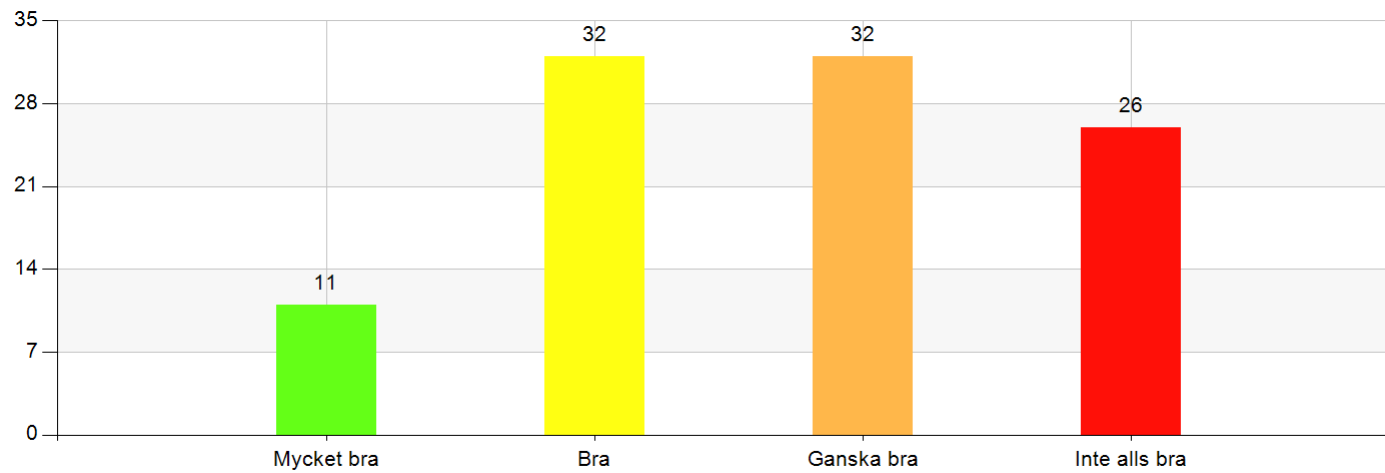
Vad anser du om din löneutveckling?



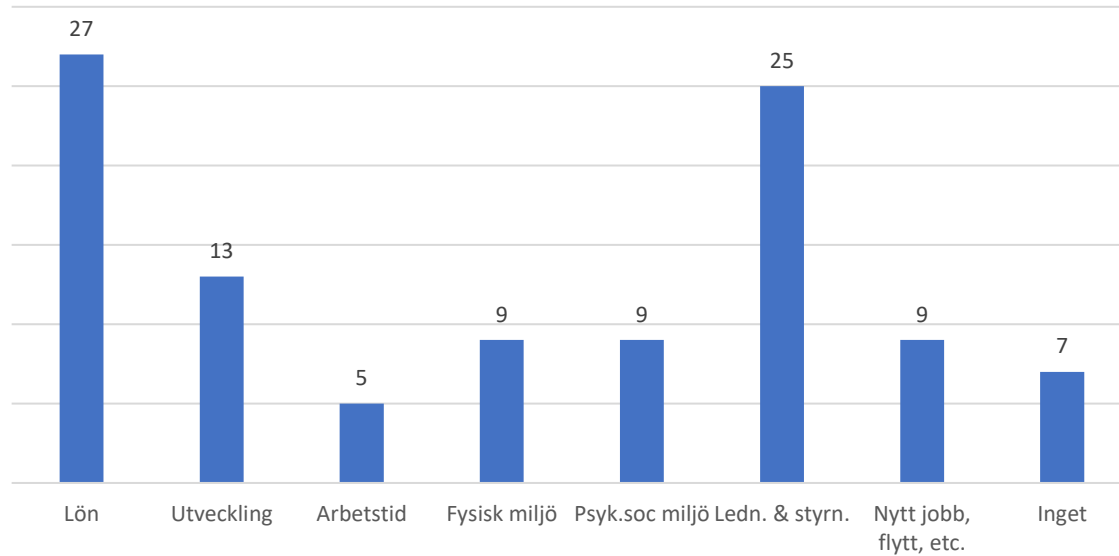
Hur har du upplevt den fysiska arbetsmiljön?



Hur har du upplevt den psykosociala arbetsmiljön?



Tänkbara faktorer att återvända till arbetsplatsen



5. Önskan att träffa HS-nämndens ordförande

Tyvärr krock med nämndens sammanträde idag den 22 september.
Ordförande kanske kan bjudas in till nästkommande Pensionärsråd?