

**Svar på interpellation 2014:9 av Dag Larsson (S)  
angående utvecklingen av förlossningsvården i  
Stockholms län**

Dag Larsson (S) har ställt följande frågor till mig:

- Har du för avsikt att ta initiativ till att genomföra en konsekvensanalys av vårdval förlossning samt vilka effekter ytterligare en förlossningsklinik kan komma att få?
- Har den moderatledda landstingsledningen för avsikt att påbörja arbetet med en långsiktig kompetensförsörjningsplan för att säkerställa den framtida tillgången till barnmorskor i länet?

Som svar vill jag anföra följande:

Stockholm växer och det kräver en utbyggd förlossningsvård. I mars öppnade BB Sophia med kapacitet för 4000 förlossningar per år, vilket i dagsläget täcker landstingets behov av förlossningsplatser i Stockholms län. Trycket på de andra klinikerna har redan lättat, tack vare att BB Sophia nu är igång med sin verksamhet. Prognoser pekar dock mot att förlossningstalet kommer att fortsätta öka i Stockholm. Därför har landstinget fattat beslut om att bygga ett nytt BB på St Görans sjukhus, som i full kapacitet kommer att kunna hantera 4000 förlossningar. Kliniken ska öppna 2017.

Landstinget gör kontinuerliga uppföljningar och utvärderingar av vården. En större översyn av förlossningsvården är nyligen genomförd och presenterats i rapporten "Genomlysning av Stockholms läns förlossningsenheter". Där har man tittat på samtliga förlossningskliniker under perioden 2009 till och med 2013. Glädjande nog kommer man fram till att förlossningsvården generellt fungerar bra. Patienterna är nöjda och vården är säker. Föräldrar vittnar om tillgänglig personal, tillräcklig smärtlindring och ett bra bemötande.

Rapporten lyfter även fram en rad områden där rutiner och arbetssätt kan förbättras och moderniseras, vilket skapar möjligheter för en förlossningsvård av ännu högre kvalitet.

Genomlysningen är genomförd med en betydande kvantitativ och kvalitativ ansats. Vid alla förlossningsenheter har ett stort antal intervjuer och studiebesök genomförts, och gemensamma seminarier för verksamhetsföreträdare har arrangerats i syfte att dela observerade arbetsområden. Intervjuerna vid respektive enhet har omfattat verksamhetschef, medicinskt ansvarig, chefsbarnmorska för förlossning och eftervård, verksamhetsutvecklare, neonatalläkare och anestesiläkare samt fackliga representanter. Data har inhämtats från ett flertal källor, till exempel Stockholms läns landstings vårddatabas (VAL), journalsystemet för förlossningsvård (Obstetrix), centralt insamlade data om kostnad per patient (KPP), resultaträkningar, patient- och medarbetarenkäter samt avvikelserapporter och lex Maria-anmälningar. SLLs tidigare rapport "Uppföljning av vårdval förlossning" (12 juli 2013) samt arbetet kring denna har också haft en betydande roll.

Stockholm har stora skiftningar i antal förlossningar över år och säsong, vilket är en utmaning för förlossningsklinikerna. Trycket är stundtals hårt, vilket till viss del beror på personalbrist men också på att antalet öppenvårdsbesök på förlossningsenheterna har ökat under de senaste åren.

BB Sophia har anställt knappt 15 procent av Stockholms barnmorskor. Samtidigt har antalet barnmorskor i förlossningsvården ökat med 8 procent mellan åren 2008 och 2013, vilket står i direkt proportion till ökningen av antalet förlossningar. Det finns dock ett behov av fler barnmorskor. Genom landstingets lönesatsning på specialistsjuksköterskor och regeringens satsning på 150 nya platser på barnmorskeutbildningarna runt om i landet är förhoppningen att både på kort och på lång sikt kunna öka attraktiviteten för yrket.

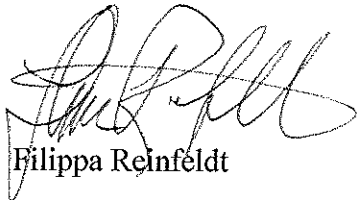
En av huvudfrågorna i landstingets arbete med framtidens hälso- och sjukvård (FHS) är kompetensförsörjning. Landstingets produktionsutskott bedriver ett flertal projekt för att säkra och förbättra planeringsunderlag och utveckla styrningen. Bland annat pågår ett brett införande av landstingets modell för kompetensplanering, KOLL, i landstingets verksamheter. I enlighet med anvisningar från landstingsfullmäktige har varje förvaltning och bolag lämnat in en personal- och kompetensförsörjningsplan. Särskilda rekryteringsbehov,

kompetensgap samt behov av landstingsövergripande insatser har beskrivits. Även pågående aktiviteter och åtgärder har redovisats.

För att säkerställa att nyckelkompetens stannar i landstinget är det viktigt att karriärmöjligheterna för medarbetarna blir fler. Medarbetare som vill vidareutbilda sig och kompetensutvecklas ska uppmuntras. Att vårdpersonalen har valmöjligheter med fler arbetsgivare gör Stockholmsregionen attraktivare som arbetsplats.

Därmed anser jag interpellationen besvarad.

Stockholm den 6 maj 2014



Filippa Reinfeldt