

Landstingsstyrelsens förvaltning
Landstingsdirektören

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2014-04-11

LS 1403-0337

Handläggare:
Clara Wahren

Landstingsstyrelsens
produktionsutskott

Ankom Stockholms läns landsting
2014-04-11
Dnr. LS 1403-0337

Rotel V

Skrivelse från Helene Öberg (MP) om situationen på Karolinska sjukhuset

Ärendebeskrivning

Helene Öberg (MP) har lämnat in en skrivelse om situationen på Karolinska sjukhuset.

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 11 april 2014
Skrivelse den 11 mars 2014

Förslag till beslut

Produktionsutskottet föreslås besluta

att anse skrivelsen besvarad.

Förvaltningens förslag och motivering

Sammanfattning

Helene Öberg (MP) har lämnat in en skrivelse om situationen på Karolinska Universitetssjukhuset och syftar då på stängda vårdplatser, brist på kompetens och en svår situation i samband med införandet av framtidens hälso- och sjukvård. Helene Öberg är orolig för patienternas säkerhet och medarbetarnas situation och begär i sin skrivelse en handlingsplan för Karolinska Universitetssjukhuset.

Karolinska Universitetssjukhuset bedriver god vård. I detta tjänsteutlåtande beskrivs det omfattande och strukturerade arbete som bedrivs för att komma tillrätta med de problem som trots allt finns. Karolinska Universitetssjukhusets ledning har presenterat en omfattande analys som visar på komplexiteten i situationen och identifierar en lång rad åtgärder. För att genomdriva dessa har ledningen stöd av en arbetande styrelseordförande, en särskilt tillsatt tvärförbetsgrupp som stödjer och följer upp arbetet på sjukhuset. Landstingsdirektören har tillsatt en

analysgrupp med representanter från sjukhuset, hälso- och sjukvårdsförvaltningen och landstingsstyrelsens förvaltning. Syftet är att stödja sjukhuset i arbetet med att skapa åtgärder som varaktigt kan förbättra situationen, samt för att genomlys sjukhusets position i relation till det övriga hälso- och sjukvårdssystemet och i förhållande till arbetet med framtidsplanen.

Bakgrund

En nyligen genomförd jämförelse¹ mellan de tre största universitetssjukhusen i Sverige visar att Karolinska bedriver en god vård och att de hade högst tillgänglighet och var bäst på att hålla vårdgarantin av de tre sjukhusen. Karolinska bedriver också en stark forskning. Vårdkostnaden är dock högre än för de andra två sjukhusen.

När det gäller patientsäkerhet och kvalitet arbetar Karolinska Universitetssjukhuset med ett kontinuerligt och systematiskt förbättringsarbete av en redan god vård.

Karolinska Universitetssjukhuset har dock under de senaste åren haft en negativ utveckling av antalet disponibla vårdplatser. Karolinska Universitetssjukhusets ledning menar att en huvudorsak till detta är att det varit svårt att rekrytera och behålla sjuksköterskor. En utdragen personalbrist skapar naturligtvis problem för personalen som arbetar på sjukhuset och som gör sitt yttersta för att ge patienterna en säker och högkvalitativ vård.

Karolinska Universitetssjukhusets styrelse och ledning ser allvarligt på situationen, liksom hälso- och sjukvårdsförvaltningen och landstingsstyrelsens förvaltning. Alla parter har vidtagit omfattande åtgärder. Styrelsen har låtit ordförande gå in som arbetande ordförande. Landstingsdirektören har tillsatt en analysgrupp med representanter från sjukhuset, hälso- och sjukvårdsförvaltningen och landstingsstyrelsens förvaltning. Syftet är att stödja sjukhuset i arbetet med att skapa åtgärder som varaktigt kan förbättra situationen, samt för att genomlys sjukhusets position i relation till det övriga hälso- och sjukvårdssystemet och i förhållande till arbetet med framtidsplanen.

Karolinska Universitetssjukhusets ledning har presenterat ett omfattande åtgärdsprogram och inrättat ett internt genomförandestöd för att stödja verksamheten att genomföra de förbättringar som krävs samt för att

¹ "En jämförande analys av universitetssjukhusen. Benchmarking mellan Sveriges tre största universitetssjukhus", september 2013

kontinuerligt utvärdera initiativ. Tvärbetsgruppen har presenterat åtgärder i analysgruppen och får stöd för dessa och rapporterar regelbundet framstegen i sina aktiviteter.

Överväganden

Karolinska Universitetssjukhuset har i analysgruppen presenterat ett mycket omfattande åtgärdsprogram. Som grund för detta ligger en grundlig analys som både identifierar och preciserar orsaker till dagens situation. Som stöd finns också den benchmarking som tagits fram där Karolinska Universitetssjukhuset, Skånes Universitetssjukhus och Sahlgrenska Universitetssjukhus jämförs. Analysen pekar på att dagens situation inte endast beror på sjuksköterskebrist, även om detta är en mycket viktig orsak.

Bland orsakerna finns bland annat stängda vårdplatser, kapacitetsbrist på vissa avdelningar, försvårat utflöde av patienter, ökad vårdtyngd och minskad mottagningskapacitet. Situationen är komplex och kräver många olika slags åtgärder. Dessa gäller då både organisationskultur, personalens situation och kommunikation, men också åtgärder i form av nya arbetssätt och exempelvis dialog med kommuner som tar emot patienter.

För att säkra möjligheterna till varaktig förändring bedriver sjukhusledningen arbetet utifrån flera principer som på olika sätt gynnar medarbetares delaktighet i processen.

En projektgrupp har initierats där man ser över möjligheten att skapa ett nytt patientflöde mellan bland annat Karolinska Universitetssjukhuset, Södersjukhuset AB och Dalens sjukhus. Andra projekt syftar till att förändra arbetssätt. Ett exempel på detta är ett initiativ kopplat till operationskapacitet och vårdplatser.

För att frigöra vårdplatser arbetar sjukhuset med att öka andelen dagkirurgi. Det gör det möjligt för patienterna att inte behöva ligga inne på sjukhuset och frigör samtidigt vårdplatser. För att stoppa utflödet av sjuksköterskor håller ett nytt operationslag på avdelningen för anestesi och operation, samt intensivvårdspersonal i Huddinge på att inrättas, där man bland annat har anställt särskild sterilpersonal som tar hand om hela instrumentrengöringsflödet vid operationsavdelningen. På så vis kan sjuksköterskornas kompetens nyttjas optimalt. Syftet är att skapa en mer hållbar arbetsmiljö och därmed lyckas rekrytera och behålla fler sjuksköterskor. Ytterligare initiativ som har genomförts är ett rotationsprogram för operationssjuksköterskor som både utvecklar sin kompetens och möjliggör resurssättning i mer vårdtunga och svårrekryterade verksamheter på sjukhuset.

Ett exempel på mer genomgripande förändringar är ett pilotprojekt där man skiljer på flödena för elektiv (planerad) vård och akut vård. Detta projekt förväntas skapa högre vårdkvalitet, bättre omhändertagande av patienter och bättre förutsättningar för personalen. Projektet ska utvärderas innan sommaren.

På landstingsstyrelsens förvaltning bedrivs ett långsiktigt strategiskt arbete när det gäller personalfrågor inom landstinget, som stödjer Karolinska Universitetssjukhusets interna arbete. I budget 2012 slogs det fast att alla sjukhus ska ta fram en kompetensförsörjningsplan, vilket också görs.

På Karolinska Universitetssjukhuset har man ett introduktionsprogram, traineeprogram, för nyanställd nyutexaminerad personal. Programmet är mycket uppskattat och ett sätt att få motiverad personal som väljer att stanna.

Ytterligare exempel är att specialistsjuksköterskeutbildningar har upphandlats, som komplement till de ordinarie utbildningsplatserna, för att täcka regionens behov. Satsningar på fler AT- och ST-tjänster för läkare görs också.

Sammantaget sker alltså ett omfattande och strukturerat arbete där Karolinska Universitetssjukhusets ledning och medarbetare är ansvariga för förbättringar, men där övriga förvaltningar stöttar både kort- och långsiktigt.


Förvaltningen föreslår att produktionsutskottet anser skrivelsen besvarad.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

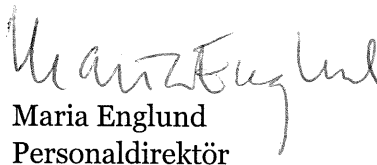
Beslutet har inga ekonomiska konsekvenser.

Miljökonsekvenser av beslutet

I enlighet med landstingets Miljöpolitiska program 2012-2016 har hänsyn till miljön beaktats och slutsatsen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbedömning i detta ärende.



Toivo Heinsoo
Landstingsdirektör



Maria Englund
Personaldirektör