

Kortlægning af det samlede personalebehov i forbindelse med åbning af kvinde-barn center på Bispebjerg Hospital

April 2021

Indholdsfortegnelse

- Hovedkonklusioner med estimat over behov for jordemødre, læger og sygeplejersker i 2024 på kvinde-barn området på tværs af Region Hovedstaden
- Forudsætninger og rammer for kortlægningen
- Proces-skitse for åbning af kvinde-barn centeret på Bispebjerg Hospital
- Kortlægning af rekrutteringsbehovet for:
 - Jordemødre
 - Læger – herunder lægelige ekspertuddannelser
 - Sygeplejersker
 - Sonografer

Hovedkonklusioner

Udgangspunkt for kortlægning af personalebehovet



Hvor mange ansatte er der samlet behov for på tværs af Region Hovedstaden på kvinde-barn området, med fastholdelse af nuværende kvalitet?



Hvordan kan det understøttes, at det nye kvinde-barn center på Bispebjerg og regionen samlet kan rekruttere og fastholde det nødvendige personale?

Spørgsmålene kan kun besvares ved at se på samtlige kvinde-barn centre i regionen.

Af geografiske årsager er Bornholms Hospital holdt ude af kortlægningen.

Estimat for det samlede ekstra personalebehov i 2024



Jordemødre: ca. 20 årsværk (scenarie 1) - ca. 60 årsværk (scenarie 3) + ledelse.



Læger: Ca. 50-55 årsværk til hver af specialerne gyn/obs og pædiatri fordelt med ca. 30 % overlæger, 20 % afdelingslæger og 50 % uddannelseslæger



Sygeplejersker: I alt ca. 175 årsværk til gynækologi/obstetrik og børneafdelingen



Sonografer, føtalmedicinere og neonatologer: der er brug for mere personale i alle 3 ekspertgrupper

Der er tale om et kvalificeret skøn. Det præcise antal afhænger af den lokale kontekst på afdelingerne, fx organisering, belastning i vagttag, den konkrete vagtplanlægning osv.

Det kan betyde, at behovet kan blive anderledes.

Foreløbige forslag til rekrutteringsindsatser



Jordemødre

Med det øgede studieoptag på jordemoderuddannelsen vurderes rekrutteringsgrundlaget at være tilstrækkeligt i 2024 til at bemande en 5. fødeafdeling.

De nyligt afsatte midler til fødeområdet kan øge behovet for jordemødre.

En væsentlig forudsætning er dog, at det i højere grad end i dag lykkes at fastholde jordemødrene i job i regionen ved at skabe mere attraktive arbejdspladser:

- der arbejdes allerede på de eksisterende fødeafdelinger med rekruttering og fastholdelse gennem fokus på fx trivsel, arbejdsmiljø og arbejdstilrettelæggelse
- der er nedsat en styregruppe af hospitalsdirektørkredsen, som pt. arbejder på regionale initiativer for at styrke rekruttering og fastholde jordemødre i regionen.



Læger

Det øgede behov for speciallæger indenfor pædiatri og gynækologi/obstetrik betyder, at der med de nuværende ansættelser og uddannelsespladser ikke vil være nok speciallæger til at bemande en femte fødeafdeling, gynækologisk afdeling og børneafdeling.

For at øge lægeressourcerne kan peges på følgende:

- etablering af flere uddannelsesstillinger – dette er en langsigtet løsning og regionen kan ikke selv beslutte en udvidelse af uddannelsesstillingerne
- rekruttering fra udlandet – der vil være behov for en indsats i forhold til den konkrete rekruttering og understøttelse i form af fx autorisation, sprog, bolig og evt. medfølgende familie
- udskudt pensionering for allerede ansatte læger
- flere læger indgår i vagtlag

Foreløbige forslag til rekrutteringsindsatser



Sygeplejersker

Set i forhold til det samlede antal sygeplejersker i regionen er det relativt få ekstra sygeplejersker, der skal bruges i forbindelse med etablering af det nye kvinde-barn center på Bispebjerg.

På denne baggrund er der ikke foretaget særlige analyser af rekrutteringssituationen for sygeplejersker i denne specifikke sammenhæng.

Ansættelse på en børne- eller gyn/obs afdeling vurderes relativt attraktivt og rekruttering af sygeplejersker hertil forventes derfor i sig selv ikke at blive problematisk.

Det kan dog betyde, at der tiltrækkes personale fra andre afdelinger som oplever større rekrutteringsudfordringer.

- der fokuseres allerede regionalt på rekruttering af sygeplejersker, herunder nyuddannede



Specialuddannelser

For subspecialerne føtalmedicin og neonatologi kommer der til at mangle læger for at kunne bemande en ny afdeling.

- Der er ved en tidligere budgetaftale afsat bevilling til uddannelse af neonatologer. Der er behov for at flere hurtigst muligt starter ekspertuddannelsen i føtalmedicin på de eksisterende afdelinger. Der er behov for at skabe finansiering hertil.
- For at sikre sonografer nok, er der behov for at flere jordemødre eller sygeplejersker efteruddannes til sonografer. Det betyder, at der er behov for, at flere hurtigst muligt starter uddannelsesforløb i de eksisterende afdelinger, og at der skabes finansiering hertil.

Overblik over input til indsatser

	Økonomiske konsekvenser (udover økonomi til kapacitetsøgning)	Fuld effekt i 2024 hvis initiativ starter nu	Effekt	Hvor nemt vil det være at gennemføre
Jordemødre				
Fokus på fastholdelse	Sandsynligvis	Ja	Høj	Middel
Flere op i tid	Nej	Ja	Middel	Middel
Rekruttere nyuddannede	Nej	Ja	Høj	Middel
Speciallæge				
Etablere flere uddannelsesstillinger	Ja	Nej	Høj	Svært
Rekruttering fra udlandet	Ja	Ja	Høj	Middel
Udskudt pension	Nej	Måske	Middel	Middel
Flere læger indgår i vagt	Nej	Måske	Middel	Middel
Lægelige subspecialer				
Rekruttering fra udlandet	Ja	Ja	Høj	Middel
Uddanne flere på nuværende afdelinger	Ja	Nej	Høj	Middel
Sonografer				
Uddanne flere på nuværende afdelinger	Ja	Ja	Høj	Middel
Sygeplejersker				
Rekruttere, herunder nyuddannede	Nej	Ja	Høj	Let

Forudsætninger og ramme for kortlægningen

Forudsætning for kortlægningen

Rammen:

Kortlægningen af personalebehovet er udarbejdet med udgangspunkt i, at kvinde-barn afdelingerne på Bispebjerg Hospital bliver størrelsesmæssigt som afdelingerne på Hillerød Hospital og kommer til at bestå af:



Obstetrisk afdeling med plads til ca. 4.000 fødsler årligt



Pædiatrisk afdeling og neonatologiske senge (optageområde ca. 85.000 børn)



Gynækologisk afdeling (optageområde ca. 108.000 kvinder)

Organisering:

- Der er tilsvarende afdelinger, men med varierende størrelse på Amager og Hvidovre Hospital, Herlev Hospital, Nordsjællands Hospital og Rigshospitalet (som dog har særlige højt specialiserede funktioner).
- Afdelingerne er organiseret forskelligt, personalesammensætningen er forskellig og der er forskel på de fysiske rammer. Det betyder, at de fire hospitalers kvinde-barn områder ikke er direkte sammenlignelige.
- Bispebjerg og Frederiksberg Hospital er i gang med at afsøge og planlægge deres organisering og personalesammensætning, bl.a. med inspiration fra Nordsjællands Hospital, og Sygehus Lillebælt.
- Med etablering af kvinde-barn centeret på Bispebjerg Hospital ændres ved de eksisterende optageområder. Det gælder både i forhold til fødsler og optageområdet for børn og kvindesygdomme.
- Der er vedtaget en fordelingsnøgle for fordelingen af fødsler i Region Hovedstaden. Fødslerne fordeles af den centrale visitation for fødsler i regionen.

Forudsætning for estimerne

Metode:

- De præsenterede estimer er beregnet med udgangspunkt i nuværende bemanning på de eksisterende afdelinger.
- Personaledata er hentet fra regionens lønsystem. Som udgangspunkt er benyttet data fra 2019.
- På baggrund af det samlede brug af årsværk i 2019 er behovet for årsværk i 2024 fremskrevet ud fra den forventede øgede aktivitet. Dette sammenholdes med forventet afgang og tilgang hvorfra det samlede rekrutteringsbehov estimeres.
- Estimerne er baseret på, at situationen er den samme i 2024 som i 2019. Fx pensionsalder* og omfanget af ekstravagter for personalet.

*De nye pensionsregler kan evt. medføre ændrede tendenser men vurderes ikke få væsentlig betydning.

Bedste bud med nuværende viden:

- Ændringer i fødselsmønstre og sygdomsbilleder, nye retningslinjer for svangreomsorg m.v. kan medføre, at det samlede bemandingsbehov ændres.
- Der er endnu ikke taget stilling til personale-overflytninger mellem hospitaler som følge af ændring i optageområder.
- De konkrete rekrutteringsplaner og tidsplaner for ansættelser af de forskellige faggrupper og ledelseslag på Bispebjerg Hospital udarbejdes af Bispebjerg Hospital senere i processen.
- Når den konkrete bemanning for de fem kvinde-barn centre skal lægges fast, skal der tages hensyn til den lokale vagtplanlægning og daglige logistik, som skal hænge sammen.

Scenarier for antal fødsler i 2024

Det er usikkert, hvor meget fødselstallet vil stige de kommende år.

Det fremtidige fødselstal har selvsagt betydning for det fremtidige behov for personale.

Center for Sundhed har i sagen til Sundhedsudvalget om optageområdet opstillet tre scenarier.

I denne sag estimeres personalebehovet for jordemødre ud fra scenarie 1 og 3.

Scenarier	Vækst	2020	2021	2022	2023	2024
Scenarie 1 (samme vækstrate som 2015-2020)	1,19%	22.113	22.377	22.643	22.913	23.187
Scenarie 2 (samme vækstrate som befolkningsfremskrivning)	2,23%	22.113	22.606	23.109	23.624	24.105
Scenarie 3 (vækstrate så fremskrivningen matcher fødselsprognosen fra Center for Økonomi)	3,01%	22.113	22.779	23.465	24.172	24.900

Antallet af fødsler i 2020 er estimeret ud fra faktiske antal fødsler til og med august måned (14.946 fødsler). Hertil er lagt det antal visiterede fødsler til fødestederne fra september 2020 til og med december 2020 (kilde: den Centrale Visitation for Fødsler (CVF))

Kilde: Sag til møde i Sundhedsudvalget den 25. november 2020: Nye optageområder for kvindespecialerne obstetrik, pædiatri og gynækologi

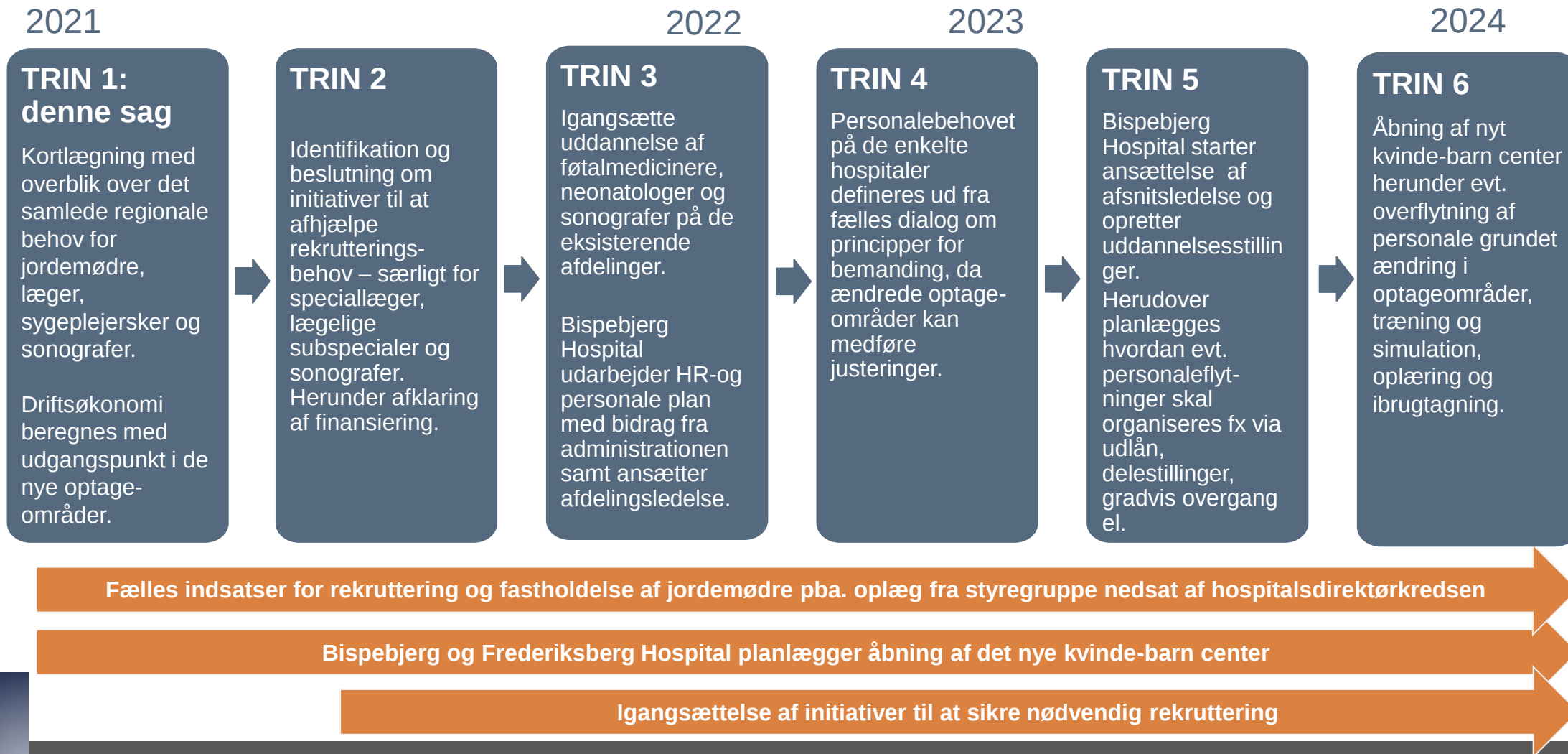
Ændring i fordeling af fødsler

Ved scenarie 3 i år 2025 får:

- Rigshospitalet og Herlev Hospital hhv. lidt under og lidt over en fødsel mindre pr. døgn.
- Hvidovre Hospital får ca. en fødsel mindre pr. uge.
- Nordsjælland knapt en ekstra fødsel pr. døgn.

Hospital	Fødsler i 2018	CVF fordeling i %	Forventede fødsler i 2024	Forventede fødsler i 2025	Ny CVF fordeling i %	Ændring fra 2018 til 2025
Rigshospitalet	5.396	25	5.395	5.112	20	-284
Bispebjerg Hospital	0	0	2.656	4.089	16	+4089
Hvidovre Hospital	6.956	32	7.138	6.901	27	-55
Herlev Hospital	5.514	25	5.395	5.112	20	-402
Nordsjællands Hospital	4.046	18	4.316	4.345	17	+299
Ialt	21.912	100	24.900	25.559	100	3.647

Processen mod åbning i 2024



JORDEMØDRE



Beregnet behov for jordemødre i 2024

- Fremskrivning af antal jordemødre baseret på forventet antal fødsler i scenarie 1 og 3 sammenholdt med gennemsnit antal fødsler pr. jordemoder årsværk i 2019.
- Fremskrivningen er beregnet ud fra fastansatte og timelønnedes timer i 2019 omregnet til antal fuldtidsårsværk.
- Der er ikke taget højde for forskellig kompleksitet i fødslerne.
- Jordemødre dækker her kliniske jordemødre dvs. jordemødre uden specialfunktion og ledelsesansvar.
- Ved oprettelse af en ny afdeling kommer ledelse, uddannelsesansvarlige jordemødre og andre understøttende funktioner som også varetages af jordemødre. På en afdeling normeret til ca. 4.000 fødsler svarer det til ca. 15 jordemoder årsværk.
- Beregningen tager udgangspunkt i at niveauet for overarbejde, merarbejde etc. er det samme i 2024 som i 2019.

Scenarie 1:

Her er der alt andet lige brug for ca. 20 ekstra årsværk. Det svarer med den nuværende gennemsnitlige arbejdstid til knapt 25 ansættelser.

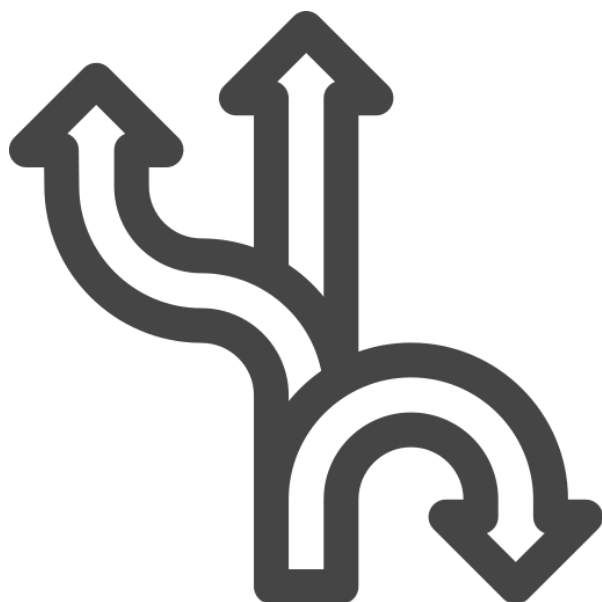
Hertil kommer et ekstra ledelseslag og nødvendige faglige funktioner varetaget af jordemødre på Bispebjerg Hospital – ca. 15 årsværk.

Scenarie 3:

Her er der alt andet lige brug for ca. 60 ekstra årsværk. Det svarer med den nuværende gennemsnitlige arbejdstid til knapt 70 ansættelser.

Hertil kommer et ekstra ledelseslag og nødvendige faglige funktioner varetaget af jordemødre på Bispebjerg Hospital – ca. 15 årsværk.

Det nuværende billede af jordemødre i Region Hovedstaden

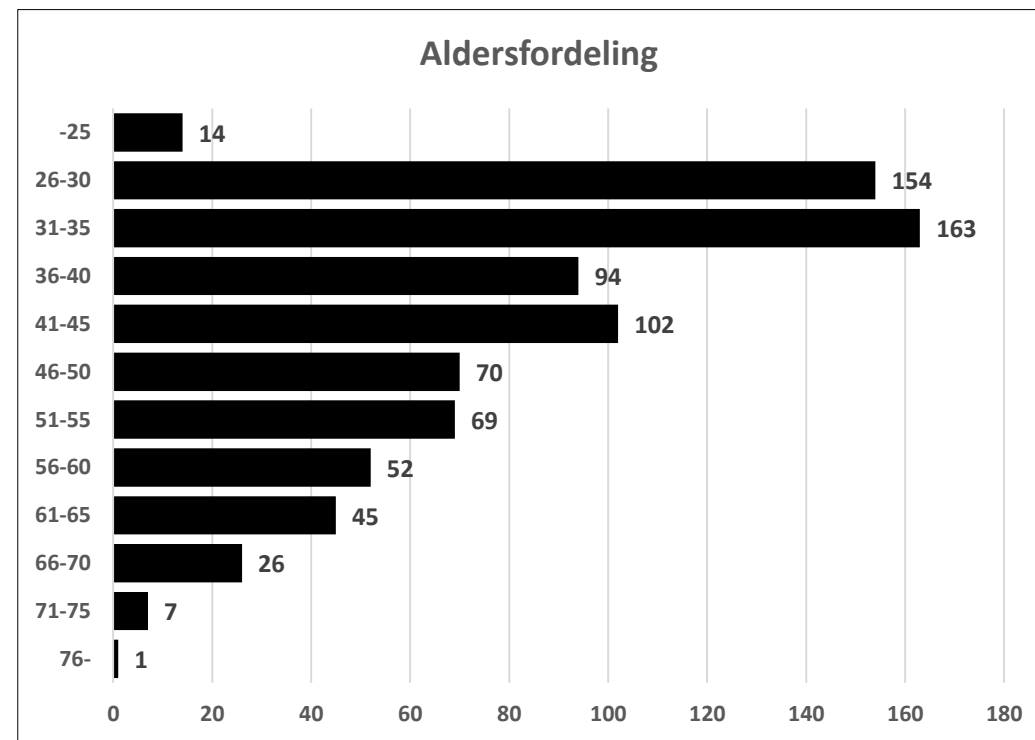


Ved at kigge på den samlede gruppe af nuværende jordemødre ansat i Region Hovedstaden samt den forventede tilgang og afgang estimeres den fremtidige rekrutteringssituation:

- Alder
- Optag på uddannelsen
- Personaleafgang
- Fuld tid

Jordemødres aldersfordeling i 2019

- I 2019 blev der i alt præsteret 581 jordemoderårsværk på de fire fødeafdelinger.
- Den største gruppe jordemødre er i alderen 26 til 35 år.
- Ligeledes er der en stor gruppe af jordemødre i alderen 36 til 45 år.
- Der er således ansat en stor gruppe jordemødre på regionens fødeafdelinger med mange år endnu på arbejdsmarkedet, hvis de fastholdes i jordemoderfaget.



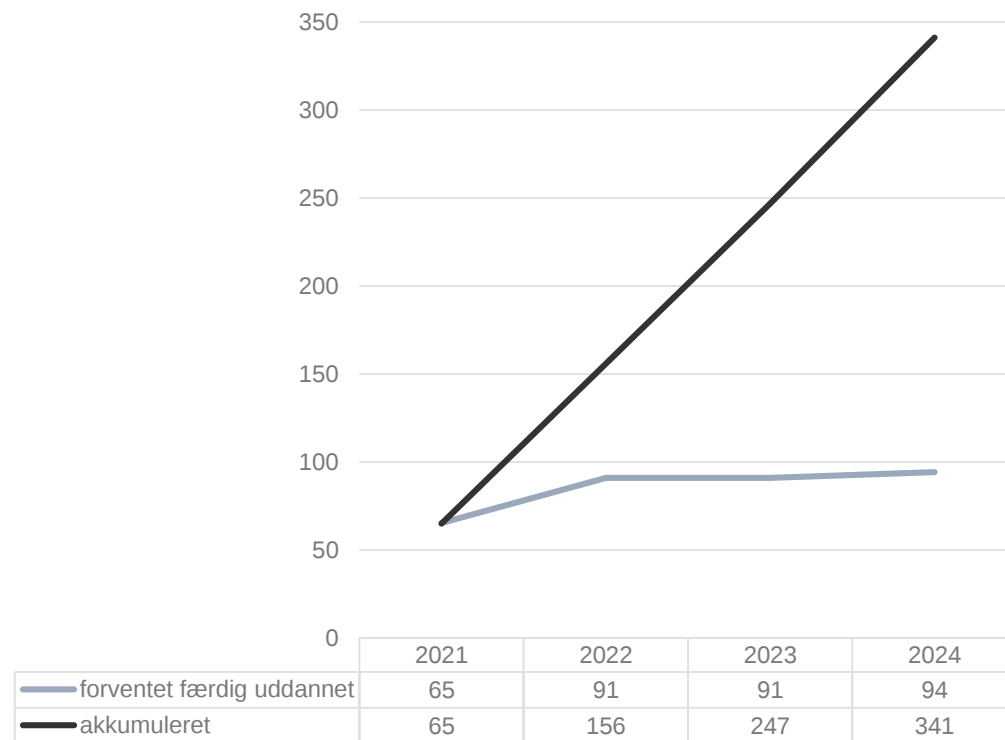
Datakilde: Region Hovedstadens lønsystem

Antal jordemødre der uddannes frem mod 2024 i København

- Fra 2018 er antallet af pladser på jordemoderstudiet på Københavns Professionshøjskole øget fra 77 til 107 (I 2020 øget med 4 til i alt 111)
- Frafaldet på jordemoderuddannelsen ligger samlet gennem uddannelsen på ca.15%*
- Fra 2021 til 2024 forventes ca. 340 nye uddannede jordemødre fra Københavns Professionshøjskole
- Der er mobilitet på tværs af landet således, at jordemødre ikke nødvendigvis får job i den region, hvor de er uddannet

*Oplysning fra Københavns Professionshøjskole

Forventet færdiguddannede jordemødre fra 2021 - 2024



Datakilde: Beregninger pba. oplysninger fra Københavns Professionshøjskole

Halvdelen af nyansatte jordemødre på fødeafdelingerne er under 30 år

År	2018		2019		2020			
Alder	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Total antal	Total %
-25	7	8%	9	9%	18	19%	34	12%
26-30	33	37%	54	51%	47	49%	134	46%
31-35	24	27%	16	15%	17	18%	57	20%
36-40	8	9%	11	10%	3	3%	22	8%
41-45	4	4%	5	5%	2	2%	11	4%
46-50	5	6%	3	3%	5	5%	13	4%
51-55	6	7%	4	4%	1	1%	11	4%
56-60		0%	2	2%	2	2%	4	1%
61-65	1	1%		0%		0%	1	0%
66-70	2	2%	1	1%		0%	3	1%
Total	90	100%	105	100%	95	100%	290	100%

Siden 2018 har 58% af de jordemødre der ansættes 1. gang i regionen været under 30 år. Det indikerer, at regionen formår at rekruttere en stor del af de nyuddannede jordemødre.

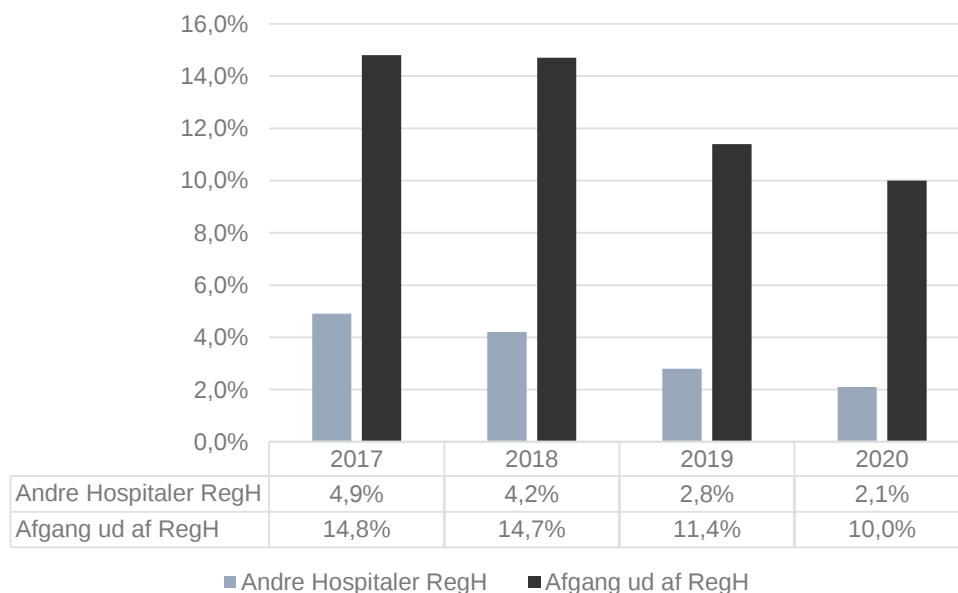
Når der frem mod 2024 uddannes flere, er der flere at rekruttere til regionens fødeafdelinger.

Flere har tidligere ansættelser. Medtalt i året med tidligste ansættelsesdato som jordemoder

Datakilde: RegionH's lønsystem

Personaleafgang

Personaleafgang i % for jordemødre i Region Hovedstaden 2017 - 2020



- Der ses en tendens til fald i personaleafgangen fra 2017 til 2020
- Der er størst afgang ud af regionen, færre skifter mellem hospitaler
- I 2020 forlod 10% jordemødre regionen – svarende til, at ca. 63 personer er stoppet
- Afgangen er højest blandt de 30-39 årige
- Personaleafgangen for de ældste grupper skyldes forventeligt pension eller efterløn

Datakilde: RegionH's lønsystem

Sammenfatning

Med stigningen i fødsler og åbning af kvinde-barn centeret på Bispebjerg Hospital i 2024 skal der bruges flere jordemødre i Region Hovedstaden. Antallet af ekstra årsværk afhænger af stigningen i fødselstallet og estimatet viser med udgangspunkt i de 2 scenarier:

1

Med udgangspunkt i stigningen i fødsler fra 2015 til 2020, er estimatet, at der alt andel lige skal bruges ca. 20 ekstra årsværk + ledelseslag og uddannelsesansvarlige jordemødre på ny fødeafdeling som tæller ca. 15 årsværk

2

Med udgangspunkt i fødselsprognosen, er estimatet, at der alt andet lige skal bruges ca. 60 ekstra jordemødre årsværk + ledelseslag og uddannelsesansvarlige jordemødre på ny fødeafdeling som tæller ca. 15 årsværk

Da fødselstallet forventes at stige yderligere frem mod 2025 vil der bliver behov for flere jordemødre.

De nyligt afsatte midler til fødeområdet øger behovet for jordemødre

Ved oprettelse af en ny afdeling kommer ledelse, uddannelsesansvarlige jordemødre, vagtplanlæggere og andre understøttende funktioner som også varetages af jordemødre. De tal der angives, er bedste skøn og skal ikke betragtes som endegyldige. Den lokale vagtplanlægning og daglige logistik skal hænge sammen, hvilket betyder, at tallet kan være højere.

I 2019 var der i alt 79 jordemødre i alderen +61 år. En del af disse forventes gå på pension eller efterløn frem til 2024.

Den store gruppe af unge jordemødre kan betyde en stigning i antallet af ansatte jordemødre på barsel. Dette forventes dog ikke, at få afgørende betydning for den samlede rekrutteringssituation.

Der forventes uddannet omkring 340 nye jordemødre fra Københavns Professions Højskole frem til 2024 – en del af disse nyuddannede jordemødre vil forventeligt søge job i Region Hovedstaden, og er afgørende for at sikre den fremtidige rekruttering.

LÆGER



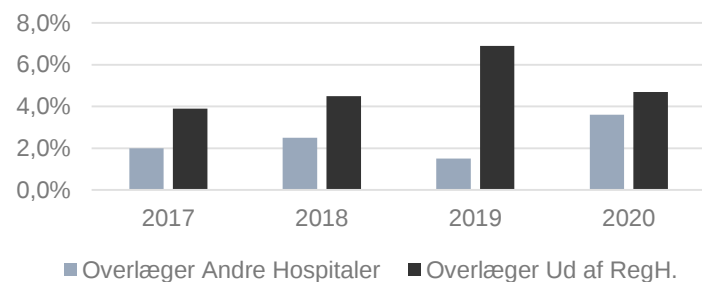
Karakteristika for læger ansat i Region Hovedstaden

- Ultimo marts 2020 var der i alt 6.429 ansættelser indenfor gruppen af læger i Region Hovedstaden
- Heraf 195 med speciale indenfor pædiatri og 187 med speciale indenfor gynækologi og obstetrik (baseret på udtræk fra autorisationsregisteret)
- Hovedparten af lægerne arbejder fuld tid
- Ledigheden blandt læger er lav - i juni 2020 var den 3,6 % i Hovedstaden*
- Regionens læger har et lavt sygefravær på 2,7% (september 2019 til august 2020**)

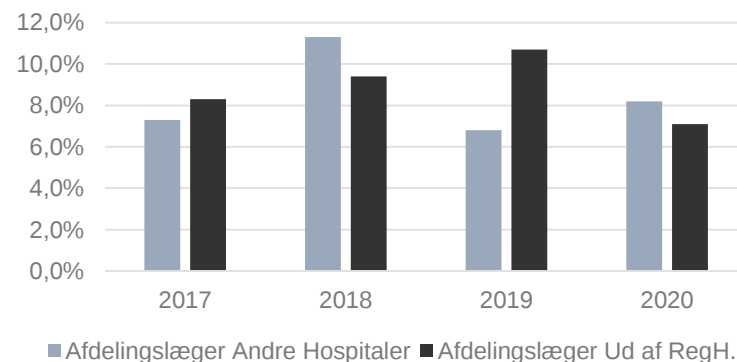
*Kilde: Akademikernes A-kasse **Kilde: RegionH's lønsystem

Afgang blandt speciallæger i gyn/obs og pædiatri

Afgang blandt speciallæger
(overlæger) i gyn/obs og pædiatri



Afgang blandt speciallæger
(afdelingslæger) i gyn/obs og
pædiatri



Der ses ikke et gennemgående afgangsmønster – det svinger fra år til år.

Der er højere afgang blandt afdelingslæger end overlæger.

Afdelingslæger stopper både for at starte på en anden afdeling i regionen og forlader regionen.

Når overlæger stopper er det oftest for at forlade regionen.

Fra 2017 til 2020 stoppede gennemsnitligt årligt 3-4 læger +65 år i de to specialer.

Datakilde: RegionH's lønsystem

De faglige selskabers vurdering

Dansk Pædiatrisk Selskab

Dansk Pædiatrisk Selskab vurderer, at der er behov for at udvide fra 13 til 17 hoveduddannelsesforløb i Uddannelsesregion Øst (Sjælland og Hovedstaden) pba. følgende:

- Det er i dele af landet svært at rekruttere
- Der er øget aktivitet
- Åbning af kvinde-barn center på Bispebjerg

Høj uddannelsesaktivitet på børneafdelingerne – udvidelsen af uddannelsesstillinger i Almen medicin samt det nyoprettede speciale i Akut medicin vil betyde øget krav til uddannelseskapaleteten på børneafdelingerne – det kræver flere speciallæger.

Aldersprofilen viser, at flere speciallæger forventes at gå på pension i de kommende år.

Dansk Selskab for Gynækologi og Obstetrik

Dansk Selskab for Gynækologi og Obstetrik vurderer at der er brug for:

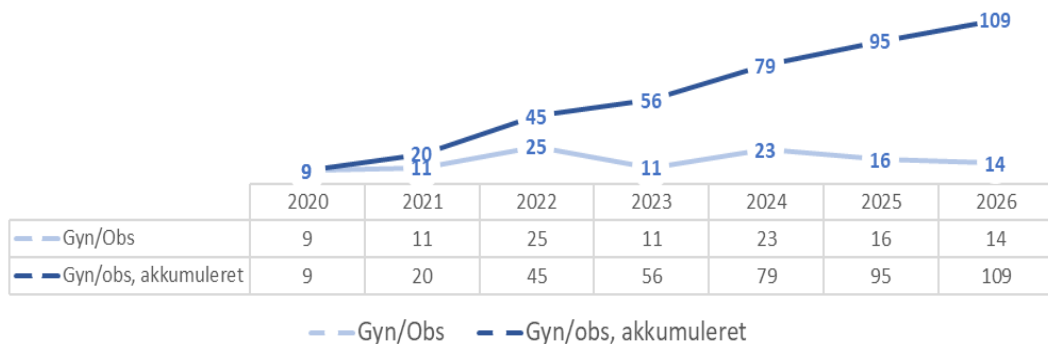
- Yderligere 4 årlige hoveduddannelsesstillinger i specialet og et proportionalt antal introduktionsstillinger i ratioen 2 introduktionsstillinger pr. hoveduddannelsesforløb
- At 2 af hoveduddannelsesforløbene etableres i Øst – primært grundet åbning af kvinde-barn centeret på Bispebjerg

Dansk Selskab for Gynækologi og Obstetrik forventer at ca. 30 klinikker i speciallægepraksis i hele landet vil skifte ejere i de næste 5-10 år grundet pension. Det kan påvirke bemanningen på hospitalerne.

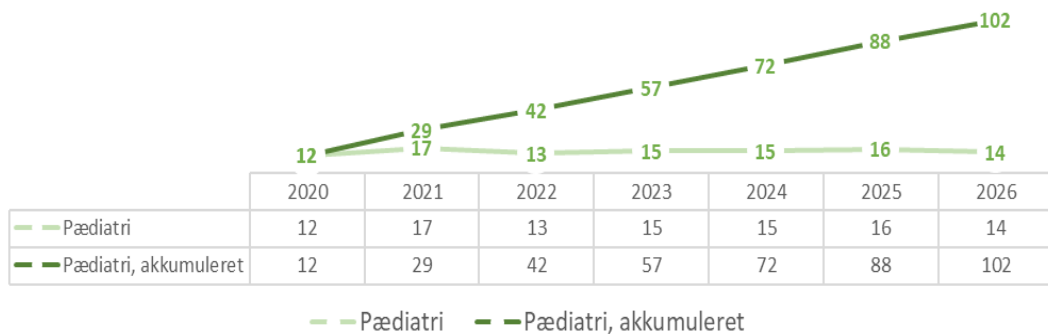
I Uddannelsesregion Øst (Sjælland og Hovedstaden) er 6 ud af 9 ledende overlæger over 60 år - 5 er over 65 år. Disse stillinger skal overtages af speciallæger, som dermed vil forlade vagtbemanningen. Samtidig er der på nationalt plan ca. 25% af lægerne der er over 60 år.

Uddannelse af læger

NYUDDANNEDE H-LÆGER; GYN/OBS



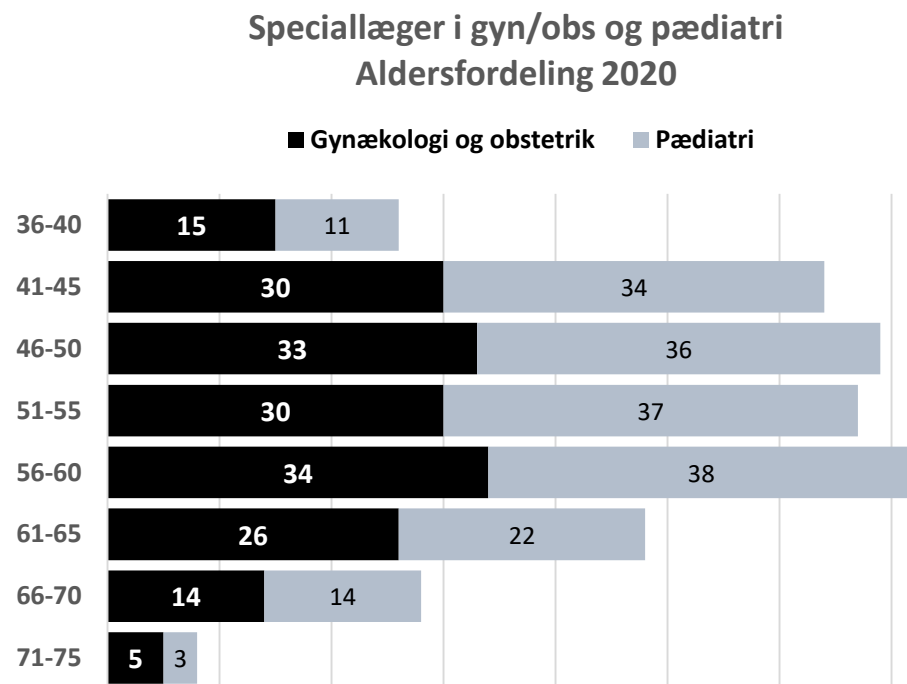
NYUDDANNEDE H-LÆGER; PÆDIATRI



- Tabellen viser det forventede antal læger under uddannelse i Uddannelsesregion Øst (Region Hovedstaden og Sjælland) indenfor pædiatri og gynækologi/obstetrik. (Opgørelsen er baseret på 2020 data)
- Barsel, orlov til forskning ol. kan påvirke antallet af nyuddannede speciallæger
- De færdiguddannede læger kan søge ansættelse andre steder end i Region Hovedstaden
- I dimensioneringsplanen for 2021 er der mulighed for i begrænset omfang at konvertere ubesatte hoveduddannelsesforløb til hoveduddannelse i valgfrit andet speciale. Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse Øst har besluttet at etablere 2 ekstra hoveduddannelsesforløb i både Gynækologi & Obstetrik og Pædiatri.

Kilde: Center for HR og Uddannelse, Kompetenceudvikling og Uddannelse – Læger

Speciallægenes aldersfordeling



- Der er ikke en stor gruppe unge læger – tilsvarende jordemoderområdet. Antallet af læger i alderen 41-45, 46-50 og 51-55 er næsten enslydende for begge specialer
- I 2020 var der 45 speciallæger indenfor gynækologi/obstetrik som var +61 år
- 39 pædiatriske speciallæger var i 2020 +61 år

Datakilde: RegionH's lønsystem

Estimat for læger baseret på normeringen på Nordsjælland

- De nye afdelinger på Bispebjerg vil i størrelse ligne Nordsjællands Hospital. Med udgangspunkt i den faktiske bemanning på Nordsjælland estimeres behovet for antal lægestillinger på Bispebjerg i høj grad at matche denne normering. Bemandingsniveauet på Nordsjælland er et godt sammenligningsgrundlag og de vurderes at have et fornuftigt ressourceforbrug ift. opgaven.
- Skelnes til lægebemanningen på gyn/obs på Kolding Sygehus ses, at lægenormeringen er en smule højere på Nordsjælland. Der er ca. 50% flere uddannelseslæger på Nordsjælland end i Kolding hvilket er medvirkende til at forklare den lidt høje normering. Dog skal man være varsom med direkte sammenligninger da der fx kan være forskelle i organisering, specialfunktioner og opgavevaretagelse.
- Lægebemanning af afdelinger på den størrelse fordrer et bagvagtslag og et forvagtslag på minimum 7-8 læger pr. vagttag pr. speciale. For at kunne varetage den samlede opgaveportefølje skal den samlede lægebemanning være et sted mellem 50-55 læger pr. speciale.
- Det er ikke forventeligt, at antallet af læger kan reduceres 'en til en' på de eksisterende afdelinger, da det er nødvendigt at opretholde en lægebemanning til dækning af vagttag. Det vil alt andet lige betyde, at der som følge af de nye afdelinger samlet set kommer flere vagttag i regionen.
- Åbning af kvinde-barn centeret på Bispebjerg Hospital kommer således til at betyde et øget behov for læger inden for de to specialer pædiatri og gynækologi/obstetrik.

	Fødsler på Nordsjælland i 2019	4.065
Afdeling	Stillingskode	2019 Budget-normering
GYN afdelingsledelse	Led. Overlæge	1,0
GYN Læger	Afdelingslæge	8,7
	Overlæge m/v	20,5
	Reslæge h.udd.	19,3
	Reslæge intro	3,0
Hovedtotal		52,4

	Antal børn i Nordsjællands optageområde i 2018	111.621
Afdeling	Stillingskode	2019 Budget-normering
Børne- og ungeafdeling afdelingsledelse	Led. overlæge	1,0
Børne- og ungeafdeling Læger	Afdelingslæge	11,4
	Overlæge m/v	15,1
	Reslæge andre	5,8
	Reslæge h.udd.	15,4
	Reslæge intro	5,0
Hovedtotal		53,7



Sammenfatning

Åbning af det nye kvinde-barn center vil alt andet lige øge rekrutteringsbehovet for speciallæger indenfor gyn/obs og pædiatri, udover den demografiske fremskrivning og almindelige personale-omsætning.



Med udgangspunkt bemanningen på Nordsjællands Hospital, er estimeret, at der bliver brug for i alt ca. 50-55 læger pr. speciale (gyn/obs og pædiatri) til at bemande det nye kvinde-barn center på Bispebjerg Hospital.

Antal læger afhænger af den konkrete planlægning, herunder hvor stor den faktiske belastning i aften, nat og weekender vil være. Som minimum skal der etableres en bagvagt (speciallæge) og en forvagt (uddannelseslæger mv.) for hvert speciale.

Optageområdet for børn bliver mindre på Bispebjerg end for Nordsjælland i 2018, hvilket vil påvirke behovet for læger.

Bispebjerg Hospital er i gang med at planlægge den konkrete organisering. Det vil formentlig ikke være muligt at "lukke" eksisterende vagtlag på de nuværende fødesteder for at overføre dem til det nye fødested. Den konkrete vurdering, kan der først tages stilling til senere i processen.

- Hovedparten af lægerne er på fuldtid, har generelt et lavt sygefravær ligesom der er lav ledighed.
- Ses på aldersprofilen for lægerne, er det reelle rekrutteringsbehov større end de tidligere angivet antal.
- For at kunne håndtere fremtidens efterspørgsel vurderes det, at der er behov for at etablere flere uddannelses-stillinger indenfor de to specialer. Samme vurdering nævnes af de to faglige selskaber. Herudover kan umiddelbart peges på rekruttering fra udlandet, udskudt pension for ansatte læger og at flere læger indgår i vagt. En nærmere kortlægning af mulighed for rekruttering udestår.

Lægelige ekspertuddannelser

Neonatologi og føtalmedicin er subspecialer efter endt speciallægeuddannelse. Uddannelsen tager 3 år og finder sted på en afdeling med højt specialiseret funktion. Mindst 6 måneder skal finde sted på anden afdeling end uddannelsesstedet, heraf mindst 3 måneder i udlandet.

Neonatologi

- Der er i dag 25 læger med ekspertuddannelsen i Region Hovedstaden
- 10 under ekspertuddannelse
- 9 er over 60 år

Føtalmedicin

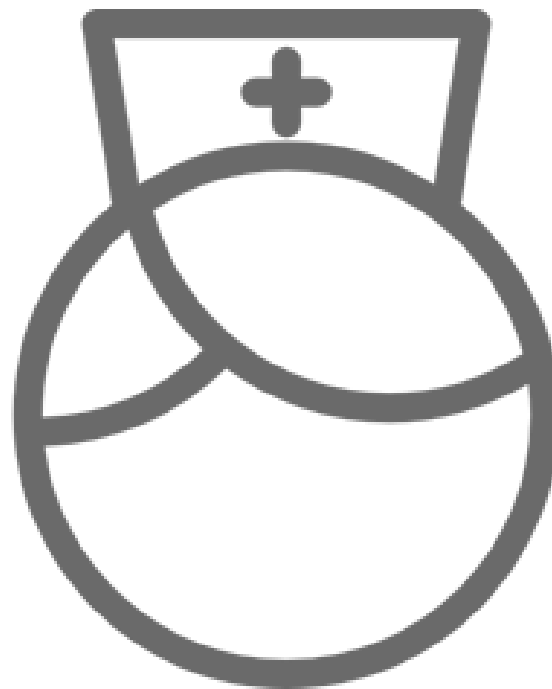
- Der er i dag 18 læger med ekspertuddannelsen i Region Hovedstaden
- 5 under uddannelse eller tæt på at starte
- 7 er over 60 år

Kilde: Ledende overlæger i Region Hovedstaden

Sammenfatning ekspertuddannelser

- Etablering af et 5. fødested betyder øget behov for læger med ekspertuddannelse i føtalmedicin og neonatologi.
- Til dækning af vagtlaget på det nye kvinde-barn center på Bispebjerg Hospital skal – hvis der skeles til Nordsjælland – bruges ca. 4 læger inden for hvert subspeciale.
- Ses på aldersprofilen af de nuværende læger med ekspertuddannelsen, kan en del af disse forventes at forlade arbejdsmarkedet i de kommende år.
- Der er derfor brug for at flere speciallæger går i gang med ekspertuddannelse i føtalmedicin og neonatologi på de eksisterende afdelinger. Til vurdering af estimat for et mere præcist antal, er der behov for involvering af de sundhedsfaglige råd.
- I forbindelse med indspil til budget 2020 foreslog Det Sundhedsfaglige Råd for Gynækologi og Obstetrik etablering af et pilotprojekt med etablering af fire uddannelsesstillinger i føtalmedicin. Forslaget blev ikke vedtaget.
- Der er i budget 2019 afsat varige midler til uddannelse af neonatologer.

SYGEPLEJERSKER



Sygeplejersker i Region Hovedstaden

- I september 2020 var der i alt 12.518 ansættelser indenfor faggruppen sygeplejersker i Region Hovedstaden
- Gruppen fordeler sig med næsten halvdelen på fuld tid og halvdelen på deltid
- I september 2020 var der 1.113 sygeplejerske årsværk på alle regionens gynækologisk/obstetriske afdelinger og børneafdelinger
- På Nordsjællands Hospital var der i september 2020 i alt 175 sygeplejerske årsværk på de to afdelinger (gyn/obs og børneafdelingen). Der forventes behov for et tilsvarende antal til Bispebjerg Hospital.

Rekruttering af sygeplejersker

- Den samlede gruppe af sygeplejersker i Region Hovedstaden er stor, og der bliver årligt optaget omkring 1.350 sygeplejersker fra Københavns Professionshøjskole. Hvert år dimitterer over 2.500 nyuddannede på landsplan.
- Der er ikke en specialuddannelse for sygeplejersker indenfor pædiatri eller gynækologi/obstetrik. Derfor er det potentielle rekrutteringsgrundlag stort.
- Set i forhold til det samlede antal sygeplejersker i regionen er det relativt få ekstra der skal bruges i forbindelse med etablering af det nye kvinde-barn center på Bispebjerg. På denne baggrund er der ikke foretaget særlige analyser af rekrutteringssituationen for sygeplejersker i denne sammenhæng.
- Ansættelse på en børne- eller gyn/obs afdeling er relativt attraktivt og rekruttering af sygeplejersker hertil forventes derfor ikke at blive problematisk. Det kan dog betyde, at der tiltrækkes personale fra andre af regionens afdelinger som oplever større rekrutteringsudfordringer.

SONOGRAFER



Foreløbige forslag til rekrutteringsindsatser



Sonografuddannelsen

Sonografer er sygeplejersker eller jordemødre, som på baggrund af en særlig efteruddannelse er trænet i at ultralydsscanne fosteret.

Det tager to år at efteruddanne sig til sonograf. En stor del af uddannelsen foregår som sidemandsoplæring på de eksisterende fødeafdelinger. Der er således en grænse for, hvor mange der kan uddannes samtidig.

For at vedligeholde kompetencen som sonograf skal man årligt foretage en vis mængde scanninger.

Det er ergonomisk krævende at scanne – derfor kan en medarbejder ikke foretage scanninger fuldtid. Sonografer har derfor også ofte andre opgaver end scanning.



Tidligere overvejelser

I forbindelse med indspil til budget 2020 foreslog Det Sundhedsfaglige Råd for Gynækologi og Obstetrik, at der blev prioriteret midler til en regional uddannelse af sonografer.

I budgetindstillingen vurderede Det Sundhedsfaglige Råd i 2019, at der grundet stigningen i antallet af fødsler, udviklingen inden for ultralyds-diagnosticering og føtalmedicin samt aldersfordeling og naturlig afgang vil være behov for 31 sonografer frem til 2025. Det svarer til 5 uddannelsesstillinger om året.

Forslaget blev ikke prioriteret i budgettet.

Antal sonografer i 2020

Sonografer kan ikke identificeres i HR-systemerne, hvorfor nedenstående data er indhentet fra cheffjordemødrene:

- Amager og Hvidovre: 21 ansættelser svarende til 18 årsværk
- Nordsjælland: 11 ansættelser svarende til 9 årsværk
- Herlev: 15 ansættelser svarende til 11 årsværk
- Rigshospitalet: 15 ansættelser svarende til 10 årsværk

- Da fødselstallet på Bispebjerg kommer til at matche Nordsjælland skal der estimeres med ca. 9 årsværk svarende til ca. 11 ansættelser.
- Det betyder, at der er brug for at uddanne flere sonografer for at kunne dække behovet, når det nye fødested åbner. Der skal således hurtigst muligt etableres flere uddannelsesstillinger til sonografer og skabes finansiering hertil.
- Det sundhedsfaglige råd har tidligere estimeret behovet frem mod 2025 til 31 sonografer.
- Fokus på øget fastholdelse og senere afgang grundet alder kan medvirke til at øge det samlede antal sonografer.

Kilde: Region Hovedstadens cheffjordemødre