

# Status på personaleindsatsen på fødeområdet

Den tværgående indsats til håndtering af de  
personalerelaterede udfordringer på fødeområdet

Forretningsudvalget den 6. marts 2018



## Baggrund for personaleindsatsen på fødeområdet

- Der blev i foråret 2017 udarbejdet en redegørelse (fødeanalyse I) til Sundhedsudvalget. Sundhedsudvalget godkendte, at der arbejdes videre med de personalemæssige anbefalinger
- CHR har derfor arbejdet videre med en række tiltag og løsninger
- Analysen af rekrutteringsproblemer er uddybet
- Sammen med hospitalerne fortsætter CHR flere indsatser for at forbedre rekruttering og styrke personaleudvikling

# Personalefakta på fødeområdet - jordemødre

- Fra 2016 og frem til 2025 (helt til 2030) får Region H behov for **minimum 64 ekstra** fuldtidsjordemødre i lyset et stigende fødselstal.
- Behovet er **75 jordemødre**, hvis ansættelsesgraden er som i dag (hvor 2/3 er på deltid).
- Behovet er **113 jordemødre**, hvis ansættelsesgraden & opgavefordelingen er som i dag. Stigningen er størst frem mod år 2026, herefter meget begrænset.
- Jordemødrene har fået **mange nye opgaver** igennem nogle år med mangel på sygeplejersker og effektiviseringer samt reduktion af støttepersonale (fx sosu'er).
- Det er i stigende grad **svært at rekruttere jordemødre**. På flere hospitaler er der mange ubesatte stillinger (enkelte steder hele 30 % ubesatte).
- Ikke alle fødesteder har lige store problemer med at rekruttere, men alle oplyser det er blevet sværere.

## Personalefakta på fødeområdet (fortsat)

- **Eksterne vikarbureauerne forværrer rekrutteringsproblemer.** En del af de ”eksterne” vikarer er deltidsansatte i Region H, der tager ekstravagter i et bureau.
- 2/3 af jordemødrene i RegionH er **ansat på deltid** (de har typisk mellem 29-34 timer).
- **Der uddannes for få jordemødre.** Det anslåede **rekrutteringsbehov** i RegionH i de kommende 6 mdr. er 40 faste jordemødre + 20-30 vikariater. Der var 24 dimitterer fra Metropol i februar 2018 og forventes 34 i juni, 2018.
- Arbejdsløsheden blandt jordemødre er minimal i hele landet.
- Jordemødrene er måske den mest **utilfredse faggruppe** på tværs af alle regioner. Ses også i Region H' s trivselsmålinger. Deres egen beskrivelse er job med arbejdspress, mange vagter og ikke særlig fleksibelt.
- Trods utilfredshed har 9 af 10 fødende **en god fødselsoplevelse** i RegionH.
- **Produktiviteten** i RegionH har været stigende og er umiddelbart **høj** sammenlignet med øvrige regioner.

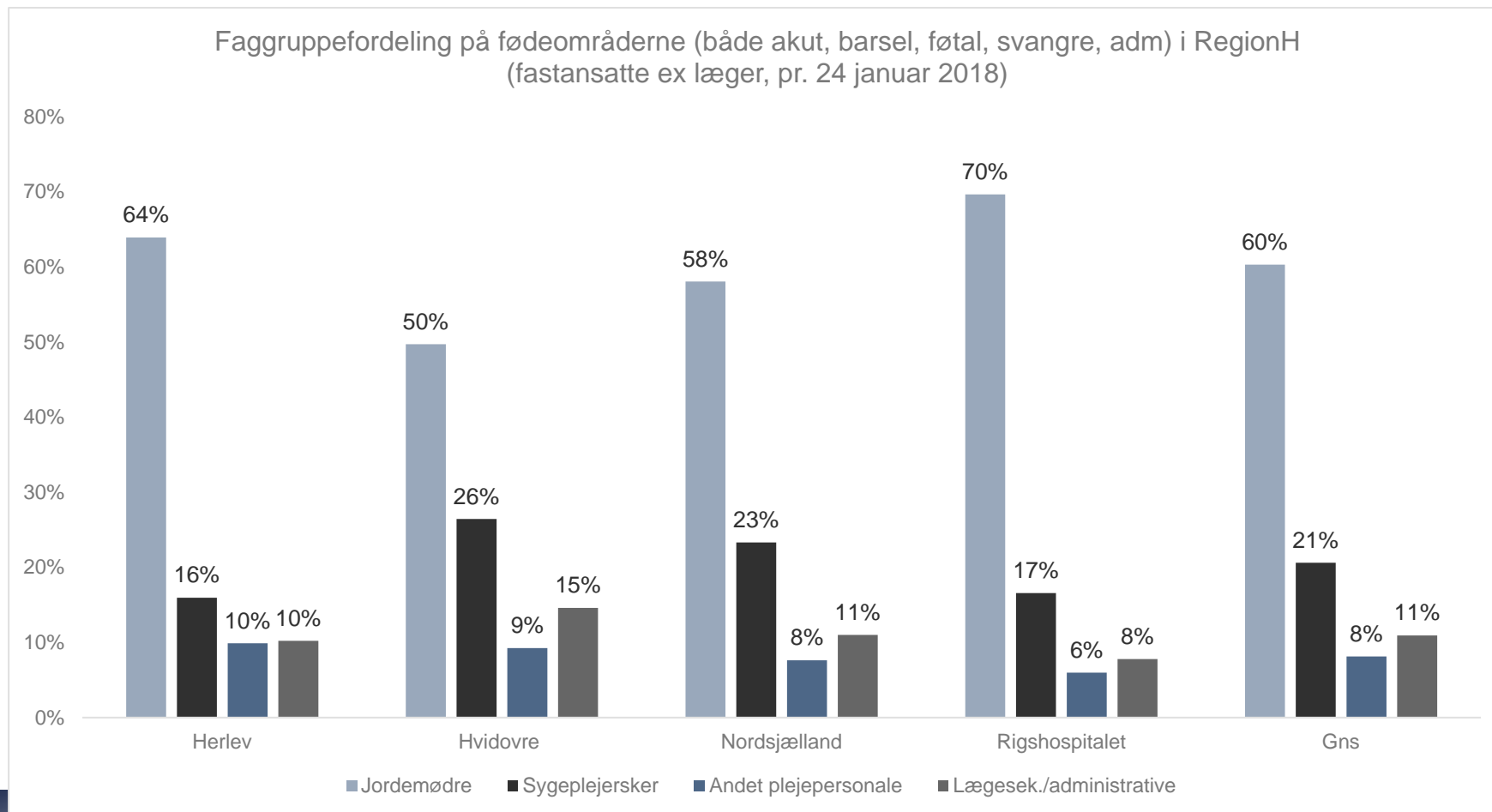
## Øvrige faggrupper på fødeområdet

- Hospitalerne har bedt CHR også at undersøge rekrutteringsudfordringer for andre vigtige faggrupper:
  - Sonografer
  - Obstetrikere
  - Føtalmedicinere
  - Neonatologer
  - Sygeplejersker (Gyn/Obs & Neonatal afd.)

## Foreløbig opsamling på de øvrige faggrupper

- Ingen akutte problemer – dvs. få meldinger om ubesatte stillinger (med enkelte undtagelser)
- Der kan rekrutteres, men det er ofte kandidater uden nødvendige specialkompetencer
- Alle områder forventer stigende personaleudfordringer fordi:
  - Utilstrækkelig volumen & normering i uddannelsesindsatsen
  - Øget fødselstal
  - Aldersfordeling
  - Personaleomsætning (bl.a. pga. høj vagtbelastning)
  - Virkning af ny fødeafdeling Bispebjerg
- Alle områder efterspørger større volumen uddannelsesmæssigt

# Faggruppefordeling på fødeområdet samlet set





# Status på løsningsforslag\*

UDDANNELSE			
Øget jordemoder optag på Metropol	Øget kvote 2 optag og merit til sygeplejersker	Brug af studerende som vikarer	Flere obstetriske uddannelsesstillinger
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dialog med Metropol om at RegionH' ønsker om et øget optag på 30 årligt</li> <li>Dialog med Region Sjælland ift. afledte behov for flere uddannelses-stillinger – måske har de ikke mulighed for at bistå med den del</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>NYT:</b> Forslaget om at øge kvote 2 breder CHR ud. På den lange bane rettes fokus på, om optagelseskriterierne på jordemoderstudiet er de rette alt i alt</li> <li>Merit til sygeplejersker drøftes i den videre dialog med føde-enhederne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Drøftes i den videre dialog med fødeenhederne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Drøftes i den videre dialog med fødeenhederne</li> </ul>

ARBEJDSKULTUR & KOMPETENCER			
Opgaveflytning	NYT: Profil & korpsånd	NYT: Kommunikation	NYT: Værdi i jobbet
<ul style="list-style-type: none"> <li>CHR har kortlagt de nuværende forskelle i faggrupperfordeling på fødeenhederne - overblikket kan bruges som videre inspiration</li> <li>Mulighederne drøftes i den videre dialog med fødeenhederne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Det drøftes i den videre dialog med fødeenhederne, hvorvidt der er behov for en klar RegionH profil på fødeområdet</li> <li>Det drøftes også om vi kan styrke forståelsen for, at vi må "løfte i folk" på nogle primær-opgaver</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Behovet for en målrettet kommunikationsindsats omkring udfordringer og løsninger drøftes i den videre dialog med fødeenhederne med henblik på at sikre forståelse og opbakning til de nødvendige tiltag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Det drøftes i den videre dialog med føde-enhederne, hvordan man bedre kan værne om dét, der giver værdi jobbet (fx gennem kend din jordemoder-teams)</li> </ul>

\*Løsningsforslag anbefalet i fødeanalyse og godkendt til videre opfølgning jf. den politiske behandling, juni 2017



## Uddannelse – tiltag

- Øge antal studerende – forventeligt 30 mere jordemødre/årligt
- Ny tættere kobling/dialog Metropol & CHR-uddannelse
- Justere optagelseskrav til jordemødreuddannelse – ønske flest fra kvote 2, optagelsesprøver, min. 24 år
- Mindske ”friktion” mellem drømmen om jordemoderlivet versus realiteter
- Give studerende udvalgte opgaver (fx formidlingsopgaver i et tæt samarbejde med Metropol)
- Speeduddanne (fx reetablere en jordemodermerituddannelse for sygeplejersker på 1½ år)

## Rekrutteringsprincipper – tiltag

- Nye rekrutteringsprincipper aftalt mellem hospitalernes fødeafdelinger. Følgende målsætninger:
- Nyuddannede ansættes på fuldtid
- 90% af alle personalegrupperne ansættes på fuld tid
- Fælles målsætning om at alle der ansættes på fødeafdelinger ansættes på min. 32 timer pr uge
- Fødeafdelingerne holder en løbende dialog omkring overholdelse af disse interne principper

# Vikaraftale i Region H - forventninger

## Rammer:

- Målgruppe for en vikar aftale – det er timelønnede jordemødre
- Forventet formel opstart af vikaraftale 1. maj
- Vi ophæver brug af eksterne vikarer fra 1. september
- Drift af internt vikarbureau placeres på HGH
- Aftalen indgår mellem Jordemoderforeningen/Hovedstaden og Center for HR på vegne af regionens hospitaler
- Aftalen forventes indgået omkring Påske
-



# Foreløbig input fra hospitalsvise dialogmøder

- Som forberedelse til den tværgående workshop har CHR hospitalsvist afholdt dialogmøder med bla. chefjordemødre
- Eksempler på input fra de 4 dialogmøder:
  - Ja, til stærkere tværgående RegionH profil og fælles fodslag
  - Ja, til fælles træning af sosu'er
  - Ja, til målrettet brug af studerende (fx også del af vikarbureau)
  - Ja, til ændrede optagelseskriterier og justering i udd-forløb
  - Betænkeligheder i forhold til ansætte alle på fuld tid...!
  - Ja, til 'agil' visitation for mere jævn belastning på tværs (a la 1813)