

# Frågor från PRO till RPR 2023-05-12

## Bilaga 1.

### 5.1. Personalsituationen, vad gör man för att behålla den personal vi har?

Västra götalandregionen har satt ambitionsmålet att vara Sveriges bästa offentliga arbetsgivare vilket innebär att VGR ska ha offentlig sektors mest nöjda medarbetare. Genom att skapa en inlyssnande arbetsplatskultur och utveckla de organisatoriska förutsättningarna skapar vi attraktiva arbetsplatser. Att förbättra arbetsmiljön för våra medarbetare är ett ständigt prioriterat arbete, exempelvis genom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Där arbetar vi bland annat med att förbättra den organisatoriska arbetsmiljön för alla medarbetare, med chefers organisatoriska förutsättningar (bland annat att chefer ska ha ett hanterbart antal medarbetare så att det kan vara stöd i prioritering av arbetsuppgifter), samt med tydliga uppdrag för verksamheter och för medarbetare. På så sätt skapar vi bättre förutsättningar att behålla och attrahera chefer och medarbetare. Ett annat exempel på arbetet med den systematiska arbetsmiljön är riktade insatser för att sänka sjukfrånvaron.

Vikten av nära ledarskap tas upp som en viktig faktor för att medarbetare ska vilja vara kvar på arbetsplatser och chefer har en nyckelroll i att skapa rätt förutsättningar för medarbetare. VGR arbetar mycket med att stärka ledarskapet på både regional nivå och på förvaltningsnivå.

Vi arbetar med uppgiftsväxling som innebär att den kompetens som finns hos medarbetare ska användas för att avlasta de som arbetar nära patienterna. Ett exempel på detta arbete är servicemedarbetare som avlastar vårdpersonal med uppgifter inom slutenvården.

Vi har även ett introduktionsprogram för de som är nyanställda och erbjuder kompetens- och karriärutveckling. Introduktion för nyexaminerade i form av [Kliniskt basår](#) för sjuksköterskor och [den förstärkta yrkesintroduktionen och kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor, barnsköterskor och skötare 2023](#) är två exempel på lyckade satsningar för att rekrytera och behålla medarbetare inom vissa yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården. Inom Västra Götalandsregionen har vi en karriärutvecklingsmodell för flera yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården. Modellen ger medarbetare möjlighet att vara delaktiga i sin yrkesutveckling.

För att stimulera äldre medarbetare att förlänga sitt arbetsliv, tillvarata medarbetares kompetens och samtidigt skapa trygghet för yngre och oerfarna kollegor pågår arbete med mentorsuppdrag. Det innebär att mer erfarna medarbetare är mentorer åt de som är mer oerfarna.

Personalutskottet har avsatt medel av personalpolitiska anslaget för [satsningar på utbildningsplatser och kompetensutveckling](#), exempelvis för sjuksköterskor till barnmorskor eller till specialistsjuksköterskor.

Det har de senaste åren även skett flera olika lönesatsningar utöver den årliga löneöversynen. Exempelvis har det skett en treårig lönesatsning för jämställda och konkurrenskraftiga löner samt lönesatsningar på sjuksköterskor, barnmorskor och undersköterskor i dygnet runt-vården. Det har även gjorts satsningar på förhöjda OB-tillägg för arbete på natt och helg för vissa yrkesgrupper inom hälso- och sjukvård.

Vi behöver främja trygga och patientsäkra vårdkontakter med god kontinuitet, samtidigt som medarbetarnas arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter stärks. I [VGR:s medarbetarpolicy](#) framgår det att Västra Götalandsregionen ska attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Vi ska kontinuerligt förbättra oss och skapa möjligheter till karriär, utbildning, utveckling och forskning och tillse att varje medarbetares kunskaper tas tillvara och tillåts utvecklas genom individuella kompetensutvecklingsplaner.

## 5.2. Varför är det så stora skillnader i kvalitet och utbud mellan regionens vårdcentraler?

Alla Vårdcentraler har samma avtal och utgår från beslutad KOK-bok för vårdcentraler. Det är följsamheten som skiljer sig. Där avvikelser finns har Koncernkontoret dialoger med vårdgivare och vid behov kan även fördjupade uppföljningar initierats.

## 5.3. Varför har inte regionen en samlad journal hantering?

Västra Götalandsregionen (VGR) har upphandlat ett nytt kärnsystem - Millennium - som ska bli det nya huvudsakliga IT-stödet i vården och navet i en ny, gemensam vårdinformationsmiljö. En del av Millennium är ett gemensamt journalsystem.

Vissa funktioner startar redan hösten 2022 i liten skala, bland annat e-tjänster som ska förbättra möjligheterna för invånarna att kommunicera med hälso- och sjukvården.

Merparten av hälso- och sjukvården i Västra Götalands södra delar kommer som nästa steg att införa Millennium hösten 2024. Ett år senare är det dags för resten av södra området. Därefter följer norra och östra delarna våren 2026 och sist ut är de västra delarna hösten 2026. I varje område ingår VGR:s hälso- och sjukvårdsförvaltningar, privata vårdgivare och kommunal hälso- och sjukvård.

Här kan du läsa mer om bakgrunden till programmet Millennium och vad en ny, gemensam vårdinformationsmiljö i Västra Götaland ska bidra till för invånare och medarbetare: [Fakta om programmet - Vårdskiftet \(vgregion.se\)](#)

## 5.4. Varför läggs förslaget om att lägga ned öppenvård i Munkedal. Detta i ett läge då efterfrågan på vård är så stort?

Styrelsen för NU-sjukvården befinner sig i ett svårt ekonomiskt läge för 2023. Resultatavvikelse mot budget var i februari -57 miljoner kronor, motsvarande -6 procent av omsättningen. Identifierad obalans för helåret 2023 är 215 miljoner kronor. För att klara verksamhet och budget i balans har styrelsen för NU-sjukvården tagit fram förslag till effektiviseringsåtgärder för att nå en ekonomi balans.

Ett av styrelsens för NU-sjukvården förslag till förändring för att uppnå ekonomi i balans innebär att Psykiatrimottagningen Munkedal och Äldrepsykiatriska mottagning i Uddevalla stängs och att verksamheterna samlokaliseras framförallt i Uddevalla. Enligt NU-sjukvården kommer förändringen förmodligen att upplevas som försämringar för en del av de berörda patienterna, åtminstone i det korta perspektivet; inte minst när det gäller längre resväg för boende i och omkring Munkedal. Samtidigt kan större enheter ge bättre förutsättningar för att arbeta kunskapsbaserat och att bedriva enhetligt utvecklings- och förbättringsarbete. Större enheter är också mindre sårbara med avseende på kompetens och bemanning.

Operativa hälso- och sjukvårdsnämnden (OSN) har i sitt uppdrag att bedöma huruvida styrelsen för NU-sjukvårdens föreslagna förändringar inte avviker från gällande måldokument, strategiska planer, uppdrag och vårdöverenskommelser 2022–2023. OSN beslutade 26 april att godkänna NU-sjukvårdens styrelses förslag till utbudspunktsförändringar inom öppen specialiserad vuxenpsykiatrisk vård. Det åligger dock styrelsen för NU-sjukvården att besluta om huruvida föreslagna förändringar ska genomföras.

I nedan länk finner ni handlingar som gick upp till OSN sammanträde den 26 april angående Förslag från styrelsen för NU-sjukvården om utbudspunktsförändringar inom specialiserad öppenvård för vuxenpsykiatri.

[Politiska sammanträden och möteshandlingar - Möten - Operativa hälso- och sjukvårdsnämnden \(2023-04-26\) \(360online.com\)](#)

## 5.5. Gäller Krav och Kvalitets boken från 2020 fortfarande?

Nej. [Regionfullmäktige beslutade den 21 september 2021](#) om nu gällande KOK-böcker i VGR:

- Krav- och kvalitetsböcker 2022–2023 för [Vårdval Rehab](#) (RS 2021–04306)
- Krav- och kvalitetsböcker 2022–2023 för [Vårdval Vårdcentral](#) (RS 2021–04307)