



Handlingsplan bemanningsplanering läkare- Gynekologi och obstetrik

Framtagen av hälso- och sjukvårdsförvaltningen
Version [1.0]

Handlingsplan

Handlingsplan bemanningsplanering läkare- gyn och obs

Bakgrund	2
1 Utmaningar.....	2
2 Handlingsplanens syfte och mål	2
2.1 Syfte.....	2
2.2 Mål	2
3 Handlingsplanens fokus och aktiviteter under året	2
3.1 Beskrivning av fokus under året.....	2
3.2 Beskrivning av aktiviteter under året	3
4 Uppföljnings- och utvärderingsdel	3
4.1 Resultat från genomförda aktiviteter	4
Genomfört under året:	4

Bakgrund

1 Utmaningar

Överenskommelsen om ändringar i bestämmelserna om arbetstidens förläggning och dygnsvila i Allmänna bestämmelser (AB) med Läkarförbundet trädde i kraft den 1 februari 2024. Det är samma innehåll i överenskommelsen som för tidigare träffad överenskommelse med övriga centrala motparter.

Syftet med de nya reglerna är att värna om medarbetarnas arbetsmiljö, garanterad vila och återhämtning. Målet var att alla läkare senast från den 1 februari 2024 skulle ha ett schema som stämmer överens med de nya reglerna om arbetstidsförläggning och dygnsvila.

Läget avseende bemanning i verksamhet Gyn/Obstetrik är tyvärr sämre än vad det var i slutet av 2024. Vi har tappat ytterligare kompetens under året pga familjeskäl och flytt till fastlandet.

2 Handlingsplanens syfte och mål

2.1 Syfte

Det övergripande syftet med handlingsplanen är att redogöra för vilka åtgärder som krävs inom verksamheten för att inte behöva dispens framöver.

Handlingsplanen ska ses som ett redskap för att precisera aktiviteter som genomförts under 2025 och vilka aktiviteter som ska genomföras under 2026 för att förbättra bemanningssituationen.

2.2 Mål

Målet med handlingsplanen är ett mer resultatorienterat arbete genom precisering av aktiviteter/insatser som ska genomföras och följas upp för att bidra till målbilden.

Det långsiktiga målet är att utöka läkarbemanningen och därmed möjliggöra att få fler medarbetare med kompetens att arbeta jour och beredskap och därmed dela på schemaläggning och skapa regelbunden vila för befintligt anställda inom verksamheten. På sikt kan en positiv effekt vara att bidra till att uppfylla det förvaltningsgemensamma målet att egen personal står för minst 95 % av personalkostnaderna och att hyr står för max 5 % av kostnaden.

3 Handlingsplanens fokus och aktiviteter under året

3.1 Beskrivning av fokus under året

Fokus under året är att stärka upp kompetensen utifrån olika anställningsmodeller för att skapa kontinuitet och avlastning för lärarkolleger med bibehållen patientsäkerhet och ett fortsatt gott utvecklingsklimat för våra ST-läkare.

3.2 Beskrivning av aktiviteter under året

Aktivitet för att möta utmaning	Avdelning	Tidplan	Status
Aktiv rekrytering externt	Gyn/Obst	Löpande 2025-2026	Pågående
Aktiv rekrytering – sk. nätverksrekrytering	Gyn/Obst	Löpande 2025-2026	Pågående. En läkare med senior kompetens kom januari 2025 för att avhjälpa bakjour (Gyn/Obst) och arbete pågår med att rekrytera ytterligare en med samma uppdrag.
Rekrytering av nuvarande konsulter	Gyn/Obst	2025	Pågår
Annonsering läkartidning	Gyn/Obst	Löpande 2025-2026	Pågående
Marknadsföring i sociala medier	Gyn/Obst	Löpande 2025-2026	Planerad
Söka dispens för att anställa fler underläkare	Gyn/Obst	Ht-25	Genomfört och godkänt, plan framåt pågår (Gyn/Obst)
Fortsatt arbeta med förändrade arbetssätt mha underläkare	Gyn/Obst	2025/2026	Pågående
3 pågående ST 1 2027, 1 2029 1 2031 (Gyn/OB)	Gyn/Obst	pågående	En ST-läkare blev klar enligt plan maj-25
Utöka ST-platser i budget.	Det finns utrymme för totalt 5 pågående ST inom Gyn/Obst.	Inför 2026	Behov och kapacitet finns att ta emot ytterligare två ST-läkare (utifrån långa randningar, föräldraledigheter etc)
Framtagning av uppdaterad schemamodell för hyrläkare och timvikarier	Gyn/Obst	2025	Uppstart höst 2024
Ta fram ett kommunikationsstöd kring ersättningsschablon för jourer för att förtydliga ersättning för hyrbemanning och timvikarier	Gyn/Obst	2025-2026	Påbörjat.
Revidera budget kopplat till grundbemanning för att rymma nya behov givet utveckling i verksamhet och patientgrupp samt täcka kompetensutmaning framåt	Gyn/Obst	Dialoger under 2025	Påbörjat. Dialog pågår löpande

4 Uppföljnings- och utvärderingsdel

Uppföljning och resultatredovisning av handlingsplanen ska göras senast under november månad 2026 i enlighet med det beslut som fattades i frågan om dispens från dygnsvilan för de två berörda verksamhetsområdena.

Handlingsplanen ska ligga till grund för uppföljningen. Det som ska följas upp är aktiviteter som har beskrivits under avsnitt 3.

4.1 Resultat från genomförda aktiviteter

Region Gotland har under 2025 arbetat intensivt med bemanning och uppdrag. Det krävs dock fortsatta insatser och aktiviteter enligt avsnitt ovan för att kunna arbeta utan dispens för dygnsvilan.

Genomfört under året:

Följande har genomförts under året

- Rekrytering pågående under året, annons ute på Gyn/Obst. Det är svalt intresse externt ifrån, men nätverksrekrytering pågår parallellt och löpande under året och har genererat i timanställningar och schablonanställning med kompetens för jour/beredskap.
- Ny timanställd läkare med kompetens kommer vecka 3 för att avhjälpa bakjour på Gyn/Obst.
- Dispens för att anställa underläkare till Gyn/Obst. Godkänd är godkänt och avhjälpes bemanningssituationen tillfälligt men inte för bemanning av jourlinjerna
- Förslag om utökade ST-Platser ligger till budget, men avvaktar godkännande under hösten 2025.

Behov framåt:

Det finns ett stort behov framåt att fylla på med kompetens underifrån, d.v.s. med fler ST-läkare. Möjlighet finns i dagsläget att handleda minst 2 till på Gyn/Obstetrik.

Fortsatt extern rekrytering och då från fastlandet. För att skapa en hållbar bemanningssituation utifrån att bemanna jourlinjen med primär och bakjour så saknas just nu 6,0 heltider. Det finns tre ST-läkare som samtliga kommer att vara klara 2031 men det täcker endast kommande pensionsavgångar därför behöver det finnas ett kontinuerligt inflöde och fortsatt stort behov av specialistkompetens.