

Dispensansökan dygns- och veckovila Gyn Obs

1. Ange om begäran avser avvikelse från AB § 13 mom. 5 eller bilaga till AB och i så fall vilken.

Begäran avser avvikelse från AB § 13 mom. 5 såväl som punkt 4 b) i läkarnas specialbestämmelser. Verksamheten har behov av att utöka den högsta tillåtna sammanlagda arbetstiden som anges i AB § 13 mom. 5 från 20 timmar till 24 timmar. Dessutom behöver verksamheten kunna använda den utökade sammanlagda arbetstiden i enlighet med skrivningen i punkt 4 b) i läkarnas specialbestämmelser där andelen jourtid utökas så att jour kombineras med jour i högst 24 timmar sammanlagt.

2. Vilken verksamhet och vilka delar av verksamheten är aktuell/aktuella för begäran av dispens?

Gynekologi/obstetrik, Visby lasarett, Region Gotland

3. Vilken/vilka yrkesgrupp/yrkesgrupper är berörda av begäran om dispens och hur många arbetstagare i dessa grupper skulle beröras?

Specialister samt överläkare inom anestesi, gynekologi/obstetrik som har jourkompetens för verksamheten på Visby lasarett. För närvarande berörs verksamhetens fyra anställda överläkare (med varierande tjänstegrad), tre specialistläkare och tre ST-läkare.

4. Beskriv hur verksamheten är bemannad och hur belastningen ser ut. Ange om det saknas specifik kompetens eller dylikt. Om så är fallet vilken/vilka kompetenser saknas och vilka konsekvenser får det?

Verksamheten har fyra slutenvårdsplatser inom gynekologi, en förlossningsenhet med tre platser samt åtta BB-platser.

Verksamheten består av gynekologisk mottagning och gynekologisk dagkirurgi, kirurgi på Centraloperation, mödrahälsovård inkl. specialistmödravård, ultraljud/fosterdiagnostik samt Ungdomsmottagning. Samtliga delar bemannas av verksamhetens läkare.

Verksamheten kräver närvaro av specialistläkare dygnet runt, året runt för att kunna hantera akuta situationer som innebär fara för liv och hälsa.

Arbetsgruppen skulle behöva vara 12,4 läkare för att bemanna verksamheten självständigt enligt verksamhetens behov, beräknat utifrån bemanning av jourlinje med en primärjour och en bakjour. I januari kommer antalet specialister och överläkare uppgå till 6,9. Från och med maj sker ytterligare förlust av kompetens med 0,5 specialistläkare.

Gynekologi/obstetrik är en specialitet som kräver en högre kompetens för jourbemanning jämfört med en del andra specialiteter där högsta kompetens/bakjour kan vara i beredskap istället för på plats.

Specialiteten gynekologi/obstetrik handlägger sjukdomar som kan kräva avancerade omedelbara och livräddande åtgärder varför specialistläkare måste närvara på sjukhuset.

Jourlinjen för gynekologi/obstetrik måste bemannas av specialistkompetent gynekolog/obstetriker med en bred kompetens. Jourlinjen avlastas ofta av juniora läkare (ST-läkare inom gynekologi/obstetrik) som då agerar primärjour, men den bärande kompetensen måste finnas på plats då omedelbart behov kan uppstå (exempelvis urakut kejsarsnitt).

De kompetenser som bär jousen inom gynekologi/obstetrik på Visby lasarett, är också de kompetenser som bär den dagliga verksamheten. Beskrivning av den dagliga verksamheten finns ovan.

Läkare inom verksamheten arbetar inom alla olika delar av kvinnosjukvård och förlossning varför det inte går att särskilja de olika specialiteterna gynekologi och obstetrik från varandra vid schemaläggning eller förläggning av jourer.

När verksamheten har 20-timmars jourpass i kombination med otillräcklig bemanning blir konsekvensen neddragning av planerad vård.

Konsekvenser av att dra ner på planerad vård:

- Vi kommer inte kunna erbjuda samma vård inom kvinnosjukvård som patienter erbjuds idag vilket riskerar att förlänga vårdköerna. Vi har i dagsläget en väntetid för vissa delar av den planerade vården på sju månader. En del av patientgruppen som väntar på planerad vård är ej i skick att resa till fastlandet (annan vårdgivare) för sin planerade vård.
- Om seniora läkare inom specialiteten gynekologi och obstetrik inte kan arbeta i daglig verksamhet kommer kompetensförsörjningen inte kunna upprätthållas då den akuta verksamhetens volym inte räcker till för att bibehålla kompetens.
- Om planerad vård behöver minskas kommer vi inte längre kunna bedriva utbildningsverksamhet. På kort sikt kommer vi att tappa våra juniora läkare (ST-läkare och de som aspirerar för ST) då möjlighet inte längre finns att utbilda sig till gynekolog och obstetriker på Gotland.
- På längre sikt kommer vi få problem med kompetensförsörjning då vi till stor del förlitar oss på att själv utbilda den breda kompetens som vårt ö-läge kräver. Som följd kommer vi dessutom att tappa den kompetens som krävs för sköta förlossningar.

5. Beskriv om det finns specifika faktorer kopplade till tredje man (till exempel patient, brukare, barn, civilsamhälle eller dylikt) som särskilt behöver beaktas när verksamheten bemannas.

En fungerande förlossningsvård är essentiellt för invånare och besökare på Gotland samt för totalförsvaret.

6. Finns det andra faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsarbete, frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt?

Gynekologer/obstetriker är dessvärre bristspecialiteter och svårigheter råder att rekrytera dem nationellt.

Visby lasarett behöver bemanna jourlinje inom gynekologi/obstetrik med individer som har en bred kompetens inom sin specialitet. Nationellt blir det allt vanligare med subspecialisering inom gynekologi/obstetrik (liksom för andra specialiteter) vilket bidrar till att det är svårt att rekrytera fast personal, vikarier och även personal från

bemanningsföretag.

Rekrytering är även svårt då det är ett större steg att flytta till Gotland då dagspendling från fastlandet inte är realistiskt.

Sedan föregående dispens har vi tappat 1 överläkare och 1 specialistläkare på grund av ö-läget och ytterligare försämrade transportmöjligheter till fastlandet efter årsskiftet då det inte längre är möjligt att pendla till/från Bromma flygplats.

7. Beskriv verksamhetens geografiska förutsättningar, till exempel om det rör sig om glesbygd med långa pendlingsavstånd eller dylikt?

Visby lasarett ligger på en ö. Tre av de nio läkare som utgjorde bemanningen under 2024 i verksamheten och deras jourlinje var inte fast bosatta på ön utan arbetspendlade. När jourpassen blev fler (till följd av kortare pass) fanns det en överhängande risk att pendlare läkare skulle välja att arbeta permanent på fastlandet. Det har nu skett då osäkerheten över arbetstider och försämrade transportmöjligheter har lett till uppsägningar. En överläkare slutade i oktober och ytterligare en slutar i januari-25.

8. Ange genomsnittlig andel aktivt arbete under jour för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper. Bifoga statistik om sådan finns att tillgå.

Gynekologi/obstetrik: belastningen för **primärjours**linjen varierar.

En genomsnittlig månad (september 2023) mellan klockslagen 00-06 bestod arbetsbördan totalt av fyra akuta patientbesök till gynekologisk akutmottagning.

Under samma månad handlades 30 förlossningar, varav två akuta kejsarsnitt och en förlossning med sugklocka utfördes mellan kl. 16 - 07.

Primärjouren handhar och konsulteras vid behov kring vården av ineliggande patienter på gynekologisk vårdavdelning, BB samt patienter med gynekologisk cancer som vårdas av onkologisk vårdavdelning.

Bakjour måste finnas på plats på sjukhuset utifrån primärjourens kompetens alt medicinsk situation eller ha en inställetid på max 30 min dygnet runt, året runt för att kunna göra insatser eller bistå vid händelser som kräver akuta åtgärder (t.ex. urakut kejsarsnitt).

Behov av jourlinjer

Primärjour + bakjour = 14 pass /vecka (om 24 timmar) , alternativt 16 pass/vecka (om 20 timmar).

9. Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna.

Vi har försämrat vårt bemanningsläge och hittills har försök till rekryteringar inte givit något resultat. Vi har anställt underläkare och vi har möjlighet att anställa fler ST-läkare efter årsskiftet, det kommer dock att ta tid (1 år) innan de kan avlasta verksamheten med primärjourer. Det är också en utbildning som gör att de behöver tillbringa stora delar av utbildningen på fastlandet, sk. randning.

Förhoppningen är att kunna stärka verksamheterna med egen utbildning och nyrekrytering av mer senior kompetens.

10. Beskriv vilka åtgärder som har vidtagits för att arbetstid enligt AB eller tillämplig

bilaga till AB ska kunna förläggas.

Verksamheten försöker ständigt hitta sätt att behålla läkare och rekrytera läkare.

Vi har anställt en timvikarie från 2025, på ett specifikt bakjournsuppdrag, hon kommer pendla och arbeta hos oss en vecka i månaden, vi får på det sättet prova en ny schemamodell. Vi arbetar med att säkra upp handledarkompetensen för våra överläkare så vi kan ta emot ytterligare två ST-läkare under våren 2025.

Det kommer tyvärr inte uppväga förlusten av de läkare som valt att avsluta sin anställning.

Vi fortsätter med arbetet att rekrytera och skapa flexibla arbetstidsmodeller för de läkare som ännu inte har valt att flytta till Gotland.

Rekrytering är svårt då det är ett större steg att flytta till Gotland då dagspendling från fastlandet inte är realistiskt. En stor andel av den kompetens som vi söker är ofta mindre benägen att flytta då de ofta är i den åldern som har familj med barn som bor hemma.

Inom specialiteten blir det allt vanligare med subspecialisering vilket påverkar möjligheten att rekrytera läkare (fast anställda, timvikarier, "hyrläkare") då Visby lasarets profil kräver bred kompetens.

Vi satsar på nyrekrytering av senior kompetens, ny schemamodell och utökade ST-platser i verksamheten samt fler aktiviteter som återfinns i separat handlingsplan. Detta, parallellt med att befintliga ST-läkare blir färdigutbildade och jourkompetenta gör att verksamheten beräknas klara sig utan dispens till 31 januari 2026.

11. Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten.

Om jourpassen får vara max 20 timmar krävs att 16 jourpass/jourlinje och vecka ska bemannas.

Om jourpassen får vara 24 timmar krävs att 14 jourpass/jourlinje och vecka ska bemannas.

Konsekvensen när jourpassen är 20 timmar är att fler läkare behöver arbeta i jour och således inte kan arbeta dagtid i samma utsträckning. Detta leder till konsekvenser beskrivna ovan med mindre produktion, risk för påverkan på akut åtgärder i andra verksamheter och risk för förlust av kompetens på sikt.

12. Ange för hur lång tidsperiod dispens krävs, och vad som ligger till grund för detta.

Ett års dispens. Detta problem löses genom egen utbildning av senior kompetens men även av nyrekrytering av såväl specialister som ST-läkare.