

## Svar på interpellation från Sibylla Jämting, Miljöpartiet - "Läkarflykten från länsradiologin".

I en interpellation från Sibylla Jämting, Miljöpartiet, ställs frågor om arbetsförhållanden och kompetensförsörjning av läkare:

- Vilken utvärdering av följderna av den förändrade länsorganisationen inom radiologin har gjorts och vad har framkommit i denna utvärdering?
- Vilka åtgärder avser regionledningens ordförande vidta för att förbättra analysen av orsakerna till att anställda lämnar – något som naturligtvis är av avgörande vikt för att kunna vidta rätt åtgärder för att behålla och locka tillbaka anställda?
- Vilka åtgärder avser ledningen vidta för att nu vända utvecklingen vad gäller läkarsituationen på radiologen, behålla de läkare som finns kvar och locka tillbaka de som lämnat?

Det har gjorts två utvärderingar av den förändrade röntgenorganisationen. En rapport presenterades i april 2012 av den utvärdering av alla yrkesgrupper som röntgen själva gjort. Den andra utvärderingen gjordes av utredare från landstingets kansli, i samband med bildandet av förvaltningen Medicinsk diagnostik i november 2012. Bedömningen utifrån resultatet på utvärderingarna var att man var på rätt väg. Man insåg dock svårigheterna med att ha läkarna samlade under en gemensam chef, och skapade därför en organisation med lokala läkarchefer. Flera av röntgens mål som sattes upp 2010 i samband med bildandet av länsorganisationen är uppnådda eller på god väg att uppnås:

- Vård på lika villkor och samma metoder.
- Hög tillgänglighet, med kortare och mer jämlika väntetider över länet.
- Fortsatt arbete med kunddialoger.
- Konkurrenskraftiga priser med länsgemensamma upphandlingar och andra åtgärder som ger högre effektivitet och lägre kostnader.
- Fungerande ST-läkarorganisation där inrättandet av studierektorsfunktion har haft god effekt.
- Arbetet med att samordna IT-system har visat effekt, och fortsätter med oförminskad styrka.

När det gäller att ta tillvara och analysera orsakerna till att anställda slutar så står det i Alliansens förslag till budget och verksamhetsplan inför 2017:

*I samband med att medarbetare slutar hålls samtal och vid behov görs analyser för enheter eller yrkesgrupper för att fånga upp synpunkter och förbättringsförslag för att förbättra arbetsförhållanden och arbetsmiljö.*

Detta gäller alla verksamheter och inom röntgen har samtal hållits av såväl närmsta chef som verksamhetschef. Röntgenledningen använder dessutom Läkarföreningens enkätresultat i det fortsatta arbetet med att förbättra arbetsmiljön.

Analys av samtal och enkätresultat ligger till grund för handlingsplaner för att röntgen ska vara en attraktiv arbetsplats som läkare väljer att komma till och stanna kvar på. En utmaning som delas med andra regioner och landsting är att det inom röntgen idag finns konkurrens av ekonomiskt och arbetstidsmässigt attraktiva arbetsformer. Det gör arbetet med attraktiva arbetsplatser än viktigare. Röntgen har tagit fram två handlingsplaner, ett arbete som påbörjades under våren 2016. Handlingsplanerna innehåller åtgärder/aktiviteter som grundar sig i att läkare slutat på röntgen som delaktighet, kompetensförsörjning och arbetssätt. Viktiga åtgärder för den långsiktiga läkarförsörjningen är att behålla de läkare som jobbar på röntgen, och i möjligaste mån rekrytera tillbaka läkare som begärt tjänstledigt eller sagt upp sig. Röntgens ledning arbetar intensivt för att vända den negativa spiralen av läkare som slutat på röntgen. Den långsiktiga ST-satsningen gör att ytterligare tre läkare blir färdiga specialister i höst och intresset för ST inom röntgen är stort. Röntgenledningen för också dialog med intresserade specialister.

Jag kan avslutningsvis konstatera att arbetet inom röntgen för att lösa den uppkomna situationen pågår i enlighet med regionens arbete för attraktiva arbetsplatser och med stort engagemang.

Malin Wengholm  
Regionstyrelsens ordförande