

Framtidens Karriär Sjuksköterska



Sjuksköterskornas råd till landsting och regioner

4 Om sjuksköterskorna skulle vara ansvariga för hälso- och sjukvården i sitt landsting eller sin region skulle de fatta beslut om högre löner för sjuksköterskor, högre personaltäthet i hälso- och sjukvården samt mer tid till patienterna.

Brister i patientsäkerhet allvarligt problem

6 77 procent av sjuksköterskorna anser att brister i patientsäkerhet är ett mycket allvarligt eller allvarligt problem inom hälso- och sjukvården. Eva Estling, SKL och Oili Dahl, Karolinska Universitetssjukhuset ger förslag på hur patientsäkerheten kan förbättras.

Det behövs fler möjligheter till klinisk karriär

16 68 procent av sjuksköterskorna anser att det inte finns tillräckliga möjligheter att göra klinisk karriär. Sjuksköterskorna efterfrågar främst vidareutbildning med finansiellt stöd, möjligheter till forskning och tydlig löneutveckling.



VI MÅR BRA NÄR VI UTVECKLAS.

Vården är ett kunskapsintensivt område under ständig utveckling, och vi ska självklart utvecklas med den. Därför driver Vårdförbundet en modell för akademisk specialisttjänstgöring (AST) där specialistutbildningen sker inom ramen för en anställning och studierna integreras med jobbet.

Tack vare vårt kraftfulla påverkansarbete har de flesta riksdagspartier frågan på sin agenda och flera arbetsgivare har redan infört modellen. Ju fler vi är desto mer kan vi påverka. När vi mår bra mår alla bättre.

Bli medlem i Vårdförbundet!
vardforbundet.se/medlem



SMS: A "MEDLEM"
TILL 717 00 SÅ
RINGER VI UPP DIG





Högre löner, personaltäthet och mer tid för patienterna

Det svarar sjuksköterskorna på frågan om vilka beslut de skulle fatta om de var ansvariga för hälso- och sjukvården i sitt landsting/sin region. Vi skickade frågan vidare till två ansvariga politiker i Region Skåne och Västra Götalandsregionen. De höll till stor del med sjuksköterskorna och gav sina egna förslag till hur hälso- och sjukvården ska förbättras.

En angelägen fråga är vila och återhämtning vid nattarbete. Hela 89% av sjuksköterskorna anser att de inte har tillräcklig med tid för vila och återhämtning i samband med nattarbete. En mycket viktig fråga eftersom för lite vila leder till trötthet som kan öka risken för misstag och sjukskrivningar samt minskad trivsel.

Trots att 72% av sjuksköterskorna anser att hälso- och sjukvården fungerar sämre idag än för tio år sedan finns det många förbättringsarbeten både i landsting och kommuner. Förbättringsarbeten inom patientsäkerhet, organisationsutveckling där man utgår från patienten, betalda utbildningstjänster och förbättringar inom arbetsmiljö, för att nämna några.

Hör gärna av er till oss med förslag på sjuksköterskor som har bidragit till att utveckla hälso- och sjukvården, som vi kan skriva om eller andra angelägna ämnen som vi bör skriva om.

Välkommen till höstens nummer av Framtidens Karriär – Sjuksköterska!

Om detta kan du läsa i Framtidens Karriär – Sjuksköterska

- 4 Regionpolitikernas prioriteringar för bättre sjukvård
- 4 Sjuksköterskornas råd till landstingen
- 6 Brister i patientsäkerhet allvarligt problem
- 7 Gröna korset ökar patientsäkerhet
- 8 Hälso- och sjukvården fungerar sämre idag
- 8 Detta har försämrats i sjukvården enligt sjuksköterskorna
- 10 Tematisk organisation utgår från patienten
- 11 Gott ledarskap attraherar personal
- 12 Manifestation som vill förändra vården blev framgångsrik
- 12 Bra lön och schemaläggning viktigast vid anställning
- 13 Patienternas ord väger tungt i förbättringsarbetet
- 14 Ej tillräcklig tid för vila och återhämtning
- 16 Det behövs fler möjligheter till klinisk karriär
- 17 Vidareutbildning viktigast för kliniska karriärmöjligheter
- 18 Därför vill sjuksköterskor arbeta för bemanningsföretag
- 18 Specialistutbildning gör jobbet roligare och öppnar fler dörrar
- 19 60 procent av sjuksköterskorna kan tänka sig att bli konsult
- 19 Sjuksköterskornas råd till arbetsgivarna
- 20 Arbetsmiljö och brist på specialistsjuksköterskor allvarliga problem
- 21 Patienter och personal vinnare vid organisationsutveckling
- 22 Fler kommuner satsar på akademisk specialisttjänstgöring
- 22 Stockholm och Gotland – populäraste landstingen

Presenterade företag och organisationer

- | | | | |
|----|--|----|--|
| 23 | Karolinska Universitets-sjukhuset | 31 | Attendo |
| 24 | Region Gävleborg | 31 | Agila |
| 25 | Hallands sjukhus | 32 | Sahlgrenska universitets-sjukhuset |
| 26 | Dedicare Nurse | 33 | Stockholms Sjukhem |
| 27 | Stockholms läns sjukvårdsområde | 33 | Zest Care |
| 28 | Östra Göteborg, Göteborgs stad | 34 | Region Kronoberg |
| 29 | Akademiska sjukhuset | 35 | Ortopedavdelningen i Sundsvall, Landstinget Västernorrland |
| 29 | Rent a Nurse | 35 | Te Crea Care |
| 30 | Lycksele lasarett | 36 | Region Örebro län |
| 30 | Bemanningscentrum, Karolinska Universitets-sjukhuset | 37 | Medicinkliniken Västerås MIMA |
| | | 38 | Anycare |
| | | 39 | Thorax-Kärl, Universitets-sjukhuset i Linköping |

Framtidens Karriär – Sjuksköterska är producerad av NextMedia.

nextmedia

Tidningen finns även på:
www.sjukskoterskekarriar.se

Projektledare Niklas Engman

Skribenter Sandra Ahlqvist, Anna-Karin Andersson, Anette Bodinger, Håkan Edvardsson, Pierre Eklund, Hanna Engström, Paola Langdal, Cristina Leifland, Eva Nordin, Sofie Nylén, Annika Wihlborg

Fotografer Lasse Ahlin, Patrik Bergenstam, Gonzalo Irigoyen, Ricke Johansson, Ian Johnsson, Ellen Kindstrand, Jonas Ljungdal, Joakim Lloyd Raboff, Jonas Nimmersjö, Pia Nordlander, Pär Olert, Lasse Persson, Tobias Rygert, Pernilla Wahlman

Grafisk form Stellan Stål

Tryck BOLD Printing/DNEX Tryckeriet

Omslagsbilder Ricke Johansson, Jonas Ljungdal, Jonas Nimmersjö

Annonsförsäljning NextMedia

Frågor om innehållet besvaras av NextMedia
Tel: 08-661 07 90, E-post: info@nextmedia.se

För mer information om Framtidens Karriär – Sjuksköterska, var vänlig kontakta:

Niklas Engman
Telefon 08-661 07 90, Mobil 070-774 84 90
E-post: niklas.engman@nextmedia.se

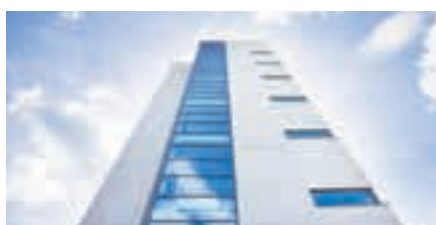
Södra Älvsborgs Sjukhus - med vårdens utveckling i fokus

Vi erbjuder dig:

- En förstärkt introduktion och handledning
- Möjligheter till kompetensutveckling, forskning, ledarskapsutveckling och specialistutbildning
- Att prova på nya specialiteter
- En modern arbetsmiljö i nya lokaler

Kontakta oss

HR-direkt
033 – 616 3200
Hr-direkt.sas@vgregion.se



Vill du veta mer om oss? Läs på www.vgregion.se/sas

Regionpolitikernas prioriteringar

Löneutveckling, betald specialistut

Framtidens Karriär – Sjuksköterska har intervjuat två ansvariga för hälso- och sjukvården i två av Sveriges största landsting/regioner för att ta reda på vilka beslut de prioriterar i förhållande till vilka beslut sjuksköterskorna prioriterar.

REGIONERNAS VIKTIGASTE BESLUT

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– De beslut som finns med på sjuksköterskornas topp fem-lista motsvarar ungefär de önskemål jag förväntade

”De beslut som finns med på sjuksköterskornas topp fem-lista motsvarar ungefär de önskemål jag förväntade mig

mig. Jag anser att högre lön och en förbättrad löneutveckling är viktig, men

vill även betona vikten av att sjuksköterskor ska kunna göra lönekarriär i den patientnära verksamheten. I dagsläget krävs ofta ett chefsuppdrag utanför den patientnära verksamheten för att sjuksköterskor ska kunna gå upp rejält i lön, men det är viktigt att samma möjligheter finns även i den patientnära verksamheten. Den generella lönespridningen bör öka bland sjuksköterskor, säger Jonas Andersson (L), ordförande i hälso- och sjukvårdsstyrelsen i Västra Götalandsregionen samt ledamot i SKL:s sjukvårdsdelegation.

AST och patientnära arbete

Möjlighet till betald specialistutbildning är ytterligare en prioriterad fråga för Jonas Andersson. I Västra Götalandsregionen erbjuder man exempelvis AST.



Jonas Andersson (L), ordförande i hälso- och sjukvårdsstyrelsen i Västra Götalandsregionen.

Foto: Wahlström Image & Design AB

– Det är viktigt att sjuksköterskor får använda sin arbetstid på ett optimalt sätt, vilket innebär att de får lägga så mycket tid som möjligt på patientnära arbete, säger Jonas Andersson.

Han anser även att en ökad del av den svenska vården bör flyttas från

sjukhusen till primärvården. I Västra Götalandsregionen satsar man därför på att stärka den patientnära primärvården och hemsjukvården.

Öka medbestämmande

– De beslut som sjuksköterskorna föreslår

Sjuksköterskornas råd till landstingen: Högre löner och personaltäthet

”Om du skulle vara ansvarig för hälso- och sjukvården i ditt landsting eller din region, vilka beslut skulle du fatta då?” Den frågan fick sjuksköterskorna av Framtidens Karriär – Sjuksköterska. Många sjuksköterskor skulle välja att fatta beslut som påverkar deras lön, arbetstid, arbetsbelastning, arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter.

RÅD TILL LANDSTINGEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Många sjuksköterskor som deltog i undersökningen skulle fatta beslut om bättre arbetsmiljö, med mer tid för patienter och återhämtning om de var ansvariga för hälso- och sjukvården i sitt landsting.

Bättre lön

Betald specialistutbildning, generella löneförhöjningar för samtliga sjukskö-

terskor, stopp för hyrpersonal och en ökad lönespridning mellan grundutbildade och specialistutbildade sjuksköterskor var andra beslut som framkom i undersökningen.

Mer tid för patienterna

Andra sjuksköterskor skulle välja att besluta om satsningar som innebär att de får fokusera på det de är utbildade för, vilket innebär mer tid för patienterna och mindre tid till administration och övriga arbetsuppgifter. Många anser också att landstingen bör vara mer rädda om de sjuksköterskor som väljer att stanna kvar på arbetsplatsen, exempelvis i form av kontinuerlig kompetensutveckling och tydliga karriärvägar.

Bättre arbetstider

Att ge personalen i vårdverksamheten ett ökat inflytande över de beslut som fattas är också ett genomgående önskemål, liksom att mer pengar tillförs vården. Relativt många sjuksköterskor anser att det behövs beslut om förändrade arbetstider och förbättrade arbetsvillkor, möjligheten att välja bort

treskift, att själv få påverka sitt schema samt sex timmars arbetsdag.

Ökad personaltäthet

Andra anser att en ökad personaltäthet som innebär att varje sjuksköterska ansvarar för färre patienter kan leda till en ökad patientsäkerhet. Somliga sjuksköterskor skulle välja att slå ihop flera landsting eller regioner, andra anser att staten bör ta över landstingens ansvar för sjukvården, medan andra anser att samarbetet mellan kommun och landsting behöver förbättras.

DE VIKTIGASTE BESLUTEN:

- **Högre lön** och bättre löneutveckling för sjuksköterskor.
- **Högre personaltäthet** i hälso- och sjukvården.
- **Mer tid för patienterna**, mindre tid för administration och övriga arbetsuppgifter.
- **Möjlighet till betald specialistutbildning**, tydliga karriärvägar.
- **Ökat inflytande**, påverka schemaläggning och tid till återhämtning.



för bättre hälso- och sjukvård: bildning och ökad tillgänglighet



Foto: Per Wilkens

trativa arbete så att mer tid kan ägnas åt patientnära arbete, säger Anna-Lena Hogerud (S), ordförande för hälso- och sjukvårdsnämnden i Region Skåne samt ledamot i SKL:s sjukvårdsdelegation.

Fler specialistutbildade

– Att arbeta aktivt med att minska bristen på vissa kategorier av specialistutbildade sjuksköterskor är ytterligare en prioriterad fråga. Det handlar dels om att öka lönerna, men även om många

” Vi vill minska sjukvårdspersonalens administrativa arbete så att mer tid kan ägnas åt patientnära arbete

andra frågor som gör regionen mer attraktiv, säger Anna-Lena Hogerud.

De viktigaste besluten att fatta för att förbättra hälso- och sjukvården är,

enligt Anna-Lena Hogerud, att öka tillgängligheten i vården samt att få ihop ekonomin. I Region Skåne har cirka 150 sjuksköterskor rekryterats i år. En skattehöjning ligger i budgetförslaget för 2017 där pengarna ska gå till att satsa mer resurser på sjukvården, men det är oklart om höjningen går igenom då Socialdemokraterna

och Miljöpartiet styr i minoritet i Skåne.

De frågor som i första hand bör samordnas nationellt är utbildnings- och kompetensförsörjningsfrågor, menar Anna-Lena Hogerud.

– Utökade medel till validering av nyanlända med vårdkompetens är exempel på en betydelsefull statlig satsning, säger hon.

JONAS VIKTIGASTE BESLUT

Jonas Anderssons viktigaste beslut för att förbättra hälso- och sjukvården:

1. Löneutveckling och karriärvägar för sjuksköterskor.
2. Möjlighet till betald specialistutbildning.
3. Mer tid för patientnära arbete, mindre tid till administration.
4. Ökad frihetsgrad för varje vårdverksamhet att själv organisera och styra sin egen verksamhet.
5. Ökade möjligheter till kontinuerlig fortbildning för all vårdpersonal.

ANNA-LENAS VIKTIGASTE BESLUT

Anna-Lena Hogeruds viktigaste beslut för att förbättra hälso- och sjukvården:

1. Att öka tillgängligheten och minska köer inom vården.
2. Utökade resurser till sjukvården.
3. Mindre tid till administration och mer tid åt det patientnära arbetet.
4. Personcentrerad vård.
5. Möjlighet för specialistutbildningar med lön och bra introduktioner för nyanställda.

går i mångt och mycket i linje med de frågor vi fokuserar på och arbetar med i Region Skåne. Att öka sjuksköterskornas medbestämmande och att introducera ett mer lyssnande ledarskap är viktiga frågor som vi arbetar aktivt med. Vi vill även minska sjukvårdspersonalens adminis-



Sjuksköterska? Då är det kanske dig vi söker.

Välkommen till en arbetsplats där du är mitt i livet och samhället. Och gör skillnad varje dag. På riktigt.

Se våra lediga tjänster på www.ltv.se/jobb

77 % av sjuksköterskorna: Brister i patientsäkerhet allvarligt problem

77 procent av sjuksköterskorna anser att brister i patientsäkerhet är ett mycket allvarligt eller allvarligt problem inom hälso- och sjukvården.

PATIENTSÄKERHET

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Från SKL:s sida har vi satsat mycket på patientsäkerhetsarbete, det har de senaste åren varit ett nationellt fokusområde. Att 77 procent av sjuksköterskorna anser att bristerna i patientsäkerhetsarbetet är allvarligt eller mycket allvarligt kan bero på att allt riskmedvetenheten generellt sett har ökat på senare år, vilket bidrar till att fler sjuksköterskor identifierar brister, säger Eva Estling, patientsäkerhetssamordnare på SKL.

Ramverk för säker vård

SKL har tagit fram ett nationellt ramverk för patientsäkerhet som tydliggör vad som behöver göras för att stärka patientsäkerheten på olika nivåer i vården.

– För att stärka patientsäkerheten i den svenska hälso- och sjukvården krävs att patienten involveras mer samt

att man arbetar mer teambaserat kring varje enskild patient. Att arbeta mer kunskapsbaserat, patientfokuserat och att vården ska vara rätt organiserad på alla nivåer är andra viktiga framgångsfaktorer, säger Eva Estling.

Belägg för sjuksköterskornas oro

– Undersökningsresultatet är en signal som tydligt indikerar att sjukvården har stora problem med patientsäkerheten. SKL:s senaste rapport tyder på att bland annat antalet vårdrelaterade infektioner och trycksador ökar. Det finns därmed belägg för sjuksköterskornas oro, säger Oili Dahl, sjuksköterska, styrelseledamot i Svensk sjuksköterskeförening, och biträdande verksamhetschef på Gastrocentrum vid Karolinska Universitetssjukhuset.

Fler specialistsjuksköterskor

Hon anser att det behövs nya initiativ för att förbättra patientsäkerheten, betonar sambandet mellan en genomgående hög kompetens och hög patientsäkerhet och efterlyser därför fler specialistutbildade sjuksköterskor i hälso- och sjukvården. Hon anser också att fler vårdenheter bör tillämpa magnetmodell-



Eva Estling, patientsäkerhetssamordnare på SKL.
Foto: Thomas Carlgren



Oili Dahl, sjuksköterska och styrelseledamot i Svensk sjuksköterskeförening.

len, som praktiserar på sjukhus i USA. Magnetmodellen karaktäriseras bland annat av att sjuksköterskornas kompetens tas tillvara, att personaltätheten är relevant och att teamarbetet fungerar.

Analys av brister

– Det behövs en omsorgsfull analys av var och hur patientsäkerheten brister och vad som bör göras. I dagsläget

saknas sjuksköterskor på de flesta ledningsnivåer i sjukvården. När omvårdnadsperspektivet inte finns representerat i ledningen ökar patientsäkerhetsriskerna. Fler sjuksköterskor på olika ledningsnivåer, en kartläggning av vilken kompetens som finns närmast patienten och att i ökad utsträckning involvera patienterna är några av de viktigaste åtgärderna, säger Oili Dahl.

SKL:S RIKTLINJER

SKL:s nationella ramverk för patientsäker vård

- Involvera patienten mer som en aktiv part
- Teambaserat arbete kring varje patient
- Kunskapsbaserat arbete
- Organisera vården rätt

Läs mer:

skl.se/halsasjukvard/patientsakerhet

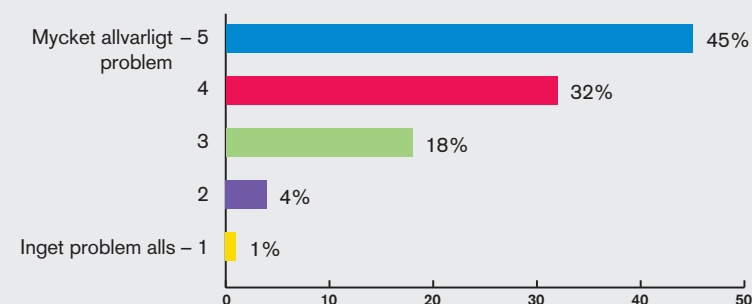
OILI DAHLS FÖRSLAG

Oili Dahls förslag för att stärka patientsäkerheten:

- Hög kompetens hos personalen
- Fler specialistutbildade sjuksköterskor
- Tillämpa magnetmodellen
- Analys av brister i patientsäkerheten och vad som bör åtgärdas
- Sjuksköterskor på alla ledningsnivåer
- Kartläggning av kompetensen närmast patienten
- Involvera patienterna

ÄR BRISTER I PATIENTSÄKERHETEN ETT PROBLEM?

Anser du att brister i patientsäkerheten är ett problem inom hälso- och sjukvården? Svara på en skala 1–5 där 1 = Inget problem alls och 5 = Mycket allvarligt problem



Dubbla din lön – maximera din frihet!

Sjuksköterskor och specialistsköterskor sökes för uppdrag i hela Sverige. Vi har kollektivavtal och erbjuder höga löner, snabba utbetalningar och full frihet.

www.nurse24.se

08-406 60 80 info@nurse24.se

NURSE24

Gröna korset ökar patientsäkerhet

Sedan den visuella metoden Gröna korset infördes har Södra Älvsborgs sjukhus kunnat skapa ett underlag för riktat systematiskt förbättringsarbete som ökar patientsäkerheten och stärker patient-säkerhetskulturen.

PATIENTSÄKERHETSARBETE

TEXT SANDRA AHLQVIST

Liksom alla andra förvaltningar arbetar Södra Älvsborgs sjukhus aktivt med en mängd olika metoder kring patientsäkerhetsarbete, avvikelshantering, risk- och händelseanalys, patientsäkerhetskultur och mycket mer. Det som utmärker sjukhuset är ett visuellt ledningssystem som tydligt visar en vilja att driva patientsäkerhetsarbetet från ledningshåll.

– Det är utifrån ett av sjukhusets fokusområden, minimera vårdskador, som vi etablerade Gröna korset. Metoden har sin grund i industrin, där den används för att belysa arbetsskador och brister i arbetsmiljön, och en av våra tidigare verksamhetschefer, Lars Rex, tog med sig idén hit efter ett studiebesök 2011. Jag fick möjligheten att utveckla och anpassa metoden för hälso- och sjukvård och vi har använt Gröna korset sedan dess, berättar

Katherina Hansson, utvecklingsledare inom patientsäkerhet vid sjukhusets utvecklingsstab.

Består av sju steg

Sedan dess införande har metoden spridit sig såväl inom regionens vårdenheter och nationellt i hela Sverige som internationellt. Enheter i såväl Brasilien och

”Det är utifrån ett av sjukhusets fokusområden, minimera vårdskador, som vi etablerade Gröna korset

Finland som Norge, Australien och Dubai har sökt kontakt för att lära sig mer.

– Metoden består av sju steg, som syftar till att dagligen identifiera risker och vårdskador i realtid. Hela processen tar sitt avstamp i dagliga, tvärprofessionella avstämningsmöten, som



Katherina Hansson, utvecklingsledare inom patientsäkerhet.



Sophia Nordström, utvecklingsledare inom patientsäkerhet.

sedan lägger grunden för ett integrerat förbättringsarbete vad gäller rutiner, kompetensutveckling och patientsäkerhetskultur, säger Sophia Nordström, utvecklingsledare inom patientsäkerhet vid sjukhusets utvecklingsstab.

Omedelbar skillnad

Både Sophia och Katherina understryker att det inte handlar om att hitta syndabockar utan om att våga prata om vad som sker för att öka sin riskmedvetenhet och införa en förbättringskultur i det dagliga arbetet.

Skillnaden för patienterna är omedelbar och nyttan i det vardagliga arbetet har blivit tydligare för varje år som går.

– Vi kan inte nog poängtera hur viktigt det är att ta hänsyn till metodens alla steg och att etablera åtgärder kring det man upptäcker. Gröna korset är win-win för alla – patient, medarbetare och organisation. De verkliga hjältarna i det här arbetet är dock SÄS alla medarbetare, då patientsäkerhetsarbete utförs av oss alla tillsammans!

Patienten först – tillsammans skapar vi den bästa vården

VÄLKOMMEN SOM SJUKSKÖTERSKA TILL FUNKTION AKUT HUDDINGE

Är du sjuksköterska och vill vara med att utveckla akutsjukvård och akut patientomhändertagande?

Vi söker dig som har ett genuint intresse av akutsjukvård som tillsammans med oss inom Funktion Akut vill utveckla den akuta vården för och med patienten.

Inom vår funktion finns möjlighet att arbeta på akutmottagning och inom slutenvård: KAVA (kirurgisk akut vård), MAVA (Medicinsk akutvård) och AVA (akutvård blandad enhet). Inom vårt uppdrag ingår även MIMA (Medicinsk intermediärvård) och AKVA (akut kortvårdsavdelning).

För att få en inblick i patienternas resa genom vården, öka vårt samarbete och din kompetens – så arbetar vi över enhetsgränser.

Tycker du det låter intressant – då kan detta vara en arbetsplats för dig!

För närmare information kontakta:

Akutmottagningen: Omvårdnadschef Tina Norling, tel: 08-585 852 59, christina.norling@karolinska.se
Vi har öppet hus på akutmottagningen den 26/10 17-18, föranmälan till Christina Norling.

AVA: Omvårdnadschef Sophie Lallét, tel: 0725-96 84 03, sophie.lallet@karolinska.se

KAVA: Omvårdnadschef Johanna Helge, tel: 08-585 893 68, johanna.helge@karolinska.se

MAVA: Christa Olovsson, tel: 08-585 831 23, christa.olvsson@karolinska.se

Annonserna finns på: www.jobbs.ll.se

Välkommen med din ansökan!

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset



72 procent av sjuksköterskorna: Sjuk

72 procent av sjuksköterskorna anser att hälso- och sjukvården fungerar sämre idag än för tio år sedan. Vi intervjuar Sineva Ribeiro, ordförande i Vårdförbundet och Anna Starbrink, hälso- och sjukvårdslandstingsråd i Stockholms läns landsting, om hur hälso- och sjukvården ska bli bättre.

HUR SKA VÅRDEN FÖRBÄTTRAS?

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Jag håller definitivt med sjuksköterskorna angående de faktorer som gjort vården sämre det senaste decenniet. En sak som sjuksköterskorna inte

”Sverige ligger långt efter övriga Norden vad gäller andelen specialistutbildade sjuksköterskor

lyft fram är att det i dagsläget hörs fler patient- och anhörigberättelser än någonsin tidigare, inte minst i media. Genom att dela med sig av sina egna historier larmar patienter och anhö-

riga kring vad som inte står rätt till i vården. Det stärker sjuksköterskornas egna farhågor vad gäller patientsäkerhet, säger Vårdförbundets ordförande Sineva Ribeiro.

Förbättra arbetsvillkoren

– En ofrånkomlig fråga i arbetet med att komma tillrätta med problemen i vården är att se över sjuksköterskornas arbetsvillkor. Arbetstider, tid för återhämtning och att minska andelen arbetstidsavtal som kombinerar dag, kväll och nattarbete är exempel på faktorer som behöver ses över för att arbetsvillkoren ska bli mer attraktiva. Sjuksköterskornas lönespridning och livslöneutveckling behöver också förbättras avsevärt, säger Sineva Ribeiro.

Öka andelen specialistutbildade

Ytterligare en prioriterad fråga är, enligt Sineva Ribeiro, att öka ande-



Sineva Ribeiro, ordförande Vårdförbundet.



Anna Starbrink (L), hälso- och sjukvårdslandstingsråd i Stockholms läns landsting.

len specialistutbildade sjuksköterskor.

– Andelen specialistutbildade sjuksköterskor har aldrig varit färre än idag. Sverige ligger långt efter övriga Norden vad gäller andelen specialistutbildade sjuksköterskor. Konsekventa satsningar som ökar andelen specialistutbildade är helt nödvändiga

för framtidens vård, säger Sineva Ribeiro.

Använda hela sin kompetens

– Sjuksköterskornas upplevelse av hur hälso- och sjukvården fungerar måste vi alltid ta på allvar. Lars Stiernstedts utredning om effektivare vård visar att åtta av tio sjuksköterskor delvis ägnar sig åt enk-

Detta har försämrats i sjukvården: Lägre bemanning och fler arbetsuppgifter

72 procent av sjuksköterskorna anser att hälso- och sjukvården fungerar sämre idag än för tio år sedan. På frågan vad som fungerar sämre i sjukvården idag svarade många att bristen på vårdplatser har ökat, att bemanningen är lägre och att sjuksköterskor förväntas utföra fler arbetsuppgifter. En ökad administrativ börda, mindre tid för patienter och sämre kontinuitet hör också till de vanligaste svaren.

VÅRDENS UTVECKLING

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Många sjuksköterskor som deltog i undersökningen anser att fler multisjuka äldre patienter samt att patienterna som vårdas överlag är sjukare än tidigare innebär en ökad vårdtyngd samt mer ansvar och fler patienter per sjuksköterska. Många tycker också att arbetsmiljön för sjuksköterskor försämrats det senaste decenniet med mer stress.

Försämrad kontinuitet

Många nämner också en försämrad kontinuitet i verksamheten, till följd av att många erfarna sjuksköterskor säger

upp sig eller byter jobb oftare, samt mer inhyrd personal, vilket leder till försämrad kvalitet.

Försämrade arbetstider, obefintlig lönestege och mindre tid till raster;

”Många tycker att arbetsmiljön för sjuksköterskor försämrats det senaste decenniet med mer stress

för lite tid och därmed sämre förutsättningar att ge professionell vård är återkommande svar i undersökningen,

liksom sämre kontinuitet för patienterna, vilket bland annat innebär mindre möjlighet för patienten att få träffa samma läkare vid varje enskilt besök. Somliga anser att privatiseringen och ett ökat antal vårdaktörer har bidragit till att tillgängligheten och kontinuiteten har försämrats.

Färre specialistsjuksköterskor

Färre specialistsjuksköterskor, fler nyutbildade sjuksköterskor som blir utbrända efter ett par år och fler nyanställda sjuksköterskor eftersom många erfarna säger upp sig är några av de försämringar som många sjuksköterskor i undersökningen ger uttryck för.

Mer administration

Mer dokumentationskrav med it-system som inte är byggda för att underlätta det dagliga arbetet samt att administrationen tar för mycket tid från patientkontakterna är också något många kan skriva under på. Somliga upplever även att förutsättningarna för att bedriva en patientsäker vård har minskat till följd av ökad arbetsbelastning, och små marginaler i bemanningen ställer till problem om en sjuksköterska är borta från jobbet. Andra anser att sjukvården blivit mer specialiserad, vilket innebär att det holistiska perspektivet på patientens hälsa försvunnit.

FUNGERAR SÄMRE I SJUKVÅRDEN IDAG:

1. Mer ansvar, fler arbetsuppgifter och fler patienter per sjuksköterska.
2. Försämrad kontinuitet. Fler nyanställda sjuksköterskor och mindre samlad erfarenhet.
3. Färre vårdplatser och ökad arbetsbelastning.
4. Försämrad arbetsmiljö och mer stress.
5. Lägre bemanning och sämre förutsättningar för att driva en patientsäker vård.

vården fungerar sämre än för tio år sedan

läre arbetsuppgifter som vårdbiträden eller undersköterskor skulle kunna utföra. Det innebär att många sjuksköterskor inte får använda hela sin kompetens. En

”En nyckelfråga i framtidens sjukvård är just att fler sjuksköterskor får utlopp för hela sin kompetens

nyckelfråga i framtidens sjukvård är just att fler sjuksköterskor får utlopp för hela

sin kompetens, säger Anna Starbrink (L), hälso- och sjukvårdslandstingsråd i Stockholms läns landsting.

Hon anser att hälso- och sjukvården överlag behöver se över arbetsfördelningen mellan olika yrkesgrupper, så att sjuksköterskor får det stöd de behöver från undersköterskor och vårdbiträden och därmed kan ägna sig fullt ut åt omvårdnad.

Ökade löneskillnader behövs

– I grund och botten så är det positivt att sjuksköterskor har fler arbetsgivare att välja mellan idag jämfört med för tio år sedan. Det skapar en sund kon-

kurrens mellan arbetsgivarna som kan bidra till sjuksköterskornas professionella utveckling. För att förbättra vården krävs även att löneskillnaderna blir större. Specialistutbildning ska verkligen löna sig och vi planerar en lönesatsning liknande förstelärarreformen i skolan, säger Anna Starbrink.

Hon betonar vikten av effektiva och moderna it-system i vården. Stockholms läns landsting genomför därför, tillsammans med Västra Götalandsregionen och Region Skåne, en gemensam satsning på ett nytt it-system. Anna Starbrink anser att fler landsting och regioner bör göra detsamma.

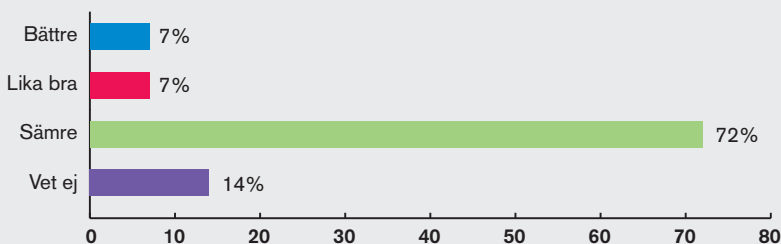
ANNAS VIKTIGASTE FÖRSLAG

Anna Starbrinks viktigaste förslag till förbättrad hälso- och sjukvård:

1. Frigör sjuksköterskeresurser genom att avlasta sjuksköterskor och fullt ut låta dem fokusera på omvårdnad.
2. Digitalisering av sjukvården, bland annat i form av effektivare it-system.
3. En schysst löneutveckling. Det ska löna sig att utveckla och utbilda sig själv, men även att bidra till verksamhetens utveckling.

FUNGERAR HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN BÄTTRE ELLER SÄMRE IDAG?

Anser du att hälso- och sjukvården fungerar bättre eller sämre idag än för tio år sedan?



SINEVAS VIKTIGASTE FÖRSLAG

Sineva Ribeiros viktigaste förslag till förbättrad hälso- och sjukvård:

1. Öka andelen specialistutbildade sjuksköterskor. Det bidrar till att försörja vården med rätt kompetens, att specialistutbildade får fler kompetenta kollegor samt att vården klarar av framtidens utmaningar. Här är AST ett avgörande initiativ.
2. Förbättra sjuksköterskornas arbetsvillkor. Ordentligt med tid för återhämtning, en förbättrad löneutveckling som får fler att vilja stanna kvar i yrket, attraktiva arbetstidsavtal och lagom mycket ansvar per sjuksköterska är några avgörande faktorer.
3. Omställning till en personcentrerad vård. En personcentrerad vård som utgår från patienten och baseras på patientens behov och resa genom vårdkedjan är helt nödvändig för att vi ska klara av att möta utmaningarna i framtidens vård på ett effektivt sätt.

Du som vill jobba som skolsköterska, hör av dig till oss!

info@skolpool.se eller ring 046-389 222

Alla borde ha en SkolPoolare!

SkolPool söker dig som är utbildad Barnsjuksköterska, Distriktssköterska eller utbildad Skolsköterska, eller du som genomgår din specialistutbildning. Du har gediget kunnande och en trygg personlighet.

Våra skolsköterskor arbetar i allt från små friskolor till kommuner och stora utbildningsorganisationer. SkolPools vårdgivarorganisation är mycket omtyckt och erbjuder ett stort kunnande, välutvecklat metodstöd med tydliga rutiner. Du erbjuds ett omväxlande och socialt arbete med stor frihet. Du får en marknadsmässigt bra lön, trygga förmåner såsom friskvårdsbidrag och pensionssparande. SkolPool är kollektivanslutet.

Läs mer om SkolPool och våra lediga tjänster på www.skolpool.se

SkolPool är den största privata arbetsgivaren inom medicinsk elevhälsa!



SkolPool Sverige
www.skolpool.se

SKOLPOOL FINNS BLAND ANNAT PÅ FÖLJANDE ORTER

STOCKHOLM • GÖTEBORG • MALMÖ • BANDHAGEN • BORLÄNGE • BORÅS • BOTKYRKA • BROMMA • ESKILSTUNA • ESLÖV • FALUN • GÄVLE • JÖNKÖPING
KÄVLINGE • HELSINGBORG • JÄRNA • KALMAR • KARLSHAMN • KATRINEHOLM • KISTA • KRISTIANSTAD • LANDSKRONA • LIDINGÖ • LINKÖPING • LUND
LOMMA • NACKA • NYKÖPING • NYNÄSHAMN • RONNEBY • RÖNNINGE • SIGTUNA • SOLNA • SKARPNÄCK • SKÖVDE • SOLLENTUNA • SPÅNGA • SUNDSVALL
SVALÖV • SÖDERTÄLJE • TRELLEBORG • TYRESÖ • TÄBY • UMEÅ • UPPLANDS VÄSBY • UPPSALA • VÄRMDÖ • VÄSTERÅS • VÄXJÖ • YSTAD • ÅKERSBERGA
ÄLMHULT • ÄNGELHOLM • ÖREBRO • ÖRKELLJUNGA

Tematisk organisation utgår från patientens väg genom vården

Under 2016 och 2017 implementerar Karolinska Universitetssjukhuset en ny verksamhetsmodell som indelas i teman och vårdövergripande funktioner. Den nya verksamhetsmodellen, som utgår från patientens väg genom vården, implementeras på hela Karolinska Universitetssjukhuset i Solna och Huddinge.

TEMATISK ORGANISATION

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– När vår nya sjukhusdirektör tillträdde identifierades tre övergripande utmaningar, däribland en ökad fragmentisering, vilket innebär att stuprör skapas mellan olika specialiteter och vårdgivare. Det leder till brist på helhetssyn i vården. Vi ser även stora skillnader i behandlingsmetoder och

”En målsättning är att de tematiska vårdteamen ska bidra till smidigare patientflöden

vårdresultat. För att kunna möta dessa utmaningar och ge den bästa vården genomför vi den tematiska organisationsförändringen, säger Anna Göjeryd Ulander, chef för strategisk styrning och stöd på Karolinska Universitetssjukhuset.

All verksamhet på Karolinska Universitetssjukhuset kommer att organiseras utifrån teman samt ett antal vårdövergripande funktioner. Ett av temavårdens främsta syfte är att placera patientens samlade behov i centrum samt att inkludera och skapa mervärde för patienten.

Smidigare patientflöden

– En målsättning är att de tematiska vårdteamen ska bidra till smidigare

patientflöden där det tydligt framgår vem som har övergripande ansvar för respektive patient. Varje tema indelas i ett antal patientområden med tydlig gemensam vård-, forsknings- och utbildningslogik. Ett patientområde är i sin tur indelat i patientflöden, där patienterna med liknande diagnoser samlas, säger Ellen Gustavsson Segerhag, omvårdnadschef inom tema Hjärta och Kärl på Karolinska Universitetssjukhuset.

Karolinska Universitetssjukhuset kommer alltså i framtiden att delas in i sju teman: Barn och kvinnosjukvård, Hjärta och kärl, Neuro, Cancer, Trauma och reparativ medicin, Inflammation och infektion samt Åldrande. De temaöverskridande funktionerna kommer att fungera som en gemensam resurs för samtliga teman. Bland de funktioner som planeras återfinns Hälsoprofessioner, Bild och funktion samt Karolinska Universitetslaboratoriet.

Samverkan mellan olika yrken

– Vi bygger upp den nya verksamhetsmodellen i samverkan med Karolinska Institutet, vilket innebär att kopplingen mellan vården och forskningen blir starkare än tidigare. Modellen ska även gynna samverkan eftersom olika yrkesgrupper och specialister samlas kring en patientgrupp. Det ska också bli lättare att följa upp resultatet av en behandling eller av patientens upplevelse av sin vård, säger Ellen Gustavsson Segerhag.

Den fysiska utformningen av Nya Karolinska i Solna, med sin rumsliga placering och närhet till viktiga funk-



Ellen Gustavsson Segerhag, omvårdnadschef inom tema Hjärta och kärl och Anna Göjeryd Ulander, chef för strategisk styrning och stöd på Karolinska Universitetssjukhuset.

tioner som exempelvis intensivvård och operation, underlättar introduktionen av den temabaserade verksamhetsmodellen.

Nya möjligheter

– Vår nya verksamhetsmodell öppnar nya möjligheter för sjuksköterskor. Vi blir en stor vårdenhet för hela temat som delas på Solna och Huddinge. Då blir det bland annat lättare att fokusera på en specifik patientgrupp om man så

önskar. Sjuksköterskor som vill lära sig hela bredden i ett visst tema har istället möjlighet att arbeta med samtliga patientkategorier inom temat. Vi har även introducerat en ny tjänst, omvårdnadsansvarig, som kommer att vara knuten till varje tema. Varje patientflöde har dessutom en ledningsgrupp bestående av ett interdisciplinärt team knutet till sig, där sjuksköterskerekreteranter alltid ingår, säger Ellen Gustavsson Segerhag.

Vi hyr ut sjuksköterskor till kommun, landsting och privat vårdverksamhet sedan år 2000



Ann-Charlotte Deivard, VD.

Hej det är jag som är Ann-Charlotte på AnnSam!

Är du sjuksköterska och vill arbeta för ett riktigt personligt bemanningsföretag? Då är vi företaget för dig! Vi söker konsulter för uppdrag över hela Sverige. Maila ditt CV redan idag, vi tar hand om dig!

Hos oss får du:

- Personlig service och omtanke
- Konkurrenskraftig lön
- 14 dagarslön
- Försäkring och tjänstepensionslösning
- Garantianställning
- Rekryteringsbonus
- Friskvårdsbidrag
- Arbetar du på annan ort står vi för boendet

Gilla oss på facebook!



ANNSAM AB riktigt personlig vårbemanning

www.annsams.se • 016-551 24 50 • info@annsams.se

Gott ledarskap attraherar personal

En svensk avhandling har visat sig samstämmig med internationell forskning kring vilka faktorer som är viktiga för att sjuksköterskor ska stanna i sina arbeten och lyfter dessutom ytterligare faktorer av vikt för att hälso- och sjukvården ska kunna behålla sin personal.

ATTRAKTIVT ARBETE

TEXT SANDRA AHLQVIST

Forskaren bakom avhandlingen "Attraktivt arbete – specialistsjuksköterskors och undersköterskors arbete på operationsavdelningar, samt faktorer som gör arbetet attraktivt" har över 30 års erfarenhet av rollen som sjuksköterska, men arbetar idag som studierektor för sjuksköterskornas verksamhetsförlagda utbildning i Region Gävleborg. För Catrine Björn väcktes intresset för arbetsmiljöfrågor och vetenskapsteori då hon studerade till operationssjuksköterska och det låg senare till grund för valet av ämne för sin doktorsavhandling.

– Under min specialistutbildning och då jag skrev mina C- och D-uppsatser arbetade jag extra som hyrsjuksköterska och det som stod smärtsamt tydligt var den stora brist som finns på sjuksköterskor, både här i Sverige och internationellt. Samtidigt var det svårt att få grepp om vilka faktorer som gjorde att personalen stannade eller valde att sluta, något jag tyckte var både spännande och intressant och dessutom inte särskilt utforskat ännu.

Ledarskap en kärnfråga

Under tiden Catrine Björn arbetade med sin forskning publicerades flera internationella studier som var sam-



Catrine Björn, studierektor för sjuksköterskornas verksamhetsförlagda utbildning i Region Gävleborg.

stämmiga med hennes egna resultat och kombinerat pekade de alla på en handfull centrala faktorer för att skapa ett attraktivt arbete.

– Den viktigaste komponenten för att få personalen att stanna kvar är ett gott ledarskap. Ett gott ledarskap

”Det som stod smärtsamt tydligt var den stora brist som finns på sjuksköterskor

innebär att ha en god kommunikation, ställa lämpliga och relevanta krav, ge uppmuntran och ha förtroende för sina anställda. Att ha goda relationer med sina arbetskamrater är också mycket viktigt för att man ska stanna i sitt ar-

bete. Att känna att arbetet har status, det vill säga att kunna vara stolt över sitt arbete och känna att man gör ett bra jobb, vilket inkluderar att ha rätt kompetens, att vara efterfrågad, få utvecklas och ha inflytande spelar också oerhört stor roll.

Diskrepans i upplevelser

Catrine Björn undersökte också vilka aspekter som på ett konkret sätt gjorde arbetet mer attraktivt och i synnerhet hur det stämde överens med sjuksköterskornas upplevelse av sitt dåvarande arbete. Störst skillnad fann hon föga överraskande inom lönevillkoren.

– Lönen skattades viktig för arbetets attraktivitet, liksom hur organisationen och den fysiska arbetsmiljön såg ut, däremot skattades man lägre hur dessa faktorer stämde med det nuvarande arbetet.

Uppmanar till handling

Catrine Björn betonar att det inte finns några snabba lösningar på problemet med personalbrist. Det består av många faktorer och det är viktigt att låta insatserna ta tid så att man kan gå till grunden med problemet. Hon har dock ett mycket konkret råd att ge:

– Sluta prata och börja agera. Den första reaktionen är alltid att granska och utvärdera, men det kan man faktiskt hoppa över. Idag finns det så mycket kunskap om ledarskap, relationer och status att det bästa man kan göra är att gå direkt på att skapa en långsiktig plan. Förbättra och fokusera på ledarskapsfrågan som ett första steg så kommer förutsättningarna för flera av de andra faktorerna att förändras på köpet, avslutar hon.

Specialistsjuksköterskeprogram, 60 hp

- akutsjukvård
- ambulanssjukvård
- demensvård
- gastrointestinal endoskopi
- hjärtsjukvård
- palliativ vård

Läs mer på www.shh.se/utbildningar | info@shh.se



SOPHIA HEMMET
HÖGSKOLA

Manifestation som vill förändra vården blev framgångsrik

Den 4 september arrangerades manifestationen "Slut på rean – en annan vård är möjlig!" Drygt 10 000 vårdpersonal, patienter och anhöriga deltog i manifestationen, som arrangerades på 26 orter från Luleå i norr till Trelleborg i söder. Manifestationen var en framgång, inte minst med tanke på att den uppmärksammades flitigt i media och av politiker.

VÅRDMANIFESTATION

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Bakgrunden till manifestationen är att vi är tre sjuksköterskor som arbetat länge har tröttnat på att hälso- och sjukvården utvecklas åt fel håll. Vi sammankallade därför till en manifestation där vi framförde våra önskemål på hur hälso- och sjukvården bör förändras.

Uppslutningen på 26 orter var verkligen över förväntan. Helt fantastiskt! Att närmare 10 000 deltagare kom var också bra, men samtidigt finns många tusentals fler sjuksköterskor som är missnöjda över vårdssituationen, och i framtiden behövs deras medverkan också för att få ännu större

en förändring till det bättre, säger Lotta Dickman, som arbetat som sjuksköterska i tjugofem år, varav de senaste åren som intensivvårdssjuksköterska på Karolinska universitetssjukhuset och Södersjukhuset i Stockholm.

Vill få bort tystnadskulturen

Manifestationen genererade mycket uppmärksamhet i media, initiativtagarna medverkade bland annat i morgonprogrammen i TV4 och SVT, där de debatterade sjukvården med Anders Henriksson, styrelseledamot i SKL.



Lotta Dickman, intensivvårdssjuksköterska.

Manifestationen driver bland annat frågor som en adekvat löneutveckling under hela karriären, färre patienter per sjuksköterska i akutsjukvården, tillräck-

lig tid för återhämtning vid natt- och skiftarbete samt att tystnadskulturen i hälso- och sjukvården ska brytas. En särskild arbetsgrupp i nätverket fokuserar på att uppmärksamma politiker på att medarbetare som uppmärksammar missförhållanden i hälso- och sjukvården ofta utsätts för repressalier.

Planerar hearing i riksdagen

– En av våra viktigaste målsättningar var just att få diskutera dessa frågor



med hälso- och sjukvårdens beslutsfattare på högsta nivå. Vi är därför mycket nöjda med debatterna i tv och fortsätter dialogen med dem under hösten. Vi planerar bland annat att arrangera en hearing i riksdagen, säger Lotta Dickman.

Hon har ännu inte märkt av några direkta effekter av manifestationen, men tillägger att det bara har gått fyra veckor sedan den ägde rum och att det rör sig om ett förändringsarbete som tar tid. Dock får det inte ta för lång tid

eftersom sjukvården befinner sig i en allvarlig utförsbacke.

– Läkarförbundet och Vårdförbundet är också med och driver våra frågor, men vi fyller en viktig kompletterande funktion eftersom vi är ett oberoende nätverk som även bjuder in patienter och anhöriga. Vi är jättenöjda med den uppslutning vi fick runtom i landet, manifestationerna i hela Sverige möjliggjordes av vårt ovärderliga nätverk av eldsjälarna som är en mycket viktig resurs i vårt fortsatta arbete, säger Lotta Dickman.

MANIFESTATIONENS PRIORITERINGAR:

- Att placera sjukvårdsfrågan högst upp på politikernas agendor
- Lika och jämlik vård för alla
- Att stängda vårdplatser ska öppnas
- En hållbar arbetsmiljö för alla vårdprofessioner
- Adekvat löneutveckling under hela yrkeslivet
- Tillräcklig med tid för återhämtning vid natt- och skiftarbete
- Bryta tystnadskulturen i hälso- och sjukvården

”Vi är jättenöjda med den uppslutning vi fick runtom i landet

tyngd bakom våra krav. Sjuksköterskor måste våga ta ställning när det kommer till konkreta handlingar för att vi ska få

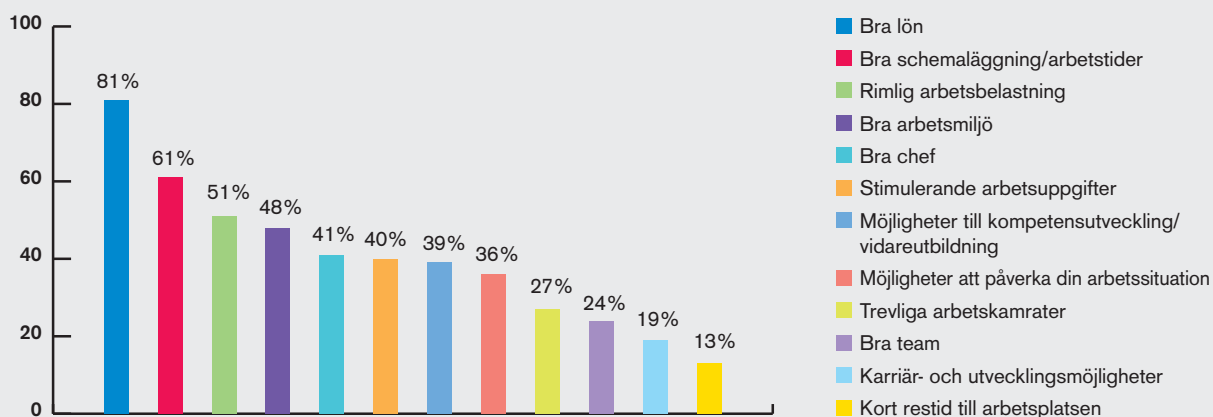
Bra lön och schemaläggning viktigast

Bra lön, schemaläggning/ arbetstider, rimlig arbetsbelastning och bra arbetsmiljö. Det är de faktorerna som sjuksköterskor tycker är viktigast för att tacka ja till ett jobberbjudande från en arbetsgivare.

Sedan följer en bra chef, stimulerande arbetsuppgifter, möjligheter till kompetensutveckling och vidareutbildning samt möjligheter att påverka sin arbets-situation.

VILKA AV FAKTORER ÄR VIKTIGAST FÖR ATT DU SKALL TACKA JA?

Vilka av följande faktorer är viktigast för att du skall tacka ja till ett jobberbjudande från en arbetsgivare?



Patienternas ord väger tungt i förbättringsarbetet

Vad händer om vårdpersonal och patienter med närstående tillsammans förbättrar vården? Den frågan ställer sig Susanne Gustavsson i sin avhandling "Patient involvement in quality improvement" som lades fram tidigare i år.

INVOLVERA PATIENTEN

TEXT PAOLA LANGDAL

– Hälso- och sjukvården har allt att vinna på att involvera patienterna i förbättringsarbetet, säger Susanne Gustavsson som sedan 2011 är chefsjuksköterska på Skaraborgs sjukhus där

”Jag hoppas att min forskning ska kunna bidra till en utvecklad syn på patientens roll i vården

sköterska på Skaraborgs sjukhus där hon också genomförde aktionsstudien i två förbättringsprojekt, dels på neonatalvården och dels barn med diabetes.

– Genom att involvera patienter och anhöriga i förbättringsarbetet upplevde vårdpersonalen att samarbetet mellan vårdavdelningarna stärktes. Vidare att man fick en bättre kontakt med patienterna, vilket är jätteviktigt för att skapa en säker och effektiv vård, säger hon.

Andra positiva effekter var att maktfördelningen mellan vårdtagare och vårdgivare jämnades ut och att känslig information kunde nås.

– Det kunde gälla allt från enklare saker som att skaffa bättre sängar till föräldrarna på avdelningarna, till mer komplexa problem som önskemål om ett samarbete mellan vårdavdelningarna.

Metod från Storbritannien

Frågan om hur vården kan bli bättre för patienterna har engagerat Susanne

Gustavsson länge. När hon arbetade som barnmorska var hon även kvalitetsutvecklare och sedan 2009 har hon kombinerat sin ordinarie tjänst som chefsjuksköterska med doktorsstudier på avdelningen för industriell kvalitetsutveckling vid Chalmers tekniska högskola.

Det var under ett studiebesök på ett sjukhus i England som hon fick upp ögonen för modellen Experience-based co-design (4-stegsmodellen) som hon inspirerades av.

– Sjukhuset hade provat att bjuda in patienter och anhöriga för att lyssna till deras erfarenheter, och framgångsrikt genomfört förbättringsarbeten. Jag kände genast att det var något som jag ville prova här hemma, säger hon.

Stora utmaningar för framtiden

I framtiden hoppas Susanne Gustavsson att hennes forskning ska kunna ge kunskap och inspiration till fortsatta förbättringsarbeten inom hälso- och sjukvård. Speciellt som vården står inför nya utmaningar när den äldre befolkningen ökar.



Susanne Gustavsson, chefsjuksköterska på Skaraborgs sjukhus.
Foto: Anna-Lena Lundqvist

– Jag hoppas att min forskning ska kunna bidra till en utvecklad syn på patientens roll i vården, och som är utformad att kunna förbättra hälsan tillsammans, avslutar hon.

Utbilda dig till specialistsjuksköterska!

Uppsala universitet erbjuder flera olika inriktningar med start varje höst!

Specialistsjuksköterskeprogrammet är för dig som vill fördjupa dina kunskaper och självständigt ansvara för patientens omvårdnad vid olika tillstånd inom såväl sluten som öppen vård.

Programmets nio inriktningar, där några ges på halvfart, har delvis ett gemensamt innehåll. Tillsammans med andra inriktningar läser du bland annat vårdvetenskaplig teori och metod. I kombination med detta innehåll läser du kurser inom ditt valda specialistområde.

Inriktningar vid Uppsala universitet

Ambulanssjukvård
Anestesisjukvård
Diabetesvård
Distriktssköterska
Hälso- och sjukvård för barn och ungdom

Intensivvård
Kirurgisk vård
Operationssjukvård
Psykiatrisk vård



89 procent av sjuksköterskorna: Ej tillräcklig tid för vila och återhämtning

89 procent av sjuksköterskorna som arbetar blandad dag/kväll/natt har inte tillräckligt med tid för vila och återhämtning vid nattarbete. Det är resultatet av Framtidens Karriär – Sjuksköterskas undersökning som genomfördes 16–20 september 2016.

VILA VID NATTARBETE

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Barbara El Hakim, som varit sjuksköterska i åtta år och de senaste fyra åren på kirurgavdelningen på Skaraborgs sjukhus i Skövde, är en av många sjuksköterskor som arbetar treskift, dag/kväll/natt, som är obligatoriskt för samtliga sjuksköterskor på kirurg.

Trötthet ökar risken för fel

– Jag är definitivt inte förvånad över att 89 procent av de treskiftsarbetande sjuksköterskorna inte har tillräcklig tid

”Att ständigt varva dag-, kvälls och nattarbete är slitsamt på många sätt

för återhämtning. Att ständigt varva dag-, kvälls- och nattarbete är slitsamt på många sätt, säger Barbara El Hakim.

Hon upplever ofta att hon ofta är väldigt trött efter ett arbetspass och därför inte orkar med några fritidsaktiviteter.

– Sjuksköterskor har ett ansvarsfullt arbete som kräver att vi tar många avgörande beslut. Med treskiftsscheman är många av oss tyvärr inte lika skärpta på jobbet som vi skulle vilja vara. Det gör att jag ofta är rädd att ha



Annelie Söderberg, förhandlingschef på Vårdförbundet.
Foto: Ulf Huett

gjort misstag eller att jag glömt något under mitt arbetspass, säger Barbara El Hakim.

Bör synas i lönekuvertet

Hon tycker att sjukvården borde testa den arbetsmodell som många skiftarbetare i industrin tillämpar, nämligen att man arbetar natt i en vecka, dag i en vecka och därefter kväll i en vecka. Sex timmars arbetspass och möjligheten att själv få välja om man vill jobba dag, kväll eller natt är andra förändringar som Barbara El Hakim gärna ser.

– Jag anser också att sjuksköterskor som arbetar treskift ska få mer betalt när de har obehagliga arbetstider. Det

”Ett centralt avtal fungerar som en trygghet för de sjuksköterskor som arbetar natt

ska synas i lönekuvertet när man ständigt tvingas anpassa sin dygnsrytm utifrån schemalaggningen, annars riskerar många sjuksköterskor som tvingas arbeta treskift att byta jobb, säger hon.

Centralt avtal saknas

– Att många nattarbetande sjuksköterskor inte får tillräckligt med tid till återhämtning är tyvärr ett välkänt problem som till stor del beror på att det i dagsläget saknas ett centralt avtal kring vila vid nattarbete mellan Vårdförbundet och SKL. I stället tillämpas lokala avtal, vilket gör att villkoren för vila och återhämtning mellan arbetspassen varierar mycket, även mellan olika vårdavdelningar på samma sjukhus, säger Annelie Söderberg, förhandlingschef på Vårdförbundet.



Niclas Lindahl, förhandlingschef på SKL.
Foto: Ulf Huett

Hon anser att tillräcklig dygnsvila är viktigt ur flera perspektiv. Treskiftsarbetande sjuksköterskor som ständigt tvingas lägga om sin dygnsrytm minskar ofta sin koncentrationsförmåga och förmågan att hålla sig alert på jobbet. Det kan i sin tur påverka patient-säkerheten. Forskning visar också att en skiftande dygnsrytm kan ha negativa effekter på hälsan.

– Ett centralt avtal fungerar som en grundplåt och en trygghet för de sjuksköterskor som arbetar natt, säger Annelie Söderberg.

Inte överraskande

– Det är inte överraskande att det finns sjuksköterskor som arbetar natt och som inte anser sig ha tillräcklig tid för återhämtning mellan arbetspassen, säger Niclas Lindahl, förhandlingschef på SKL.

Ett viktigt skäl till att sjuksköterskor som arbetar natt bör få tillräcklig

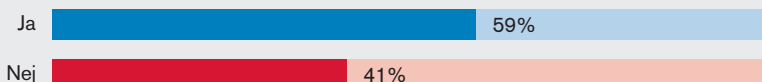
tid för återhämtning är, enligt Niclas Lindahl, att risken för misstag i arbetet ökar när man är trött och när arbetspassen är långa.

– En faktor som kan ge fler sjuksköterskor den återhämtning de behöver är att arbetsgivaren blir mer uppmärksam

”Arbetsgivaren kan bli mer uppmärksam på att man får tillräcklig tid för dygnsvila

på att man får tillräcklig tid för dygnsvila i samband med schemalaggningen samt att man, om möjligt, kortar ner långa arbetspass. Schemaläggare bör också undvika komprimerad arbetstid, alltså alltför många arbetsdagar i följd utan ledighet, säger Niclas Lindahl. ■

HÄNDER DET ATT DU ARBETAR BLANDAD DAG/KVÄLL/NATT?



De som svarat att de arbetar blandad dag/kväll/natt har fått nedanstående följdfråga.

TILLRÄCKLIG MED TID FÖR VILA OCH ÅTERHÄMTNING VID NATTARBETE?

Anser du att sjuksköterskor som arbetar blandad dag/kväll/natt har tillräcklig med tid för vila och återhämtning vid nattarbete?



Barbara El Hakim, sjuksköterska på kirurgavdelningen på Skaraborgs sjukhus i Skövde.



Har du brist på sjuksköterskor så har vi lösningen. Skicka oss ett mejl med dina önskemål till info@zestcare.se. Vi matchar dina behov mot våra kvalitetssäkrade sjuksköterskor. Du får svar med offert samma dag och kan oftast ha en sjuksköterska på plats inom 24 timmar. 97% av våra uppdragsgivare vill att samma sjuksköterska ska komma tillbaka. 99% rekommenderar oss till kollegor som är i behov av sjuksköterskor. Vi har fått utmärkelsen Sveriges bästa arbetsgivare två år i rad i Universums nationella granskning där våra sjuksköterskor röstat fram oss.



68 procent av sjuksköterskorna: Behövs fler möjligheter till klinisk karriär

68 procent av sjuksköterskorna anser inte att det finns tillräckliga möjligheter att göra klinisk karriär. Möjligheterna till klinisk karriär behöver således förbättras.

KLINISK KARRIÄR

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Jag har förståelse för att 68 procent av sjuksköterskorna inte anser att det finns tillräckliga möjligheter att göra klinisk karriär. En orsak kan vara otydliga karriärvägar. Det är lättare att uppfatta karriärvägar om man väljer att bli chef eller vidareutbilda sig till lärare i vårdämnen och därmed lämna den kliniska verksamheten, säger Gunilla Length Persson, som är specialistsjuksköterska och numera strateg på koncernstab HR i Västra Götalandsregionen.

”Tyvärr underskattas värdet av erfarenhet och kompetens ofta i den kliniska verksamheten

– Det bästa sättet att öka andelen specialistutbildade sjuksköterskor är att erbjuda dem finansiellt stöd för sin vidareutbildning. Jag tror också mycket på att tillämpa konkreta beräkningssystem för löneutvecklingen. I Västra Götalandsregionen har vi även som målsättning att erbjuda samtliga specialistutbildade sjuksköterskor en specialisttjänst inom ett halvår efter slutförd utbildning, säger Gunilla Length Persson.



Gunilla Length Persson, specialistsjuksköterska och strateg i Västra Götalandsregionen.



Jani Stjernström, förbundsstyrelseledamot i Vårdförbundet.

Hon betraktar karriärutvecklingsmodeller för sjuksköterskor i klinisk tjänst som ett viktigt verktyg för att synliggöra karriärvägar i samband med löne- och utvecklingssamtal. En karriärutvecklingsmodell tydliggör också arbetsgivarens erbjudande och karriärvägar för sjuksköterskor som vill satsa på en klinisk karriär och det patientnära arbetet.

Kompetens underskattas

– Min erfarenhet är att få sjuksköterskor med specialistkompetens och lång erfarenhet får använda hela sin kunskap och erfarenhet. Många arbetsgivare saknar en plan för att tillvarata sjuksköterskornas befintliga kompetens, vilket innebär att de som vill göra klinisk karriär sällan har en möjlighet att visa vad de går för. Tyvärr underskattas värdet av erfarenhet och kompetens ofta i den kliniska verksamheten, säger Jani Stjernström, som tidigare arbetat som specialistsjuksköterska inom anestesi och intensivvård och numera är förbundsstyrelseledamot i Vårdförbundet.

Arbetsgivare som låter specialister och erfarna sjuksköterskor få utlopp för sin kompetens har ofta lägre personalomsättning. Patienterna gagnas genom att de får tillgång till mer specialistkompetens och sjuksköterskorna får en tydlig signal från arbetsgivarna

som visar att de är uppskattade och värdefulla.

– Ett av de viktigaste initiativen är definitivt möjligheten att i sin anställning få betald specialistutbildning. Ytterligare en viktig komponent är att arbetsgivaren har en genomtänkt och konsekvent plan för hur de ska tillvarata sjuksköterskornas kompetens. Sjuksköterskor behöver vara säkra på att en specialistutbildning verkligen lönar sig för dem i längden, säger Jani Stjernström.

MÖJLIGHETER ATT GÖRA KLINISK KARRIÄR?

Anser du att det finns tillräckliga möjligheter för att göra klinisk karriär?



www.medicininstruktioner.se

- Instruktionsfilmer för rätt användning av läkemedel
- Kostnadsfritt stöd för vårdpersonal och patienter
- Enkelt – inget inlogg eller lösenord

Finns även som APP!

Laddas ner gratis på APP Store eller Google Play



Beställ kostnadsfria påminnelsekort till dina patienter via info@medicininstruktioner.se



medicin
instruktioner.se

Vidareutbildning viktigast för kliniska karriärmöjligheter

68 procent av sjuksköterskorna anser att de inte har tillräckliga möjligheter att göra klinisk karriär. Vidareutbildning med finansiellt stöd, forskning, tydlig löneutveckling och att den befintliga kompetensen tas tillvara ökar möjligheterna.

KLINISKA KARRIÄRMÖJLIGHETER

TEXT HANNA ENGSTRÖM

I en undersökning från Framtidens Karriär – Sjuksköterska svarade 68% av ett slumpmässigt urval av sjuksköterskor i Sverige att de inte anser att det finns tillräckliga möjligheter till klinisk karriär. En naturlig följdfråga blev hur man anser att karriärmöjligheterna skulle kunna se ut. En majoritet framhöll vidareutbildning.

Vidareutbildning

Möjligheten att tillägna sig mer kunskap var entydigt den högst prioriterade faktorn för att skapa bättre karriärmöjligheter. Kompetensutveckling, internutbildning, praktisk och teoretisk utbildning, kortare eller

längre kurser samt specialistutbildning. Förslagen varierade men en gemensam nämnare var vikten av finansiering. Allt från att arbetsgivaren ska betala vidareutbildningen till att kunna fortsätta arbeta parallellt med utbildningen. Många ville ha möjlighet att förkovra sig på arbetstid men menar att det inte alltid finns tid eller att personalstyrkan är tillräckligt stark för att ge utrymme för vidareutbildning.

Utbildning ska löna sig

Vidare tog flera sjuksköterskor upp lönen. Man poängterade att kompetensutveckling ska reflekteras i lönen. "Givetvis lönepåslag så det lönar sig att satsa på utbildning" säger en person. Andra framhåller att lönen ska öka om man tar på sig fler arbetsuppgifter och större ansvar. Forskning är en fjärde aspekt för att göra karriär.



Bättre villkor för att kunna forska samt uppmuntran och stöd efterfrågas.

Ta vara på kompetensen

Slutligen menar många att man bör rikta fokus på den kompetens som redan finns på avdelningarna. Många sjuksköterskor har erfarenheten och utbildningen för att kunna göra karriär där de befinner sig. En möjlighet som nämns är att ta fram ansvarsområden där man får spetskompetens. "Det ska löna sig att stanna på samma arbets-

plats och göra ett bra jobb" summerar den femte vanligast åsikten i undersökningen.

DET ÖKAR MÖJLIGHETERNA

- Möjlighet till vidareutbildning
- Finansiellt stöd för vidareutbildning
- Positiv löneutveckling
- Bättre villkor för forskning
- Ta vara på befintlig kompetens

Stipendium avseende vila och rekreation

Stipendiet kan sökas av i Sverige legitimerade sjuksköterskor samt studerande som genomgår sjuksköterskeutbildning och som på grund av hälsoskäl är i behov av vila och rekreation för att bibehålla eller återvinna hälsa och arbetsförmåga.

Stipendiet är avsett för vila och rekreation och kan inte utgå till studier eller till personliga levnadsomkostnader. Det kan inte heller användas till annan person än den sökande.

Pensionerade sjuksköterskor kan inte erhålla stipendiet.

**Sista ansökningsdagar är årligen
1 februari, 1 maj och 24 oktober.**

Skicka ansökan till:

Stiftelsen Dagmar och Axel Bildts donation, Svenska Röda Korset, Ekonomienheten, Box 17563, 118 91 Stockholm

Ansökan görs på särskild blankett som hämtas på Röda Korsets hemsida www.redcross.se/Bildt eller 08-452 48 81. Där finns även mer information om kriterier och avgränsningar för ansökan.

Välkommen med din ansökan!



VÄLKOMMEN TILL SENIOR I CENTRUM

MALMÖ ARENA ■ 8-10 MAJ 2017

Nordens största kongress med Geriatrik och Palliativ Medicin i fokus



"Ett stort tvärprofessionellt program med grundutbildning och fortbildning samt utställning för alla yrkesgrupper."

Ola Björgell, kongresspresident och regionöverläkare i Skåne

"Den viktigaste mötesplatsen 2017."

Sölve Elmståhl, vetenskaplig ordförande

"Mer än 9 av 10 deltagare rekommenderar kongressen till en kollega." (enligt senaste LIPUS-utvärdering)

Läs mer och anmäl ditt deltagande på www.senioricentrum.se



Därför vill sjuksköterskor arbeta för bemanningsföretag: Högre lön och bättre arbetstider

Sextio procent av sjuksköterskorna kan tänka sig att arbeta för ett bemannings- och konsultföretag, allra främst beroende på högre lön. Därefter följer bättre arbetstider som stark drivkraft men även bättre arbetsvillkor och en möjlighet att påverka den egna arbetssituationen.

BEMANNINGS- OCH KONSULTFÖRETAG

TEXT SOFIE NYLÉN

Framtidens Karriär – Sjuksköterska har genomfört en undersökning riktad mot ett slumpmässigt urval av sjuksköterskor över hela landet. De som svarade ”ja” på frågan om de skulle kunna tänka sig att arbeta för ett bemannings- och konsultföretag fick följdfrågan: ”Varför skulle du kunna tänka dig att arbeta för ett bemannings- och konsultföretag?”

Lön och arbetstid

Det klart mest överlägsna argumentet var den högre lönen som konsultrollen skulle innebära. Bättre betalt löpte som en röd tråd bland alla svar. På god andraplats placerade sig arbetstiden;

större möjlighet att påverka hur mycket man vill arbeta och när man vill arbeta. Möjlighet att påverka arbetsschemat var ett återkommande svar.

Bättre arbetsvillkor

Generellt fanns en uppfattning om att arbetsvillkoren avsevärt skulle förbättras i en konsultroll; arbetsgivaren bryr

”Generellt fanns en uppfattning om att arbetsvillkoren avsevärt skulle förbättras i en konsultroll

sig mer om sin personal, lyssnar på konsultens behov, är lyhörd för förslag och man får uppskattning visad för sitt arbete. ”Du får mer uppskattning då

du kommer och räddar situationen som en ersättare.” Att själv kunna påverka den egna situationen var en stark drivkraft hos många. Det skulle bli större variation i arbetsuppgifterna, eftersom man mycket lättare skulle kunna byta uppdrag och prova på något nytt.

Frihet och nya erfarenheter

Möjligheten att bestämma omfattning och inriktning skulle ge en stor känsla av frihet. Att de nya erfarenheterna skulle bidra till ökad kompetens kändes också motiverande. Som en naturlig följd av detta skulle det bli lättare att söka sig nya arbetsuppgifter som sjuksköterska och prova på nya områden.

DE 5 VIKTIGASTE SKÄLEN

1. Högre lön
2. Bättre arbetstider
3. Förbättrade arbetsvillkor
4. Större frihet
5. Möjlighet att påverka den egna situationen



Specialistutbildning gör jobbet roligare och öppnar fler dörrar

Sjuksköterskor som väljer att gå en specialistutbildning skaffar sig en värdefull fördjupad kompetens som möjliggör ett mer självständigt och utmanande arbete. Som specialistsjuksköterska breddar du dina karriärmässiga valmöjligheter och kan dessutom axla mer ansvar i din yrkesroll.

SPECIALISTUTBILDNING

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Mitt råd till sjuksköterskor som funderar på att gå en specialistutbildning är att börja arbeta på en generell vårdmottagning med många olika typer av patientkontakter. Där kan du känna dig för, så att du så småningom får klarhet i vilken specialinriktning som passar dig bäst, säger Markus Frick, som varit sjuksköterska i tretton år och parallellt med arbetet har specialistutbildat sig till distriktssköterska samt inom akutsjukvård med subspecialisering inom postoperativ vård på Sophiahemmet Högskola.

Han har tidigare arbetat inom kommunal hälso- och sjukvård och

intrahospital akutsjukvård. Sedan snart ett år tillbaka arbetar Markus Frick på postop-avdelningen på Karolinska universitetssjukhuset i Huddinge.

Eftertraktade på arbetsmarknaden

– Specialistutbildningen gör dig mer eftertraktad på arbetsmarknaden och

”Vi specialister har även en viktig funktion i arbetet med att kompetensutveckla våra sjuksköterskekollegor

tillför mycket mervärde, både för patienten som får tillgång till specialist-

kompetens och för dig personligen eftersom en fördjupad kompetens generellt sett gör sjuksköterskearbetet roligare och mer utvecklande. I framtiden är jag helt säker på att specialistutbildningen kommer att löna sig även ekonomiskt, säger Markus Frick.

Han har genom åren haft stor nytta av sina specialistutbildningar, inte minst i sitt nuvarande arbete på postop-avdelningen, där samtliga sjuksköterskor är specialistutbildade och omvårdnadsarbetet är ansvarsfullt och ger möjlighet att fatta många självständiga medicinska beslut utifrån ett helhetsansvar för patienten.

– Det är viktigt att andelen specialistsjuksköterskor ökar, det bör finnas någon eller några specialister på varje enhet. Vi specialister har även en viktig funktion i arbetet med att kompetensutveckla våra sjuksköterskekollegor. En specialistutbildning gör att du har fler karriärmöjligheter att välja mellan. Den gör dig till exempel bättre rustad för olika typer av chefsuppgifter. Många som läst en spe-



Markus Frick, sjuksköterska som har specialistutbildat sig till distriktssköterska samt inom akutsjukvård.

cialistutbildning är väldigt intresserade av att tillgodogöra sig ny kompetens, det märks i det dagliga arbetet, säger Markus Frick.

60 procent av sjuksköterskorna kan tänka sig att bli konsult

60 procent av sjuksköterskorna kan tänka sig att arbeta för ett bemannings- och konsultföretag. Friheten och möjlighet att påverka är viktiga skäl.

JOBBA SOM KONSULT

TEXT ANNIKA WHLBORG

– Det förvånar mig inte att 60 procent av sjuksköterskorna kan tänka sig att arbeta på ett bemannings- eller konsultföretag. Jag har arbetat som bemanningssjuksköterska av och till sedan 2006 och upplever generellt sett att sjuksköterskor som arbetar på



Rosita Redlig, bemanningssjuksköterska på Dedicare Nurse.

bemanningsföretag blir bättre omhändertagna på alla sätt i dagsläget, säger Rosita Redlig, bemanningssjuksköterska på Dedicare Nurse.

Hon uppskattar möjligheten att kunna framföra sina önskemål, om vilken typ av uppdrag hon är intresserad av och på vilken ort hon vill arbeta, till sin konsultchef, som matchar önskemålen med ett lämpligt uppdrag.

Arbete som passar livsstilen

– Jag upplever inte att tillvaron är otryggare som konsult, säger Rosita Redlig, som har arbetat inom företagshälsovård, primärvård och kommunal omsorg innan hon blev bemanningssjuksköterska.

Hon trivs som bemanningssköterska eftersom hon kan arbeta på ett sätt som matchar hennes livsstil och dessutom ger omväxling i takt med att uppdragen skiftar.

– Jag utvecklas ständigt, får träffa många nya professioner och människor, och så håller jag mig uppdaterad i min yrkesroll, säger Rosita Redlig, som just nu har ett uppdrag på en företagshälsovård i Stockholm.

– Med tanke på hur många sjuksköterskor som verkar missnöjda med arbetsförhållandena hos sin nuvarande

arbetsgivare är det inte särskilt förvånande att så många som 60 procent kan tänka sig att arbeta för ett bemanningsföretag. För den enskilda sjuksköterskan är det ofta utvecklande att arbeta för ett bemanningsföretag, men det riskerar även att få konsekvenser på kontinuiteten i vården, säger Andrea Odelhall, som sedan i somras arbetar via bemanningsföretaget NursePartner.

Omväxling och uppskattning

Hon arbetade sina första arton år som sjuksköterska på en strokehåvdelning och en dialysmottagning i landstingets regi innan hon började arbeta som bemanningssjuksköterska.

– Jag behövde omväxling och sökte en arbetsgivare som verkligen ser och uppskattar min insats, säger Andrea Odelhall som för närvarande har ett uppdrag på Kronparkens sjukhem i Uppsala.

– Jag känner mig uppskattad och har fått perspektiv på min egen kompetens

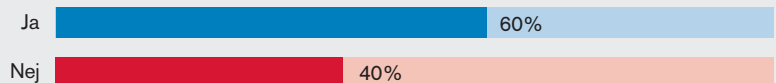


Andrea Odelhall, sjuksköterska på bemanningsföretaget NursePartner.

sedan jag började arbeta för ett bemanningsföretag. Jag kan själv påverka vilken typ av uppdrag jag ska få och vilka tider jag vill arbeta. Den friheten betyder mycket för mig, säger Andrea Odelhall.

ARBETA FÖR BEMANNINGS- OCH KONSULTFÖRETAG?

Skulle du kunna tänka dig att arbeta för ett bemannings- och konsultföretag för sjuksköterskor?



Sjuksköterskornas råd till arbetsgivarna: Högre lön, flexibilitet och ökad bemanning

Vad skulle du helst vilja att arbetsgivarna gör för att förbättra arbetsvillkoren för sjuksköterskor? När sjuksköterskorna svarade på den frågade blev de viktigaste svaren högre lön, ökade möjligheter att påverka schemalaggnings, ökad personaltäthet och att utbildning ska löna sig.

RÅD TILL ARBETSGIVARNA

TEXT ANNIKA WHLBORG

Frågan ställdes av Framtidens Karriär – Sjuksköterska till ett slumpmässigt urval av sjuksköterskor i Sverige den 16–20 september 2016.

Höjd lön

Många sjuksköterskor som deltog i undersökningen vill att arbetsgivarna

höjer lönen och därmed även höjer sjuksköterskeyrkets status. Löneskillnaderna mellan undersköterskor och sjuksköterskor bör bli större och många anser även att löneskillnaderna mellan nyutexaminerade och erfarna sjuksköterskor bör vara större.

Påverka arbetstiden

Många föreslår sex timmars arbetsdag med bibehållen lön, medan andra istället prioriterar möjligheten att själv kunna påverka sitt schema utifrån sin

livssituation och därmed även kunna välja bort nattarbete eller treskiftsarbete. Förbättrade möjligheter till återhämtning efter nattarbete hamnar också högt på önskelistan för många sjuksköterskor.

Ökad bemanning

Andra arbetsgivarbeslut som sjuksköterskorna gärna ser inkluderar ökad bemanning och en högre personaltäthet. Många vill också att antalet patienter som varje enskild sjuksköterska ansvarar för ska bli färre. Mer renodlade arbetsuppgifter, administrativ avlastning och avlastning från läkemedelshanteringen med farmaceuter står också högt på mangas önskelista.

Betald kompetensutveckling

Ökade möjligheter till betald kompetensutveckling, att utbildning ska löna sig, en ökad delaktighet i utvecklingsarbetet samt att cheferna blir mer lyhörda för synpunkter och önskemål från personalen på golvet.

tensutveckling, att utbildning ska löna sig, en ökad delaktighet i utvecklingsarbetet samt att cheferna blir mer lyhörda för synpunkter och önskemål från personalen på golvet.

VIKTIGASTE FÖRSLAGEN

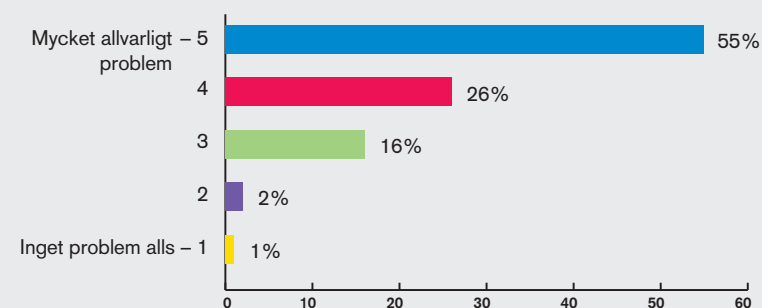
- **Högre lön**, öka löneskillnader mellan nyutexaminerade och erfarna sjuksköterskor.
- **Ökade möjligheter** att påverka sin arbetstid och schemalaggnings.
- **Ökad personaltäthet**, färre patienter per sjuksköterska.
- **Administrativ avlastning**, vilket möjliggör mer patientnära arbete.
- **Att utbildning** ska löna sig.

Allvarliga problem i hälso- och sjukvården: Arbetsmiljön och brist på specialistsjuksköterskor

81 procent av sjuksköterskorna i Sverige anser att arbetsmiljön är ett mycket allvarligt eller allvarligt problem inom hälso- och sjukvården. Hela 55 procent anser att arbetsmiljön är ett mycket allvarligt problem. Vad gäller bristen på specialistsjuksköterskor anser 80 procent av sjuksköterskorna att det är mycket allvarligt eller allvarligt problem och 48 procent anser att det är ett mycket allvarligt problem inom hälso- och sjukvården. Det visar den undersökning som Framtidens Karriär – Sjuksköterska genomfört.

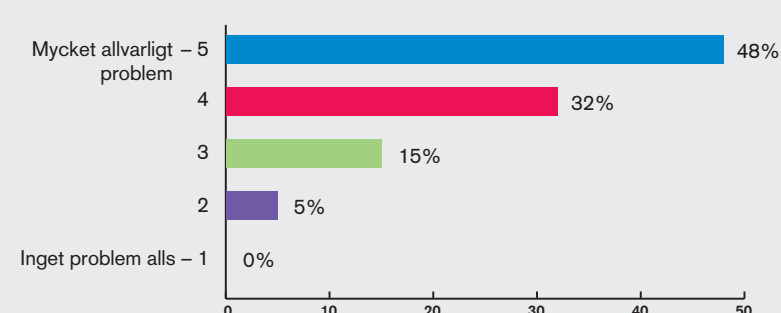
ÄR BRISTER I ARBETSMILJÖN ETT PROBLEM?

Anser du att brister i arbetsmiljön är ett problem inom hälso- och sjukvården idag? Svara på en skala 1–5 där 1 = Inget problem alls och 5 = Mycket allvarligt problem



ÄR BRISTEN PÅ SPECIALISTSJUKSKÖTERSKOR ETT PROBLEM?

Anser du att bristen på specialistsjuksköterskor är ett problem inom hälso- och sjukvården idag? Svara på en skala 1–5 där 1 = Inget problem alls och 5 = Mycket allvarligt problem



Framtidens Karriär – Sjuksköterska genomförde en undersökning mot ett slumpmässigt urval av sjuksköterskor i Sverige 16–20 september 2016.

På begäran från svenska sjuksköterskor – en jobbsajt bara för er!

En majoritet av sjuksköterskor vi frågat vill helst ha en egen jobbsajt för sjuksköterskejobb.

Här kan du söka på jobb i olika regioner, och med olika specialinriktningar. Med vår bevakningstjänst kan du enkelt hålla koll på när din unika kompetens efterfrågas i den region där du vill jobba.



www.ledigajobbssk.se



Framtidens Karriär – Sjuksköterska
LEDIGA JOBB

Patienter och personal vinnare vid organisationsutveckling

På senare år har många sjukhus fokuserat på att öka effektiviteten och kvaliteten i sin verksamhet. Flera har därför arbetat med Lean-inspirerade modeller som ska förbättra vård- och patientflöden. Hur framgångsrika organisationsförändringarna blir avgörs bland annat av ledningens engagemang och hur de genomförs.

ORGANISATIONSUTVECKLING

TEXT ANNIKA WILHBORG

Organisationsförändringar som genomförs på rätt sätt kan stärka medarbetarnas engagemang, hälsa och arbetsförhållanden.

– Många anställda i sjukvården tror att om man ingenting gör så blir det i alla fall inte sämre eller mer stressigt. Vårt forskningsresultat visar att det blir både sämre och mer stressigt i

”Forskningsresultatet visar att det blir sämre i sjukvårdsorganisationer som inte arbetar med utveckling

sjukvårdsorganisationer som inte alls arbetar med utveckling. Krav i arbetet ökade generellt och stresssymptom och utmattningsproblem ökade där det inte skedde verksamhetsutveckling, säger Lotta Dellve, professor i vårdvetenskap



Lotta Dellve, professor i vårdvetenskap med inriktning mot vårdens ledarskap och organisering vid Högskolan i Borås.
Foto: Ulf Nilsson

med inriktning mot vårdens ledarskap och organisering vid Högskolan i Borås. Hon har dessutom en bakgrund som sjuksköterska och beteendevetare.

Hennes forskningsrapport, som på tjugotvå enheter vid fem sjukhus, visar att ett verksamhetsfokuserat ledningsarbete där man anpassar utvecklingen efter verksamhetens specifika förutsättningar och balanserar behovet av styrning av utvecklingen med tillit till arbetet, var relaterat till mer engagemang och mindre frustration bland medarbetarna.

Verksamhetstjänande ledarskap

Forskningen visar även att den psykosociala arbetsmiljön blev något bättre på de enheter som i högre grad implementerat processutveckling på ett Lean-inspirerat sätt. Särskilt stärktes inflytande, förutsägbarhet, erkänsla och hur man uppfattade ledarskapet. Dessutom minskade arbets-

tempot där det var högre grad av Lean-inspirerat arbetssätt.

Lotta Dellve och hennes forskarkolleger har listat en rad förhållanden som särskilt bidrar till en mer hållbar verksamhetsutveckling i sjukvården, vilket leder till bättre arbetsförhållanden för bland annat sjuksköterskor.

– Verksamhetsnära stöd som är verksamhetstjänande kan både öka engagemanget bland medarbetare och bidra till att utvecklingen utgår från befintliga behov, att man satsar på att förändra det som är angeläget och relevant. En tydlig och enkel visualisering av den förändring som ska genomföras leder till ökad förståelse och ökade möjligheter för varje individ att förstå sin roll i förändringsarbetet, säger hon.

Förändringarnas syfte

Att bygga socialt kapital med tillit och förtroende kan skapa mer engage-

mang och därmed vara ett framgångsrecept. Ett relationsinriktat ledarskap som skapar socialt kapital på arbetsplatsen bidrar ofta till en bättre arbetsmiljö och fungerande arbetsprocesser. Lotta Dellve anser även att ett delat ledarskap främjar förändringsarbetet.

– En anledning till att många sjuksköterskors bild av organisationsförändringar generellt sett är negativ är att förändringens målsättning och vision inte presenterats för dem på ett tydligt sätt. När man inte förstått vitsen med en förändring är risken stor att den istället motarbetas. Här har självklart chefen ett stort ansvar. Mest framgångsrik är en chef som jobbar nära den operativa verksamheten, vågar vara en förebild och verkligen ser till att utvecklingen blir meningsfull och relevant för vårdarbetet på enheten, säger Lotta Dellve.



PR Vård är ett familjeägt företag inom vårdsektorn, som grundades 2001 av Patricia och Rickard Ljunggren. Vi erbjuder anställningar inom hemsjukvård, elevhälsa och på vår egen barnmottagning.

Framtidens elevhälsa och hemsjukvård

För oss på PR Vård är det viktigt att kunna ge våra medarbetare möjligheter och valfrihet. Det ska finnas utrymme för individuella lösningar och anpassningar till livets olika skeden. Vi är ett nytänkande vårdföretag som tror på korta beslutsvägar med hjärta och kvalitet.

Just nu erbjuder vi anställningar för sjuksköterskor inom hemsjukvård och elevhälsa. Jobba där du vill, när det passar dig. Bestäm själv vad din nästa utmaning blir.

Läs mer och ansök på www.prvard.se eller ring oss på 08-409 010 60 så berättar vi mer om vad vi kan erbjuda just dig.

Välkommen till oss!

Patricia & Rickard



Fler kommuner satsar på akademisk specialisttjänstgöring

Allt fler kommuner väljer nu att erbjuda sjuksköterskor möjlighet till akademisk specialisttjänstgöring, AST, med målsättningen att öka andelen specialistutbildade sjuksköterskor i den kommunala omsorgen. Många landsting erbjuder redan AST, men på senare år har intresset ökat markant även från kommunernas håll.

AST I KOMMUNER

TEXT ANNIKA WIHLBORG

2015 började Finspångs kommun arbeta enligt Vårdförbundets modell för betald specialistutbildning, AST. Även Heby, Boden, Karlskrona och Laholms

”Med AST får sjuksköterskor i kommuner möjlighet till tydligare karriärvägar och en bättre löneutveckling

kommuner har infört modellen. 2016 stod det klart att även Umeå kommun

erbjuder sjuksköterskor att genomgå en specialistutbildning med bibehållen lön. Det gör även Vetlanda och Ronneby kommuner samt Stockholms stad. Diskussioner om att införa AST pågår just nu även i flera andra kommuner.

Sedan kommunerna tog över ansvaret för hemsjukvården från landstinget så bedrivs drygt femtio procent av all hälso- och sjukvård i kommunal regi. Det innebär förstås att behovet av specialistutbildade sjuksköterskor ökar, främst distriktssköterskor och specialister med inriktning mot psykiatri och vård av äldre.

Psykiatri och vård av äldre

–I dagsläget är andelen specialistutbildade sjuksköterskor i den kommunala hälso- och sjukvården generellt sett låg, bara ett par procent. Det



Jenny Olsson, avdelningsordförande i Vårdförbundet Västerbotten.

beror förmodligen på att det hittills inte varit lönsamt för sjuksköterskor att genomgå en specialistutbildning, inte ens inom psykiatri eller vård av äldre där dessa tillsammans med distriktssköterskeutbildningen utgör det största behovet. Med AST får sjuksköterskor i kommuner samma möjlighet som sjuksköterskor i sjukhusvården till tydligare karriärvägar och en bättre löneutveckling, säger Jenny Olsson, avdelningsordförande i Vårdförbundet Västerbotten.

Specialistkompetens behövs

Viktiga skäl till att allt fler kommuner erbjuder AST är, enligt Jenny Olsson,

att då numera hälften av Sveriges hälso- och sjukvård bedrivs i kommunerna och patienterna många gånger är äldre och multisjuka och att då specialistkompetens behövs i kommunerna samt att Vårdförbundet har drivit frågan konsekvent i många år. Då vården i kommunerna är svår och komplex och sjuksköterskorna arbetar självständigt är behovet av specialistutbildade sjuksköterskor stort. En AST-satsning i kommunal verksamhet innebär att sjuksköterskor som genomgår en specialistutbildning via en AST-satsning ofta blir tryggare i sin roll och dessutom blir vården mer patientsäker.

Efterfrågar nationell satsning

–Kommunernas ekonomiska förutsättningar och investeringsvilja varierar mycket. Vi vill därför att AST bekostas av statliga medel. Det skulle innebära att tillgången på AST inte begränsas av enskilda kommuners ekonomiska begränsningar. Vi ser gärna att AST blir en nationell satsning, ungefär som läkares ST-utbildning, säger Jenny Olsson.

Stockholm och Gotland – populäraste landstingen

Vilka landsting/regioner skulle du som sjuksköterska helst arbeta hos? Om du bortser från var du bor och arbetar idag. Den frågan har ett slumpmässigt urval av sjuksköterskor i hela Sverige svarat på.

POPULÄRASTE LANDSTINGEN

Tolv procent av sjuksköterskorna angav Stockholms läns landsting och åtta procent angav Region Gotland. Sedan följde Region Halland, Region Skåne och Västra Götalandsregionen på fem procent vardera.

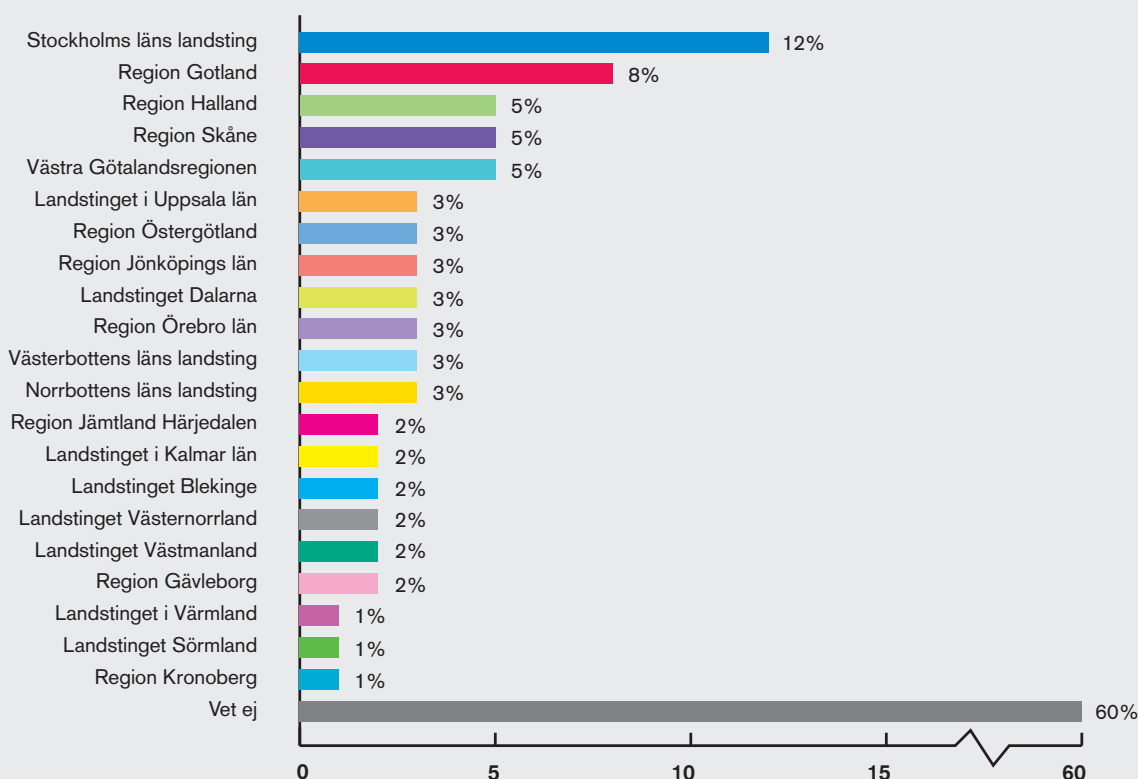
Hela sextio procent av sjuksköterskorna visste inte vilket landsting/vilken region de helst skulle vilja arbeta hos.

OM UNDERSÖKNINGEN

Framtidens Karriär – Sjuksköterska har genomfört en trendundersökning hos ett slumpmässigt urval av sjuksköterskor i Sverige. Undersökningen genomfördes 16–20 september 2016. Den statistiska felmarginalen i undersökningen är 2,5–4,0 procentenheter.

VILKA LANDSTING/REGIONER SKULLE DU SOM SJUKSKÖTERSKA HELST ARBETA HOS?

Vilka landsting/regioner skulle du som sjuksköterska helst arbeta hos? Om du bortser från var du bor och arbetar idag.



Spännande tvärdisciplinärt samarbete på Karolinska Universitetssjukhuset

Uppförandet av Nya Karolinska i Solna kommer att färdigställas 2018 men redan under hösten kommer den första delen ta emot patienter. Flera avdelningar är i full gång med flytten, som kommer att medföra nya arbetssätt, nya flöden och en mängd nya möjligheter.

I slutet av november kommer våning nio i den nya sjukhusbyggnaden bli hem åt enheter för barn med sjukdomar inom kardiologi, diabetes, lung/allergi, hormonsjukdomar och infektioner. Sammanslagningen kommer att innebära ett starkare samarbete över enhetsgränser och ge avsevärda möjligheter till tvärdisciplinär kompetensutveckling.

– Just nu är det hektiskt, men väldigt intressant! Samtidigt som vi jobbar på som vanligt får vi kompetensutveckla oss och lära oss ny teknik och helt nya arbetssätt för att förbereda inför flytten. Senast i förra veckan var vi här i de olika arbetsgrupperna och det var roligt att integreras i andras sätt att arbeta och komma varandra närmare. Vi upptäcker saker hela tiden och det är spännande att fundera över hur vi kan förena våra arbetssätt under dessa nya förutsättningar, säger Maria Nilsson, specialistsjuksköterska inom pediatrik och resurssjuksköterska.

En historisk händelse

Flytten till det nya sjukhuset kommer att bli ett stort lyft för både patienter och personal, men det gäller att vara ödmjuk inför att förändringar kommer att behöva göras längs vägen. I en sådan dynamisk miljö krävs tydliga strukturer och rätt person på rätt plats så att var och en får utnyttja och utveckla sina kunskaper. Målet är naturligtvis att för-

bättra vården för patienterna och enligt HR-direktör Anna-Karin Samuelson är det angeläget att ta vara på medarbetarnas kompetens för att förädla vårdformer och diagnosmöjligheter.

– Det här är bokstavligen en historisk händelse; vi kommer att få vara delaktiga i att bygga upp en helt ny verksamhet som är unik såväl i Sverige som globalt och därmed måste vi ha en öppen dialog som präglas av förståelse och tålamod. Allt kommer inte att fungera som det alltid har gjort, men å andra sidan är tanken att det ska komma att fungera bättre. Våra medarbetare som arbetar hos oss gör det för att de vill utvecklas och få engagerande arbetsuppgifter och det vill vi svara upp mot.

Avsevärd utbildningspotential

Omvårdnadschefen Marie Samuelsson Ahlgren ger sitt medhåll och betonar att sjukhuset blir allt mer högspecialiserat vilket i sin tur skapar en ännu mer intressant arbetssituation utifrån ett vårdperspektiv.

– Man ska inte underskatta att det är de sjukaste patienterna som kommer till oss. Det ger stor variation, avsevärd utbildningspotential och möjligheter att forska för de som vill satsa på det, men det kräver också en flexibel attityd och förmåga att tänka nytt så att man kan kombinera beprövade behandlingsmetoder med ny forskning. Målet i nuläget är dock att fullt ut implementera den



Maria Nilsson, specialist-sjuksköterska inom pediatrik och resurssjuksköterska och Marie Samuelsson Ahlgren, omvårdnadschef.

Foto: Gonzalo Irigoyen

värdebaserade vården, bland annat genom den nya verksamhetsmodellen som just nu kretsar kring att utforma ett nytt sätt att arbeta i olika patientflöden.

Variation och gott arbetsklimat

Både Marie, Maria och Anna-Karin understryker att en framgångsrik nystart till syvende och sist handlar om att ha en positiv kultur på arbetsplatsen, där vi alltid sätter patienten först. Det inkluderar att ha god kollegial sammanhållning, att ha högt i tak och att skapa förmånliga möjligheter till kompetensutveckling.

– I och med att detta är ett universitetssjukhus får vi möta nya saker hela tiden och därigenom blir varje medlem av vårdteamet lika viktig som de andra, oavsett vilken roll man har. Majoriteten av all kompetensutveckling sker i arbetet och vi uppmuntrar att man roterar inom sjukhuset och vidareutbildar sig, något som ytterligare kommer att underlättas i och med flytten. Man kan säga att om man vill arbeta på nya sätt i nya miljöer, ta initiativ och driva förbättringsarbeten, då är det här på Nya Karolinska man ska vara, avslutar de.



Anna-Karin Samuelson, HR-direktör.

Foto: Gonzalo Irigoyen



Karolinska Universitetssjukhuset är en central del i en av de största satsningarna på hälso- och sjukvården någonsin i Stockholms län, den så kallade Framtidsplanen, som ska leda till mer vård, bättre lokaler och nya arbetssätt i vården. Sjukhuset tar emot de första patienterna i de nya byggnaderna i slutet av 2016 och uppgiften är att bedriva den mest avancerade sjukvården för de svårast sjuka och skadade samt grundforskning, patientnära klinisk forskning och utbildning. En ökad samverkan mellan sjukvård och forskning ska bidra till att nya forskningsresultat snabbare omsätts i nya behandlingsmetoder och läkemedel för patienten.

Karolinska Universitetssjukhuset

Solna, 171 76 Stockholm
Huddinge, 141 86 Stockholm
www.karolinska.se

KAROLINSKA
UNIVERSITETSSJUKHUSET



Mattias Hjertröm och Malin Hedblom, nya vårdenhetschefer med delat ledaransvar.
Foto: Pernilla Wahlman

Tillsammans skapar vi världens bästa arbetsplats

Att skapa världens bästa arbetsplats kan låta som ett långsökt mål. Men för medarbetarna på Centraloperation Hudiksvall är ingenting omöjligt.

– Små steg i rätt riktning ger på sikt stora resultat, säger vårdenhetscheferna Mattias Hjertröm och Malin Hedblom.

På Centraloperation i Hudiksvall arbetar drygt 90 medarbetare med att ge service till övriga kliniker inom sjukhuset. Här finns en stor operationsavdelning med verksamhet dygnet runt, en operationsmottagning med UVA och dagkirurgidelen samt en sterilcentral.

För ganska precis ett år sedan fick verksamheten två nya vårdenhetschefer med delat ledaransvar, Mattias Hjertröm och Malin Hedblom. För avdelningen blev det början på något nytt.

– Mattias och jag var tidigt överens om att målet skulle vara att skapa världens bästa arbetsplats. Vi var också helt eniga om att det här var ingenting som vi kunde klara själva. För att lyckas måste alla medarbetare med på tåget, vår uppgift som ledare är att tillhandahålla rätt förutsättningar längs resans gång, säger Malin.

Spelregler

Sagt och gjort. Efter ett inledande arbete där medarbetarna listade vad de lägger i begreppet ”världens bästa arbetsplats” kom man fram till att det är en arbetsplats som man tycker om att gå till och vara på, som man är stolt över, har ett gott rykte och som andra vill söka sig till.

– Efter att ha utarbetat vår vision satte vi tillsammans med medarbetarna spelregler för arbetsplatsen. Här handlar det om saker som att respektera och

acceptera varandra, att ställa upp för och hjälpa varandra samt att förankra förändringar i arbetsgruppen. Rak kommunikation och tilltro är andra viktiga punkter, berättar Mattias.

Han påpekar att spelreglernas efterlevnad är ett gemensamt ansvar. För att konkret synliggöra dem rullar spelreglerna ständigt fram på en skärm i personalrummet. I början togs de upp på varje arbetsplatsträff, numera exponeras de i det nyhetsbrev som Malin och Mattias skriver och skickar ut till alla medarbetare varje vecka.

– Här skriver vi om vad som hänt i verksamheten, vad som kommer att hända och hur förändringsarbetet fortskrider. Spelreglerna är ett stående inslag.

Idag, nästan ett år sedan starten, har man i verksamheten så smått börjat märka en förändring.

– Vi har en gemensam strävan och är helt klart på väg åt rätt håll. Små steg i rätt riktning kommer på sikt att ge stora resultat, säger Mattias.

Goda utvecklingsmöjligheter

Förutom att ha arbetat fram en gemensam vision och spelregler har enheten även infört utbildningsdagar.

– Vi har också kryddat de månatliga arbetsplatsträffarna med kompetensutveckling för våra narkos-, operations- och undersköterskor, berättar Malin.

Inom Region Gävleborg finns också förmånliga vidareutbildningspaket för undersköterskor som vill läsa vidare till allmänsjuksköterskor. Även färdiga sjuksköterskor uppmuntras till att kompetensutveckla sig och kan få bidrag för att specialisera sig. För den som vill gå arbetsledarspåret finns chefsbanken, ett program dit anställda kan nomineras och efter antagning gå en ettårig ledarutbildning.

För två år sedan var Mattias en av deltagarna i programmet.

– Min karriär började i Sundvall där jag läste till sjuksköterska och sedermera narkossjuksköterska. Efter elva år på Lunds universitetssjukhus började jag 2011 att arbeta på Centraloperation i Hudiksvall. Efter bara något år som anestesijuksköterska blev jag sektionsledare. Det ledde sedan till chefsbanken och jobbet som vårdenhetschef. Jag kan i kraft av egen erfarenhet säga att Region Gävleborg erbjuder goda utvecklingsmöjligheter för sjuksköterskor som vill vidare i karriären.

Framtid

Om fem år hoppas Malin och Mattias på att det ska ha hänt en hel del på Centraloperation.

– Vi står inför en ombyggnation och kommer att om fem år ha en helt ny operationsavdelning. Det ser vi fram emot, men vi vet att nya väggar och frä-

scha lokaler inte gör själva jobbet. Den yttre och inre miljön måste gå hand i hand, säger Malin.

Mattias nickar instämmande och flikar in att alla beslut som fattas görs med sikte på att skapa världens bästa arbetsplats.

– Det finns många små detaljer som kan bli grus i maskineriet, därför arbetar vi med både stort och smått för att nå vårt mål.



Region Gävleborg erbjuder högkvalificerad kompetens inom hälso- och sjukvård, regiontrafik, kulturutveckling, folkbildning och regional utveckling som tillsammans ökar attraktionskraften för vår region. Med cirka 6 650 medarbetare är vi regionens största arbetsgivare som driver samhällsutvecklingen framåt för ett livskraftigt Gävleborg.

Region Gävleborg
801 88 Gävle

Tel: 026-15 40 00

www.regiongavleborg.se

 **Region
Gävleborg**

Region Hallands Framtidsarbete skapar utvecklingsmöjligheter

I Region Halland har man valt att initiera ett Framtidsarbete för att möta de utmaningar som framtidens hälso- och sjukvård står inför. Framtidsarbetet implementeras i hela regionen och baseras på en Lean-filosofi där bland annat sjuksköterskor får ett ökat inflytande över sjukvårdens utveckling och förändringsarbete.

– Vi utbildar hela vår organisation i Lean, vilket innebär att vi i framtiden kommer att arbeta mer strukturerat med ständiga förbättringar. På en lean-tavla tydliggörs förbättringsförslag och hela avdelningen kan följa hur förbättringsarbetet går framåt och påverka den fortsatta utvecklingen. Vår Lean-filosofi utgår från att patientens flöde i hälso- och sjukvården ska underlättas, även över klinik- och avdelningsgränser, säger Lena Johansson, biträdande sjukhuschef på Hallands sjukhus, vilket inkluderar sjukhusen i Halmstad, Varberg och Kungsbacka.

Tydliggör ansvar och kompetens

En viktig del i Framtidsarbetet är att utveckla teamen kring patienten; att tydliggöra de olika kompetenserna och fördela arbetsuppgifterna utifrån det.

– Vi utvecklar också rondens som ett arbetsverktyg i patientens flöde där varje yrkesgrupp har en tydlig roll och ett tydligt ansvarsområde. Det gör rondarbetet effektivare, minskar väntetiden

för patienten och ökar mängden värdeintensiv tid som vi kan lägga på varje enskild patient, säger Lena Johansson.

När rätt person gör rätt sak kan sjuksköterskor fokusera mer på patientnära arbete. Ett vårdnära serviceteam samarbetar med vårdteamet kring de arbetsuppgifter som inte kräver vårdutbildning, som städning, kök och förrådshandling. Sammantaget ska insatserna stärka förutsättningarna för hög kvalitet i vården och en god arbetsmiljö.

Inom Framtidsarbetet har Region Halland infört piloter i olika delar av organisationen. På Hallands sjukhus har piloterna bland annat jobbat med att utveckla arbetsfördelningen och införa team för vårdnära service. Arbetet har gett lärdomar och visat på särskilt framgångsrika koncept, som nu implementeras systematiskt även i övriga delar av verksamheten.

Framtidsarbetet syftar även till att involvera sjuksköterskor mer i utvecklingen av hur vården ska organiseras och bedrivas i vardagen. Hallands sjukhus satsar också på basår för nyutbildade sjuksköterskor och en strukturerad generell yrkesintroduktion för nyanställda.

– Många sjuksköterskor är förväntansfulla och positivt inställda till Framtidsarbetet. Det är ett strukturerat och långsiktigt förbättringsarbete som stärker sjuksköterskornas roll i organisationen, säger Lena Johansson.

Rätt person på rätt plats

– Jag arbetade på en av sjukhusets medicinavdelningar med inriktning mot kardiologi tidigare, men sökte mig till akutmottagningen när jag kände att jag ville prova något nytt och få nya utmaningar. Här får jag bredda min kompetens och arbeta med ortopedi, kirurgi, medicin, urologi och barn. Min förhoppning är att Framtidsarbetet ska göra mitt arbete ännu mer stimulerande och utvecklande, säger Annika Bergand, sjuksköterska på akutmottagningen på Varbergs sjukhus.

Hon har arbetat på akutmottagningen i cirka ett halvår. Efter ungefär ett år finns möjlighet att få utbildning för att göra den första medicinska bedömningen och prioriteringen av patienter som kommer till akutmottagningen (tragering enligt RETTS). Därefter finns ytterligare utvecklingsmöjligheter som koordinatorssjuksköterska med ett

större ansvar för den totala arbetsfördelningen på akutmottagningen.

– Vi har stora förväntningar på att Framtidsarbetet ska bidra till att renodla arbetsuppgifterna på akutmottagningen. En grundtanke med Framtidsarbetet är rätt person på rätt plats. Vi ska alla fokusera på de arbetsuppgifter som vi är utbildade för, säger Cathrine Klippedahl och Kerstin Skoglund Fredriksson, avdelningschefer för akutmottagningen på Varbergs sjukhus.



Hallands sjukhus består av sjukhusen i Kungsbacka, Halmstad och Varberg. Vi har cirka 3500 medarbetare med en gemensam ledning och administration.

 **Region Halland**
Hallands sjukhus

www.regionhalland.se/hallandssjukhus

Just nu söker vi flera sjuksköterskor till akutkliniken på sjukhusen i Halmstad och Varberg på www.ledigajobbssk.se



Cathrine Klippedahl, avdelningschef, Annika Bergand, sjuksköterska och Kerstin Skoglund Fredriksson, avdelningschef på Varbergs sjukhus.
Foto: Tobias Ryger



Foto: Sina Olsson

Lena Johansson, biträdande sjukhuschef på Hallands sjukhus.

Upplev friheten som resurssjuksköterska hos Dedicare

Hos Dedicare har du friheten att själv diktera ditt arbetsliv och din utveckling. Företaget erbjuder en trygg anställning och en mycket konkurrenskraftig lönesituation.

– Jag visste redan då jag var liten att jag på något vis skulle arbeta inom vården. Hela min familj, ganska långt tillbaka dessutom, har varit verksam inom vården så jag har växt upp med sjukhuspratet och hade tidigt ett intresse för det, berättar resurssjuksköterskan Tove Johansson.

Hon studerade i Blekinge och arbetade ett tag på MAS i Malmö innan hon flyttade till Bergen i Norge och sedan tillbaka till Blekinge för att jobba på akuten i Karlskrona.

– När jag sedan började snegla på Stockholm visste jag att jag ville arbeta som resurssjuksköterska för att även fortsättningsvis få möjligheten att prova på nya inriktningar och nya platser. Det passar mig perfekt, säger hon.

Uppfyllda viktiga kriterier

Efter att ha gjort efterforskningar på flera olika bemanningsföretag och dessutom träffat några stycken stod det klart bortom varje tvivel att det var Dedicare hon ville arbeta med.

– Jag hade några kriterier – jag ville slippa tänka på pension, kollektivavtal, försäkring, semesterersättning och Dedicare hade allt sådant inräknat. Jag blev dessutom häpen av mängden och variationen på uppdragen och lockades av möjligheten att kunna arbeta i Norge igen.

Imponerades av lönen

Toves kollega, resurssjuksköterskan Jens Osterman, nickar medhåll men säger att för honom var också lönen och den personliga kontakten med Dedicare en avgörande faktor.

– Jag imponerades verkligen av hur konkurrenskraftig lönen är och min konsultchef var – och är – oerhört öppen och engagerad. Liksom Tove pratade jag med några andra företag först, men ingenting kändes rätt innan Dedicare, säger Jens, som började sin bana inom vården med att köra sjuktransport inom hela Stockholms län.

Han utbildade sig till sjuksköterska i Helsingfors och arbetade inom psykiatri i Finland i tre år. Då han skulle flytta tillbaka till Sverige kände han att han ville prova lite olika inriktningar och då passade jobbet som resurssjuksköterska strålande.



Malin Lindley-Nord, Tove Johansson, Jens Osterman och Stefan Lundström hos Dedicare.
Foto: Gonzalo Irigoyen

– Jag ville ha mer somatisk erfarenhet och bad om att få arbeta på ett och samma ställe under den första tiden och det visade sig inte vara några som helst problem. Det är en av de bästa aspekterna med att arbeta för Dedicare – här finns alla möjligheter! Vill man byta uppdrag ofta kan man det, vill man stanna på samma ställe går det lika bra. Det ger en frihetskänsla.

Trygg och flexibel anställning

Både Tove och Jens rekommenderar helhjärtat andra sjuksköterskor att arbeta som resurssjuksköterskor. De tipsar om att man bör ha några års erfarenhet för att känna sig riktigt trygg men poängterar att man lär sig oerhört mycket, oerhört snabbt.

– Många funderar nog på att arbeta som resurspersonal men vågar inte. Men vi har aldrig varit oroliga för att inte ha ett uppdrag utan Dedicare är precis lika tryggt som en traditionell anställning, men ger både större valfrihet och bättre lön. Det är verkligen värt att prova, avslutar de.

Hitta ditt drömjobb med Dedicare

Hos Dedicare är valfriheten i centrum. Förutom möjligheten att själv välja sina arbetstider och sin arbetsplats erbjuder

der företaget en mängd olika alternativ kring exempelvis anställningsform.

– Vi erbjuder allt från timanställning och visstid till garantianställning och möjligheten att agera underleverantör med sitt eget företag. Du behöver aldrig vara rädd för att det inte ska finnas uppdrag, då vi har ramavtal med alla svenska landsting, över 100 kommuner och många privata vårdgivare, inklusive försäkringsbranschen och företagshälsövrden, berättar Dedicares vd, Malin Lindley-Nord.

Hon får medhåll av konsultchefen Stefan Lundström som understryker att det är oerhört viktigt att välja ett auktoriserat bemanningsföretag för att få samma trygghet som vid en traditionell anställning.

– Hos Dedicare fungerar allt som du är van vid – du får din tjänstepension inbetald, du omfattas av en bra försäkring och du får semesterersättning. Dessutom har vi ett ordentligt kollektivavtal. Detta är något du som sjuksköterska alltid bör kolla upp då du ser dig om efter ett konsultföretag, annars riskerar du att råka illa ut, säger han.

Att börja arbeta på Dedicare är ett utmärkt karriärval och förutom att det är oerhört lärorikt ger det också möjligheten för resurssjuksköterskorna att

hitta sin egen nisch. Det är inte ovanligt att konsulterna hittar sina drömjobb genom Dedicares uppdrag.



Dedicare AB är ett framgångsrikt bemanningsföretag i vårdbranschen som startade sin verksamhet redan 1996. Företaget hyr ut och rekryterar läkare, sjuksköterskor och annan personal inom vården. Tjänsterna inkluderar allt från att förse privata och offentliga vårdgivare med enstaka vikarier över dagen till att bemanna hela avdelningar, enheter eller operationsteam. Idag bemannas vården både i Sverige och i Norge av Dedicare.

Dedicare AB
Sankt Eriksgatan 44, 5 tr
112 34 Stockholm
Tel: 08-555 656 00
E-post: dedicare@dedicare.se
www.dedicare.se

DEDICARE
Nurse

Här satsar vi på distrikts-sköterskeledda mottagningar

Det finns flera fördelar med att ta steget från sjuksköterska till att arbeta som distriktssköterska inom primärvården. Som distriktssköterska finns möjlighet att arbeta mer självständigt och leda mottagning för patienter med långvariga behov.

Stockholms läns sjukvårdsområde ligger i framkant när det gäller utvecklingsmöjligheter för sjuksköterskor som väljer att utbilda sig till distriktssköterskor och arbeta inom primärvården. Torsviks vårdcentral på Lidingö är en av flera vårdcentraler i Stockholm där distriktssköterskor har fått stort egenansvar och förtroende att leda mottagningar.

–Många distriktssköterskor har en hög kompetens och vilja att utvecklas. När vi för några år sedan testade distriktssköterskeledd mottagning blev det så lyckat att vi bestämde oss för att fortsätta satsa på mottagningar som leds av distriktssköterskor, säger Gun Broman, chefsjuksköterska och distriktsköterska på Torsviks vårdcentral.

Förutom distriktsmottagning har vårdcentralen idag fem distriktssköterskeledda mottagningar med inriktning på astma/Kol, blodtryck, diabetes, hjärta/kärl och äldre patienter. På varje mottagning finns en ansvarig husläkare som alltid har avsatt tid för regelbundna team-möten med distriktssköterskan, vilket Gun Broman ser som en viktig framgångsfaktor för en väl fungerande mottagning.

–På dessa möten får distriktssköterskan möjlighet att ventiler sina tankar och fråga doktorn om råd kring enskilda patienter och situationer som uppstått eller kan uppstå i det dagliga arbetet. Bara vetskapen om att det finns avsatta tider i allas scheman för sådana

här möten gör att stressen minskar, och distriktssköterskan känner sig tryggare i arbetet och i mötet med patienterna. Vi känner själva att detta är ett mycket professionellt arbetssätt.

Planerade samtal med husläkaren ger inte bara stöd och bekräftelse att mottagningen arbetar på rätt sätt utan genererar även ett kunskapsutbyte som är viktigt för distriktssköterskans kompetensutveckling.

– Att lära sig genom diskussion med husläkare ger många gånger en helt annan effekt än att söka information och förkovra sig i en text. För att kunna leda en mottagning krävs det även en vidareutbildning inom sitt specialistområde på 15 högskolepoäng.

Viktigt att visa framfötterna

På Hässelby vårdcentral, som är en stor vårdcentral med 20 000 listade patienter, finns också flera distriktsköterskeledda mottagningar. Blodtrycksmottagningen leds av Charlotte Ivarsson som har ett stort intresse av kompetensutveckling.

– För att få en sådan här chans gäller det att visa framfötterna och vara engagerad i sitt arbete. Min chef visste om att jag är intresserad av att arbeta med forskning och utvecklingsfrågor och när detta dök upp tvekade jag inte. Det är ett jättespännande och stimulerande arbete.

Charlotte Ivarsson berättar att hon fick vara med redan från start och utför-



Charlotte Ivarsson,
distriktssköterska på
Hässelby vårdcentral.
Foto: Gonzalo Irigoyen

ma blodtrycksmottagningen efter olika riktlinjer, vårdprogram och evidensbaserade arbetssätt. Hon har fördjupat sig i forskning, studier och föreläsningar och tagit in kunskap från läkare för att lära sig mer om hypertoni.

– När det gäller hypertoni finns det inte samma möjlighet till specialistutbildning för distriktssköterskor som inom andra inriktningar så jag har fått söka information på annat sätt. För mig som kom från hemsjukvården har det varit oerhört lärorikt att få bygga upp en mottagning som omfattar 3 000 listade hypertoni-patienter.

Tar vara på kompetens

Att leda en mottagning är ett självständigt arbete som bygger på personligt ansvar, vilja att utvecklas och vara öppen för förändringsarbete. Charlotte Ivarsson får ansvar att lägga upp sitt eget schema, samverka med ansvarig husläkare och se till att mottagningen når uppsatta mål.

– Upplägget som primärvården i Stockholm har, är bra på så sätt att man tar vara på distriktssköterskans och läkarens kompetens på bästa möjliga sätt. Sen är det bra även för patienterna som får mer tid för öppet samtal hos distriktssköterskan.

Med förändringsarbete och kunskapsfördjupning vill Charlotte Ivarsson fortsätta utveckla blodtrycksmottagningen som nu har varit öppen i två år.

– För mig personligen har mottagningen inneburit att jag kommit med i en hjärt- och kärlgrupp som utvecklar



■ Stockholms läns sjukvårdsområde, SLSO, är en del av Stockholms läns landsting. SLSO ansvarar för landstingsdriven vård utanför akut-sjukhusen.

■ SLSO driver Akademiskt primärvårdscentrum där bland annat distriktssköterskor har möjlighet att genomföra studier och projekt på akademiska vårdcentraler.

■ SLSO ansvarar även för de åtta akademiska vårdcentralerna som finns inom SLL primärvård.

■ Hässelby vårdcentral, som är en akademisk vårdcentral, har cirka 20 000 listade patienter.

■ Torsviks vårdcentral har cirka 11 000 listade patienter.

■ I SLSO primärvård genomförs varje år drygt 1 000 000 besök hos sjuksköterska och mer än 1 500 000 besök hos läkare.

■ I SLSO primärvård finns uppdrag inom husläkarverksamhet, hemsjukvård, primärvårdsrehabilitering, barnhälsovård, barnmorskemottagning, ungdomsmottagning, logopedi, asylmottagning och mansmottagning.

Kontaktpersoner

Eva Pilsäter Faxner
Verksamhetsområdeschef Primärvård
Tel: 08-123 400 55

Karolina Persson
HR-specialist Primärvård
Tel: 08-123 401 77

sll.se/jobba-hos-oss



vården för hjärt- och kärlpatienter inom hela Stockholms läns sjukvårdsområde.



Gun Broman,
distriktssköterska på
Torsviks vårdcentral.
Foto: Ian Johnson

”Chansen till kompetensutveckling och karriärmöjligheter får oss att stanna”

En mångkulturell stadsdel med världens kunskaper och kulturer samlade, i kombination med stora möjligheter till utveckling och ständigt lärande, lockade sjuksköterskorna Emma, Malin och Iris till Angered och hemsjukvården i nordöstra Göteborg.

Från centralstationen i Göteborg tar det mindre än 20 minuter till centrala Angered, ett stadsdelsnämndsområde och en stadsdel i nordöstra delen av Göteborgs kommun.

– Själv bor jag i Tuve på Hisingen och dit går minsann inga spårvagnar. Jag tycker att det är smidigt och enkelt att ta sig hit, säger Malin Olsson, vårdplaneringssköterska och specialistsjuksköterska med inriktning mot vård av äldre.

Hon blev färdig sjuksköterska 1997 och har arbetat mer än 14 år i primärvården. Längtan efter att utmana sig själv och göra något nytt var starka skäl till att hon tog klivet över till kommunen och till hemsjukvården i Angered.

– Jag gillar verkligen att möta våra patienter i deras eget hem, långt ifrån institutionerna. Det är ett omväxlande och självständigt arbete och med många utmaningar, det gillar jag.

Världen i Angered

Vi träffas på stadsdelsförvaltningens kontor, mitt på Angeredsgatorna. Strax intill ligger kulturcentret Blå stället samt Angeredsgårdens sjukhus, ett specialistsjukhus med mottagningar skräddarsydda

efter befolkningens behov. I närheten finns även Bohusleden och natursköna Lärjeån.

Klockan är tidig och arbetsdagen har just börjat. I fikarummet sitter tre samsamsvetsade sjuksköterskor och berättar entusiastiskt om varför de sökt sig till Angered; om friheten i arbetet, det ständiga lärandet, möjligheterna till utveckling och fortbildning samt möten med människor från jordens alla hörn. En världskarta på väggen är fylld av små knappnålar som visar medarbetarnas ursprungsländer.

– Vi har kollegor från nästan alla världsdelar, det är berikande och jag lär mig massor. Här möter jag världen och får chansen att hela tiden utvecklas, säger Emma Svärd.

Strax efter sin sjuksköterskeexamen blev hon erbjuden ett yrkesintroduktionsprogram av Göteborgs stad. Det riktar sig till nyutexaminerade sjuksköterskor som erbjuds ett vikariat med möjlighet till förlängning och tillsvidareanställning inom någon av kommunens verksamheter.

– Jag började i Angered och fick en stabil introduktion med långvarig hand-

ledning och mentorskap. Det blev en bra och trygg ingång.

Nyligen fick hon av sin arbetsgivare chansen att vidareutbilda sig till specialistsjuksköterska vid Göteborgs universitet och arbetar därför 50 procent under de två kommande åren.

– Jag tycker att Angered är framåtsträvande. Det är alltid flera spännande projekt på gång och arbetsgivaren uppmuntrar oss att utvecklas och växa.

Ständig utveckling

För Iris Gustavsson gick vägen till Angered via en kollega som tipsade om lediga sjukskötersketjänster.

– Jag ville förändra min situation och komma bort från mitt tidigare nattarbete. Jag har nu jobbat i Angered i tre år och trivs väldigt bra. Det är ett gott gäng, vi har roligt ihop och skrattar mycket. Det betyder en hel del.

Möjligheterna till utmaningar och utveckling är två starka skäl till varför Iris trivs och vill stanna.

– Arbetsgivaren är lyhörd för våra önskemål och behov. Personligen älskar jag att bli utmanad och att ständigt få växa. Jag gillar också mötet med det multikul-

turella och att få använda hela mig i kommunikationen med våra patienter.

Samtliga tre, Malin, Emma och Iris, har snabbt fått axla nya ansvar och driver idag olika projekt och förändringsarbeten. Malins uppdrag som vårdplaneringssköterska innebär att hon är en viktig länk mellan kommunen och sjukvården.

– Jag ansvarar för vårdplaneringsprocesser och att vården och stödet vi erbjuder ska vara den bästa tänkbara utifrån en helhetssyn. Jag ser också till att både vi och andra uppfyller våra skyldigheter och ålägganden. Min upplevelse är att det går att göra skillnad för den enskilde.

Under utbildningen till specialistsjuksköterska skrev hon en magisteruppsats om personcentrerad vård av äldre inom kommunal hemsjukvård.

– Jag bollar som bäst mina tankar på hur vi ska arbeta med att implementera ett personcentrerat förhållningssätt inom vår hemsjukvård. Det finns stort utrymme här att gå kurser och utbildningar och att driva projekt som genererar och höjer kunskapen och kompetensen.

Emma arbetar sedan ett halvår som projektkoordinator och ansvarar för att läkarförsörjningen i hemsjukvården fungerar smidigt.

– Vi har läkare i vårt närvårdsprojekt som till 60 procent arbetar endast mot hemsjukvården. Det är en enormt stor förbättring från tidigare.

I början av oktober fick Iris ett nytt uppdrag, att vara projektledare för ett äldreboende där tre våningar i huset ska göras om till korttidsvistelser.

– Vi vill snabbare kunna ta hand om våra patienter som är färdigbehandlade på sjukhus. Jag tycker att arbetet är både spännande och meningsfullt med många möjliga vägar att gå.



Vill du också arbeta i Angered?

För mer info: enhetschef Khalil Sendi, telefon: 031-365 20 95 eller enhetschef Anna Hildesson, telefon: 031-365 24 17

www.goteborg.se



**Göteborgs
Stad**

Iris Gustavsson projektledare och sjuksköterska, Malin Olsson vårdplaneringssköterska och specialistsjuksköterska och Emma Svärd projektkoordinator och sjuksköterska.

Foto: Patrik Bergenstam

Akademiska barnsjukhuset

– ständig utveckling i dynamisk miljö

På Akademiska barnsjukhuset i Uppsala har specialistsjuksköterskorna Maria Lindström Nilsson och Pernilla Antonsson funnit en plattform för sin professionella utveckling, med en kombination av forskning, ledarskap, kliniskt arbete och koordinatroller. Här finns goda möjligheter att forma sin egen karriär.

–Ledningen här på Barnsjukhuset är verkligen lyhörd och flexibel för hur jag vill utvecklas. Karriärutveckling på olika sätt uppmuntras och samtidigt utvecklas vården mycket, vilket gör att man aldrig riskerar att stagnera, säger Pernilla Antonsson, intensivvårdssjuksköterska, gruppchef på intensivvårdsavdelningen för nyfödda och engagerad i transportverksamheten som ansvarar för transporter av kritiskt sjuka spädbarn.

Hon började på Barnsjukhuset som barnsköterska redan 1988 och har successivt byggt på sin kompetens och vidgat sina ansvarsområden under årens lopp.

–Jag tog sjuksköterskeexamen 1992, två år senare kom jag till barnsjukhuset. Min ursprungsplan var att bli barnmorska, men jag ”fastnade” på barnsjukhuset eftersom jag kontinuerligt erbjudits nya intressanta utvecklingsmöjligheter,

säger Maria Lindström Nilsson, barnsjuksköterska och sektionsledare för ortopedi för barn och ungdom på barnsjukhusets ortopedavdelning.

Forskning och kliniskt arbete

Under årens lopp har Maria Lindström Nilsson bland annat arbetat som operationskoordinator och samtidigt ständigt haft en fot kvar i den patientnära verksamheten. Hon har även varit med och byggt upp smärtsjuksköterskefunktionen på sjukhuset och arbetat som lärare på barnsjuksköterskeutbildningen.

–Det är fantastiskt roligt och stimulerande att arbeta som koordinator, det ger mig en överblick över barnsjukhusets samlade verksamhet. Samtidigt månar jag om att stanna kvar i det kliniska arbetet. I år inledde jag exempelvis min forskarkarriär, jag forskar på halvtid och arbetar som barnsjuksköterska på halvtid. En viktig anledning till att jag



Maria Lindström Nilsson, barnsjuksköterska och Pernilla Antonsson, intensivvårdssjuksköterska.

arbetat så länge på barnsjukhuset är just möjligheten att kombinera klinisk verksamhet med exempelvis forskning, koordinatrollen och ledarskap, säger Maria Lindström Nilsson.

Båda arbetar med barnsjukvård som inkluderar familjerna. Arbetet handlar till stor del om att vara lyhörd för och arbeta i team tillsammans med barnens föräldrar.

–Vi möts dagligen av så mycket tacksamhet från föräldrarna som vi möter. Sammanhållningen, utvecklingsmöjligheterna och variationen i att arbeta med sjuka barn gör att jag betraktar Barnsjukhuset som en intressant långsiktig utvecklingsplattform för mig och andra sjuksköterskor, säger Pernilla Antonsson.



Akademiska barnsjukhuset är ett sjukhus för barn och ungdomar. Barnen som vårdas här är alltid i centrum och omhändertagandet kännetecknas av värme och trygghet.

Akademiska sjukhuset
751 85 Uppsala
Tel: 018-611 00 00
www.akademiska.se



**AKADEMISKA
SJUKHUSET**

Vill du vara på väg med Rent a Nurse?

Vill du ha ett jobb med maximal flexibilitet och valfrihet, men samtidigt en arbetsgivare som erbjuder trygghet och personligt engagemang? På Rent a Nurse finns spännande karriärmöjligheter oavsett dina önskemål och behov.

Rent a Nurse är ett av Sveriges mest väletablerade och renommerade bemanningsföretag för sjuksköterskor. Ända sedan starten 2002 har företaget byggt sin ställning genom ansvarstagande gentemot såväl sina resurssjuksköterskor som uppdragsgivare. Personlig, engagerad och professionell är ledord.

– Vår ledstjärna är att skräddarsy lösningar som passar var och en av våra resurssjuksköterskor. För oss är det en självklarhet att sjuksköterskor ska kunna välja sin egen uppgift och arbetstider och styra över sin egen karriär. Min drivkraft är att stärka sjuksköterskans roll i vården och samhället i stort, säger Eva Domanders, nybliven VD på Rent a Nurse och systerbolagen Rent a Doctor, Rent a Socionom och Care Team. Hon sitter även i styrelsen för Bemanningsföretagen och Svenskt Näringsliv. Eva blev en av Sveriges första hyrsjuksköterskor, numera kallade resurssjuksköterskor, 1996 och firar 20 år i bemanningsbranschen.

Rent a Nurse har uppdrag i hela Sverige inom alla specialiteter. Med kontor i Stockholm, Malmö, Trollhättan och Umeå har man närvaro över hela landet för att upprätthålla personlig kontakt med alla medarbetare.

–Det personliga engagemanget är oerhört viktigt, alla våra resurssjuksköterskor ska känna trygghet i sina anställningar och uppdrag. Man är aldrig ensam ute på ”fältet” utan har en nära dialog med sin konsultchef, säger Eva.



F.r.v: Charlotte Kyhlberg, Konsultchef, Anna Kalberg, Konsultchef, Lena Renberg, Affärsområdeschef, Eva Domanders, VD, Malin Verin, Konsultchef och Kristin Hultman, Konsultchef.

Tack vare sin storlek och att Rent a Nurse ingår i en större vårdkoncern finns även goda möjligheter till såväl kompetensutveckling som intern karriär, i andra roller eller i ett systerbolag. Anna Kalberg kom till Rent a Nurse som resurssjuksköterska och arbetar idag som konsultchef på Stockholmskontoret.

Karriärmöjligheter

–Det är väldigt roligt att jobba för ett företag som så tydligt står för kvalitet och tar så väl hand om sina anställda. Här ingår man verkligen i ett sammanhang, med trygghet och gemenskap. Det är också svårt att matcha den bredd och variation som Rent a Nurse erbjuder, menar hon.

På Rent a Nurse arbetar såväl specialistsjuksköterskor som grundutbildade. Eva rekommenderar att man har minst ett års erfarenhet.

–Vi stöttar all vår personal och tar ansvar för att våra sjuksköterskor ska trivas med sina uppdrag. De är en av de viktigaste nycklarna för att vården i Sverige ska fungera och utvecklas.

–Vi stöttar all vår personal och tar ansvar för att våra sjuksköterskor ska trivas med sina uppdrag. De är en av de viktigaste nycklarna för att vården i Sverige ska fungera och utvecklas.

–Vi stöttar all vår personal och tar ansvar för att våra sjuksköterskor ska trivas med sina uppdrag. De är en av de viktigaste nycklarna för att vården i Sverige ska fungera och utvecklas.



www.rentanurse.se

Skräddarsy karriären på Lycksele lasarett

Vilken karriärväg vill du ta? Tack vare alla möjligheter som erbjuds på Lycksele lasarett har sjuksköterskorna Eva Granlöf, Charlotte Östergren och Helena Thiger skräddarsytt sina karriärer efter personliga intressen.

I grunden är sjuksköterska ett yrke med goda förutsättningar för ett variationsrikt arbete på olika avdelningar och mottagningar, men för många yrkesverksamma saknas möjlighet till variation. På Lycksele lasarett finns dock stora karriärmöjligheter.

– Vi är det lilla sjukhuset med stora fördelar. Här finns en blandning och bredd som inte finns på större sjukhus. På exempelvis kirurgkliniken arbetar vi med allt från ortopedi och kirurgi till urologi och andra operationer som gör att vi hela tiden utvecklas. Det är en perfekt arbetsplats om du vill få ut det mesta av din karriär, säger sjuksköterskan Eva Granlöf.

För att utvecklas ytterligare har Eva själv valt att kombinera 40 procent på kirurgortopediska kliniken med 40 procent som huvudhandledare för sjuksköterskestudenter. Hon berättar att det finns många olika kombinationer på



Eva Granlöf, Helena Thiger, och Charlotte Östergren på Lycksele lasarett.
Foto: www.ricke.se

sjukhuset där sjuksköterskor delar sin tjänst mellan olika inriktningar.

– Det är lätt att hamna i olika huvudspår, men möjligheten att kombinera sina intressen och internutveckla sig gör arbetet intressant och stimulerande. Att få omväxling och tempoväxling är otroligt givande.

Personlig utveckling

Helena Thiger, som är specialistutbildad inom pre-hospital sjukvård och legitimerad barnmorska, delar för närvarande sin tjänst mellan akutmottagningen och ambulansen. Hon lyfter fram vikten av personlig utveckling som på sikt även gynnar arbetsplatserna.

– I mitt yrke möter jag alla patientkategorier. Variationen och min delade tjänst-

göring medför att jag alltid har möjlighet att lära mig nya saker som bidrar till utveckling. I ambulansen möter jag till exempel gravida kvinnor och får erfarenheter som jag kan utnyttja på akuten eller förlossningen, som jag planerar att arbeta på i framtiden. Med en kombinerad tjänstgöring och två vidareutbildningar ser jag saker ur ett annat perspektiv vilket är utvecklande för arbetsplatserna i sig.

Eva och Helenas positiva bild av Lycksele lasarett bekräftas av Charlotte Östergren, som kombinerar jobb på stroke- och rehabiliteringsavdelningen med arbete på dialysavdelningen en dag i veckan och strokemottagningen en dag i månaden.

– Det är otroligt stimulerande att fördjupa sig i olika inriktningar och växa



- Lasarettet har 600 anställda och är en del av Västerbottens läns landsting, VLL.
- Uptagningsområdet södra Lapplands sjukvårdsdistrikt är till ytan lika stort som Schweiz och har cirka 36 000 invånare.
- Utmärkta kommunikationer via E12, järnväg och flygplats fem minuter från sjukhuset. Direktflyg till Stockholm tar bara en timme och 25 minuter.
- Lycksele kallas ibland för Lappstockholm på grund av sin betydelse för södra Lappland. Staden ligger vackert vid Umeälven med möjlighet till aktivt friluftsliv och attraktivt boende.

Kontaktperson Lycksele lasarett, samtliga yrkesgrupper
Anna Mattsson, 0950-391 48
anna.v.mattsson@vll.se



som person. Sen har vi en stor bredd av patienter på stroke- och rehabiliteringsavdelningen som gör arbetet intressant och lärorikt. Jag vill också lyfta fram arbetsklimatet på lasarettet. Alla är hjälpsamma och det finns en stark sammanhållning mellan alla yrkeskategorier.

Variation och utvecklingsmöjligheter på Karolinskas Bemanningscentrum

För sjuksköterskor som vill arbeta på ett av Sveriges största högspecialiserade sjukhus, söker omväxling, utmaningar och gärna breddar sin erfarenhet är en anställning på Karolinskas Bemanningscentrum en intressant karriärmöjlighet.

Bemanningscentrum fungerar som Karolinskas egna bemanningsföretag och förmedlar kompetent personal till sjukhusets olika verksamheter i Huddinge och Solna.

– Som medarbetare hos oss lägger du ditt eget schema och får kortare och längre uppdrag på merparten av sjukhusets vårdavdelningar. De flesta sjuksköterskor som arbetar via oss är tillsvidareanställda, vilket innebär att de har samma anställningstrygghet som fastanställda på olika avdelningar, säger Johanna Ramstedt, sektionschef på Karolinskas Bemanningscentrum.

– Jag var tidigare anställd på en av Karolinskas avdelningar, men kände att jag ville bredda min erfarenhetsbas och stärka min kompetens. Därför började



Henrik Schultz, sjuksköterska, Johanna Ramstedt, sektionschef och Marie Cassepierre, sjuksköterska på Karolinskas Bemanningscentrum.

jag jobba här. Jag trivs jättebra med flexibiliteten, omväxlingen och möjligheten att få arbeta på så många olika avdelningar, säger Marie Cassepierre, som sedan fjorton år tillbaka arbetar som sjuksköterska via Karolinskas Bemanningscentrum.

Styr sitt eget schema

– Flera skäl bidrog till att jag valde att byta från en tillsvidareanställning på en av Karolinskas vårdavdelningar till att jobba på det här sättet istället. Möjligheten att själv kunna påverka mitt

eget schema och att kunna ta ledigt med kort varsel, att få bredda mitt interna kontaktnät på olika avdelningar och att ständigt utvecklas var några av de viktigaste faktorerna, säger Henrik Schultz, som arbetat som sjuksköterska via Karolinskas Bemanningscentrum i ett år.

Som sjuksköterska är det bra om du har en personlig mognad, ett par års yrkeserfarenhet och känner dig trygg i dig själv om du vill arbeta via Bemanningscentrum. De arrangerar egna utbildningsdagar och sjuksköterskor har även



Karolinska Universitetssjukhuset är ett av Nordens största universitetssjukhus med cirka 15 500 medarbetare. Bemanningscentrum förmedlar serviceinriktade sjuksköterskor med bred kompetens inom ett flertal av sjukhusets verksamheter.

www.karolinska.se/jobba-hos-oss/Bemanning/



möjlighet att delta i den kompetensutveckling som bedrivs inom Karolinska.

Utvecklas som sjuksköterska

– Det nätverk och den kännedom om olika avdelningar som jag byggt upp under mina år som sjuksköterska från Bemanningscentrum är en värdefull tillgång i mitt dagliga arbete. Jag har utvecklats mycket under de här åren och gemenskapen på Bemanningscentrum gör att jag trivs fantastiskt bra, säger Marie Cassepierre.

Påverka och utveckla vården på Attendo

På Attendo är du som sjuksköterska en central del av verksamheten. Inom Attendos boenden i egen regi finns många spännande karriärmöjligheter där du verkligen kan påverka och göra avtryck.

Attendo tar ett helhetsansvar för allt från projektering till bemanning i sina boenden i egen regi. Det ställer höga krav på kvalitet och kompetens. För sjuksköterskor innebär det stora möjligheter att utforma såväl vård som boendemiljö. Här uppmuntras man att ta egna initiativ och driva egna idéer.

i

Attendo är en ledande privat utförare av vård- och omsorgstjänster i Norden och tillhandahåller tjänster inom äldreomsorg, omsorg till funktionsnedsatta och individ- och familjeomsorg. Attendo har lång erfarenhet av att bygga egna boenden och erbjuda omsorgsplatser till kommuner efter de lokala behoven.

När vi bygger för egen regi tar vi ett helhetsansvar för att finansiera, projektera, uppföra, utrusta och bemanna dessa boenden.

www.attendo.se/sjuksköterska

Attendo 

– Vi har verkligen möjlighet att påverka och det är ett väldigt självständigt arbete. Det gäller inte bara sjuksköterskor, utan alla personalgrupper som exempelvis undersköterskor. På Attendo finns respekt för sjuksköterskors kunskap och kompetens och vi kan verkligen göra skillnad, säger sjuksköterskan Susanne Elofsson, som arbetar på Attendos livsstilsboende Märgränd i Västra Hamnen i Malmö.

Hon får medhåll av kollegan Birgitta Svensson, som arbetar på demensboendet Bunkeflogården, som också det är ett boende i egen regi.

– Personalen är enormt engagerad, med stark sammanhållning och vi jobbar tillsammans mot tydliga mål. Alla drivs av att utveckla verksamheten och kvalitén och man märker att man får gehör för nya idéer, säger hon.

Platt organisation

Både Susanne och Birgitta har lång erfarenhet av att arbeta inom den offentliga vården och de tycker att det är stor skillnad att arbeta på Attendo. Det är en platt organisation, med korta beslutsvä-



Birgitta Svensson och Susanne Elofsson.
Foto: Joakim Lloyd Raboff

gar och närhet till chefer och ledning. Tack vare att det är ett av Sveriges ledande vårdföretag finns många möjligheter att gå internutbildning av olika slag eller att arbeta med speciella projekt.

– På Attendo finns en genuin lyhördhet för medarbetarnas individuella önskemål. Om man vill gå en kurs eller annan kompetensutveckling finns en stark vilja från ledningens sida att tillmötesgå detta, framhåller de.

Att arbeta som sjuksköterska inom Attendos boenden i egen regi innebär

också en särskild närhet och respekt för brukarna. Ofta är boendena utformade enligt ett livsstilskoncept, med en hemlik och vacker boendemiljö. Personalen arbetar i nära samverkan med andra aktörer, som vårdcentral, apotek och tandläkare, berättar Susanne och Birgitta.

– Det är en väldigt fin miljö och en fantastisk arbetsplats. Våra brukare vill fortsätta att leva som de gjort tidigare och den här typen av boende ger dem möjlighet till det. Det är väldigt roligt att få arbeta med den sortens verktyg.

Frihet, variation och utveckling som hyrsjuksköterska

Att arbeta som hyrsjuksköterska via Agila är en karriärmöjlighet som är både utvecklande och omväxlande. Som hyrsjuksköterska hos Agila får du göra karriär på dina egna villkor, vi ser till att hitta ett uppdrag som matchar just dina önskemål.

– Efter att ha jobbat i landstinget i drygt tjugo år, varav de senaste sexton åren inom psykiatri, kände jag att jag behövde en ny utmaning och kompetensförsörjning. Jag bestämde mig därför för att bli hyrsjuksköterska. Agila erbjöd mig ett intressant uppdrag inom Kriminalvården i Västervik som kändes helt rätt för mig, säger Francesca Larsson Prata, som varit hyrsjuksköterska via Agila sedan november 2015.

På anstalten i Västervik arbetar Francesca bland annat med de intagna löpande vård och omsorg, i team

tillsammans med andra vårdprofessioner.

– Jag trivs jättebra som hyrsjuksköterska och känner verkligen att min insats är uppskattad. Jag har löpande kontakt med min konsultchef som verkligen är engagerad i mig och mitt välbefinnande. Jag känner mig aldrig läst vid ett uppdrag. Agila tillvaratar min tidigare erfarenhet och är verkligen lyhörda för mina önskemål angående vilken typ av uppdrag jag vill ha, säger Francesca Larsson Prata.

Lahijan Delen arbetade som sjuksköterska i landstinget i sexton år innan hon våren 2015 blev hyrsjuksköterska via Agila. Sedan dess har hon hunnit med flera olika typer av uppdrag, bland annat på en vårdcentral, på ett äldreboende och på flera sjukhusavdelningar på Huddinge sjukhus, däribland barnakuten.

Gör karriär på sina egna villkor

– Jag har tre barn och valde att bli hyrsjuksköterska för att kunna styra över min egen tid och för att kunna anpassa jobbet till familjelivet snarare än tvärt-



Francesca Larsson Prata, hyrsjuksköterska hos Agila.

om. Jag uppskattar verkligen friheten jag har som hyrsjuksköterska. Min konsultchef på Agila matchar alltid mina önskemål vad gäller arbetstider, arbetsplatsens placering och inom vilket vårdområde jag vill arbeta med ett lämpligt uppdrag, säger Lahijan Delen.

I samband med sin senaste föräldraledighet kunde Lahijan Delen exempelvis välja att arbeta deltid på tider som passade både henne och familjen. När hon väntade sitt tredje barn valde hon att arbeta på ett äldreboende.

– Det känns jättebra att jag numera gör karriär på mina egna villkor. Det är

Foto: Ellen Nielsen Kindstrand

i

Agila är ett av Nordens största företag för vårdbemanning och omsorgsbemanning. Företaget är etablerat sedan många år och arbetar med läkarbemanning, sjuksköterskebemanning och socionombemanning. Agilas huvudkontor finns i Stockholm men verksamheten är rikstäckande i både Sverige och Norge med lokalkontor i Oslo och Malmö. Agilas arbetssätt genomsyras av personligt bemötande och högsta tänkbara kvalitets- och servicegrad. Agila har alltid gott om spännande lediga jobb för sjuksköterskor. Kontakta Agila direkt för att se vilka lediga uppdrag som finns som stafettsjuksköterska. Konsultcheferna har mångårig erfarenhet i branschen och är experter på bemanning inom sjukvård och socialtjänst. Du är varmt välkommen till ett besök i något av våra kontor eller att ta kontakt med någon av våra konsultchefer.

www.agila.se



också spännande och utvecklande att få prova på uppdrag i olika typer av verksamheter, säger Lahijan Delen.



Lahijan Delen, hyrsjuksköterska hos Agila.

Hållbara rekryteringar av sjuksköterskor

Nytt språk, ny kultur, nytt sätt att arbeta. Det är inte alltid enkelt att byta stad eller land och börja en ny karriär. Sahlgrenska universitetssjukhuset har startat Welcome Services för att bättre stödja vårdpersonal med familjer som flyttar till Göteborg att etablera sig i Sverige.

I slutet av maj i år flyttade Silke Hummel och hennes sambo från Stuttgart i Tyskland till Göteborg. Hon är utbildad sjuksköterska och har arbetat inom tysk sjukvård sedan 2009.

– Ända sedan jag var liten har jag velat bo i Sverige. Jag älskar den svenska naturen och traditionerna. För 30 år sedan köpte mina föräldrar en sommarstuga i Värmland och jag har tillbringat många somrar här. För mig och min sambo var det inget stort steg att flytta hit. Den största utmaningen har varit kontakterna med svenska myndigheter, säger Silke Hummel.

Inför beslutet att flytta till Sverige tog hon kontakt med Aiste Lindqvist, HR-strateg på Sahlgrenska universitetssjukhuset. Från intervju till anställning gick det snabbt.

– Vi har fått en fantastisk hjälp, både när det gäller praktiska frågor som att hitta bostad, och att bli lotsad in i det svenska systemet. Utan personnummer kommer man inte långt, men utan anställning är det svårt. Min man som är lärare skulle vilja arbeta på universitetet på sikt. Men först krävs språkträning. Det är många pusselbitar som behöver

komma på plats för att finna sig tillrätta i ett nytt land, säger Silke Hummel.

Trygg introduktion

Welcome Services startade den första september i år och är en ny funktion inom HR-avdelningen (Human Resources) på Sahlgrenska Universitetssjukhuset. Syftet med funktionen är att vara ett stöd för distans- och utlandsrekryterade sjuksköterskor med familjer, och att introducera dem till det svenska samhällssystemet och det sociala livet i Göteborg.

– Det är många utmaningar som man ställs inför när man flyttar till ett nytt land eller stad. Vi hjälper till med att hitta ett bra boende, skapa kontakter med myndigheter, öppna bankkonton, och att se till att barn och medföljande också får en trygg och bra start i Sverige, säger Paola Sievers, HR-specialist på Sahlgrenska universitetssjukhuset.

Det handlar även om att skapa hållbara rekryteringar.

– Att rekrytera är en sak, men att få sjuksköterskor att trivas och vilja stanna på Sahlgrenska Universitetssjukhuset är en annan sak. Vården är så pressad

idag och chefer har i regel fullt upp med den dagliga verksamheten. Här kan vi hjälpa till med olika praktiska frågor. Vi arrangerar även sociala aktiviteter, skapar nätverk och ser till att enskilda sjuksköterskor och familjer kan känna en större trygghet och delaktighet. Vi vinner alla på det, säger Aiste Lindqvist, HR-strateg.

PLUS

Sverige har anslutit sig till Världshälsoorganisationens uppförandekod (Code of Conduct). Det är riktlinjer som baseras på internationella avtal och som förtag, myndigheter och organisationer har förbundit sig till att följa.

– Vi följer de avtal och riktlinjer som finns och som bland annat innebär att vi inte dränerar andra länder på arbetskraft, säger Aiste Lindqvist.

I Västra Götalandsregionen finns sedan 2013 även det så kallade PLUS-programmet för att ge sjukvårdspersonal en trygg och bra introduktion till det svenska hälso- och sjukvårdssystemet.

– God och patientsäker vård innebär att all utlandsutbildad personal behöver ha goda färdigheter i svenska språket, komplettera sin kompetens och få stöd för att kunna arbeta och förhålla sig till det svenska hälso- och sjukvårdssystemet, säger Paola Sievers.

För Silke Hummel och hennes sambo har flytten till Sverige inneburit en ny fas i livet.



– Vi har fått en fantastisk hjälp, både när det gäller praktiska frågor som att hitta bostad, och att bli lotsad in i det svenska systemet, säger Silke Hummel, sjuksköterska.



Aiste Lindqvist, HR-strateg och Paola Sievers, HR-specialist på Sahlgrenska universitetssjukhuset.

– Jag är rätt säker på att vi kommer att stanna kvar här. Jag gillar verkligen mitt arbete som sjuksköterska, och jag tycker också om de möjligheter som Sverige erbjuder.



Sahlgrenska universitetssjukhuset är ett av norra Europas största sjukhus. Tillsammans med Sahlgrenska akademien, Chalmers tekniska högskola, Göteborgs universitet och näringslivet bedrivs forskning och utvecklingsarbeten i framkant med patienten i fokus. Universitetssjukhuset har tre prioriterade mål:

- Att utveckla en akutsjukvård i toppklass med kort tid till omhändertagande
- Att skapa värde för patienterna, det vill säga att bjuda in dem till samarbete och erbjuda dem rätt vård och behandling i rätt tid
- Att vara landets ledande universitetssjukhus med klinisk bredd och spetskompetens på högsta nivå.

Vill du veta mer?

För mer information:

aiste.lindqvist@vgregion.se
paola.sievers@vgregion.se

www.sahlgrenska.se

Stora möjligheter till utveckling

Nästa år firar stiftelsen Stockholms Sjukhem 150 år. Den idéburna organisationen erbjuder unika möjligheter för sjuksköterskor både till kliniskt arbete, och till forskning, utveckling och utbildning genom en stark FoUU-verksamhet.

Sjukhusdirektören Karin Thalén tillträdde sin tjänst i augusti och det är första gången en sjuksköterska innehar den prestigefyllda positionen sedan

starten år 1867 då det första sjukhemmet byggdes.

– Det är inspirerande att få leda Stockholms Sjukhem, en organisation som vilar på en stabil värdegrund och som ger vård och omsorg med fokus på kvalitet. En bred verksamhet med primärvård, palliativ vård, rehabilitering i både öppen- och slutenvård, geriatrik och avancerad sjukvård i hemmet ASiH. Vi har ett gott renommé och många står i kö för att få vård och omsorg hos oss.

– Vår FoUU-enhet bedriver forskningsprojekt och magister-/masterprojekt som leds av sjuksköterskor, paramedicinare och läkare, där exempelvis effekterna av rörelseövningar och näringstillförsel till äldre i omsorgsboende och smärtbehandling i palliativ vård är några få exempel, understryker hon.

Uppmuntrar egna initiativ

Personalen uppmuntras till att komma med egna initiativ och driva utvecklingsprojekt. Sjukhusledningen vill erbjuda spännande uppdrag och vara en



Karin Thalén, sjukhusdirektör och Karin Holmgren, specialist-sjuksköterska.

Foto: Gonzalo Irigoyen

attraktiv arbetsgivare där du kan få vidareutvecklas.

– Förutom ett mentorskap för nyutexaminerade sjuksköterskor har vi samtalgrupper som träffas någon gång i veckan. Själv utbildade jag mig till specialistsjuksköterska i geriatrik samtidigt som jag arbetade på Brommageriatriken, som tillhör Stockholms Sjukhem sedan 2007, berättar specialistsjuksköterskan Karin Holmgren.

Alltid nya möjligheter

Avdelningen på Kungsholmen är ett tillskott till Brommageriatriken. Den öppnade sina dörrar i mars i år och har utökats successivt. För några veckor sedan öppnades det tredje och sista våningsplanet och nu erbjuds 42 vårdplatser i rymliga, nyrenoverade lokaler.

– När vi väl blir sjuka behövs både god vård och omsorg. Vi är stolta över såväl kvaliteten på vården som tillgången till kultur och natur med trädgårdsrehabilitering. Vi är miljö- och kvalitetscertifierade, så det stimulerar oss till ständiga förbättringsarbeten, säger Karin Thalén.

Hon får medhåll av Karin Holmgren, som varit med sedan enheten öppnades. Hon har arbetat på annat håll, men har valt att återvända för den stimulerande arbetsmiljön.

– Jag trivs bra med både kollegor och arbetsuppgifter. Sedan gör det goda samarbetet mellan de olika enheterna att man har möjligheten att utvecklas och prova på nya roller och uppgifter. Det finns alltid något nytt att lära sig och det gör det roligt att gå till jobbet, avslutar hon.



Stockholms Sjukhem är en privat vårdgivare som ägs och drivs av en stiftelse grundad 1867. Vi bedriver vård och omsorg utan vinstsyfte. Vår verksamhet har stor bredd och omfattar avancerad sjukvård i hemmet (ASiH), geriatrik, palliativ vård, rehabilitering, allmänmedicin och äldreomsorg. Vi har även en forskningsenhet. Stockholms Sjukhem har drygt 800 medarbetare.

Stockholms Sjukhem
Box 12230
102 26 Stockholm
Tel: 08-617 12 00

www.stockholmsjukhem.se



Zest Care tar sina sjuksköterskor på allvar

– Ska man jobba som sjuksköterska är det på Zest Care man ska vara. Tack vare de goda villkoren har jag råd att jobba mindre och kraft att göra ett bättre jobb när jag är i tjänst, säger Erik Dahlgren, allmänsjuksköterska.

Zest Care har utnämnts till Sveriges Bästa Arbetsgivare två år i rad. Bakom utmärkelsen finns hårda faktorer som bra lön, tjänstepension och privat sjukförsäkring men även mjuka faktorer har stor del i framgången.

Berit Göransson tog sin sjuksköterskeexamen 1969. Under de gångna åren

har hon bland annat hunnit med att arbeta som intensivvårdssjuksköterska, klinikföreståndare och som lärare vid Malmö högskola.

– Jag har egentligen gått i pension men älskar mitt yrke och sökte mig till Zest Care för att kunna fortsätta jobba och sätta lite guldkant på tillvaron.

De goda arbetsvillkoren är något som Berit sätter stort värde på.

– Förutom den fina lönen erbjuds kontinuerligt medicintekniska utbildningar, hälso- och livsstilsprogram med inspirerande föreläsare samt friskvårdsbidrag på 5 000 kronor per år. Zest Care är en mycket generös arbetsgivare, jag trivs bra och tycker det är jätteroligt att arbeta här.

Erik Dahlgren är något färskare i yrket.

– Jag tog examen för två år sedan och arbetade med akutsjukvård inom landstinget i drygt ett år innan jag började frilansa. Skillnaden är att jag nu kan bestämma mitt eget schema och gå ner i arbetstid. Stressen är inte lika kännbar och tack vare högre lön kan jag jobba mindre och göra ett bättre jobb. Tidigare var jag trött jämt, nu har jag lyckats få balans i livet.

Tar sjuksköterskor på allvar

Ebrima "Ibs" Jawara, som blev färdig sjuksköterska 1988 och kan se tillbaka



Ebrima "Ibs" Jawara.

på en lång karriär har liknande erfarenheter.

– Jag kom till en punkt där jag behövde ägna mer tid åt min familj och sökte en lösning där jag kunde bestämma över min egen tid och samtidigt öka inkomsten.

Lösningen blev Zest Care.

– Här har jag hamnat helt rätt, fått fin respons och en egen konsult som alltid finns till hands. Kommunikationen är snabb och professionell, jag minns att jag redan efter första kontakten tänkte: "Wow, vad kul med någon som värdesätter en sjuksköterska så högt!"

Ibs har framfört önskemål om att arbeta länge på samma ställe för att sedan kunna vara ledig och ägna sig åt familjen.



Zest Care är ett konsult-, utbildnings- och bemanningsföretag som utvecklar kvaliteten i äldreomsorg och sjukvård. Zest Care bemannar kommuner och sjukhus över hela landet med legitimerad personal. Företaget grundades 2006 och har kontor i Stockholm och Malmö.

Zest Care
Per Albin Hanssons väg 41
205 12 Malmö
Tel: 040-32 12 90
info@zestcare.se
www.zestcare.se



– Det har lett till att jag arbetar på ett äldreboende i Stockholm där jag jobbar heltid i sex månader och sedan tar en paus. Zest Care tar oss sjuksköterskor på allvar, det märks i allt de gör och det är en inställning som betyder mycket.



Berit Göransson och Erik Dahlgren.

Utbildningstjänster hjälper dig att välja rätt i Kronoberg

För drygt två år sedan införde Region Kronoberg utbildningstjänster för att ge sjuksköterskor möjlighet att prova på olika specialiseringar innan de väljer utbildning. Satsningen blev mycket positivt mottagen och nu diskuteras ytterligare en ansökningsomgång.

– För ett par år sedan fick ledningsgruppen i Kronoberg en ny kollega som hade tidigare erfarenhet av ett projekt där sjuksköterskor anställdes innan de gick sina utbildningar för att ge dem chansen att lära känna olika delar av kliniken. Det tog vi till oss och utformade våra nuvarande utbildningstjänster. De sjuksköterskor som antas får sex månader på sig att prova på både IVA, OP och anestesi innan de väljer utbildning och om något inte stämmer har de chansen att byta. På så vis kan både de och vi vara säkra på de väljer rätt utbildning, vilket också säkerställer att man slutför sina studier och börjar arbeta inom den specialitet man har valt, berättar Annica Grimsdal, avdelningschef för IVA på Ljungby lasarett.

Annica själv är specialistsjuksköterska inom både anestesi och intensivvård men har de senaste 12 åren arbetat i olika chefspositioner.

– Jag har lång erfarenhet som sjuksköterska och har aldrig velat lämna den miljön, så att jag har haft möjlighet att få vara chef i en så spännande och rolig verksamhet har verkligen varit positivt. Jag är övertygad om att det är en avgörande faktor att medarbetarna får utvecklas och förkovra sig för att de ska



Annica Grimsdal (t.h.), avdelningschef för IVA på Ljungby lasarett. Här med sjuksköterskorna Annie Svensson och Emma Johansson.
Foto: Lasse Ahlin

trivas och vilja stanna kvar, och utbildningstjänsterna är ett led i det.

Hjälp att välja inriktning

Två av de sjuksköterskor som just nu är anställda på en utbildningstjänst och specialistutbildar sig är Annie Svensson och Emma Johansson, som båda två är väldigt glada över möjligheten.

– Det känns skönt att veta vart jag ska efter min utbildning till anestesi-sjuksköterska. Jag har fått lära känna arbetsplatsen och personalen, vilket är en stor trygghet. Vi har blivit väldigt väl bemötta och det har varit både roligt och lärorikt att få se de olika avdelningarna, säger Annie.

– IVA är en ganska synlig specialisering medan exempelvis operation eller anestesi är doldisar som jag visste ganska lite om innan min utbildningstjänst. Det var till stor hjälp när jag skulle välja inriktning, konstaterar Emma, som utbildar sig till operationssjuksköterska.

Ett varmt välkomnande

Sjuksköterskorna som specialistutbildar sig inom IVA/Op/anestesi har full lön under utbildningstiden. Regionen har sedan tidigare ett samarbete med Linnéuniversitetet som bland annat har inneburit att man har ett visst antal garanterade platser på de aktuella specialistutbildningarna. Anestesikliniken satsar även på spetsutbildning för de som jobbat några år inom de tre olika specialiteterna. Ett exempel på det är heldagsföreläsningar som Sahlgrenska Universitetssjukhuset i Göteborg arrangerar fyra gånger per år och specialitet.

– Sjukhusen här är lite mindre och alla känner alla, i synnerhet här i Ljungby. Man blir välkommen överallt och alla är stöttande och uppmärksamma. Det är skönt att inte försvinna i mängden, som man ibland kan göra på ett större sjukhus, säger Emma. Hon ger rådet till nya sjuksköterskor att inte vara rädda för att satsa brett i början och där får hon medhåll av Annie.

– De första åren är det en bra idé att arbeta på en bredare avdelning eftersom man lär sig så oerhört mycket och man behöver en del erfarenhet av yrket innan man kan gå vidare till en specialistutbildning. Tyvärr kan inte alla ha förmånen att få en utbildningstjänst, men regionen är väldigt generös och ger ett starkt stöd om man vill vidareutbilda sig.

Studera med bibehållen lön

Specialistsjuksköterskan inom intensivvård Johanna Nilsson var en av de första som sökte och fick en utbildningstjänst i Kronoberg. Innan hon sökte till tjänsten hade hon hunnit prova på både medicin och akutmottagning samt en mängd andra avdelningar i rollen som intern resurssjuksköterska.

– För mig är variationen väldigt viktig. Jag kände att jag ville ha fler utmaningar och IVA hade alltid lockat mig, så när utbildningstjänsterna utannonserades skickade jag in min ansökan. Det var en fantastisk förmån att få läsa med bibehållen lön – att vidareutbilda sig kan annars vara svårt att få ihop med resten av vardagen, så utan regionens stöd hade jag nog inte kunnat gå vidare så snart som jag gjorde.

Intensivvårdens utmanande och spännande arbetsuppgifter passade Johanna som hand i handske och liksom Emma och Annie upplevde hon att bemötandet hon fick på plats var bra.

– Stämningen är lyhörd och ledningen för en kontinuerlig dialog där de aktivt efterfrågar kommentarer och förslag på förbättringar. Jag lär mig något nytt varje dag och får arbeta med nya tekniker, ny utrustning, nya sjukdomar och nya läkemedel. IVA är en fantastiskt rolig arbetsplats, så detta är något jag aldrig har ångrat, avslutar hon.



I Region Kronoberg samlas ansvaret för områden som bidrar till den regionala utvecklingen i hela länet. Hälso- och sjukvård dominerar verksamheten. Regionen arbetar för en god hälso- och sjukvård som möter människors behov genom 32 vårdcentraler, varav 11 privata, 2 akutsjukhus i Växjö och Ljungby, 17 folktandvårdskliniker och 9 kliniker inom specialisttandvården, rättspsykiatrisk regionklinik, vuxen- samt barn- och ungdomspsykiatri.

Region Kronoberg
351 88 Växjö
Tel: 0470-58 80 00
E-post: region@kronoberg.se
www.regionkronoberg.se



Foto: Jonas Ljungdahl

Johanna Nilsson, specialistsjuksköterska inom intensivvård.

Unikt utvecklingsprojekt på ortopedavdelningen i Sundsvall

På ortopedavdelningen vid sjukhuset i Sundsvall pågår ett unikt utvecklingsprojekt som tagits fram av de egna medarbetarna. Ett nytt schema skapar mer luft i arbetet vilket gör att i snitt en timme om dagen kan vikas åt utvecklingsarbete och återhämtning.

I dagarna sjösattes ett nytt och spännande utvecklingsprojekt på ortopedavdel-



Andrea Thelin, sjuksköterska och Camilla Munter, sjuksköterska med förordnande som enhetschef på ortopedavdelningen i Sundsvall.

Foto: Per Oler



Landstinget Västernorrland ansvarar för att det finns bra sjukvård för alla, och att ge förutsättningar för en god hälsa för alla invånare i Västernorrland. Genom insatser för tillväxt, för utbildning, kultur och forskning bidrar Landstinget Västernorrland till att skapa ett livskraftigt län för dig att leva och verka i.

Länssjukhuset
Sundsvall-Härnösand
851 86 Sundsvall
Tel: 060-18 10 00
www.lvn.se



Landstinget
Västernorrland

ningen i Sundsvall. Förutom ändringar i schemat som skapar mer tid för återhämtning erbjuds alla nyrekryterade sjuksköterskor individuell introduktion. I satsningen ingår även mentorship där erfarna sjuksköterskor stöttar kollegor som är nya i yrket. Bakom idéerna står avdelningens egen personal som tillsammans med verksamhetsansvariga har omsatt teorierna till ett konkret utvecklingsprojekt. En välkommen förändring är ett nytt schema som bland annat innebär helgtjänstgöring enbart var tredje helg, istället för som tidigare två helger av fem.

– Det nya schemat innebär att vi kommer att arbeta ”87-13”, det vill säga 87 procent patientarbete och 13 procent med fortutbildning, internutbildning, återhämtning och friskvård. Arbetstiden är fortfarande 100 procent men vi disponerar den lite annorlunda

mot tidigare, säger Andrea Thelin, sjuksköterska.

Bra start

En viktig del i projektet är den fördjupade och mer individanpassade introduktionen för avdelningens nyrekryterade medarbetare.

– Som nyanställd sjuksköterska har man olika behov av stöd. Här får alla nya en introduktion som är avpassad efter just deras erfarenhet av yrket. Vi vill ge alla nya medarbetare en god start så att de finner sig väl tillrätta och vill stanna hos oss och inom vården, säger Camilla Munter, sjuksköterska med förordnande som enhetschef.

Andrea Thelin har arbetat i elva år på avdelningen och vet vad hon talar om när hon säger att ortopedavdelningen är ett utmärkt ställe att starta en sjuksköterskekarriär på.

– Våra patienter är mellan 18 och 100 år och många har även fler sjukdomar än den fraktur de kanske är inlagda för. Det är en bra avdelning att börja på eftersom man får lära sig både ortopedi, kirurgi och medicin. Dessutom är vi två sjuksköterskor per pass och det är skönt att alltid ha en back-up, inte minst om man är nyutexaminerad.

Satsningen startade i början av oktober och ska pågå under hela nästa år för att därefter utvärderas.

På Te Crea Care är kvalitet en stark ledstjärna i verksamheten

– Med vår bakgrund som ledare och tidigare bemanningssjuksköterskor vet vi vad som är bra både för arbetsgivare, medarbetare och patienter. En samsyn som utgör en stark plattform i vårt arbete, säger Anna Hedvall, vd och grundare.

Bemanningsföretaget Te Crea Care startades för tre år sedan av Anna Hedvall och Anna Rosberg. Båda är utbildade sjuksköterskor och har tidigare arbetat

som både bemanningssjuksköterskor och i ledande befattningar.

– Vi hade länge talat om att vi ville göra något annorlunda och bidra till att människor inser sitt eget värde och ges möjlighet att styra över sina liv. En förfrågan från en kommun inför sommaren 2013 blev startpunkten för vårt företag. Första sommaren var vi själva ute och jobbade, sedan har det rullat på av bara farten, berättar Anna Rosberg.

Verksamheten har vuxit snabbt. Idag servar Te Crea Care regioner, landsting,

kommuner och privat vård med sjuksköterskor, från norr till söder.

– Vi har kunder och spännande uppdrag över hela landet, säger Anna Hedvall.

Nära samarbete

Även branschen som helhet har vuxit snabbt under senare år.

– Idag är det inte uppdragen, utan kompetent personal vi konkurrerar om med andra bolag.

Frågan är då varför en sjuksköterska ska välja att arbeta just för Te Crea Care?

– Vi har en stor fördel av vår bakgrund inom vården och som ledare. Det gör att vi på ett framgångsrikt sätt kan matcha konsultens önskemål med uppdragsgivarens behov. Om vi gör ett bra arbete från vår sida genererar det kvalitet för både patient, uppdragsgivare och konsult, säger Anna Hedvall.

Framtidsplanerna handlar om att fortsätta växa och utveckla verksamheten.

– På sikt kommer vi att ha fler yrkeskategorier inom Te Crea Care. Vi skulle



Anna Hedvall och Anna Rosberg, grundare av Te Crea Care.

också gärna vilja ha ett ännu närmare samarbete med våra uppdragsgivare. I framtiden ska färre händer vårda fler patienter. Det är en stor utmaning som vi måste lösa ihop, här tror jag att vi har mycket att ge, avslutar Anna Rosberg.



Med mod och hjärta engagerar Te Crea Cares kompetenta medarbetare sig ständigt i nya utmaningar och uppdrag. Vi på Te Crea Care arbetar alltid för att matcha dina önskemål. För oss är det väldigt viktigt att du trivs och vi är därför lyhörda för dina behov, oavsett om det exempelvis gäller arbetstider, tjänst eller karriärmål. Till oss kommer du som vill ha nya utmaningar och utvecklas i karriären.



TE CREA CARE
BEMANNINGSSJUKSKÖTERSKOR OCH OMRÖRARE

Te Crea Care AB, Berga allé 1, 254 52 Helsingborg
Tel: 0733-75 37 56 alternativt 0733-06 01 30
E-post: anna@tecreacare.com www.tecreacare.com

Unik satsning i Örebro

De studerar till drömjobben – med full lön



Foto: Lasse Persson

17 sjuksköterskor är först ut i nya kompetenssatsningen AST vid Region Örebro län. Nu rampas satsningen upp kraftigt, konstaterar Marie-Louise Forsberg Fransson, Regionstyrelsens ordförande och Sahra Strandberg, ordförande Vårdförbundet Örebro.

– Vår närmast unika satsning på specialistutbildning för sjuksköterskor på betald arbetstid är mycket efterfrågad. Vi får många förfrågningar från färsk och rutinerade sköterskor.

Det säger Sahra Strandberg, ordförande Vårdförbundet Örebro.

Marie-Louise Forsberg Fransson, regionstyrelsens ordförande, understryker det positiva mottagandet av kompetenssatsningen, även från arbetsgivarens sida.

– Det är glädjande på så många sätt att vi tillsammans spämt musklerna och utvecklat en lösning som även finns inskriven i kollektivavtalet. Det ger en kvalitet och kontinuitet som gynnar alla.

Det Sahra och Marie-Louise berättar om heter Akademisk Specialist-Tjänstgöring (AST). De ser att denna möjlighet att kombinera jobb och studier, med full lön, ger flera vinnare. Sjuksköterskor som ger mer avance-

rad vård är bara ett exempel. Sahra utvecklar:

– Välmotiverad personal vill stanna och gör ett bättre jobb. För personalförsörjningen och arbetsron är AST guld värd. Samhället får också en effektivare vårdgivare, som är mindre känslig för personalförändringar.

AST är en satsning öppen för alla; för sköterskor i primärvården på vårdcentraler ute i länet, likaväl som anställ-

da vid Universitetssjukhuset i Örebro (USÖ). Till AST kan läggas satsningar på de två länsdelssjukhusen och USÖ. Dessutom har ett läkarprogram nyligen startats vid universitetet.

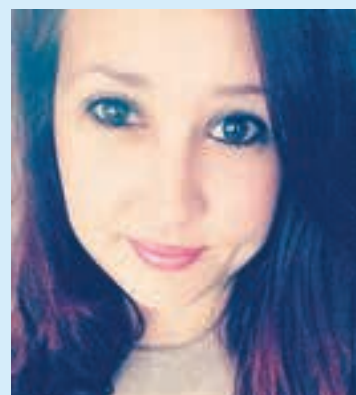
– De sjuksköterskor som söker sig till oss nu möter goda resurser, både när det gäller val av arbetsplats och personlig specialisering. AST har bara börjat, avslutar Marie-Louise Forsberg Fransson.

Linnea Persson

Utbildar sig till specialistsjuksköterska, psykiatri

– Det har funnits möjligheter till specialistutbildningar för sjuksköterskor tidigare, goda möjligheter. Jag har själv deltagit i många vidareutbildningar, liksom hundratals andra. Skillnaden är att AST innebär att man jobbar på halvtid och studerar på halvtid – med full lön. Det är en fantastisk möjlighet att utvecklas i yrket.

– Jag beslutade mig för att verkligen satsa på vidareutbildningen när jag kände att mina kunskaper inte räckte till för det jag vill kunna göra för våra patienter. Psykiatri presenterar många utmaningar men jag blev faktiskt kär i psykiatri redan när jag började jobba 2012 och vill verkligen lära mig mer och mer. Det garanteras nu genom AST och att



våra chefer är extremt engagerade i vår utveckling.



Foto: Lasse Persson

Matilda Hjärtmyr

Utbildar sig till specialistsjuksköterska, kirurgi

– Direkt efter examen jämförde jag villkoren för två olika tjänster som jag erbjöds och ville ha. Valet föll på Örebro av två tunga skäl: en trygg start som nyexaminerad sjuksköterska och möjligheterna till vidareutbildning. Det valet har jag aldrig ångrat – tvärt om.

– Jag utbildar mig nu till specialist-sjuksköterska inom kirurgi eftersom jag lockas av de komplexa utmaningar jag möter inom fältet. Det är verkligen en kick i yrkeslivet att kunna kombinera jobb och studier på det strukturerade sättet. Med full lön, sedan kan man önska att lönespridningen över tid också speglar den nya kompetensen.

– Jag rekommenderar alla att läsa vidare då man får en helt annan förståelse och ett större sammanhang då man kan koppla ihop teori med sina kliniska erfarenheter. Det är en stor fördel att vara kvar i den kliniska verksamheten samtidigt som man studerar. Jag hade inte kunnat specialisera mig utan utbildningsförmånerna här.



Foto: Lasse Persson

Sandra Larsson

Utbildar sig till specialistsjuksköterska, barn och ungdom

– Innan man väljer att specialisera sig är det en mycket bra idé att jobba inom det fält man tänkt sig, för att se vardagen. Det görs möjligt av våra chefer innan man går in i AST.

– Jag specialiserar mig inom vården av barn och unga, det är ett fascinerande arbete med unika utmaningar varje dag. Det är verkligen inte bara små versioner av vuxna vi möter här, vilket ställer höga och stimulerande krav på mig i yrket. Krav jag kan möta med specialistutbildningen och samverkan med mina kollegor.

– Jag kan också se att patientnyttan blir stor när vi i personalen får chans till vidareutbildning. Det påverkar i sin tur det allmänna arbetsklimatet positivt. Eftersom yrket är så brett och arbetsgivaren så stor kan man söka sig till vårdcentraler, hemsjukvård, asylboende eller något annat för att få ytterligare omväxling i yrket. Vidareutbildning gör allt sådant lättare.



Region Örebro län

■ Ansvarar för hälso- och sjukvård, tandvård, kollektivtrafik, kultur, näringslivsutveckling, med mera.

■ Driftbudget 2016: 8,3 miljarder kronor, netto.

■ Anställda: 10 000 (därav hälsa sjukvård: 7 700).

www.regionorebrolan.se



Medicinkliniken Västerås MIMA främjar kunskapsutbyte

I början av april startade medicinkliniken på Västmanlands sjukhus Västerås upp en ny MIMA. Nu söker vi fler erfarna sjuksköterskor som ska förstärka avdelningen och vara delaktiga i att göra skillnad för hela länets sjukvård.

Under de månader som MIMA (Medicinsk intermediärvårdsavdelning) på Västmanlands sjukhus Västerås varit i bruk har det redan märkts stora effekter, inte minst vad gäller ett bättre flöde i akutvårdsskedjan. Patienterna stabiliseras tidigare, vilket minskar trycket på intensivvårdsavdelningen.

– MIMA ligger på en vårdnivå mellan IVA och en vårdavdelning. De patienter som kommer hit är sådana som behöver effektivare övervakning, tätare provtagning och visst vitalfunktionsstöd, utan att vara i behov av intensivvårdens utökade resurser, berättar Mathilda Almbacke, samordnare för utvecklingssjuksköterskor och omvårdnadscoacher samt utvecklingssköterska på sjukhusets MAVA, där den nya avdelningen är förlagd.

De medarbetare som arbetar på MIMA gör det ungefär 50 procent av



Mathilda Almbacke och Frida Karlsson, sjuksköterskor på MIMA, Västmanlands sjukhus Västerås.
Foto: Pia Nordlander bildN

sin arbetstid. Resterande tid arbetar de som vanligt på sin hemavdelning, om man inte – som Mathilda – studerar till specialistsjuksköterska vid sidan om. Syftet med rotationen är att kompetenshöja personalen på både MIMA och på de övriga avdelningar. Hon framhåller att det som gör arbetet på avdelningen särskilt värdefullt är det kunskapsutbyte som sker under passen. För att få in det vetenskapliga i det dagliga arbetet kommer journalclub att utgöra en naturlig del i arbetet hos MIMAs personal, och förhoppningsvis kommer flera avdelningar att ta efter.

– När vi arbetar på MIMA läggs fokus på teamet och dess arbete snarare än på en själv. Vi är erfarna sjuksköterskor som arbetar tillsammans med ST-läkare och tillsammans löser vi problemen. Alla får komma till tals och allas kunskaper får plats. Det är ett lärande tillfälle, säger hon.

Tid för reflektioner

Mathilda får medhåll av kollegan Frida Karlsson, sjuksköterska på hjärtavdelningen, hjärtintensiven och huvudhandledare för sjuksköterskestuderande från Mälardalens högskola. Hon betonar att det inom MIMA finns mer tid åt diskussioner och reflektion med kollegor

och läkare än på en traditionell avdelning.

– Avdelningen startades som en karriärmöjlighet för specialistsjuksköterskor inom medicin – under sina pass får man i samråd med högt utbildad personal ge specifik omvårdnad till några av de sjukaste patienterna och det skapar utrymme för utveckling.

Tydligt förbättringsfokus

En annan fördel med MIMA är att de hinder och utmaningar som medarbetarna stöter på i sitt arbete kan ligga till grund för förbättringsinitiativ och utvecklingsåtgärder. Både Frida och Mathilda känner att genvägen från ledningshåll är stöttande och att kvalitetsarbetet leder till påvisbara förbättringar. Att sjukhuset är lite mindre medför dessutom större möjligheter att bygga kontaktnät och ett personligare bemötande.

– En vinnande faktor här på medicinkliniken är att man har försökt att smälta av och skapa en röd tråd mellan de förändringar man vill göra, istället för att försöka inkludera allt på en gång. Det ökar både förståelsen för satsningarna och motivationen hos oss medarbetare och det känns positivt att se konkreta resultat av idéer och förslag, säger Mathilda.

– Ja, förståelse är A och O, håller Frida med. Det kräver en viss flexibilitet och en benägenhet att förändras, men å andra sidan är klimatet öppet och åsikter välkomnade, så man får gehör och bekräftelse. Allt går naturligtvis inte att genomföra, men icke desto mindre ser ledningen hela tiden till faktorer som kan göra arbetsplatsen mer attraktiv. Alla förbättringar behöver i förlängningen leda till positiva förändringar för patienten men det går ofta hand i hand med utveckling av rutiner och arbetsmiljön.

Spelar roll för hela länet

I nuläget söker MIMA fler sjuksköterskor som fungerar bra i team och som trivs med en utvecklande och föränderlig miljö. Det är meriterande att ha en vidareutbildning inom exempelvis medicinsk vård, akutsjukvård eller IVA.

– Vi utgör resurser för övriga vårdavdelningar. Det är viktigt att trivas med att arbeta med människor och att man har ett intresse för att vårda patienter med större behov ur både ett omvårdnads- och medicinskt perspektiv. MIMA kommer att spela avsevärd roll för hela länets sjukvård och därför är det här en unik karriärmöjlighet, avslutar Frida.

i

MIMA förbättrar flödet i akutvårdsskedjan genom att patienterna stabiliseras tidigt i vårdförloppet och intensivvård kan förhindras. Målgruppen är svårt sjuka patienter som behöver effektivare övervakning, tät provtagning samt visst vitalfunktionsstöd men utan IVA's alla resurser. De tre MIMA-platserna ligger lokaliserade på MAVA med fast övervakningsutrustning och bemannas av två sjuksköterskor dygnet runt. Alla sjuksköterskor roterar mot en av våra medicinavdelningar för att kompetensen och tryggheten skall förbättras för alla våra sjuksköterskor på hela Medicinkliniken.

Medicinkliniken
Västmanlands sjukhus Västerås
721 89 Västerås
Tel. vxl: 021-17 30 00
E-post: landstinget@ltv.se
www.ltv.se

Personlig arbetsgivare som betalar bra

Sjuksköterskan Kenneth Hopp driver det mindre bemanningsföretaget Anycare. Här finns inga mellanchefer eller påkostade administrationsavdelningar. Det gör att sjuksköterskorna som åtar sig uppdrag genom företaget får en direktkontakt med Kenneth själv och dessutom riktigt bra betalt.

Att kunna styra sina egna arbetstider och få upp lönen var drivkrafter som gjorde att den legitimerade sjuksköterskan Kenneth Hopp gav sig in i bemanningsbranschen för snart tio år sedan. Han har jobbat som inhyrd både i Norge och i Sverige på olika typer av avdelningar och för olika uppdragsgivare. Den erfarenheten har han stor nytta av när han sedan två år driver sitt eget bemanningsföretag, Anycare.

– Jag ger gärna tips och stöd till de sjuksköterskor jag anställer för uppdrag genom Anycare. Det ger en trovärdighet att jag själv har förståelse och god inblick i deras arbetssituation, säger Kenneth Hopp.

Fördelar med mindre företag

Anycare har sitt kontor i Kenneth Hopps hemstad Västerås och det är också i Västmanland och Mälardalsregionen som företaget har sin bas för verksamheten även om de åtar sig uppdrag i hela landet. Att företaget storleksmässigt är mindre än flera av konkurrenterna har

sina fördelar. Kenneth Hopp är företagsledare, HR-chef och löneadministratör i en och samma person. Han har en direktkontakt med både sjuksköterskorna hans företag anlitar och även med landstingen och kommunerna som är i behov av att få stöd med sin bemanning.

– Det är snabba beslutsvägar och enkla, välfungerande samarbeten. Många söker sig till Anycare just för att det är så personligt, säger Kenneth Hopp.

Men en nog så god anledning till att jobba för Anycare är lönen. Att företagsorganisationen är liten bidrar till att en större del av arvudet för ett uppdrag går till den sjuksköterskan som gjort själva jobbet istället för att en del av pengarna behöver täcka upp för exempelvis administration eller vinstutdelningar som kan vara fallet hos större bemanningsföretag.

– En sjuksköterska som jobbar heltid för Anycare kan tjäna mellan 15 000 och 20 000 kronor mer i månaden jämfört med den som är landstingsanställd. På vissa uppdrag ännu mer.



Kenneth Hopp, sjuksköterska som driver bemanningsföretaget Anycare.

Idag har Anycare drygt 30 uppdragsanställda sjuksköterskor. En del av dem vill bara dryga ut kassan genom att göra kortare inhopp, andra anlitas mer eller mindre kontinuerligt av Anycare och åtar sig större uppdrag som kan löpa över flera månader. Flexibiliteten och valmöjligheten är stor, sjuksköterskorna avgör själva när och hur mycket de vill arbeta.

Anycare har inte som ambition att bli en förstahandsleverantör av bemanningstjänster, det är lite av företagsidén att fungera som ett pålitligt komplement. Men företagets goda rykte har spritt sig



Anycare AB är ett personligt och pålitligt bemanningsföretag inom vården med inriktning på uthyrning av legitimerade sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor. Företaget värdesätter att det ska kännas tryggt att vara uthyrd som sjuksköterska och erbjuder förutom yrkes- och ansvarsförsäkringar även tjänstepension och lojalitetsbonus. Basen för verksamheten finns i Mälardalen men man åtar sig uppdrag i hela Sverige.

Anycare blev framröstat som årets stjärnföretagare i Västerås 2016.

Kontaktperson: Kenneth Hopp, leg. sjuksköterska och företagsledare.

Tel: 0705-67 56 48

E-post: kenneth@anycare.se

Besöksadress:
Kopparbergsvägen 45
722 19 Västerås

www.anycare.se



och växer nu i liten skala. Nu välkomnar man därför nya sjuksköterskor som vill vidga sina vyer och tjäna bra.

Några av de populäraste jobben på ledigajobbssk.se

- Sjuksköterskor till ny avdelning Tema Hjärta och Kärl på Nya Karolinska
- Nytänkande sjuksköterskor med egna förslag till Attendo i Helsingborg
- Sjuksköterskor till Akutmottagningen i Gävle och Hudiksvall
- Skolsköterskor till ett flertal skolor i Stockholm

Alla jobb hittar du på **www.ledigajobbssk.se**



www.ledigajobbssk.se



Framtidens Karriär – Sjuksköterska
LEDIGA JOBB

Utvecklande och högspecialiserat på Thorax-Kärl i Linköping

På Thorax-Kärlkliniken på Universitetssjukhuset i Linköping bedrivs högspecialiserad vård med kirurgi, intensivvård och vårdavdelningar samlad på en klinik. Här finns mycket goda utvecklingsmöjligheter för sjuksköterskor. Dessutom råder en prestigelöshet, en stark sammanhållning och en kompetensöverföring som ofta sammanfattas med begreppet "Thoraxandan".

–Thorax-Kärl är en tekniktät och expansiv verksamhet med mycket goda utvecklingsmöjligheter, inte minst för specialistsjuksköterskor. Vi arbetar för att vara en attraktiv arbetsplats och där ingår aktiv kompetensförsörjning. Vår verksamhet kännetecknas av en utpräglad teamanda och en mycket låg personalomsättning. Vi erbjuder utbildningstjänster med tydlig karriärutveckling för sjuksköterskor samt goda möjligheter till forskning och undervisning, säger Eva Ahlgren Andersson, narkosläkare och chef på Thorax-Kärlkliniken.

–Jag har arbetat på Thorax-Kärl i tjugo år och började arbeta med intensivvård. Numera arbetar jag som narkosköterska på vår operationsavdelning, där jag bland annat ansvarar för hygienfrågor och utbildar CVK-instruktörer i hela regionen. Jag trivs jättebra här på Thorax-Kärl, arbetet är verkligen stimulerande. Det är en verksamhet som baseras på nära och kompetensöverskridande samverkan i team. Här får jag både arbeta med hjärtkirurgi och kärlkirurgi, med såväl stora, komplexa som lite mer småskaliga operationer. Det ger en bra variation som bidrar till min utveckling, säger Birgitta Remar, som är specialistsjuksköterska i anestesi och intensivvård.

Meningsfullt och utvecklande

–Jag sökte mig till Thorax som nyutexaminerad sjuksköterska och arbetade på vår vårdavdelning i nio år innan jag utbildade mig till operationssjuksköterska. Trots att jag stannat kvar länge på samma arbetsplats har jag alltid utvecklats på olika sätt. En fördel med att arbeta på ett universitetssjukhus är just möjligheten att få prova på och lära mig mer om olika typer av kirurgi. Jag trivs med vårt arbetssätt, som innebär att vi alltid är två operationssköterskor som arbetar parallellt på varje operation. Det gör att jag kan varva passning och instrumentering. Som operationsjuksköterska har jag förmånen att fokusera på en patient i taget, jag känner mig verkligen nöjd när jag medverkar vid dagens operationer. Det känns stimulerande att kunna göra en avgörande skillnad i en patients livskvalitet, säger Lotta Eidegren, operationssjuksköterska som arbetat på Thorax-Kärl sedan 1989.



Fr.v: Lotta Eidegren, Carolin Gårdman, Eva Ahlgren Andersson, Tom Åberg, Karin Seger, Fredrik Lind och Birgitta Reimar.

–De fysiologiska aspekterna och hemodynamiken under en hjärtoperation har särskilt intresserat mig. Andra faktorer som bidrar till min trivsel är att vi har ett mycket väl utbyggt teamarbete, säger Fredrik Lind, som är perfusionist. Jag började som operationssjuksköterska på Thoraxoperation för att efter några år vidareutbilda mig till mitt nuvarande yrke. Som perfusionist ansvarar jag för hjärt- och lungmaskinen som är inkopplad i samband med hjärtoperationerna. Jag kontrollerar och styr cirkulationen och syresättningen av blodet och fyller därför en central funktion under operationen.

Fredrik Lind arbetar även med patienter som behöver avancerade hjärtpumpar för långtidsbruk vid hjärtsvikt.

–Detta innebär ett givande samarbete med olika professioner och kollegor vid våra kardiologavdelningar och vår intensivvårdsenhet samt direktkontakt med patienterna.

Många kompetenta kollegor

–Jag kom till Thorax-Kärl 2008 eftersom det här är en trevlig arbetsplats med en stabil personalstyrka där man verkligen syns och aldrig riskerar att bli

en i mängden. Nu arbetar jag på Thoraxintensiven, en verksamhet som ständigt utvecklas med ny teknik och nya rön. En fördel med att arbeta på ett universitetssjukhus är möjligheten att rotera mellan olika intensivvårdsenheter och den stora bredden i verksamheten, även på en högspecialiserad enhet som Thorax-Kärl, säger Karin Seger, specialistsjuksköterska inom IVA.

–Jag har arbetat här i åtta månader och fick upp ögonen för Thorax-Kärl när jag gjorde min VFU i samband med sjuksköterskeutbildningen. Det som fick mig att söka mig hit är den fina samverkan vi har mellan olika personalkategorier och olika delar av verksamheten. Som relativt nyutexaminerad sjuksköterska känner jag mig trygg i att omges av så många kompetenta kollegor, det gör att jag alltid har någon att fråga. Jag fick en bra inskolning och patientansvar redan från början och trivs verkligen med att ge omvårdnad till patienterna inför och efter deras operation. Jag ser nu som nästa utvecklingssteg att även få arbeta på vår uppvakningsenhet tillsammans med IVA-sjuksköterskor, säger Tom Åberg, sjuksköterska på Thoraxavdelning 6.



Thorax-Kärlkliniken på Universitetssjukhuset i Linköping består av Thoraxkirurgi, Thoraxanestesi- och Intensivvård och Kärlkirurgi. Här utförs operationer och endovaskulär kirurgi vid sjukdomar i bröstkorgen, hjärtat, lungorna samt kärlsystemet. Vi är ca 240 medarbetare, varav många sjuksköterskor med specialistutbildning inom anestesi, operation och intensivvård. Vi har ett regionsuppdrag, Sydöstra sjukvårdsregionen, som omfattar Jönköpings, Kalmar och Östergötlands län med sammanlagt 1 miljon invånare.

Vid intresse kontakta vårdenhetschef Carolin Gårdman:
carolin.gardman@regionostergotland.se
Tel: 010-103 46 55

Universitetssjukhuset i Linköping
581 85 Linköping
Tel: 010-103 00 00

www.regionostergotland.se

målinriktad
medarbetare
aktivt engagerad
tillsammans
nyfiken ansvarstagande

Kom och jobba hos oss i Sörmland

Är du nytexaminerad, har erfarenhet eller är specialistutbildad sjuksköterska? Kom och jobba hos oss i Sörmland. Vi satsar både på dig som är erfaren och dig som är nytexaminerad sjuksköterska.

I Landstinget Sörmland arbetar vi aktivt med karriärutveckling. Det innebär bland annat att:

- Vi har flera olika utbildningsprogram som erbjuds kontinuerligt till våra anställda.
- Vi har gjort riktade lönesatsningar för sjuksköterskor och även höjt OB nattetid.
- Vill du specialistutbilda dig? Hos oss har du möjlighet att få studieförmån under din utbildning och när du är färdig specialistsjuksköterska har du en given plats hos oss.
- För dig som är erfaren finns det möjlighet att arbeta som vårdledare. Vårdledare är en helt ny tjänst hos oss. Som vårdledare är du en senior stödkompetens till nya sköterskor på enheten.
- Sugan på att forska? Vi har goda villkor för dig som är intresserad av att bedriva forskning.
- Är du nytexaminerad sjuksköterska introduceras du utifrån ett program som är framtaget för att du lättare ska komma in och känna dig trygg och säker i din nya yrkesroll.

Varmt välkommen till oss i Sörmland.

Anta vår utmaning – kom och utvecklas med oss!

Vill du veta mer?

Välkommen att kontakta oss redan idag.

Anna Fagerlund – sektionschef för rekrytering och arbetsmarknad, HR-staben
0155-24 74 79, anna.fagerlund@dll.se

Sofia Andersson – HR-chef, Karsuddens sjukhus i Katrineholm
0150-560 40, sofia.a.andersson@dll.se

www.landstingetsormland.se/jobbahososs

Landstinget Sörmland är det öppna landstinget. Vi jobbar för jämlik hälsa, levande kultur i en hållbar, livskraftig region. Vår ambition är att vara Sveriges friskaste län till 2025. Anta vår utmaning – kom och utvecklas med oss!



LANDSTINGET
SÖRMLAND