

Framtidens Karriär Sjuksköterska



Omvårdnadsfrågorna måste upp på dagordningen

5 9 av 10 sjuksköterskor anser att omvårdnadsfrågorna inte är tillräckligt representerade i sjukhusledningarna. Björn Eriksson, Skåne Universitetssjukvård, håller med om att omvårdnadsperspektivet måste finnas med i ledningsgruppen.

Bättre arbetsvillkor minskar vårdplatsbristen

6 Endast 5 procent av sjuksköterskorna anser att patientsäkerheten har förbättrats under de senaste sex månaderna. – En avgörande faktor för att minska vårdplatsbristen är att förbättra arbetsvillkoren, säger Sineva Ribeiro, Vårdförbundet.

Sjuksköterskor inte rätt vär- derade på arbetsmarknaden

14 87 procent av sjuksköterskorna är inte rätt värderade på arbetsmarknaden utifrån sin kompetens. Det har lett till ökad personalomsättning och minskad kontinuitet som i sin tur försämrat vårdplatssituationen och patientsäkerheten.



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



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





Omvårdnadsfrågorna måste upp på dagordningen

9 av 10 sjuksköterskor anser att omvårdnadsfrågorna inte är tillräckligt representerade i sjukhusledningarna. Det kommunikationsglapp mellan ledning och patientnära personal som råder kan medföra bristande patientsäkerhet och försämrad omvårdnad. Det är därför av största vikt att sjukhusledningarna även får omvårdnadskompetens.

En avgörande faktor för att sjuksköterskor ska stanna långsiktigt hos sin arbetsgivare är att de är rätt värderade utifrån sin kompetens. I vår undersökning svarar 87 att de inte rätt värderade på arbetsmarknaden utifrån sin kompetens. Det har lett till ökad personalomsättning och minskad kontinuitet, med försämrad vårdkvalitet som följd.

För att förbättra kontinuiteten samt attrahera och behålla sjuksköterskor långsiktigt krävs enligt sjuksköterskorna själva en högre lön, kortare och bättre arbetstider, ökad bemanning och en bättre arbetsmiljö.

Sjukvårdsminister Annika Strandhäll är medveten om problemen och berättar om de nationella

satsningarna som görs för att tillhandahålla god vård och för att förbättra villkoren så att personalen ska stanna kvar inom sjukvården. Vi kommer att följa upp vilka resultat satsningarna ger, och även följa upp om hotbilden mot vårdpersonal minskar. Idag har 2 av 3 sjuksköterskor utsatts för hot eller våld i sin yrkesutövning.

Trots att det finns många problem inom hälso- och sjukvården ser sjuksköterskor positivt på sitt yrke. Det bästa med att vara sjuksköterska är enligt dem själva mötet med människor, att hjälpa patienter och att arbeta i team med sina kollegor.

Hör gärna av er till oss med förslag på artiklar att skriva om, förslag på sjuksköterskor att intervjua eller andra frågor som berör hälso- och sjukvårdens framtid eller ert yrke.

Trevlig läsning!

Framtidens Karriär – Sjuksköterska

Om detta kan du läsa i Framtidens Karriär – Sjuksköterska

- 4 Det krävs långsiktiga investeringar i sjukvården
- 5 Omvårdnadsfrågorna måste upp på dagordningen
- 6 Bättre arbetsvillkor minskar vårdplatsbristen
- 7 Differentierade tjänster stärker sjuksköterskors roll
- 8 Onkologisjuksköterskan är viktig i hela vårdkedjan
- 9 2 av 3 sjuksköterskor utsatta för hot eller våld
- 10 För långsiktiga arbetsvillkor – högre lön och bättre arbetstid
- 10 Politiska besluten behöver verklighetsförankras
- 11 Möta människor det bästa med att vara sjuksköterska
- 12 Bemanningssjuksköterskor viktiga för sjukvården
- 13 Högre lön och arbetstiden lockar till bemanningsbranschen
- 14 Sjuksköterskor inte rätt värderade på arbetsmarknaden
- 16-17 Hur ska förlösning- och mödravården förbättras?
- 18 Omväxlande teamarbete för sjuksköterskor inom geriatrik
- 19 Individuella kompetensutvecklingsplaner
- 20 Roligt att träna tillsammans på och utanför jobbet
- 21 E-lösningar förenklar vårdplanering
- 22 Skolsköterskor – förebyggande arbete med pedagogik

Presenterade företag och organisationer

- | | |
|---|--|
| 22 Kirurgin Sundsvalls sjukhus | 33 Region Gävleborg |
| 23 Psykiatri Affektiva, Sahlgrenska | 34 Tema Äldrande, Karolinska Huddinge |
| 24 Rättspsykiatriskt centrum i Trelleborg | 34 AnIVA-kliniken, Region Örebro län |
| 25 Kirurgkliniken Västerås, Västmanland | 35 LäkareLeasing |
| 25 LAH, Univ.sjukhuset i Linköping | 36 Attendo |
| 26 Region Örebro län | 36 Mora kommun |
| 27 Barnmedicin, Skånes universitetssjukhus | 37 ANOPIVA, Univ.sjukhuset i Linköping |
| 28 Dedicare Nurse | 38 OP/AN/IVA-kliniken, Falu lasarett |
| 29 Internmedicin, Södersjukhuset | 39 Tema Neuro, Karolinska Solna |
| 29 Kirurgi-, kvinno- och barncentrum, Kronoberg | 39 Akutmottagningen Växjö, Kronoberg |
| 30 Funktionsområde Akut, Karolinska Huddinge | 40 Kungälv sjukhus |
| 31 Rent-A-Nurse | 41 Ofelia Vård |
| 31 Capiro Ätstörningscenter | 41 Löwetergiatriken, Praktisktjänst N.Ä.R.A. |
| 32 Lycksele lasarett | 42 Premedic |
| 32 Landstinget i Värmland | 42 Anycare |
| | 43 Lasarettet i Enköping |

Framtidens Karriär – Sjuksköterska

är producerad av NextMedia.

nextmedia

Tidningen finns även på:
www.sjukskoterskekarriar.se

SKRIBENTER Sandra Ahlqvist, Anna-Karin Andersson, Anette Bodinger, Håkan Edvardsson, Hanna Engström, Mats Fahlgren, Tanja Holm, Paola Langdal, Cristina Leifland, Marianne Sjöberg, Annika Wihlborg

FOTOGRAFER Ramona Bach, Patrik Bergenstam, Mikael Bergling, Freddy Billqvist, Marcus Bäckström, Anders Forngren, Per Groth, Lasse Hejdenberg, Thomas Henriksson, Gonzalo Irigoyen, Caroline Jacobsen, Peter Jigerström, Björn Johansson, Sebastian LaMotte, Staffan Larsson, Jonas Ljungdahl, Johan Marklund, Erik Nygren, Pär Olert, Lasse Persson, Dan Pettersson, Mikael Tengnér, Martina Wärenfeldt

OMSLAGSFOTO Martina Wärenfeldt

GRAFISK FORM Stellan Stål

TRYCK BOLD Printing/DNEX Tryckeriet

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

LÄS MER PÅ WWW.SJUKSKOTERSKEKARRIAR.SE

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

Krävs långsiktiga investeringar i sjukvården

– Vår förmåga att tillhandahålla god vård till medborgarna börjar och slutar med kunnig och kvalificerad vårdpersonal. Viktigt är också villkor och möjligheter som gör att de vill och kan stanna kvar och jobba inom sjukvården, säger Annika Strandhäll, sjukvårdsminister.

SJUKVÅRDEN

TEXT ANETTE BODINGER

Regeringens höstbudget innehöll en stor satsning på sjukvården. 5,5 miljarder har vikts åt området varav 2,5 miljarder går till en särskild bemanningssatsning. Ytterligare en miljard riktar sig till förlösningssvården under nästa år.

– Viktigast är rejäla investeringar i personal inom hälso- och sjukvårdsområdet. Satsningen har ett tydligt fokus på bemanningsfrågor, arbetsmiljöfrågor och arbetssituationen för de som arbetar där, säger Annika Strandhäll.

I höstbudgeten föreslår regeringen även att läkarutbildningen ska byggas ut. Satsningen för 2018 är nio miljoner kronor, vilket motsvarar cirka 40 helårsstudenter.

– Tillgången till välutbildad personal, däribland läkare, är ett måste för att alla ska kunna erbjudas behovsanpassad, tillgänglig och effektiv vård av god kvalitet.

När det gäller utbildningarna till sjuksköterska, barnmorska och specialistsjuksköterska påbörjades en utbyggnad redan 2015. Utbyggnaden innebär ytterligare nybörjarplatser: 700 på sjuksköterskeutbildningen, 600 på specialistsjuksköterskeutbildningen och 250 på barnmorskeutbildningen.

– Dessa satsningar börjar vi nu se de första effekterna av. Efter årsskiftet kommer landsting och regioner att börja känna av de här förstärkningarna, säger Annika Strandhäll.

Tillgänglighet

Tillgängligheten i vården är en annan fråga som ligger högt upp på regeringens agenda.

Annika Strandhäll,
sjukvårdsminister.
Foto: Kristian Pohl/
Regeringskansliet

– Det måste finnas människor som vill utbildas till sjuksköterskor och som vill stanna kvar i yrket. Vägen dit går via tillräckligt många utbildade medarbetare samt förbättrade villkor och arbetsmiljöer för vårdens och omsorgens personal. Detta är dock inget som vi kan lösa helt på egen hand, arbetet måste ske i samverkan med landsting och regioner.

Parallellt pågår arbetet med de strukturförändringar som måste göras inom vården.

– Det handlar om att gå ifrån den sjukhustunga vården och verka för att bygga ut en förstärkt vård nära medborgarna. Det är den allra viktigaste strukturfrågan och som måste löpa sida vid sida med arbetet att förbättra villkoren för vård och omsorgspersonal.

Hot och våld

En färsk undersökning som Framtidens Karriär – Sjuksköterska genomfört visar att 82 procent av sjuksköterskorna anser att hot och våld mot sjukvårdspersonal är ett problem. Två tredjedelar av sjuksköterskorna uppger att det

själva har varit utsatta för hot och våld i sin yrkesutövning.

– Hot och våld i akutsjukvården är oacceptabelt och det brådskar att hitta lösningar som skapar trygghet för både

HOT OCH VÅLD i akutsjukvården är oacceptabelt och det brådskar att hitta lösningar som skapar trygghet för både patienter och personal

patienter och personal. Det är naturligtvis helt oacceptabelt att sjuksköterskor, läkare och andra som har till uppgift att hjälpa andra angrips och hindras från att göra sitt jobb, säger Annika Strandhäll.

I slutet av september bjöd regeringen företrädare för hälso- och sjukvården, SKL samt en rad andra aktörer till ett rundabordssamtal för att diskutera gemensamma utmaningar och lösningar för att förhindra hot och våld i akutsjukvården.

– En del i detta är att vi behöver skärpa lagstiftningen. Den så kallade Blåljusutredningen har tidigare lagts

och kommer redan efter årsskiftet att lämna sina förslag i den här delen.

Andra delen är svårare att komma åt, nämligen vardagshoten som ökar mot vård- och omsorgspersonal. Ska man vara en attraktiv arbetsgivare framöver och kunna locka folk som vill arbeta på akuten till exempel, då måste man arbeta aktivt med trygghetsfrågor.

Stora utmaningar

Undersökningen visar också att merparten av alla sjuksköterskor ser brist på vårdplatser som ett allvarligt problem för patientsäkerheten.

– Vi ser att den här oron finns och det är förstående. Problemet är dock ingen enskild fråga utan hänger ihop med underbemanning och otrygghet på jobbet. Vi har höga sjukskrivningstal i grupperna, arbetsmiljön har blivit allt mindre attraktiv och det har lönat sig för dåligt att specialistutbilda sig. Vi ser framöver att vi har enorma utmaningar i form av växande vårdbehov, fler kroniker och fler människor som lever allt längre. Ytterst handlar lösningen om att vi måste investera långsiktigt i hälso- och sjukvården, fastslår Annika Strandhäll.

Omvårdnad måste upp på dagordningen

I en undersökning gjord av Framtidens Karriär – Sjuksköterska ansåg hela 90 procent av sjuksköterskorna att omvårdnadsfrågorna inte är tillräckligt representerade i sjukhusledningarna. Vi intervjuade ordföranden för Svensk sjuksköterskeförening och förvaltningschefen för Skåne Universitetssjukvård om deras perspektiv.

OMVÅRDNADSKOMPETENS

TEXT SANDRA AHLQVIST

Ami Hommel är ordförande för Svensk sjuksköterskeförening sedan två år. Hon har forskat och verkat med inriktning på kvalitetsarbete under större delen av 2000-talet och säger sig inte vara förvånad över resultatet av undersökningen.

– Tyvärr är det så här det ser ut på många håll inom hälso- och sjukvården. I själva verket är det oerhört viktigt att ha en sjuksköterska som är delaktig i beslutsfattandet och har möjlighet att påverka organisationens mål och prioriteringar, inte minst för att



Foto: Tomas Södergren

Ami Hommel, ordförande för Svensk sjuksköterskeförening.

det behöver finnas en kontaktyta mellan patientnära personal och ledning. I nuläget finns det ett kommunikationsglapp, vilket kan medföra allvarliga problem såsom bristande patientsäkerhet och försämrade omvårdnad.

Vill införa "magnetmodell"

Hon framhåller att det till syvende och sist handlar om att lyfta patientens röst och menar att en omvårdnadschef på

I NULÄGET FINNS det ett kommunikationsglapp, vilket kan medföra allvarliga problem

högsta nivå med en tydlig vision för sitt område vore ett bra första steg. På 1990-talet fanns chefsjuksköterskor på högsta ledningsnivå med just dessa uppgifter och vården ingick i en internationell kvalitetsrörelse där vårdteamet fanns i fokus. Ami menar att vi borde dra lärdom av den tidens omvårdnadsarbete:

– För att vi ska få excellens i våra vårdresultat vill vi i Svensk sjuksköterskeförening införa magnetmodellen, inspirerad av amerikanska "magnet hospitals", vilken bland mycket annat omfattar fyra modellområden: strukturer för personlig utveckling, auktoritet för sjuksköterskor, excellent utfört omvårdnadsarbete och möjligheten att ta till sig ny kunskap. Detta är en konkret

väg att gå för att nå mätbart bättre omvårdnadsresultat.

Behöver omvårdnadsperspektiv

Inte heller förvaltningschefen för Skåne Universitetssjukvård, Björn Eriksson, är överraskad över undersökningsresultatet. Han understryker att två aspekter i synnerhet behöver förstärkas på ledningsnivå i svensk hälso- och sjukvård: medicinskt ledarskap och omvårdnadsledarskap.

– Att stärka det medicinska ledarskapet, omvårdnaden och patientens väg genom vården är en av våra kärnuppgifter och det måste få en plats på dagordningen. Varje person på ledningsnivå behöver ha ett omvårdnadsperspektiv i sina beslut och precis som Ami anser jag att chefsjuksköterskor är en viktig funktion för att uppnå detta. Mot den bakgrunden har jag här i Skåne återinfört just den rollen i ledningsgruppen på SUS.

Besitter värdefull kunskap

Björn påpekar att majoriteten av allt utvecklings- och förbättringsarbete kretsar kring själva vårdens utförande och att omvårdnadsperspektivet är det mest direkta av alla. Han anser att sjukhusledningarna bör ställa sig frågor kring hur organisationen ser ut och vilka filosofier och strategier som existerar angående hur vården närmar sig patienten.

– Detta är ett perspektiv som konstant måste lyftas och vi behöver lära oss att



Björn Eriksson, förvaltningschef för Skåne Universitetssjukvård.

se sambanden i de beslut vi tar. Konsekvensen av allt vi gör berör patienterna och omvårdnad är det sätt vi har att möta dem och nå fram. Dessutom är sjuksköterskor vår största yrkesgrupp

ATT STÄRKA DET medicinska ledarskapet, omvårdnaden och patientens väg genom vården är en av våra kärnuppgifter

inom vården och de sitter på värdefull kunskap som vi måste bli bättre på att förvalta. Utan att lyfta vårdsektorn såväl medicinskt som vad gäller omvårdnad kommer vi aldrig att lyckas utföra den nya sjukvården, avslutar han.

ANSER DU ATT OMVÅRDNADSFRÅGORNA ÄR REPRESENTERADE?

Anser du att omvårdnadsfrågorna är tillräckligt representerade i sjukhusledningarna?



Undersökningen är genomförd 15–18 september 2017 mot ett slumpmässigt urval av sjuksköterskor i Sverige.

HUNDRA PROCENT FÖR VÅRDEN

Vårdlänken

BEMANNING & REKRYTERING

Vårdlänkens ledord: Kvalitet, frihet och utveckling

Bättre arbetsvillkor för sjuksköterskor minskar vårdplatsbristen

Vårdplatssituationen har försämrats under de senaste sex månaderna och endast 5 procent av sjuksköterskorna anser att patientsäkerheten har förbättrats.

– En avgörande faktor för att minska vårdplatsbristen är att förbättra arbetsvillkoren för sjuksköterskor, säger Sineva Ribeiro, Vårdförbundet.

VÅRDPLATSBRIST OCH PATIENTSÄKERHET

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Undersökningsresultatet är självklart alarmerande och oroväckande. Det är allvarligt att bara fem procent av sjuksköterskorna anser att patientsäkerheten har förbättrats, vilket visar att utvecklingen går åt fel håll. Det ser vi exempel på när det gäller vårdskador. Antalet vårdskador har dessvärre ökat sedan 2015, säger Vårdförbundets ordförande Sineva Ribeiro.

ANSER DU ATT PATIENTSÄKERHETEN HAR FÖRBÄTTRATS?

Anser du att patientsäkerheten har förbättrats inom sjukvården under de senaste 6 månaderna?



EFTERSOM DET FINNS ett tydligt samband mellan patientsäkerheten och vårdplatsbristen krävs ett helhetsgrepp om dessa frågor

Sineva Ribeiro, ordförande Vårdförbundet.



Foto: Ulf Huett

En viktig bidragande faktor till både vårdplatsbristen och patientsäkerhetsfrågan är bristen på såväl sjuksköterskor som specialistsjuksköterskor. Det leder till att vårdplatser och ibland hela vårdavdelningar stängs, vilket gör att belastningen ökar på de verksamheter som fortfarande är igång.

Förbättra arbetsvillkoren

– Vårdplatsbristen har ett naturligt samband med bristen på våra yrkesgrupper. En avgörande grundläggande faktor för att minska vårdplatsbristen

är därför att förbättra arbetsvillkoren och höja lönerna för sjuksköterskorna så fler sjuksköterskor blir motiverade att söka sig till och att stanna i olika verksamheter. Man måste helt enkelt värdera sjuksköterskornas kompetens mycket högre. Vårdens arbetsgivare bör också införa utbildningsanställningar i högre utsträckning, så att fler sjukskö-

terskor kan vidareutbilda sig till specialistsjuksköterskor, säger Sineva Ribeiro.

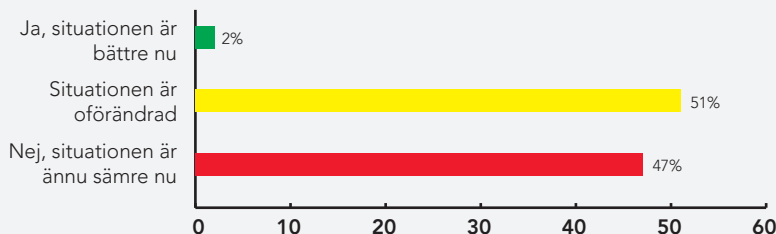
Förändringar direkt på arbetsplatsen kan ge en bättre arbetsmiljö och säkrare vård. Det handlar till exempel om hur arbetet organiseras, hur arbetstiden förläggs och vem som gör vad. Här har vårdens chefer och ledare ett stort ansvar att tillsammans med medarbetarna hitta lösningar som passar den egna verksamheten.

Långsiktiga satsningar krävs

– Eftersom det finns ett tydligt samband mellan patientsäkerheten och vårdplatsbristen krävs ett helhetsgrepp om dessa frågor. Här finns inga genvägar. För att åtgärda statistiken och på allvar förbättra situationen för såväl sjuksköterskor som patienter krävs långsiktiga och strukturerade satsningar. Man måste exempelvis ha chefer som ger sjuksköterskor möjlighet att arbeta med patientsäkerhetsfrågor i nära samverkan med patienterna, avslutar Sineva Ribeiro. ■

HAR SITUATIONEN ANGÅENDE VÅRDPLATSER FÖRBÄTTRATS?

98% av sjuksköterskorna ansåg i mars 2017 att brist på vårdplatser var ett allvarligt problem för patientsäkerheten. Har situationen ang. vårdplatser förbättrats under de senaste 6 månaderna?



Hur ska barnmorskor behållas långsiktigt?

Svaren i undersökningen ger en tydlig bild av hur barnmorskor ska attraheras och behållas långsiktigt inom förlossnings- och mödravården. Högre lön, bättre bemanning och rimlig arbetstid.

BARNMORSKORS ARBETSVILLKOR

TEXT MARIANNE SJÖBERG

Barnmorskor har svarat på hur arbetsvillkoren måste förändras för att attrahera och behålla barnmorskor långsiktigt inom förlossnings- och mödravården.

Lön och fler barnmorskor

Majoriteten av de tillfrågade barnmorskorna tog upp lönen som i deras tycke är för låg. Att utbilda sig till barnmorska tar många år och det är ett oerhört ansvarsfullt jobb de gör. Man ansåg också att lönetrappan bör ses över, då

de som har jobbat länge riskerar att halka efter de nyanställda.

Arbetsituationen på en förlossningsavdelning är ofta stressad då ingen förlossning är den andra lik. Många anser att det ska finnas en barnmorska som följer en patient från intag till att barnet är fött och det administrativa efterarbetet är klart. En ökad bemanning gör att arbetsbördan kan fördelas bättre när många förlossningar pågår samtidigt.

Arbetstid och arbetsmiljö

Det framkom i undersökningen att det är få barnmorskor som arbetar heltid på grund av all stress det innebär att ha ansvar för flera föderskor samtidigt.



”Heltidsarbete ska inte vara omöjligt att orka med.” Många vill också ha möjlighet att välja arbetstid och vara delaktiga i schemalaggningen.

Mindre enheter, lugnare tempo med färre patienter per barnmorska, tid för återhämtning och reflektion innan man tar emot nästa familj. Flera barnmorskor känner sig otillräckliga och

VAD ÄR VIKTIGAST?

Viktigast för att attrahera och behålla barnmorskor långsiktigt

1. Lön efter kompetens
2. Fler barnmorskor på förlossningsenheterna
3. Kortare arbetstid
4. Bättre arbetsmiljö
5. Möjlighet till kompetensutveckling

misslyckade i sitt arbete. Lugna förlossningar där en barnmorska utstrålar säkerhet och närvaro är en förutsättning för att det ska bli en positiv upplevelse för familjen.

Brist på kompetensutveckling angavs också. Den behövs både i utvecklings- syfte men också för att kunna göra karriär inom yrket. ■

Differentierade tjänster stärker sjuksköterskors roll

Vid frågor som gäller inflytande över verksamhet och beslut kring behandling och omvårdnad av patienter svarade en överväldigande majoritet av tillfrågade sjuksköterskor att de upplevde avsevärda brister i möjligheten att påverka.

STÄRKA YRKESROLLEN

TEXT SANDRA AHLQVIST

Bara två procent av tillfrågade sjuksköterskor i en undersökning utförd av Framtidens Karriär – Sjuksköterska anser att deras inflytande över verksamhetsutveckling är mycket stort. Samtidigt angav 21 procent att de inte har något inflytande över huvud taget. Hela 39 procent anser dessutom att de inte har tillräckligt mycket inflytande över beslut som rör patienterna i förhållande till hur stort ansvar de har.

– Tyvärr är detta som förväntat. Inom sjuksköterskekåren och på sjukhusen är det inte en självklarhet att sjuksköterskans åsikter inom omvårdnad tas tillvara. Det har inte funnits

INOM SJUKSKÖTERSKEKÅREN OCH på sjukhusen är det inte en självklarhet att sjuksköterskans åsikter inom omvårdnad tas tillvara

en tydlig kompetensutvecklingsplan utifrån verksamhetsbehoven, vilket har medfört att konferenser och utbildningar har uteblivit. Det saknas alltså såväl resurser och tid för fortbildning som en samsyn om vad som ingår i sjuksköterskans roll, vilket resulterar i att våra sjuksköterskor försöker göra allt och lite till. Därutöver gör den snabba personalomsättningen att kompetensen på sjukhusens avdelningar urholkas, konstaterar Birgitta Milton, vårdchef för internmedicin på Södersjukhuset.

Stärk teamet och utveckla samarbeten

Hon får medhåll av kvalitetsutvecklaren Anna-Lena Brantberg, som betonar vikten av att ge den patientnära personalen möjlighet till professionsutveckling, för att få kompetens och förutsättningar att göra ett bra jobb.

– Sjuksköterskor är inte bara utförare av uppgifter utan gör egna bedöm-



Birgitta Milton, vårdchef för internmedicin och Anna-Lena Brantberg, kvalitetsutvecklare på Södersjukhuset.
Foto: Rainer Tihvan / Fotogruppen SÖS

ningar samt planerar och samordnar såväl vård som omvårdnad. De har en oerhört bred kunskapsbas inom många olika områden. Det är dock inte alltid så lätt att stå upp för sitt kunskapsområde när man verkar i en organisation med många stuprör som hindrar det interprofessionella teamarbetet. I teamarbete krävs starka företrädare för alla kunskapsområden, och det är därför specialistkompetens är så viktigt i ett team.

Har etablerat en karriärstege

För närvarande pågår en mängd satsningar för att stärka sjuksköterskornas roll och göra yrkesrollen mer attraktiv. Ett viktigt exempel är den utvecklings- och karriärstege om sju steg som tydligt visar vad man behöver uppnå för att kunna komma vidare i sitt yrke.

– Genom att uppfylla de kriterier som krävs för att klättra på stegen befäster man sin kompetens och får utökat ansvar och befogenheter. Detta

är ett sätt att säkerställa god vård för våra patienter, då det stärker seniora, kliniska sjuksköterskor som i sin tur kan agera mentorer till nyexaminerade medarbetare, understryker Anna-Lena.

Även cheferna har ansvar

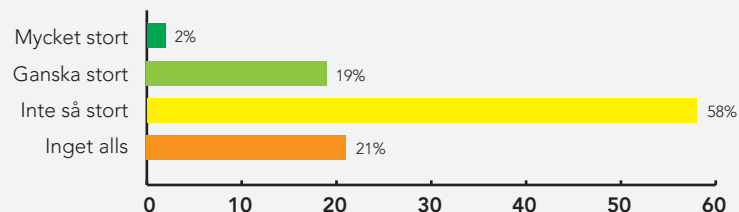
Enligt både Anna-Lena och Birgitta är förhållandet mellan befogenheter och ansvar i proportion till vilken kompetens man besitter snedfördelat. Det är ytterligare en anledning till att kompetensstegen är en angelägen förändring, så att sjukhusen kan etablera differen-

tierade tjänster och utnyttja sjuksköterskornas olika kompetenser.

– Kompetensdifferentiering närmast patienten leder till säker vård och bra arbetsmiljö i samverkan med andra professioner eftersom man vet var kunskapsgränserna går och vem som ska göra vad. Här har även chefer ett ansvar för att ta ett helhetsgrepp och att bibehålla den kliniska kärnkompetensen inom omvårdnad också i rollen som ledare, för att därigenom utgöra en förebild för juniora sjuksköterskor, avslutar Birgitta.

VILKET INFLYTANDE HAR DU PÅ VERKSAMHETENS UTVECKLING?

Vilket inflytande har du som sjuksköterska på verksamhetens utveckling? (inom hälso- och sjukvården)



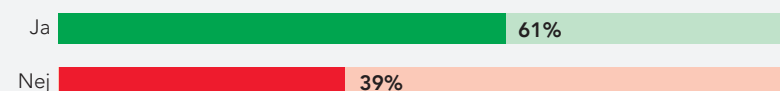
FÖR ATT STÄRKA YRKESROLLEN

För att stärka sjuksköterskors yrkesroll

1. Träna team och interprofessionella samarbeten
2. Fler specialistsjuksköterskor i klinisk vård nära patienten
3. Karriärmöjligheter i klinisk vård med differentierade tjänster
4. Omvårdnadsrepresentation inom alla nivåer i sjukhusorganisationen

HAR DU TILLRÄCKLIGT INFLYTANDE PÅ BESLUT KRING PATIENTEN?

Har du tillräckligt inflytande på beslut kring patienten i förhållande till ditt ansvar för patienten?



Onkologisjuksköterskan är viktig i hela vårdkedjan

Som specialistsjuksköterska inom onkologi kan du arbeta på såväl öppenmottagningar som vårdavdelningar, med kliniska provningar och ägna dig åt egen forskning. För onkologisjuksköterskan Anna-Karin Ax gjorde specialistutbildningen att hon kan kombinera kliniskt arbete med doktorandstudier.

ONKOLOGISK VÅRD

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Jag jobbade extra på onkologen på Linköpings universitetssjukhus när jag gick sjuksköterskeutbildningen och började jobba där 2006. Sedan dess har jag bland annat arbetat på vårdavdelning och som forskningsjuksköterska, säger Anna-Karin Ax, onkologisjuksköterska som forskar på halvtid och arbetar halvtid kliniskt på

en behandlingsmottagning på onkologen på Linköpings universitetssjukhus.

Cancervården utvecklas hela tiden, och som onkologisjuksköterska är det inspirerande att vara delaktig i hur omhändertagande av cancerpatienter kan förbättras.

Bredd av möjligheter

– Att vara specialistsjuksköterska inom onkologi kan låta som ett smalt område, men det är en specialistkompetens som erbjuder en stor bredd av möjligheter. Man kan arbeta på vårdavdel-

FLER LANDSTING SATSAR

på betald specialistutbildning samt löneförhöjning efter avslutad utbildning

ning, med kliniska provningar, med egen forskning eller i en mottagningsverksamhet. Man kan välja att fokusera på några specifika cancerdiagnoser eller arbeta brett. Det finns även möjlighet att arbeta mer övergripande på

exempelvis Regionalt cancercentrum, säger Anna-Karin Ax.

Som cancersjuksköterska arbetar hon utifrån ett holistiskt perspektiv med hela människan i fokus. Anna-Karin Ax får ofta följa patienter under en längre tid och diskuterar allt från biverkningar till familjefrågor med många av dem.

– För att fler ska vilja bli onkologisjuksköterskor krävs dels att vi som är verksamma inom den här specialiteten agerar förebilder genom att berätta om hur intressant det här arbetet är, och dels att fler landsting satsar på betald specialistutbildning samt löneförhöjning efter avslutad utbildning, säger Anna-Karin Ax.

Fler överlever sin diagnos

Hon upplever att det finns en osäkerhet om hur man bör bemöta cancerpatienter inom många delar av vården och anser att det finns många fördelar med att avdramatisera mötet med cancerpatienter.

– Allt fler patienter överlever sin cancerdiagnos, vilket innebär att be-



Anna-Karin Ax, onkologisjuksköterska på onkologen på Linköpings universitetssjukhus.

hovet av kompetenta sjuksköterskor som kan ta hand om de patienter som är färdiga med sin behandling och besvärar av sena biverkningar har ökat. Utöver onkologisjuksköterskor behövs i cancervården även bland annat distriktsköterskor, sjuksköterskor med inriktning mot palliativvård samt specialistsjuksköterskor inom medicin och kirurgi. Dessa specialister möter cancerpatienterna i olika delar av vårdkedjan, säger Anna-Karin Ax.

Utveckla både dig själv och hela sjukvården

Läkarjouren är ett auktoriserat och certifierat bemanningsföretag som matchar specialistkompetenser med kvalificerade vårdtjänster. Alltid utifrån kunskap och omsorg om både vårdgivarens och vårdtagarens behov och villkor.

Som sjuksköterska hos Läkarjouren hjälper du till att uppfylla löftet om en god och jämlik vård. Du utvecklar också din egen kompetens. Vill du fördjupa dig inom en särskild specialitet eller arbeta på en specifik avdelning är chansen stor att vi kan hjälpa dig att förverkliga dina ambitioner. Och eftersom vi har en mängd uppdrag i både Sverige och Norge har du stora möjligheter att välja både var och hur du vill jobba.

Läs mer och anmäl ditt intresse på www.lakarjouren.se

Tillsammans får vi hela vården att må bättre



2 av 3 sjuksköterskor utsatta för hot eller våld

82 procent av sjuksköterskorna anser att hot eller våld mot personal inom hälso- och sjukvården är ett problem. 65 procent har själva utsatts för hot eller våld på jobbet. Det visar Framtidens Karriär – Sjuksköterskas nyligen genomförda undersökning.

HOT OCH VÅLD

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Undersökningsresultatet är horribelt och oroväckande, jag blir tagen av allvaret som ligger bakom statistiken. För de flesta är det obegripligt att just sjuksköterskor kan vara så utsatta i sin yrkesutövning. Statistiken fungerar som en ögonöppnare, våld och hot har tyvärr alltid varit en del av vardagen för sjuksköterskor. Tyvärr har andelen hot och våld ökat på senare år, bland annat inom ambulanssjukvården, geriatrisk vård och psykiatri, säger Johan Larson, vice ordförande i Vårdförbundet.

En komplex samhällsfråga

Han betonar vikten av att sträva efter en nolltolerans och att hot och våld på arbetsplatsen aldrig får normaliseras.

seras. Tekniska lösningar, exempelvis övervakningskameror samt att se över straffsatserna för individer som utövar hot och våld mot sjuksköterskor i tjänst är två viktiga åtgärder.

– Det här är en komplex samhällsfråga, där många faktorer måste samverka för att sjuksköterskor inte ska behöva

HOT OCH VÅLD har ökat på senare år, bland annat inom ambulanssjukvården, geriatrisk vård och psykiatri

utsättas för hot och våld. Det handlar bland annat om att se över reglerna för ensamarbete och hur polisen prioriterar hot och våld mot sjukvårdspersonal. Myndigheter, politiker på olika nivåer och arbetsgivare behöver samverka för att tillsammans arbeta för en nolltolerans i den här frågan, säger Johan Larson.

Stöd från arbetsgivaren

Han efterlyser ett konsekvent stöd från arbetsgivaren, vilket kan bidra till att fler sjuksköterskor vågar anmäla hot och våld på arbetsplatsen. I dagsläget struntar många tyvärr i att anmäla incidenter, vilket bidrar till ett stort mörkertal. Det innebär även en ökad risk för att våld och hot på jobbet normaliseras.

– Det råder en bred samsyn kring att ett helt batteri av åtgärder krävs. Jag vill även se breda politiska samförståndslösningar. Även om det här är en arbetsmiljöfråga som är arbetsgivarens

ansvar så förekommer stora variationer i hur arbetsgivare axlar det ansvaret. Här finns definitivt en stor förbättringspotential, säger Johan Larson.

Rätt verktyg krävs

– Jag ser väldigt allvarligt på att två av tre sjuksköterskor har upplevt hot eller våld i sin yrkesutövning, så det är verkligen ett stort problem inom hela hälso- och sjukvården. Hot och våld mot sjuksköterskor måste även klassas som våld mot tjänsteman, säger Marie Jensen, som tidigare arbetat som sjuksköterska och nu är säkerhetshandläggare på Skånes universitetssjukhus.

– Det är lätt att säga att det måste finnas en nolltolerans, men sjuksköterskorna behöver ha rätt verktyg för att hantera den här typen av händelser. Alla sjuksköterskor behöver utbildas i bemötande och konflikthantering som ger dem hjälp att sätta gränser och visa att det inte är acceptabelt att hota och kränka, säger Marie Jensen.

Många undviker att polisanmäla av rädsla för repressalier. Marie Jensen



Marie Jensen, säkerhetshandläggare på Skånes universitetssjukhus.

anser därför att alla sjuksköterskor ska kunna känna sig trygga i att polisanmäla händelser.

– Arbetsgivaren har ett stort ansvar för tryggheten i arbetsmiljön, och man behöver även arbeta med värdegrund ute i verksamheterna. Det är viktigt att sjuksköterskor inte blir luttrade när det gäller hot och våld, det får aldrig bli en normalitet, säger hon.

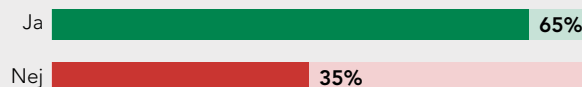
ÄR HOT ELLER VÅLD MOT PERSONAL ETT PROBLEM?

Är hot eller våld mot personal inom hälso- och sjukvården ett problem?



HAR DU VARIT UTSATT FÖR HOT ELLER VÅLD I DITT YRKE?

Har du som sjuksköterska varit utsatt för hot eller våld i din yrkesutövning?



Johan Larson, vice ordförande i Vårdförbundet.

VAD ÄR VIKTIGT FÖR DIG?



Centric Care förstår och brinner för vården – precis som du



Auktoriserat bemanningsföretag med kollektivavtal för alla yrkesgrupper



Konkurrenskraftig lön och goda förmåner – vi bryr oss om dig och din hälsa



Centric Care är en arbetsgivare som bryr sig



Centric Care finns alltid nära dig – Jobba i hela Sverige & Norge



Personlig och professionell bemanning

www.centriccare.nu

Stockholm | Göteborg | Malmö

centric
connect.engage.succeed.

För långsiktiga arbetsvillkor: Högre lön och bättre arbetstid

Arbetsvillkoren måste förbättras för att attrahera och behålla sjuksköterskor långsiktigt inom hälso- och sjukvården. Det framkommer tydligt i Framtidens Karriär – Sjuksköterskas undersökning. En klar majoritet pekar på vikten av högre lön och bättre löneutveckling.

LÅNGSIKTIGA ARBETSVILLKOR

TEXT HANNA ENGSTRÖM

Sjuksköterskorna har svarat på frågan "Hur måste arbetsvillkoren förändras för att attrahera och behålla sjukskö-

FÖRÄNDRINGAR

Förändringar för långsiktiga arbetsvillkor:

1. Högre lön
2. Kortare och bättre arbetstider
3. Ökad bemanning
4. Arbetsmiljö
5. Kompetensutveckling

terskor långsiktigt inom hälso- och sjukvården?"

Tre fjärdedelar av de tillfrågade framhåller att lönen bör höjas, i många fall markant. Lönen bör spegla den utbildning, erfarenhet och ansvar som sjuksköterskor har. Därtill ska kompetensutveckling premieras. Man efterfrågar en bra ingångslön och god löneutveckling, till exempel en tydlig lönetrappa som står i relation till an-

LÖNEN BÖR SPEGLA den utbildning, erfarenhet och ansvar som sjuksköterskor har

talet yrkesverksamma år. En konkurrenskraftig lön är viktig för att såväl bibehålla som rekrytera personal.

Bättre och kortare arbetstid

På andra plats kommer arbetstiden, som man vill korta ned, exempelvis till 6 timmars arbetsdag. Man efterfrågar också tid för återhämtning, i synnerhet efter ett nattskift, samt tid för reflektion,

MAN EFTERFRÅGAR

OCKSÅ tid för återhämtning, i synnerhet efter ett nattskift, samt tid för reflektion, analys och utvärdering

analys och utvärdering. Och framförallt tid för patienten. Kortare arbetspass och ett flexibelt schema där man kan planera sin arbetstid värderas högt.

Vården behöver fler händer

Bemanning är nästa viktiga fråga. Det framgår tydligt att man efterfrågar mer personal per arbetspass. Behovet ligger dels i bättre grundbemanning och dels i att rekrytera. Erfaren personal är en viktig resurs för nyanställda. Vidare leder ökad personalitet till lägre

arbetsbelastning, större fokus på att vårda och en mer patientsäker vård.

Arbetsmiljön sätter tonen

En betydande andel betonar arbetsmiljön, både den fysiska och psykosociala, och framhåller vikten av att kunna påverka och förändra den. Någon menar också att det är just tid till återhämtning som skapar en bättre arbetsmiljö, andra nämner trygghet för patienten. Utökad bemanning och kortare arbetstid spelar också in. Bättre arbetsmiljö kan även handla om en minskad arbetsbörda eller ett gott ledarskap.

Kompetensutveckling lockar

Slutligen anser man att kompetensutveckling är en viktig faktor för att bibehålla och rekrytera sjuksköterskor till vården. Man efterfrågar utbildning och framförallt tiden att kunna förkovra sig. Det finns ett tydligt behov av fortbildning, specialistutbildning och interna utbildningar för att utvecklas i sin profession. Många ser gärna utbildning under arbetstid eller betald vidareutbildning.

Politiska besluten behöver verklighetsförankras

9 av 10 sjuksköterskor och barnmorskor anser att de politiska besluten är inte särskilt eller inte alls verklighetsförankrade. – Det är bekymmersamt att så många anser att de politiska besluten inte är verklighetsförankrade, säger Anna-Lena Hogerud, Region Skåne.

VERKLIGHETSFÖRANKRING

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Sjukvårdens medarbetare är viktiga i verksamhetsutveckling och förbättringsarbete, därför är det viktigt att de politiska besluten är förankrade i sjukvårdens vardag, säger Anna-Lena Hogerud (S), ordförande för hälso- och sjukvårdsnämnden i Region Skåne samt ledamot i SKL:s sjukvårdsdelegation.

Hon betraktar en förbättrad dialog och fler möten mellan politiker och medarbetare som en möjlighet att

minska upplevelsen av ett ökat avstånd mellan politiker och sjukvårdens professioner.

Viktigt med personliga möten

– Det är viktigt att vi politiker träffar såväl fackliga företrädare som anställda ute på deras arbetsplatser. Genom möten och verksamhetsbesök eller att gå bredvid vårdpersonalen får man en bättre insyn i det dagliga arbetet. Det är också ett sätt att öka viljan till samtal, och när man träffats personligen minskar avståndet.

Hon betraktar sjuksköterskornas och barnmorskornas upplevelse av att de politiska besluten saknar verklighetsförankring som ett problem. För att öka dessa professioners förståelse för politikernas arbete menar Anna-Lena Hogerud att politiker behöver bli bättre på att tydliggöra hur beslutsvägarna ser ut och vilka beslut som fattas av politiker respektive verksamhetschefer.

Bättre dialog

– Jag tycker det är viktigt att besluten upplevs som relevanta. Vi har sedan vi

tog över styret i Region Skåne också arbetat för att få en bättre dialog inför beslut och i framtagandet av exempelvis riktlinjer för ett område. Vi har kommit en bit på vägen men har mycket kvar att arbeta med, säger hon.

– För att stärka sjuksköterskornas och barnmorskornas upplevelse av att besluten är verklighetsförankrade krävs att politiker alltid tar för vara att vara lyhörda för åsikter och förbättringsförslag från vårdpersonalen ute på golvet. Annars finns det en risk att dessa pro-

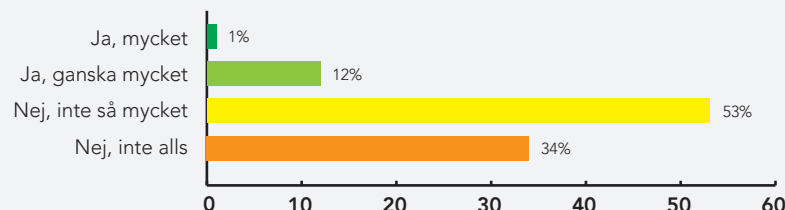


Anna-Lena Hogerud (S), ordförande för hälso- och sjukvårdsnämnden i Region Skåne.

fessioner känner att de inte kan påverka beslutsfattandet på sina arbetsplatser, avslutar Anna-Lena Hogerud.

ÄR DE POLITISKA BESLUTEN VERKLIGHETSFÖRANKRADE?

Är de politiska besluten för hälso- och sjukvården verklighetsförankrade?



91 % av barnmorskorna ansåg att de politiska besluten för förlossnings- och mödravården var inte så mycket eller inte alls verklighetsförankrade.

Få möta människor det bästa med att vara sjuksköterska

Sjuksköterskor har tillfrågats om det bästa med sitt yrke. Svaren ger en positiv och varm bild av en yrkeskår som värnar om mötet med människor, att hjälpa patienter och närstående samt arbeta i team med sina kollegor.

DET BÄSTA MED ATT VARA SJUKSKÖTERSKA

TEXT HANNA ENGSTRÖM

Mötet med människor är den aspekt som sjuksköterskorna uppskattar allra mest med sitt jobb. Man nämner patientkontakten, att jobba med människor och att bemöta olika personer på bästa möjliga sätt. Det handlar om att knyta an och skapa relationer, att vara delaktig i patienternas livssituation och ge vård med omtanke. Arbetet innebär många meningsfulla möten som i sin tur ger ny kunskap, insikt och erfarenhet.

Att få hjälpa

En stor drivkraft i arbetet som sjuksköterska är att kunna hjälpa. Det handlar om att hjälpa patienterna att möta svå-

ra situationer, vårda och stödja samt få dem att må bättre. Ibland kan det även handla om att hjälpa dem att hjälpa sig själva. Flera nämner just utsattheten som en viktig faktor, man vill kunna "hjälpa människor när de behöver det som mest" och vara ett språkrör för att "bidra till att utsatta människors livssituation blir så bra som möjligt".

Variation och att göra skillnad

Det tredje starkaste argumentet är att yrket är omväxlande. Man upplever att det finns stor valfrihet och arbetsuppgifterna är varierande. Den ena dagen är aldrig den andra lik och det är nya utmaningar varje dag. Yrket är brett och ger möjlighet att jobba inom flera olika områden och på olika arbetsplatser. Många uttrycker att arbetet är flexibelt, stimulerande och givande. Nästan lika många framhåller det positiva i att göra skillnad. Man upplever



att man har ett viktigt och meningsfullt jobb där man gör nytta. Man värdesätter möjligheten att göra en positiv skillnad för patienter och anhöriga.

Teamarbete och att vara behövd

På femte plats kommer uppskattningen kollegorna emellan. Man talar varmt om sina arbetskamrater och upphöjer teamarbetet kring patienterna. Det finns en yrkesgemenskap och många värdesätter samarbetet med kollegorna. Slutligen värdesätts uppskattningen man får från patienterna. Många patienter är tacksamma och visar sin uppskattning. Det är ett tillfredsstäl-

lande yrke där man får feedback direkt när man gör något bra. Att känna sig behövd bidrar stort till arbetsglädjen.

DET BÄSTA

Det bästa med att vara sjuksköterska

1. Mötet med människor/patienter
2. Att kunna hjälpa
3. Omväxlande arbetsuppgifter
4. Att göra skillnad och nytta
5. Samarbete med kollegor
6. Att känna sig behövd och uppskattad

KOM IN I VÄRMEN!

VILL DU HA BÄTTRE LÖN, FRIARE ARBETSTIDER
OCH SEMESTER NÄR DU VILL?

Tänk om det perfekta jobbet fanns i tablettform? Till dess finns Medcura. Vi är ett av Sveriges främsta bemanningsföretag inom vårdsektorn. Hos oss bestämmer du mer över ditt jobb, får större frihet och högre lön.

Vi växer och måste bli fler. Välkommen till oss.

Nytt jobb, frihet, livskvalitet

500 mg

Utvecklande, lönande och tillfredsställande



08-41 00 13 14



medcura.se



medcura™

Bemanningsjuksköterskor viktiga för sjukvården

6 av 10 sjuksköterskor kan tänka sig att arbeta för ett bemanningsföretag för sjuksköterskor. Även 6 av 10 sjuksköterskor anser att sjuksköterskor från bemanningsföretag är viktiga för hälso- och sjukvården.

BEMANNINGSFÖRETAG

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Att knappt sextio procent av sjuksköterskorna kan tänka sig att arbeta för ett bemanningsföretag överensstämmer med vår egen undersökning, som visar att nio av tio bemanningssjuksköterskor vill stanna kvar och kan rekommendera det till andra. En del blir bemanningssjuksköterskor för att de vill ha frihet och flexibilitet i sina liv, andra letar nya utmaningar eller vill prova på olika typer av arbetsplatser. Andra vill helt enkelt jobba som frilans, säger Eva Domanders, ordförande i branschorganisationen Bemanningssjuksköterskor och vd på bemanningsföretaget Rent a Nurse.

Överför kompetens

Att 6 av 10 sjuksköterskor anser att sjuksköterskor från bemanningsföretag är viktiga för hälso- och sjukvården beror, enligt Eva Domanders, bland annat på att bemanningssjuksköterskor ofta överför kompetens och erfarenheter från olika arbetsplatser. De

förmedlar vidare det bästa vad gäller arbetssätt och liknande från de arbetsplatser man tidigare varit på. Det bidrar till att utveckla vården, vilket många sjuksköterskor och arbetsgivare uppskattar.

– Att många barnmorskor kan tänka sig att arbeta för ett bemanningsföretag beror på att man känner sig uppskattad som barnmorska och får en möjlig-

DET FINNS EN omfattande yrkesstolthet i lärarkåren som förtjänar att få blomma ut

het att skaffa sig erfarenhet från flera olika förlossningskliniker. De uppskattas för sin erfarenhet, kompetens och arbetsinsats, säger Eva Domanders.

Strategisk HR-partner

Hennes råd till sjukvårdsaktörer som upphandlar bemanningssjuksköterskor är att anlita ett auktoriserat bemanningsföretag samt att ha dokumenterade rutiner för hur ni tar emot och samarbetar med bemanningssjuksköterskor.



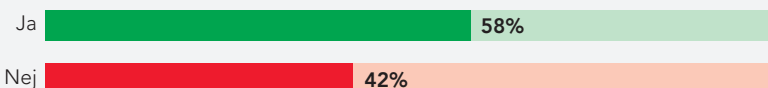
Eva Domanders, ordförande i Bemanningssjuksköterskorna.
Foto: Håkan Målbäck

– Jag vill också uppmana sjukvårdsaktörer att betrakta bemanningsföretagen som en långsiktig strategisk HR-partner.

Bemanningsföretagen är bra på att agera problemlösande och att jobba nära sina kunder, säger Eva Domanders.

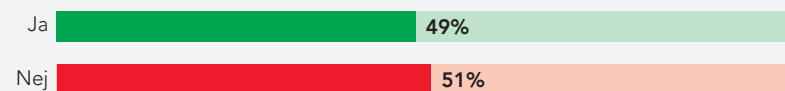
KAN DU TÄNKA DIG ATT ARBETA FÖR ETT BEMANNINGSFÖRETAG?

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



KAN DU TÄNKA DIG ATT ARBETA FÖR ETT BEMANNINGSFÖRETAG?

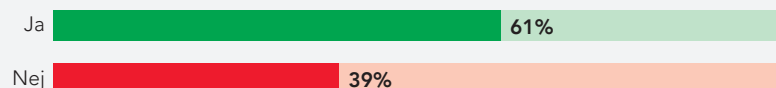
Skulle du som barnmorska kunna tänka dig att arbeta för ett bemannings- och konsultföretag för barnmorskor?



Bland barnmorskorna som arbetar inom förlossningsvården svarade 64 % Ja.

ÄR SJUKSKÖTERSKOR FRÅN BEMANNINGSFÖRETAG VIKTIGA?

Anser du att sjuksköterskor från bemannings- och konsultföretag är viktiga för hälso- och sjukvården?



Kontinuitet viktigt vid bemanningsuppdrag

En bred erfarenhetsbas och att sjuksköterskorna känner sig trygga i sin yrkesroll och gärna återvänder flera gånger till samma arbetsplats är viktigt för aktörer som anlitar bemanningssjuksköterskor.

BEMANNINGSUPPDRAG

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Sjuksköterskor från bemanningsföretag kan bidra med sin erfarenhet och kompetens när vår ordinarie personal är sjuk, ledig eller av andra anledningar

inte är på jobbet. Det ställs höga krav på bemanningssjuksköterskor i primärvården. De ska kunna ersätta ordinarie sjuksköterskor redan från dag ett, vilket innebär att de snabbt behöver sätta sig in i bokningssystem och hur rutinerna ser ut på just den vårdcentralen, säger Tina Hogbäck, verksamhetschef på Capio Vårdcentral i Grästorps.



Tina Hogbäck, verksamhetschef på Capio Vårdcentral i Grästorps.

Ställ krav på erfarenhet

Hennes råd till andra vårdaktörer som anlitar sjuksköterskor från bemanningsföretag är att skriva avtal med och enbart anlita ett fåtal bemanningsföretag.

– Ställ krav på att de sjuksköterskor ni hyr in ska ha minst ett par års yrkeserfarenhet från er typ av verksamhet. Om ni etablerar en nära relation med ett fåtal bemanningsbolag kan ni även framföra önskemål om att, om möjligt, anlita bemanningssjuksköterskor som varit hos er tidigare, säger Tina Hogbäck.

Högre lön och arbetstiden lockar till bemanningsbranschen

Lönen är i särklass det tyngsta argumentet för arbete inom bemanningsbranschen menar de sjuksköterskor som ingick i en nyligen genomförd undersökning. På andra plats kommer möjligheten att kunna styra över sin arbetstid.

BEMANNINGSFÖRETAGEN

TEXT HANNA ENGSTRÖM

Sjuksköterskorna som angav att de kan tänka sig att arbeta för ett bemannings- och konsultföretag för sjukskö-

BÄTTRE BETALT, LÖN i förhållande till investerad tid, konkurrenskraftig lön, en lön som representerar vad min utbildning, kunskap och erfarenhet är värd

terskor fick följdfrågan "Varför skulle du kunna tänka dig att arbeta för ett bemannings- och konsultföretag för sjuksköterskor?".

"Bättre betalt, lön i förhållande till investerad tid, konkurrenskraftig lön, en lön som representerar vad min utbildning, kunskap och erfarenhet är värd"... Formuleringarna är många men gemensamt är att en majoritet av sjuksköterskorna framhåller lönen som den främsta anledningen till att arbeta för ett konsultföretag. En högre lön kopplas även till större livskvalitet, uppskattning och känslan att få en lön som motsvarar arbetsinsatsen.

Välja sin arbetstid

På andra plats i undersökningen kommer vikten av att kunna påverka och välja sin arbetstid. Man värderar möjligheten att ha mer inflytande och kunna lägga sitt eget schema. Att själv få bestämma när man ska jobba eller vara ledig väger tungt. Friheten att kunna bestämma över sin arbetstid

är ett viktigt skäl för att välja bemanningsbranschen.

Frihet och variation

Många nämner även flexibilitet och ökad valfrihet, utan att vidare specificera, som ett argument för att arbeta för ett konsultföretag. Att ha valmöjligheter

ATT HA VALMÖJLIGHETER och att kunna påverka är viktiga faktorer

heter och att kunna påverka är viktiga faktorer. Nästan lika många menar att arbetet för ett bemanningsföretag kan vara utvecklande då man får prova flera olika arbetsplatser och verksamheter. Det skapar omväxling och ger möjlighet till variation och kompetensutveckling. Det är utmanande och leder till personlig utveckling framhåller ett flertal.

Frikopplad från verksamheten

Ett stort antal sjuksköterskor menar att man som konsult har bättre förutsättningar att fokusera på verksamheten

och inte behöva bli involverad i den problematik som kan finnas på arbetsplatsen. Det kan handla om interna konflikter eller organisationsfrågor som man helst vill slippa. Missnöje i arbetsgruppen och tidsödande möten kan ta tid från det patientnära arbetet. I konsultrollen behöver man inte ta samma ansvar eller engagemang, utan kan "göra ett jobb och gå hem". Slutligen bör även nämnas att ett flertal sjuksköterskor känner att de blir mer uppskattade och respekterade i ett bemanningsföretag.

FRÄMSTA ARGUMENTEN

Främsta argument för att välja bemanningsbranschen

1. Högre lön
2. Styra sin arbetstid
3. Frihet och flexibilitet
4. Omväxlande och utvecklande
5. Slippa organisatoriska och arbetsplatsfrågor

Utbilda dig till specialistsjuksköterska!

Uppsala universitet erbjuder flera specialiserade inriktningar med start varje hösttermin.

Du fördjupar dina kunskaper som sjuksköterska och lär dig att:

- självständigt ansvara för patientens omvårdnad inom slutna och öppna vård
- delta i utveckling av hälso- och sjukvård i samverkan med andra professioner
- leda utvecklingen av evidensbaserad vård.

Inriktningar vid Uppsala universitet

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

Intensivvård
Kirurgisk vård
Onkologisk vård
Operationssjukvård
Psykiatrisk vård
Campus Gotland:
Distriktssköterska

NYTT! Ansök redan 15 februari

Programmet ges på både hel- och halvfart och delvis webbaserat.

www.uu.se/utbildning



Sjuksköterskor inte rätt värderade på arbetsmarknaden

87 procent av sjuksköterskorna är inte rätt värderade på arbetsmarknaden utifrån sin kompetens. Det har lett till ökad personalomsättning och minskad kontinuitet som i sin tur försämrat vårdplatssituationen och patientsäkerheten.

VÄRDERING AV SJUKSKÖTERSKOR

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Undersökningsresultatet är en tydlig varningsklocka inför framtiden. Det tyder på att ännu fler sjuksköterskor kommer att lämna yrket eller känna sig tvingade att byta arbetsgivare för att försöka höja sin lön i framtiden. Många sjuksköterskor känner sig nedtryckta och inte tillräckligt respekterade i sin yrkesroll, säger Lotta Dickman, intensivvårdssjuksköterska på Södersjukhuset i Stockholm.

Hon anser att många sjuksköterskor känner sig tvingade att byta arbetsgivare för att höja sin lön. Det ökar förstås personalomsättningen, vilket minskar kontinuiteten i vårdverksamheten.



Lotta Dickman, intensivvårdssjuksköterska på Södersjukhuset i Stockholm.

– Att så många sjuksköterskor inte är rätt värderade på arbetsmarknaden har bidragit till stängda vårdplatser samt uppskjutna operationer och behandlingar. Det leder i sin tur till en ökad oro, stress och lidande bland patienterna, säger Lotta Dickman.

Förbättrad löneutveckling krävs

Hon betraktar en förbättrad löneutveckling under hela karriären som den i särklass viktigaste åtgärden för att fler sjuksköterskor ska bli rätt värderade på arbetsmarknaden. Att öka antalet sjuksköterskor i den kliniska verksam-

BÄTTRE LÖNEUTVECKLING är den i särklass viktigaste åtgärden för att fler ska bli rätt värderade

heten är ytterligare en åtgärd som kan förbättra situationen.

– Sjuksköterskor som blir nedvärderade för sin kompetens och det arbete de utför kan bli uppgivna. Det kan leda till att man inte gör sitt bästa på jobbet eftersom det ändå inte spelar någon roll. Man tappar tillit och engagemang och försöker bara överleva och minska eländet för patienterna så gott man orkar. Det här är farligt för hela samhället, säger Lotta Dickman.

Svårt rekrytera och behålla

– Undersökningsresultatet är bekymmersamt, det är viktigt att fundera kring vad resultatet beror på. En orsak



Vivianne Macdisi, regionråd och ordförande i sjukhusstyrelsen i Region Uppsala.
Foto: Magnus Laupa

kan vara att Vårdförbundet varit framgångsrika med sin kampanj "Värdera min kunskap", vilket stärker självkänslan hos de som arbetar i vården. Det är mycket bra. En annan faktor kan vara den ökande pressen i delar av vården, säger Vivianne Macdisi, regionråd och ordförande i sjukhusstyrelsen i Region Uppsala.

Den allvarligaste konsekvensen av att så många sjuksköterskor inte känner sig rätt värderade på arbetsmarknaden är, enligt Vivianne Macdisi, att sjuksköterskeyrket inte upplevs som attraktivt. Svårigheten att rekrytera och behålla sjuksköterskor och en hög personalomsättning försämrar kontinuiteten, patientsäkerheten och vårdplatssituationen.

Löner och grundbemanning

Hon betraktar rätt värdering utifrån kompetens som en förutsättning för att

sjukvården ska kunna rekrytera och behålla sjuksköterskor.

– Många diskussioner har fokuserat på att säkerställa en god arbetsmiljö och en tillräckligt god grundbemanning i den kliniska verksamheten. Det går inte att bortse ifrån att lönerna behöver höjas parallellt med att grundbemanningen ökar och att arbetsmiljön förbättras, särskilt för specialistsjuksköterskor med stort ansvar och erfarenhet, säger Vivianne Macdisi.

– Vi måste bli tydligare om vikten av ett gott ledarskap, inte minst på avdelningsnivå. Chefer som kan skapa glädje, engagemang och framtidstro på arbetsplatsen och organisera arbetet på ett bra sätt bidrar till en förbättrad arbetsmiljö. Samtidigt behöver avdelningschefer ges rätt förutsättningar från sina chefer för att kunna utöva ett sådant ledarskap, säger Vivianne Macdisi.

ÄR DU SOM SJUKSKÖTERSKA RÄTT VÄRDERAD?

Är du som sjuksköterska rätt värderad på arbetsmarknaden utifrån din kompetens?



Dubbla arbetspass får konsekvenser för hälsan

42 procent av sjuksköterskorna har under det senaste halvåret känt sig tvungna att arbeta dubbla arbetspass.

DUBBLA ARBETSPASS

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Med tanke på kompetensbristen i sjukvården är jag inte förvånad att hela 42 procent av sjuksköterskorna känt sig tvungna att arbeta dubbla arbetspass. Många vill ställa upp för sin kollegor och för att chefen ska få schemat och kompetensförsörjningen att gå ihop. Det är en anledning till att man

tackar ja till dubbla pass, säger Annelie Söderberg, förhandlingschef på Vårdförbundet.

Hon betraktar det som fullständigt orimligt att många sjuksköterskor känner sig tvingade att jobba dubbla pass för att schemaläggningen på deras arbetsplats ska fungera. Annelie Söderberg betraktar en god löneutveckling, rimlig arbetsbelastning samt att arbetsgivarna säkerställer kompetensförsörjningen på andra sätt än att

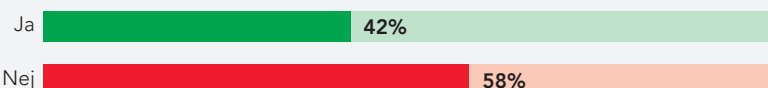
överutnyttja befintlig personal som de viktigaste åtgärderna.

– Bristande förutsägbarhet kring arbetstider är en av de största stressfaktorerna i

arbetslivet. Sjuksköterskor som känner sig tvingade att jobba dubbla pass känner ofta av en ökad anspänning såväl på jobbet som när de är lediga, säger hon.

HAR DU KÄNT DIG TVUNGEN ATT ARBETA DUBBLA ARBETSPASS?

Har du under de senaste 6 månaderna känt dig tvungen att arbeta dubbla arbetspass?



För sjuksköterskor anställda inom sjukhusvården svarade 46% Ja.

För allmänsjuksköterskor anställda inom sjukhusvården svarade 55% Ja.



**När man arbetar med att hjälpa
människor förtjänar man att
göra det på goda villkor!**

⊕ LäkarLeasing

**Sveriges största bemanningsföretag
för läkare och sjuksköterskor**

Medan du tar hand om patienterna så tar vi hand om dig!
Kontakta oss på 08-120 666 50 eller besök oss på www.lakarleasing.se
Du kan även SMS:a "SSK" till 71120 så hör vi av oss till dig!

Sammanhållen vårdkedja och ökad bemanning

8 av 10 barnmorskor är inte rätt värderade på arbetsmarknaden. Varannan barnmorska har funderat på att säga upp sig. Inom förlossningsvården är det 2 av 3. Vad måste göras för att behålla barnmorskorna och förbättra förlossnings- och mödravården?

FÖRLOSSNINGSVÅRDEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Undersökningsresultatet förvånar mig inte, barnmorskor har en hög kompetens och ett mycket stort ansvar i sin yrkesutövning, men det avspeglas inte i hur vi värderas på arbetsmarknaden, säger Marianne Weichselbraun, vice ordförande i

Barnmorskeförbundet och barnmorska på förlossningen på Sahlgrenska universitetssjukhuset.

Ohållbar samvetsstress

Att hälften av barnmorskorna i mödravården och förlossningsvården och hela sextiosju procent inom förlossningsvården funderat på att säga upp sig beror, enligt Marianne Weichselbraun, på den frustration många barnmorskor känner.

BARNMORSKOR HAR EN hög kompetens och ett mycket stort ansvar i sin yrkesutövning, men det avspeglas inte i hur vi värderas

– De vet hur de ska arbeta för att resultaten och upplevelsen ska bli den bästa för patienten, men har sällan resurser för det. Att på grund av organisation och resursbrist inte kunna ägna tillräckligt mycket tid och göra det som är bäst för varje patient genererar en påfrestande samvetsstress som blir ohållbar i längden, säger hon.

– Undersökningsresultatet är förväntat. Det speglar den rådande situationen i förlossningsvården, där många barnmorskor känner att det

enda sättet att förändra situationen för sin egen del är att säga upp sig. Undersökningsresultatet bör fungera som ett wake up call för arbetsgivarna, säger Lis Munk, barnmorska och professionsansvarig för barnmorskor på Vårdförbundet.

Lön som matchar

– Lönefrågan är självklart en av de viktigaste åtgärderna för att fler barnmorskor ska känna sig rätt värderade på arbetsmarknaden. En attraktiv lö-



Malin Bergander, ombud för Vårdförbundet på Sahlgrenska universitetssjukhuset.

neutveckling som matchar vårt ansvar och vår kompetensnivå är helt avgörande för förlossningsvårdens framtida kompetensförsörjning, säger Malin Bergander, barnmorska och ombud för Vårdförbundet på Sahlgrenska universitetssjukhuset.

– Många barnmorskor är irriterade på att vi efter fyra och ett halvt års högskolestudier har betydligt lägre lönennivåer än andra akademiska yrken med motsvarande utbildningslängd, säger Malin Bergander.



Lis Munk, professionsansvarig för barnmorskor på Vårdförbundet.

BARNMORSKORNAS ÅTGÄRDER

Barnmorskeförbundets tre viktigaste åtgärder för en förbättrad förlossnings- och mödravård.

- **En sammanhållen vårdkedja.** Patienternas trygghet och kontinuitet för såväl patient som barnmorska ökar om barnmorskor får följa sina patienter genom graviditet, förlossning och eftervård. Detta är även något många födande önskar.
- **Högst åtta inskrivna patienter** per barnmorska i mödravården och en barnmorska per födande kvinna i förlossningsvården. Genom att begränsa antalet patienter i mödravården och tillåta barnmorskorna att fokusera på en patient i taget i förlossningsvården kan samvetsstressen minska och tryggheten öka.
- **Att bemanna** förlossningsvården med tillräckligt många barnmorskor, året runt. Andra professioner kan och ska inte ta över barnmorskornas arbetsuppgifter. Det är därför viktigt att ha rätt barnmorskebemanning på förlossningsavdelningarna och i eftervården, året runt. Det skapar möjlighet för barnmorskor att arbeta utifrån sin profession och ger utrymme för förbättringsarbete, kompetensutveckling, handledning av blivande barnmorskor och rätt stöd till nya barnmorskor.

VÅRDFÖRBUNDETS ÅTGÄRDER

Vårdförbundets tre viktigaste åtgärder för en förbättrad förlossnings- och mödravård.

- **Hämta inspiration** från framgångsrika förlossningsverksamheter i våra nordiska grannländer. I flera av våra nordiska grannländer har man inte samma problem med personalbrist som på svenska förlossningsavdelningar. Vi behöver bli bättre på att lära och inspireras av deras framgångsfaktorer. Där jobbar man till exempel med sammanhållen vårdkedja och differentierad vård.
- **Öka barnmorskornebemanningen.** En ökad bemanning av barnmorskor ger möjlighet till att ge en födande en barnmorska. Det minskar samvetsstressen och förbättrar arbetsmiljön. Har barnmorskan en bra arbetsmiljö är det också lättare att ge en trygg och säker vård.
- **Ökad lyhördhet** för kvinnornas önskemål och behov. Genom att lyssna mer på vad kvinnorna i mödra- och förlossningsvården efterfrågar och behöver så löser man också många av barnmorskornas problem. Kvinnorna, familjerna och barnmorskorna är nämligen ofta samstämmiga om hur mödra- och förlossningsvården behöver förändras.



Marianne Weichselbraun, vice ordförande i Barnmorskeförbundet.

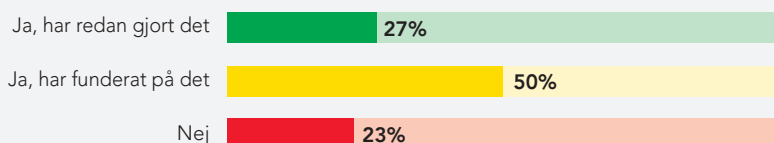
ÄR DU SOM BARNMORSKA RÄTT VÄRDERAD?

Är du som barnmorska rätt värderad på arbetsmarknaden utifrån din kompetens?



HAR DU FUNDERAT PÅ ATT SÄGA UPP DIG FRÅN DIN ANSTÄLLNING?

Har du funderat på att säga upp dig från din anställning inom förlossnings- eller mödravården?



Bland barnmorskor inom förlossningsvården har 67% funderat på att säga upp sig.

Frågorna är ställda till ett slumpmässigt urval av barnmorskor i Sverige.

Nationellt helhetsgrepp ska förbättra förlossningsvården

Så gott som alla barnmorskor anser att situationen vad gäller förlossningsplatser och patientsäkerheten inom förlossningsvården inte har förbättrats under det senaste halvåret. En dryg tredjedel av barnmorskorna anser till och med att situationen har försämrats.

FÖRLOSSNINGSVÅRDEN

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Det är förstås tråkigt att majoriteten av barnmorskorna inte upplever att förlossningsvården förbättrats det senaste halvåret. SKL har, tillsammans med Barnmorskeförbundet och Svensk förening för Obstetrik och Gynekologi, arbetat med att kartlägga och föreslå förbättringar sedan 2015. Att få fullt genomslag kan ta tid och gå olika fort i olika landsting, säger Eva Estling, patientsäkerhetssamordnare på SKL med uppdrag att kartlägga förlossningsvården i Sverige.

Kartläggningen ”Stärkt kompetensförsörjning inom förlossningsvården – åtta möjligheter” är en del av SKL:s överenskommelse med regeringen

om en förbättrad förlossningsvård. Målsättningen är att tryggheten för blivande föräldrar ska öka och attrahera fler barnmorskor till förlossningsvården.

SKL utformar även en nationell patientenkät som samtliga patienter i förlossningsvården ska kunna fylla i, med

VÅR UNDERSÖKNING

- I **Framtidens Karriär** – Sjuksköterskas undersökning 22–28 september mot barnmorskor visar att så gott som alla barnmorskor anser att situationen angående förlossningsplatser och patientsäkerhet inom förlossningsvården inte har blivit bättre under de senaste sex månaderna. Cirka 1/3 av barnmorskorna anser att situationen har blivit sämre.

start 2018. Man gör även en kartläggning av vården före, under och efter graviditeten.

– Vi har redan en god och säker förlossningsvård, men den kan bli ännu bättre. Genom kartläggningar och enkäter kommer landstingen och regionerna att kunna se förbättringsområdena, säger Eva Estling.



Eva Estling, patientsäkerhetssamordnare på SKL.

Foto: Thomas Carlén

FÖRBÄTTRINGSFÖRSLAG ENLIGT SKL

- **Öka attraktiviteten** genom att fler barnmorskor får arbeta på toppen av sin kompetens. Genom att avlasta barnmorskorna med administration, enklare praktiska uppgifter samt undersköterskeuppgifter ska förlossningsvården bli mer attraktiv.
- **Möjligheter till mentorer** och fortbildning. Flera landsting erbjuder numera mentorer som stöttar nyutbildade barnmorskor. Det är också viktigt att fler barnmorskor får tillgång till kompetensutveckling i form av universitetskurser eller kortare utbildningar.
- **En välfungerande** och sammanhållen vårdkedja under graviditet och förlossning. Vårdkedjan genom hela graviditeten, förlossningen och eftervården behöver få mer kontinuitet. Patienter som får träffa samma barnmorska i flera stadier av graviditet och förlossning känner sig ofta tryggare. Det kan också bli mer utvecklande och sammanhängande för barnmorskorna.
- **Ökad delaktighet** i verksamhetsutvecklingen. En av de absolut viktigaste faktorerna för ökat välbefinnande på jobbet för många barnmorskor är möjligheten att påverka de beslut som fattas kring hur verksamheten ska organiseras och utvecklas. Det är därför nödvändigt att stärka barnmorskors möjligheter till inflytande.

*HOS TE CREA CARE FÅR JAG
MÖJLIGHETEN ATT PROVA PÅ
NYA ARBETSPLATSER OCH
EFTERSOM JAG STÄNDIGT
MÖTER NYA UTMANINGAR
UTVECKLAS JAG BÅDE SOM
SJUKSKÖTERSKA OCH PERSON!*

ROSE, SJUKSKÖTERSKA PÅ TE CREA CARE



Vill du själv bestämma när, var och hur mycket du vill arbeta samtidigt som du höjer din lön? Vi på Te Crea Care erbjuder varierande uppdrag och tjänster inom olika områden över hela landet. Det är Du som bestämmer vad just Du vill göra utifrån Dina önskemål och Din livssituation!

ÄR DU VÅR NÄSTA STJÄRNA? KONTAKTA OSS IDAG

anna@tecreacare.com
www.tecreacare.com



TE CREA CARE
BEMANNING INOM VÅRD OCH OMSÖRG

Omväxlande teamarbete för sjuksköterskor inom geriatriken

Behovet av erfarna, kompetenta och engagerade sjuksköterskor är stort i den geriatriska vården.

– Inom geriatriken utvecklas man mycket i sjuksköterskerollen eftersom man möter patienter med många och ofta komplexa diagnoser, säger Therése Johansson på Stockholmsgeriatriken.

VÅRD AV ÄLDRE OCH GERIATRIK

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Undersökningsresultatet förvånar mig inte, andelen sjuksköterskor som vill arbeta inom den geriatriska specialiteten borde vara stort. Få vårdgrenar har den medicinska bredd som geriatrik med stort patientfokus. Många som provat på geriatrik uppger att de kan tänka sig att stanna inom specialiteten, säger Therése Johansson, omvårdnadschef på Stockholmsgeriatriken.



Therése Johansson, omvårdnadschef på Stockholmsgeriatriken.

Hon tog sjuksköterskeexamen 2004 och arbetade som klinisk sjuksköterska på Karolinska universitetssjukhuset fram till 2012. Därefter blev Therése Johansson kvalitetscontroller och så småningom omvårdnadschef på Stockholmsgeriatriken.

Sjuksköterskor inom geriatrik ingår i ett multiprofessionellt team med läkare, undersköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter, som tillsammans vårdar multisjuka, sköra äldre patienter.

Spännande utmaning

– När man arbetar inom geriatriken utvecklas man mycket i sjuksköterskerollen eftersom man möter patienter med många och ofta komplexa diagnoser. Geriatrik är en spännande utmaning även rent medicinskt. Framtidens geri-

FÅ VÅRDGRENAR HAR
den medicinska bredd som geriatrik med stort patientfokus

atrik kommer att ta emot en växande grupp patienter, behöva öka direktintag, utveckla nya öppna vårdformer med geriatrisk specialistkompetens och geriatriskt multidisciplinärt arbetssätt. Behovet av sjuksköterskor som tycker att geriatrik är en stimulerande och utvecklande specialitet är därför stort, säger Therése Johansson.

Att tydliggöra behov inom FoU, erbjuda kompetensutvecklingspla-

ner, introducera betald specialistutbildning samt att erbjuda tydligt definierade specialistroller för sjuksköterskor med specialistkompetens inom vård av äldre är några av de åtgärder Therése Johansson föreslår för att attrahera fler sjuksköterskor till geriatriken.

Samverkande professioner

– Undersökningsresultatet visar att geriatrik fortfarande är ett relativt okänt område för många sjuksköterskor. Geriatrik baseras på personcentrerad vård där var och en av de samverkande professionerna fyller en nyckelfunktion. Som sjuksköterska inom geriatrik får man verkligen användning för sin samlade kompetens, säger Arne Sjöberg, verksamhetschef för geriatrik på Länssjukhuset i Kalmar, verksamhetsansvarig för palliativ vård i Kalmar län och vice ordförande i Svensk Geriatrisk Förening.

Möjlighet till betald specialistutbildning, att tydligare framhäva utvecklingsmöjligheterna kan, enligt Arne Sjöberg, få fler sjuksköterskor att vilja gå en specialistutbildning inom geriatrik.

Minska hierarkierna

En viktig faktor för att attrahera fler sjuksköterskor till geriatriken är att minska på hierarkierna genom att avdramatisera skillnaderna mellan sjuksköterskor och läkare. En annan



Arne Sjöberg, verksamhetschef för geriatrik på Länssjukhuset i Kalmar

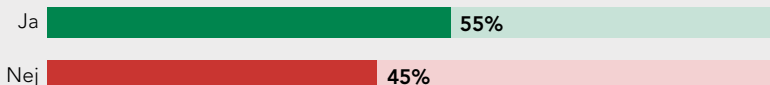
attraktivitetshöjande faktor är att ge fler sjuksköterskor inom geriatrik möjlighet att inkluderas i och verkligen påverka verksamhetsutvecklingen.

SOM SJUKSKÖTERSKA
INOM geriatrik får man verkligen användning för sin samlade kompetens

– Geriatriska arbetsplatser bör sträva efter en arbetsmiljö med högt i tak, där sjuksköterskor blir sedda för sin kompetens. Varje sjuksköterska bör ha en läkare som de kan vända sig till direkt med frågor eller funderingar, säger Arne Sjöberg.

SKULLE DU KUNNA TÄNKA DIG ATT ARBETA MED VÅRD AV ÄLDRE?

Skulle du kunna tänka dig att arbeta med vård av äldre/geriatrik?



www.esh.se/uppdrag
uppdrag@esh.se
08-555 051 19

Kompetensutveckling på högskolenivå

Migration och familjeperspektiv, 7,5 hp

Stöd för vuxna anhöriga till personer med psykisk ohälsa, 7,5 hp

Beröring och mjuk hudmassage som stöd vid olika sjukdomstillstånd, 3,5 hp

Vårdande vid komplexa sjukdomstillstånd hos äldre, 7,5 hp

Ledarskapsutbildning för chefer inom äldreomsorgen, 30 hp

Individuella kompetensutvecklingsplaner

62 procent av sjuksköterskorna har inte möjlighet att vidareutbilda sig eller fortbilda sig i den omfattning de önskar, utöver specialistutbildning. Kontinuerlig kompetensutveckling är viktig för att patienter i hela Sverige ska erbjudas en likvärdig vård.

VIDAREUTBILDNING

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Även om undersökningsresultatet inte är förvånande så är det oroande, inte minst eftersom många sjuksköterskor arbetar i verksamheter som präglas av snabb utveckling och förändring. Sjukvården blir allt mer specialiserad, vilket ökar behovet av kontinuerlig fortbildning för samtliga sjuksköterskor, säger Karin Bölenius, sjuksköterska, universitetslektor vid Institutionen för omvårdnad, Umeå universitet och styrelseledamot i Svensk sjuksköterskeförening.

Omvårdnadskompetens

Hon anser att en god tillgång till löpande fortbildningsmöjligheter bidrar till att bibehålla och stärka sjuksköterskors kompetens och tillägger att otillräckliga fortbildningsmöjligheter kan göra sjuksköterskor mindre trygga i sin yrkesroll, vilket kan leda till en slentrianmässig yrkesutövning. Det kan förstås i

sin tur påverka patientsäkerheten. Kontinuerlig kompetensutveckling är också viktigt för att patienter i hela Sverige ska kunna erbjudas en likvärdig vård.

– Sjukvården behöver fler chefer med omvårdnadskompetens som planerar långsiktigt. Det är även viktigt med

SJUKVÅRDEN BEHÖVER FLER chefer med omvårdnadskompetens som planerar långsiktigt

flera kombinationstjänster för ökad samverkan mellan organisation och universitet. Varje enskild sjuksköterska bör ha en individuell kompetensutvecklingsplan som baseras på individens och organisationens behov, säger Karin Bölenius.

– Cheferna kan stötta sjuksköterskornas kompetensutveckling genom att exempelvis föreslå olika typer av kurser som kan läsas på distans eller på campus via lärosäten. Det bör även finnas en genomtänkt plan för vad en sjuksköterska som genomgått en ut-



Karin Bölenius, styrelseledamot i Svensk sjuksköterskeförening.
Foto: Tomas Södergren

bildning kan ansvara för efter en kompetensutvecklande kurs, tillägger hon.

Kultur som främjar kunskap

En organisation som främjar kunskapsinhämtning och en ökad samverkan mellan sjukvård och universitet tror Karin på. Idag varierar fortbildningen från universitetskurser, lokala utbildningar eller specialistutbildningar. Specialistutbildningarna finansieras i hög grad av sjuksköterskorna själva och de lokala utbildningarna inom organisationerna genererar inte i högskolepoäng.

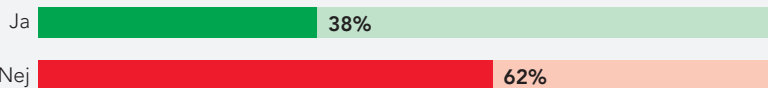
– Ytterligare en åtgärd är att erbjuda genomtänkta introduktionsår för ny-

anställda och påbyggnadsår för erfarna sjuksköterskor. Karin Bölenius betonar också vikten av att arbetsgivare utformar en kompetensutvecklingstrappa som tydliggör kompetensutvecklingsmöjligheter redan när sjuksköterskor söker sig till en specifik arbetsgivare.

– Det är också angeläget att introducera en organisationskultur som främjar, stöttar och belönar kunskapsinhämtning. Det uppmuntrar sjuksköterskor att själva föreslå olika kompetensutvecklingsåtgärder i linje med organisationens mål men som de vill delta i utifrån sina individuella utvecklingsmål, säger Karin Bölenius.

HAR DU MÖJLIGHET ATT VIDAREUTBILDA/FORTBILDA DIG?

Har du möjlighet att vidareutbilda/fortbilda dig i den omfattningen du önskar (utöver specialistutbildning)?



Pensionerade sjuksköterskor tillgång

Bristen på sjuksköterskor gör att vården ofta förlitar sig på att sjuksköterskor jobbar kvar efter sin pensionering. På vårdförbundet hävdar man att det finns ett visst sug från arbetsgivarnas sida då pensionerade sjuksköterskor har en stor erfarenhet och ses som attraktiv arbetskraft.

JOBBA EFTER PENSIONEN

TEXT TANJA HOLM

– Vi har en mer flytande pensionsålder och våra sjuksköterskor är mera efterfrågade på arbetsmarknaden idag än för 10–15 år sedan, säger Ann Johansson, vice ordförande på Vårdförbun-

det. Hon menar att marknaden är mer öppen idag och att det förs en annan debatt i samhället där man fortfarande kan vara verksam efter pensionen.

Från vårdförbundets sida misstänker man att fler sjuksköterskor väljer att jobba efter sin pensionering och en anledning kan vara att många har låg pension, men det förs ingen statistik över det.

Kan vara mentorer

Ingela Nilsson som arbetar som enhetschef på Caphio Medocular, en privat ögonklinik i Malmö, har erfarenhet av att anlita pensionerade sjuksköterskor och ser många fördelar med det.

– De ses ofta som en mentor av de andra sjuksköterskorna och jag upplever att de uppskattar att deras erfarenhet tas tillvara. Många vill jobba som timanställda, så att de kan styra mer



Ann Johansson, vice ordförande på Vårdförbundet.

över sin arbetstid. Dessutom kan de dryga ut sin pension.

Utifrån egen kapacitet

Även om efterfrågan på erfaren personal är stor så menar man från Vårdförbundets sida att ett problem är att många inte orkar jobba heltid fram till sin pension.

Ingela Nilsson hävdar att arbetsgivarna kan göra mer för att locka till sig



Ingela Nilsson, enhetschef på Caphio Medocular i Malmö.

den gruppen genom att erbjuda anpassade tjänster, där äldre sjuksköterskor jobbar mer utifrån sin egen kapacitet.

– Många äldre sjuksköterskor kan inte hålla samma tempo som till exempel en 30-åring. De skulle kunna jobba mer som handledare för nyexaminerade sjuksköterskor och för de som är klara efter sin specialistutbildning, säger hon.

Roligt att träna tillsammans

Tunga lyft och stressig arbetsmiljö är vardag för många sjuksköterskor idag. På ambulansenheten i Oskarshamn uppmuntras personalen därför att träna både på och utanför jobbet.

FRISKVÅRD

TEXT PAOLA LANGDAL

– Att röra på sig är helt enkelt ett måste för att vi ska orka arbeta ända fram till 65, säger Andreas Gabrielsson som är specialistutbildad ambulanssjuksköterska och enhetschef vid Oskarshamns ambulansenhet.

Som gammal orienterare har han alltid varit intresserad av att röra på sig och kan se att attityden till träning genomgått stora förändringar de senaste åren.

– När jag började arbeta som ambulansförare i mitten av 90-talet brukade vi mest spela innebandy. Idag ser jag en helt annan medvetenhet om hur sunda livsvanor påverkar oss och det är numera kö till löpmaskinen här på gymmet, säger han och skrattar.

Tränar tillsammans

För tre år sedan skickade Anderas Gabrielsson ut ett mejl till personalen

och undrade om det fanns några som var intresserade av att åka stafettvasan.

– Jag trodde det skulle bli svårt att få ihop ett lag. Men det blev en fantastisk uppslutning med både ett dam- och herrlag som gjorde fina resultat.

ATT TRÄNA TILLSAMMANS gör att vi har något annat än jobbet att samlas kring, vilket är jättekul och positivt för sammanhållningen

Nästa vinter är det dags igen och inför stafettloppet blir det gemensam träning på rullskidor ihop.

– Att träna tillsammans gör att vi har något annat än jobbet att samlas kring, vilket är jättekul och positivt för sammanhållningen, fortsätter han.

Kroppen håller bättre

Men det är framför allt för att kroppen ska hålla både fysiskt och psykiskt som träning uppmuntras.



Personalen på ambulansenheten i Oskarshamn gör sig redo för stafettvasan.

– Det räcker med en timme några gånger i veckan för att se resultat och för att du ska må bra. Själv tycker jag att svårlosta problem löser sig snabbare efter ett träningspass, säger han.

Resultaten dokumenteras

För att få ännu fler att upptäcka träningsförtjänster genomförs regelbundna fystester av både kondition och styrka.

– Fystesterna är en check hur man ligger till och fungerar lite som en morot om man tappat lite. Men jag vågar påstå att alla som arbetar här tränar någon gång under sitt arbetspass, säger Andreas Gabrielsson och tillägger:

– Jag brukar säga att träning är den bästa pensionsförsäkring du kan ha för framtiden.

Patienten först – tillsammans skapar vi den bästa vården

VÄLKOMMEN SOM SJUKSKÖTERSKA TILL FUNKTION AKUT HUDDINGE

Varför är vi en attraktiv arbetsgivare?

Får att kunna ge våra patienter en vård med hög kvalitet så behöver du som sjuksköterska ha rätt förutsättningar. Därför erbjuder vi:

- en möjlighet att arbeta reducerad arbetstid (32:20) med heltidslön.
- tydliga karriärvägar för sjuksköterskor bl a genom inrättande av tjänster som biträdande universitetssjuksköterska, vilket är en del av Magnetmodellen.
- möjlighet till rotationstjänst, dvs möjligheten att dela på dina schemaperioder och arbeta på flera av våra enheter ex några veckor på AKM och några veckor på MAVA.

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, MAVA, MIMA, AVA och AKVA. För att du som sjuksköterska ska få en inblick i patienternas resa genom vården, för att 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 & AKVA: Omvårdnadschef Emil Andersson, tel: 08-585 804 08, emil.j.andersson@karolinska.se

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

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

MAVA & MIMA: Omvårdnadschef Christa Olovsson, tel: 08-585 831 23, christa.lovsson@karolinska.se

Annonserna finns på: www.jobb.sll.se

Välkommen med din ansökan!

KAROLINSKA
Universitetssjukhuset



Läs mer och ansök på www.karolinska.se/jobb

E-lösningar förenklar vårdplanering

Vården har redan vunnit mycket på att anamma ny teknik, men ännu finns stora framsteg att göra, inte minst inom hemsjukvård och distansvård. I Nässjö har man under drygt ett år utnyttjat läsplattor för att skapa digitala möten mellan patienter och läkare.

E-HÄLSOLÖSNINGAR

TEXT SANDRA AHLQVIST

Specialistsjuksköterskan inom geriatrisk, Anna Björk, började sin karriär inom ambulansverksamheten, men har sedan dess hunnit med att arbeta även

DET ÄR SÄRSKILT användbart under situationer då det av någon anledning inte går att träffas öga mot öga

inom akutvård, på vårdcentral och inom hemsjukvård. Hon kom till Nässjö kommun 2011 och utbildade sig där inom geriatriken.

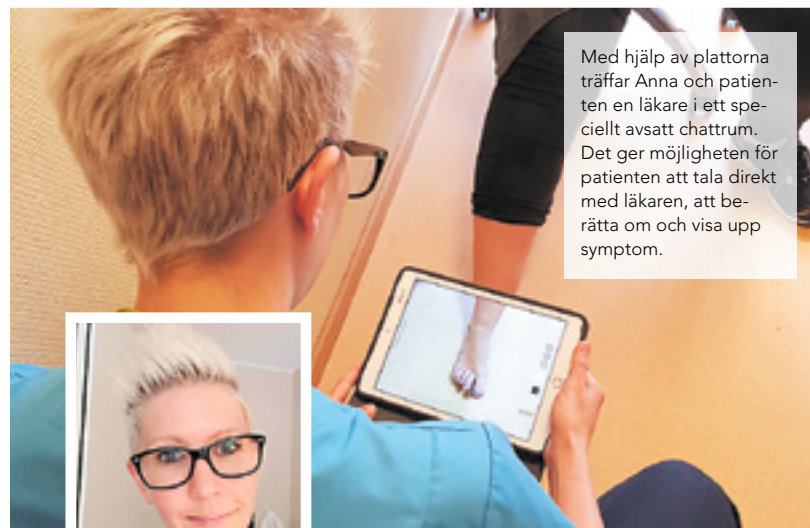
– Under mina år här har jag hela tiden varit verksam inom geriatriken på särskilt boende. Under kvällar och helger omfattar arbetet även ordinära

boenden i hemsjukvården, så allt som allt täcker jag två demensavdelningar, två äldreboenden och ett särskilt boende med cirka 40 boende. I övrigt finns 10 andra äldreboenden/demensboenden i kommunen och totalt antal vårdtagare inklusive de som har endast enstaka besök och de inom funktionshinderomsorgen är 1005.

Kan mötas öga mot öga

För drygt ett år sedan inledde kommunen ett samarbete med Nässjö Vårdcentral, Bra liv, vars syfte var att undersöka hur vardaglig teknik kunde användas för att underlätta i vårdmötet.

– Vi införskaffade tre läsplattor och introducerade dem i vårt arbete ute hos patienterna. Det är särskilt användbart i situationer då det av någon anledning inte går att träffas öga mot öga, exempelvis om patienten har blivit oväntat sjuk. Det är dessutom ett utmärkt verktyg för direkt vårdplanering mellan slutenvården och oss



Anna Björk, specialistsjuksköterska inom geriatrik.

själva och något vi använder i samverkan med biståndshandläggare.

Visuellt verktyg

Anna betonar att verktyget lämpar sig bäst för visuella åkommor såsom utslag, men att det även kan vara bra vid exempelvis psykiska åkommor eller vid krampanfall så att läkare får en realtidsuppdatering om vad som sker.

– Med hjälp av plattorna träffar jag och patienten en läkare i ett speciellt avsatt chattrum som kräver en unik, gemensam kod. Det ger möjlighet för patienten att tala direkt med läkaren, att berätta om och visa upp symptom och även att med hjälp av läkarens bedömning lägga grunden för remisser till olika vårdinstanser eller direkt sätta in behandling. I dessa fall är tilliten mellan läkare och sjuksköterskor oerhört viktig och vi måste även våga lita på tekniken. Det är det dock värt för att vinna mark åt våra äldre och sjuka, avslutar hon. ■

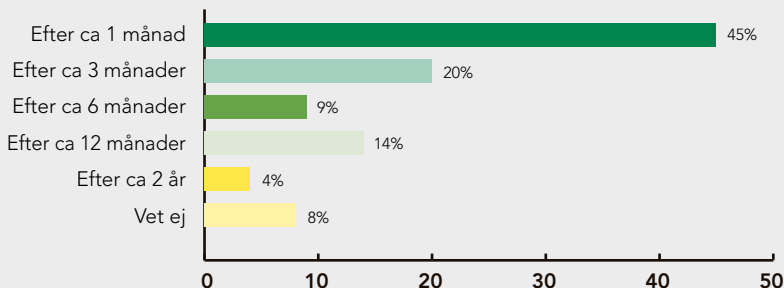
Kort tid till självgående

Nästan hälften av allmänssjuksköterskorna svarar att tiden tills man betraktas som helt självgående sjuksköterska är ca 1 månad. För specialistsjuksköterskor är den genomsnittliga tiden längre, men även bland dem svarar en stor andel ca 1 månad.

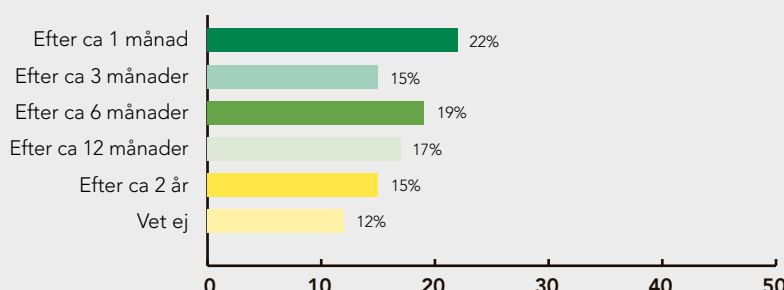
EFTER HUR LÅNG TID BETRAKTAS MAN SOM HELT SJÄLVGÅENDE?

Efter hur lång tid betraktas man som helt självgående sjuksköterska på din arbetsplats (efter en nyanställning)?

Svar endast från allmänssjuksköterskor:



Svar endast från specialistsjuksköterskor:



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.

**Sista ansökningsdagar är årligen
1 februari, 1 maj och 23 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. Där finns även mer information om kriterier för ansökan. För mer information, kontakta Jessica Eriksson på 08-452 46 29 eller jessica.eriksson@redcross.se

Välkommen med din ansökan!



Skolsköterskor kombinerar förebyggande arbete med pedagogik

Att arbeta som skolsköterska är variationsrikt, självständigt och handlar mycket om att bygga relationer med och fungera som en medicinsk resurs för lärare, elever och deras föräldrar. Som skolsköterska fyller du en nyckelfunktion i det viktiga arbetet med att främja elevernas hälsa.

SKOLSKÖTERSKA

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Jag har haft sjuksköterskelegitimation sedan 1989 och har tidigare arbetat på hjärtintensiven på Helsingborgs lasarett. Jag ville stärka min kompetens inom förebyggande hälsoarbete och utbildade mig därför till distriktsköterska. Jag hade från början ingen tanke på att jobba med barn och unga, men bestämde mig ändå för att söka jobbet när en skolskötersketjänst blev

ledig på en grundskola i Helsingborg. Nu har jag jobbat som skolsköterska i tretton år, säger Carina Strömqvist, skolsköterska på Västra Berga skola i Helsingborg och styrelseledamot i Riksföreningen för skolsköterskor.

Förebyggande och främjande

– Jag kände direkt hur roligt det var att jobba med barn och unga. Arbetet är också både omväxlande och utvecklande. Skolsköterskan träffar alla elever på skolan i hälsobesöken och följer dem genom skolåren. Vi jobbar förebyggande och hälsofrämjande, främst genom hälsosamtalen. Det som gör att jag trivs med arbetet är den givande kontakten med barn och unga och ibland även deras föräldrar, säger Carina Strömqvist.

För att arbeta som skolsköterska krävs antingen en distriktsköterskeutbildning eller en specialistutbildning till barnsjuksköterska. Carina Strömqvist trivs med bredden och variationen i skolsköterskeyrket.

– Arbetet är självständigt och består av en bra blandning av individuella

hälsobesök, förebyggande hälsoundervisning i klassrummen, och öppen mottagning för eleverna. Även om jag är ensam om min roll på skolan så be-

DET SOM GÖR att jag trivs med arbetet är den givande kontakten med barn och unga och ibland även deras föräldrar

driver jag en nära samverkan både med lärarna på skolan och med andra professioner inom elevhälsan, exempelvis kuratorer och skolläkare, säger Carina Strömqvist.

Pedagogiska arbetsuppgifter

För att trivas som skolsköterska behöver man förstås tycka om att arbeta med och möta barn och unga.

– Man bör trivas med självständigt arbete och vara diplomatisk eftersom man ibland får hantera svåra samtal med barn och deras föräldrar. Det är även en fördel om man tycker om den pedagogiska delen av arbetet, att



Carina Strömqvist, skolsköterska på Västra Berga skola i Helsingborg och styrelseledamot i Riksföreningen för skolsköterskor.

undervisa eleverna om förebyggande hälsofrågor i grupp. Det har på senare år blivit ett allt viktigare inslag i skolsköterskans vardag, säger Carina Strömqvist.

© NextMedia

God arbetsmiljö har gett full bemanning

På kirurgavdelning 15 på Sundsvalls sjukhus är en god arbetsmiljö ledstjärnan. På så sätt har avdelningen gått från ett stort rekryteringsbehov till full bemanning på mindre än två år. Här kan du som är sjuksköterska brinna för ditt yrke – utan att bli utbränd.

För bara ett par år sedan brottades avdelning 15 med vakanser och stängda vårdplatser, precis som på så många andra håll inom sjukvården. Då inledde Maria Hellman och Agneta Jonsson-Lampinen ett delat ledarskap som enhetschefer för avdelningen och bestämde sig för att tänka nytt för att

locka personal. De senaste 1,5 åren har man rekryterat mer än 25 nya sjuksköterskor.

– Det är lätt att fastna i en diskussion som bara handlar om ingångslöner. Vi ville tänka bredare och sätta fokus på arbetsmiljön istället. Ett par hundralappar mer i plånboken är inte mycket värda om man har en klump i magen och känner sig otillräcklig, säger Maria.

Konkreta åtgärder

Agneta och Maria inventerade vilka problem i arbetsmiljön som behövde åtgärdas och beslöt sig för att fokusera på några områden. Det resulterade i ökad grundbemanning på vardagar och en satsning på undersköterskor, så att sjuksköterskorna hinner med sina arbetsuppgifter. En viktig bit är också att inskolningen för nya sjuksköterskor alltid är minst sex veckor och att det finns gott om tillfällen för kompetensutveckling och internutbildning. Det finns också en uppskattad kompetens-



Agneta Jonsson-Lampinen och Maria Hellman.
Foto: Pär Oler

trappa, som används på avdelningar med heldygnsvård, och helgtjänstgöringen är, liksom tidigare, två helger av fem.

– Här ska man hinna ta raster och äta lunch, gå på toa och gå hem i tid. Och ingen ska kastas in i arbetet och behöva ta fullt ansvar innan man känner sig trygg i sin yrkesroll. Vill man ha mer än sex veckors inskolning så går det alltså bra. Allt detta kan låta som självklara saker, men tyvärr fungerar det alltför ofta inte så inom sjukvården och det är

en stor anledning till att sjuksköterskor flyr, säger Agneta.

Maria och Agneta lyfter också fram det delade ledarskapet som en framgångsfaktor. De har varandra som bollplank för nya idéer, mår bättre själva och är verkligen tillgängliga för sina medarbetare och synliga i verksamheten.

– Nu har vi full bemanning, men vi slår oss inte till ro. Vi jobbar aktivt med både förbättringsarbete och rekrytering. Här är dörren aldrig stängd för den som är intresserad.

Kirurgavdelning 15 på Sundsvalls sjukhus har 50 vårdplatser, uppdelade på fem sektioner, och drygt 100 medarbetare. Genom ett delat ledarskap och stark fokus på att förbättra arbetsmiljön har avdelningen på mindre än två år gått från sjuksköterskebrist och stängda vårdplatser till full bemanning.

www.lvn.se

 Landstinget
Västernorrland

Idéer, forskning och säkerhet: Fria roller för sjuksköterskor

När SU Psykiatri Affektiva i Göteborg satsar på personcentrerad vård, virtual reality, lugna rum och höjd patientsäkerhet spelar sjuksköterskorna viktiga roller. Och snart startar här en unik, högspecialiserad vård för svåra självskadebeteenden.

–Det är ... makalöst! Jag hittar inget annat ord, säger psykiatrisjuksköterskan Gabriel Jungestrand när han ska beskriva den enhet för svåra självskadebeteenden som öppnar på SU Östra i Göteborg i början av nästa år.

–Det finns ingen motsvarighet i hela landet. Nu håller vi på och rekryterar chefer, som sedan ska börja anställa personal.

Enheten får tio vårdplatser och en mycket hög personaltäthet, inte bara läkare, sjuksköterskor, skötare och psy-

kologer. Här ska också arbetsterapeuter, fysioterapeuter och många andra se till att patienterna får delta i aktiviteter och lära sig handskas med sin sjukdom.

Ambitiös budget

–Det är en regional satsning med en budget på 40 miljoner kronor per år, vilket speglar ambitionsnivån. Här ska vi göra något gott för den här mycket svårbehandlade patientgruppen, där många riskerar att hamna ”i förvaring” på behandlingshem eller på rättspsykiatri, säger Gabriel Jungestrand.

Han är även verksamhetsutvecklare på kliniken, med särskilt ansvar för patientsäkerhetsarbetet. Han försöker hitta mönster i de avvikelser som inträffar och föreslår åtgärder för att hindra att de händer igen.

Gabriel Jungestrand uppskattar att arbeta på ett stort sjukhus, med en väl tilltagen utbildningsbudget.

–Du kan utbilda dig till specialist-sjuksköterska på betald arbetstid, du kan jobba med många olika metodriktningar, med både heldygnsvård och öppenvård, det finns så mycket möjligheter – även forskning, så klart!

Utveckling för dagsjuksköterskor

Gabriel Jungestrand var tidigare dagsjuksköterska, en funktion som infördes

på kliniken redan 2009. Dagsjuksköterskan har ett övergripande ansvar på avdelningen och arbetar nära vårdenhetschefen, i en friare roll som ger möjlighet att bedriva utvecklingsarbete.

Idag är en av dagsjuksköterskorna på deltid Christine Ranstrand. Hon började som sjuksköterska och har arbetat här i fem år. När hon gjorde sin praktik på BUP hörde hon talas om lugna rum, eller sinnesrum.

–Jag blev jätteintresserad, så när jag gick vidareutbildningen till psykiatrisjuksköterska skrev jag min magisteruppsats om sinnesrum, berättar Christine Ranstrand.

–Sen föreslog jag för min chef att vi skulle ha ett sådant på vår avdelning, som är en specialistavdelning för patienter med bipolär sjukdom. Och så blev det! Det trodde jag nog inte från början, men strax före sommaren kunde vi tjuvstarta.

Tanken med lugna rummet är att det ska fungera symtomlindrande. Främst har det visat sig vara effektivt mot ångest, nedstämdhet och oro. Här kan patienterna få lugn och ro av en fotovägg med skogsmotiv, avkopplande musik, stjärnhimmel, dofter, en stor dyna med kuddar och en fåtölj med bollträcke.

Forskar och undervisar

–Efter en introduktion får patienterna använda det hur de vill, de kan ligga på golvet om de vill. Tanken är att det ska vara hjälp till egenvård och på sikt minska ångestdämpande läkemedel, säger Christine Ranstrand.

En utvärdering ska förstås göras och då kommer nog Lilas Ali in i bilden. Hon är disputerad psykiatrisjuksköterska, forskar om personcentrerad vård och undervisar på specialistutbildningen för psykiatrisjuksköterskor.

Men en dag i veckan arbetar Lilas Ali på Psykiatri Affektiva, där hon även sitter med i klinikens FoU-råd. Hon började i februari 2017 och har hittills hjälpt till att införa personcentrerad vård på ett par enheter, bistått i utvecklingen av lugna rummet och ett försök med virtual reality (VR) som lugnande behandling för personer med bipolär sjukdom; vackra landskap och stjärnor på himmelen, i hörlurarna avkopplande musik eller ett stilla regn som faller.

Såld för en krona

–Det är främst avsett för patienter med ångestproblematik, eventuellt andra patientgrupper. Jag hoppas att vi kan börja testa våren 2018, säger Lilas Ali.

Hon disputerade med en avhandling om effekterna av ett webb-baserat stöd till unga närstående i psykiatri.

–Vårt forskningsprojekt utvecklade en sida som hette Molnhopp. När forskningen var klar, sålde vi den för en krona till Suicidprevention i Väst, som idag driver den under namnet Livlinan, berättar Lilas Ali.

–Livlinan.org har 4 000–6 000 unika besökare i månaden, så det verkar finnas ett stort behov, med många frågor som är obesvarade.

i

Psykiatri Affektiva är ett av fem vuxen-psykiatriska verksamhetsområden på Sahlgrenska Universitetssjukhuset. Kliniken ansvarar för patienter med förstärkningsyndrom inklusive bipolär sjukdom, neuropsykiatriska tillstånd inklusive ADHD och autism, personlighetssyndrom, ätstörningar och ångestsyndrom inklusive PTSD och tvångssyndrom. Kliniken har även de regionala uppdragen för patienter med utmattningssyndrom och psykiatrisk samsjuklighet samt för patienter som är döva eller hörselskadade. Under 2018 kommer verksamheten att öppna en högspecialiserad enhet för patienter med svåra självskadebeteenden.

Klinikens tre kärnuppdrag är vård, utbildning och forskning. Samtliga vårdtypernas verksamhetsförlagda utbildning finns här. Förutom kombinationsanställda professorer finns ett flertal disputerade medarbetare på kliniken, även sjuksköterskor.

För de psykiatriska patienternas somatiska ohälsa finns ett samarbete med stadens 81 vårdcentraler. Det psykiatriska omhändertagandet delas mellan primärvården och specialistpsykiatri beroende på vårdbehov.

Antal sjuksköterskor: 177

Totalt antal medarbetare: 650

- 10 200 pågående patienter
- 670 nya remisser per månad
- 10 heldygnsvårdavdelningar
- 10 öppenvårdsmottagningar
- Psykiatriska akutmottagningen organiserad under Psykiatri Affektiva

Budget: 560 miljoner kr

Verksamhetschef: Tobias Nordin

Psykiatri Affektiva
Sahlgrenska Universitetssjukhuset
413 45 Göteborg

Tel vxl: 031-342 10 00

Tel direkt: 031-343 69 08

www.sahlgrenska.se



Idégivare, forskare och verksamhetsutvecklare. Psykiatrisjuksköterskorna Lilas Ali, Christine Ranstrand och Gabriel Jungestrand har många roller på SU Psykiatri Affektiva.

Foto: Patrik Bergenstam

Här finns tid och resurser för att göra skillnad

Efter två år som sjuksköterska på en psykiatrisk akutmottagning sökte Marie Strand-Almqvist sig till Rättspsykiatriskt centrum i Trelleborg.

– Idag arbetar jag i en fantastisk miljö där det finns både tid och resurser för att verkligen kunna göra skillnad för patienterna.

För nästan exakt ett år sedan invigdes Rättspsykiatriskt centrum i Trelleborg. Den nya byggnaden rymmer fyra vårdavdelningar för personer som dömts till rättspsykiatrisk vård i domstol. Rymd, ljus och natur både utanför fönster och under fötterna utgör grunden till en läkande vårdmiljö.

Psykiatrisjuksköterskan Anette Niklasson, som har lång erfarenhet av arbete på ledande positioner inom psykiatri, är enhetschef för avdelning 1, en intagningsenhet med nio vårdplatser.

– Jag började arbeta inom rättspsykiatri i Malmö för tre år sedan. När delar av verksamheten skulle flytta till den nybyggda anläggningen i Trelleborg följde jag med. Det är enormt spännande och en unik möjlighet att få vara med och utveckla en verksamhet av det här slaget från grunden.

En stor utmaning under det första året har varit rekrytering.

– Vi har ett lite udda läge mitt ute på en åker. Många kanske tvekar på grund av det, men kommunikationerna är utmärkta och vi har en fantastisk arbetsmiljö med fräscha lokaler som är anpassade för den vård vi bedriver. Här finns gott om utrymme för aktiviteter och den fina miljön betyder mycket för våra patienter som ofta har långa vårdtider, säger Anette.

De långa vårdtiderna var en stor anledning till att Marie Strand-Almqvist, psykiatrisjuksköterska, började arbeta på Rättspsykiatriskt centrum.



Marie Strand-Almqvist, psykiatrisjuksköterska och Anette Niklasson, psykiatrisjuksköterska och enhetschef för avdelning 1 på Rättspsykiatriskt centrum i Trelleborg.

Foto: Ramona Bach

– I ärlighetens namn bor jag även här ute och har nära till jobbet, men efter att ha jobbat med akutvård längtade jag efter tid att kunna vårda patienter från början till slut. Här kan jag följa dem över flera år.

Teamarbete

Att vårda hela människan är något som genomsyrar verksamheten vid Rättspsykiatriskt centrum. Arbetet sker i välbebyggda team.

– På avdelningen arbetar sjuksköterskor och skötare samt två team som består av överläkare, underlä-

kare, psykolog, kurator, arbetsterapeut och sekreterare. Vi har ingen avdelningsläkare, utan teamet följer patienten genom vårdtiden oavsett vilken avdelning denne är inlagd på, säger Anette.

Att arbeta inom rättspsykiatri skiljer sig något från den vanliga psykiatri. Patienterna är dömda till rättspsykiatrisk vård, dörrarna är låsta och säkerhetsanordningarna många.

– Jag är aldrig rädd på jobbet, men man ska hela tiden ha i bakhuvudet att våra patienter är dömda för brott. Vi jobbar i team med stort säkerhetstänk och har strategier för att så få incidenter som möjligt ska uppstå. Mycket handlar om att försöka ligga steget före och jobba förebyggande för att ingen ska behöva hamna i en hotfull situation, säger Marie.

Hon påtalar vikten av att kunna se bortom brotten de har begått.

– Som sjuksköterska måste jag se människan, individen. De var sjuka när de gjorde vad de gjorde och de är här för att bli bättre. Det finns något gott hos alla, vi fokuserar på det som är

friskt och försöker inge hopp, stötta och få våra patienter att fungera i vardagen. Jag går hem nöjd från jobbet varje dag för här har jag rätt förutsättningar och goda resurser att verkligen vårda mina patienter.

Utvecklingsmöjligheter

Rättspsykiatri i Region Skåne erbjuder utveckling och karriärmöjligheter för såväl grundutbildade sjuksköterskor som psykiatrisjuksköterskor.

– Hos oss finns möjlighet att engagera sig inom många olika ansvarsområden. Vi har till exempel kvalitetssjuksköterskor, etksamordnare, studentansvariga och ett forsknings- och utbildningscentrum knutet till verksamheten. Rättspsykiatri är en relativt liten organisation, så för den som vill finns stora möjligheter att vara med och påverka, säger Anette.

Både Marie och Anette säger att de varmt kan rekommendera andra sjuksköterskor att söka sig till verksamheten.

– Här finns tid för att kunna vårda och göra skillnad.



Vårt nya rättspsykiatriska centrum i Trelleborg är en anläggning för specialiserad rättspsykiatrisk vård, forskning och utbildning. På Rättspsykiatriskt centrum i Trelleborg har vi endast heldygnsvård, som kompletteras med öppenvårdsmottagningar i Malmö, Helsingborg och Hässleholm.

Hos oss arbetar ungefär 140 personer, och här bedrivs även utbildning och forskning kopplad till olika vårdutbildningar i regionen.

Värnar om sjuksköterskorna

Vid kirurgkliniken i Västerås satsar man kraftigt på förbättringsåtgärder och på olika sätt att fortbilda sjuksköterskorna. Resultatet har blivit en klinik med starkt fokus på forskning och utbildning som värnar om varje individs utveckling.

Biträdande verksamhetschef vid kirurgkliniken, Eva Strand, och enhetschef avdelning 6, Sofia Andersson, är överens

i

Kirurgkliniken är en länsövergripande klinik med verksamhet i Västerås och Köping. Kirurgkliniken diagnostiserar och behandlar sjukdomar, akut och planerat, inom områdena allmänkirurgi, gastrointestinal (mag-tarmkanalen) kirurgi, bröst- och plastikkirurgi, endokrin kirurgi (till exempel sköldkörtel) överviktskirurgi samt barnkirurgi.

Avdelning 6
Västmanlands sjukhus Västerås
721 89 Västerås
Tel. vxl: 021-17 30 00
www.regionvastmanland.se



om att arbetsmiljön vid kliniken kännetecknas av lyhördhet, samstämmighet och spännande utmaningar.

– Vi har ett väldigt fint gäng som jobbar på kliniken och de senaste åren har vi fått vara med om hur kirurgin har utvecklats enormt, såväl medicinskt och tekniskt som processmässigt och patientinriktat. Det har varit en oerhört utvecklande resa även för mig personligen, berättar Eva, som bland annat varit drivande och samordnande vad gäller att etablera kontaktsjuksköterskor för varje patient.

Motiverar patienterna

Arbetet vid kliniken har strukturerats upp och idag bedrivs sjuksköterskornas arbete baserat på modellen ERAS – Enhanced Recovery After Surgery – med standardiserade vårdplaner efter varje ingrepp för att minimera risken att något hamnar mellan stolarna.

– Vi följer checklistor och särskilda rutiner anpassade för varje patienttyp. I grunden kretsar det mycket om att motivera patienterna till rehabilitering och



Sofia Andersson och Eva Strand.
Foto: Anders Forngren

vara ett stöd för både dem och de anhöriga, konstaterar Sofia.

Levande kunskapsutbyte

Avdelning 6 har fått växa långsamt, vilket har inneburit utmärkta möjligheter att driva utvecklingsprojekt och utforma individuella utvecklingsplaner för medarbetarna. Kliniken uppmuntrar också de olika personalkategorierna att bedriva forskning på olika nivåer.

– Vi försöker se till att sjuksköterskorna får arbeta med det som de vill

fördjupa sig inom. En av våra medarbetare är exempelvis synergisamordnare på hela kliniken, andra har gått specialistutbildningar och får sedan chansen att handleda och fokusera på förbättringsarbeten. Det leder till ett levande kunskapsutbyte som även sker över professions- och avdelningsgränser. I förlängningen medför detta en ständigt lärande miljö som vi dessutom förstärker med formaliserade utbildningar och föreläsningar. Det går att växa hos oss, avslutar de.

LAH Linköping satsar på värdegrundsarbete

LAH i Linköping har de senaste åren satsat kraftigt på mångfaldsfrågor. 2016 utmynnade insatserna i en HBTQ-diplomering och resultatet av kliniken kontinuerliga arbete har varit över förväntan. Idag genomsyrar det normkritiska tänkandet hela LAH:s verksamhet.

LAH Linköping var den första specialiserade palliativa kliniken i Sverige att bli HBTQ-diplomerad. Arbetet påbörjades på allvar efter att medarbetarna på kliniken hade stött på patientfall som gav anledning att fundera över hur man på bästa sätt kan arbeta med mångfald.

– LAH:s verksamhet ställer höga krav på respektfullt bemötande och

flexibilitet. Vi måste alltid arbeta för att möta alla patienter på lika villkor, utifrån just den patientens unika förutsättningar. Vi behövde hitta strategier och trodde att vi behövde lära oss mer om andra för att forma det möte vi ville ha, men det stod snart klart att det var våra egna värderingar och fördomar vi behövde jobba med, berättar vårdnadschefen Anna Lundqvist.

Frågorna hålls levande

Kliniken tog initiativ till att HBTQ-diplomera sig och har sedan dess arbetat med mångfald ur såväl ett HBTQ-perspektiv som ur ett kulturellt och etniskt perspektiv. Frågorna har lyfts i många dimensioner och hålls levande genom exempelvis teamdiskussioner, föreläsningar och etikcaféer.

– Vi bildade Regnbågsgruppen, en arbetsgrupp vars syfte är att kontinuerligt fokusera på dessa frågor, och det har verkligen gett ringar på vattnet. I förlängningen handlar det om att utmana det omedvetna förutsättandet och att hellre ställa frågor. Det gäller också att vara medveten om hur man uttrycker sig i exempelvis journalförning. Vi lär oss fortfarande och vi gör inte rätt varje gång, men vi har etablerat en miljö där vi pratar om de här sakerna, säger sektionsledaren Anders Peterson.

Normkritiskt förhållningssätt

Sjuksköterskan Sara Sildeborn berättar att även enheter på andra håll i landet har börjat fokusera på normkritiska frågor och hon och hennes kollegor har redan föreläst om diplomeringen på flera håll.

– Det vi gör är oerhört positivt, men blir också ifrågasatt ibland. Det är inte självklart för alla att man faktiskt behöver jobba med de här frågorna, och flera av dem vi föreläst för har ifrågasatt varför skall man avsätta tid för det. Vår övertygelse är tvärtom att man behöver ta sig tid att skapa ett normkritiskt förhållningssätt. Det lägger grunden för en bättre vård och tryggare patienter, avslutar hon.



Anders Peterson, sektionsledare och Sara Sildeborn, sjuksköterska på LAH Linköping.
Foto: Lasse Hejdenberg

i

LAH Linköping är en del av Universitetssjukhuset i Linköping, och ansvarar för att människor i Linköping erbjuds en god palliativ vård utifrån varje patients unika behov, dels genom att bedriva specialiserad hemsjukvård och palliativ slutenvård, men också genom att utgöra stöd för andra vårdgivare i den palliativa vårdprocessen.

Tel: 010-103 16 10
E-post: LahNsc@regionostergotland.se
www.regionostergotland.se



Betald specialistutbildning lockar sjuksköterskor

Under det gångna året har 60 sjuksköterskor inom Region Örebro län erbjudits betald specialistutbildning med lön. Satsningen syftar till att ta höjd för framtida utmaningar och säkra regionens behov av specialistutbildade medarbetare.

Genom satsningen Akademisk Specialisttjänstgöring kan sjuksköterskor och barnmorskor inom Region Örebro län vidareutbilda sig med bibehållen lön.

– Satsningen är en viktig del i arbetet med att rekrytera och behålla medarbetare, säger Åsa Thor Gustafsson, HR-chef vid Region Örebro län.

Under 2017 har 60 medarbetare getts möjlighet att vidareutbilda sig på betald arbetstid. Det har funnits liknande erbjudanden tidigare år, men i år omfattar satsningen samtliga specialistutbildningar samt barnmorskor. Nytt är också att erbjudandet om betald utbildning inte är villkorad.

– Alla som tar del av utbildningssatsningen omfattas av kollektivavtal. I nuläget är arbetsgivarens krav att man ska ha varit anställd inom regionen i minst tolv månader för att kunna ta del av förmånen, säger Ann-Sofie Gustavsson, ordförande Vårdförbundet Örebro.

Gensvaret har varit stort och antalet sökande har med råge överstigit antalet platser.

– I praktiken handlar det om att intresserade sjuksköterskor får söka en utbildningstjänst. Antagna medarbetare knyts sedan till den enhet de kommer att arbeta på efter avslutad utbildning. På så vis lär de känna sin chef och får en tillhörighet redan från början, förklarar Åsa Thor Gustafsson.

Förmånligt

Tobias Jakobsson är en av de sjuksköterskor som valt att specialistutbilda sig. Han blev färdig sjuksköterska för sju år sedan och hade länge gått i tankar om att läsa vidare. Ekvationen var dock inte helt lätt att få ihop med tanke



Susan Ärlandsback, Ann-Sofie Gustavsson, Åsa Thor Gustafsson och Tobias Jakobsson.
Foto: Lasse Persson

på familj och det avbräck i ekonomin som ett år på skolbänken skulle innebära.

– En dag såg jag en annons på Facebook om att Thorax sökte sjuksköterskor och erbjöd betald utbildning till IVA-sjuksköterska. Mig passade det perfekt så jag sökte och fick tjänsten.

För Tobias innebar det att han fick börja sin nya tjänst på hjärtintensiven med att gå bredvid en erfaren IVA-sjuksköterska.

– Det var en mycket bra start då jag fick en god uppfattning om vad arbetet innebär i praktiken. Bra var också att det inte fanns några villkor knutna till anställningen. Om jag känt att detta inte var min grej hade jag kunnat slutat direkt. Men jag stortrivdes och har nu börjat studera till IVA-sjuksköterska, något jag aldrig hade måttat med rent

ekonomiskt utan denna möjlighet till betald utbildning.

Lätt beslut

Susan Ärlandsback, distriktssköterska vid familjecentralen i Karlskoga, har en liknande historia.

– Efter min sjuksköterskeexamen 2004 har jag mestadels arbetat inom kommunens hemsjukvård samt på en vårdcentral i Karlskoga. För ett par år sedan blev erbjuden att läsa vidare med betalning, tackade ja och blev färdig distriktssköterska för snart ett år sedan.

Susan berättar att hon alltid velat studera vidare men är tveksam till att hon gjort slag i saken om hon inte fått möjligheten att studera med bibehållen lön.

– Erbjudandet gjorde beslutet väldigt lätt.

Idag arbetar hon på familjecentralen i Karlskoga.

– Det var väldigt roligt att komma tillbaka till vården efter skoltiden med nya kunskaper och en större bredd som sjuksköterska i bagaget. Ju mer kunskap, desto roligare blir själva arbetet.

Framtid

Exakt hur många utbildningstjänster som kommer att erbjudas nästa år är ännu inte klart.

– Vi gör en årlig behovsanalys och utgår från det resultatet när antalet utbildningstjänster ska fastställas. Satsningen är oerhört viktig för att säkra kompetensförsörjningen av specialist-sjuksköterskor och barnmorskor i Region Örebro län, men den är också ett sätt att premiera specialistutbildning, säger Åsa Thor Gustafsson som får medhåll av Ann-Sofie Gustavsson.

– Ett annat viktigt mål är att utveckla tjänsterna på arbetsplatsen så att kompetensen som specialistsjuksköterskorna besitter används fullt ut. Att satsningen på utbildningstjänster inkluderar samtliga specialistutbildningar är ett viktigt steg på den vägen.



Region Örebro län arbetar för människors hälsa, trygghet och välbefinnande och för länets utveckling. Hos oss finns spännande och viktiga jobb inom bland annat hälso- och sjukvård, tandvård, kollektivtrafik, kultur och näringslivsutveckling.

www.regionorebrolan.se



Region Örebro län

En mångfald som berikar

Efter tio år som sjuksköterska på barnneurologen vid Skånes universitetssjukhus i Lund sökte sig Maria Wallin till barnspecialistmottagningen som behandlar patienter med varierande diagnoser.

– Här får jag hela spannet i kombination med stora utvecklingsmöjligheter.

Maria Wallin tog sin sjuksköterskeexamen 2007 och har fram till för sex månader sedan arbetat på barnneurologen i Lund. Numera återfinns hon på sjukhusets barnspecialistmottagning.

– Under de tre senaste åren har jag haft en chefstjänst, det var kul men jag längtade efter att vara sjuksköterska ute i vården igen. Här får jag arbeta med ett brett spektrum av olika diagnoser plus att jag fått möjlighet att läsa vidare till barnsjuksköterska på halvtid vilket är enormt stimulerande.

Emma Svensson har en liknande bakgrund.

– Jag har arbetat som barnsjuksköterska inom sjukhusets neonatala intensivvård sedan 2008. Det var ett spännande jobb men jag kände att det var dags att byta spår och började på specialistmottagningen för snart

ett år sedan. Idag delar jag min tid mellan arbetet på mottagningen och en utbildning till uroterapeut som jag fått förmånen att studera till på betald arbetstid.

Det som lockade henne till barnspecialistmottagningen var också möjligheten att få arbeta med något större och inte så akut sjuka barn.

– På neonatalen vårdade jag de allra sjukaste barnen, nu ser jag dem när de är så välmående de kan vara i sin sjukdom. Det är en mer omväxlande, mindre dramatisk och mer positiv vård.

Omväxlande arbete

Carina Ärlebring är barnsjuksköterska och började arbeta på barnkliniken i Lund 1998.

– Att jag blivit kvar i alla år beror främst på att det är ett så fantastiskt ro-

ligt och utvecklande arbete. Vi jobbar med barn i alla åldrar där vården även involverar patienternas familjer. Jag trivs med att kunna arbeta med helheten.

Sedan nio år tillbaka är hon också dedikerad diabetessköterska på mottagningen.

– Det kan kanske tyckas smalt att bara jobba med diabetes, men det är olika familjer så det är olika varje gång och man lär sig något nytt av varje möte.

För att trivas som sjuksköterska på mottagningen ska man enligt Emma, Maria och Carina trivas med självständigt arbete.

– Det är bra med en viss erfarenhet så att man klarar av stressen att ingen annan gör ens jobb, remisserna ligger kvar tills du tar hand om dem. För den som trivs i en sådan sits är det ett väldigt roligt och stimulerande arbete!

Malmö

Maja Norling och Angelica Preigård är barnsjuksköterskor på Barn- och ungdomsmedicinavdelning 1 i Malmö. Även här handlar det om en verksamhet där barnets och familjens bästa alltid går först.

– Mångfalden är utmärkande för vår avdelning, vi behandlar alltifrån de allra yngsta patienterna upp till 18-åringar. Även sjukdomsbilderna ser olika ut. Det är en utmaning samtidigt som det gör arbetet väldigt roligt och utvecklande. Som sjuksköterska hos oss får man en stor bredd, vi kan lite om mycket, säger Maja.

Angelica nickar instämmande.

– Variationen i arbetet gör att det aldrig blir slentrian, man lär sig ständigt nya saker. Här finns också ett bra arbetsklimate med stöttande kollegor som hjälper varandra och där det är tillåtet att fråga om råd. Vi har även en bra chef som ser och stöttar oss i vårt ar-

bete, något som är A och O för en verksamhet av det här slaget.

Flera uppdrag

Förutom det direkta arbetet med patienterna är Angelica, tillsammans med en kollega, läkemedelsansvarig sjuksköterska på avdelningen.

– Jag är också HLR-instruktör för både vuxna och barn och håller kontinuerligt utbildningsdagar både för nyanställda på barnkliniken och för kollegorna.

För den som vill utvecklas är möjligheterna stora. Maja som arbetat på kliniken sedan 2004 har idag ett halvtidsuppdrag som klinisk lärare på sjuksköterskeutbildningen.

– Mig passar det utmärkt, här får jag det bästa av två världar.



Barnsjukvården vid Skånes universitetssjukhus (SUS) är uppdelad i två verksamhetsområden, barnkirurgi/neonatalvård samt barnmedicin. Verksamhetsområde barnmedicin har cirka 500 anställda och behandlar barn och ungdomar 0–18 år med sjukdomar inom barnmedicinska specialområden. Vården bedrivs utifrån en helhetssyn såväl medicinskt, omvårdnadsmässigt, psykologiskt, socialt, specialpedagogiskt och humanistiskt.

Skånes universitetssjukhus
Region Skåne
291 89 Kristianstad
www.skane.se



Maja Norling och Angelica Preigård är barnsjuksköterskor på Barn- och ungdomsmedicinavdelning 1 i Malmö.

Foto: Freddy Billqvist



Carina Ärlebring, Maria Wallin och Emma Svensson, barnsjuksköterskor på barnkliniken i Lund.

Frihet, trygghet och en spännande karriär på Dedicare

Vill du ha stor frihet att välja när, var och hur du ska arbeta? Dedicare erbjuder spännande uppdrag i hela landet med fördelaktiga och trygga anställningsvillkor. Här finns ett genuint intresse för att konsultsjuksköterskorna ska trivas och vilja arbeta kvar i vården.

Oavsett var i livet och karriären du befinner dig finns intressanta, roliga och utvecklande uppdrag på Dedicare. Företaget är ett av Sveriges största bemanningsföretag och i kraft av sin storlek och etablerade position finns det nästan alltid möjlighet att skraddarsy lösningar som passar den enskilde konsultsjuksköterskan.

Lars Grothén tog sin sjuksköterskeexamen 1975 och arbetade inom vården i två år innan han satsade på en karriär inom medicinsk teknik. När det för ett par år sedan var dags att gå i pension kände han en längtan tillbaka till sitt ursprungliga yrke.

– Det ligger inte för mig att sitta och lösa korsord, jag ville gärna göra något meningsfullt när jag plötsligt hade så mycket ledig tid. Jag visste ju att det finns ett stort behov av sjuksköterskor, men var osäker på om det skulle vara möjligt att komma tillbaka till vården efter så många år, säger han.

Lars kontaktade Dedicare, som direkt visade intresse och kunde hjälpa

Lars till ett uppdrag som passar honom perfekt och där han kunde få en lämplig introduktionsperiod. Idag arbetar han sex till åtta nätter i månaden på en urologavdelning på Södersjukhuset i Stockholm och har ett schema som är anpassat efter att Lars pendlar från bostaden i Kalmar.

– Det är otroligt roligt att vara tillbaka som sjuksköterska och att upptäcka att det jag lärde mig för fyrtio år sedan fortfarande är relevant. Jag vill verkligen betona att man inte behöver känna en hög tröskel även om det är länge sedan man jobbade som sjuksköterska. Dedicare och avdelningen har varit enormt hjälpsamma och verkligen tillgodosett mina speciella önskemål och skraddarsytt ett uppdrag för just mig, säger Lars.

Gillar omväxling

Kollegan Camilla Frick lyfter fram bredden, flexibiliteten och de goda arbetsvillkoren som Dedicare erbjuder. Hon blev färdig sjuksköterska 2009 och har jobbat som konsultsjuksköterska på

Dedicare i ett par år. Under den tiden har hon hunnit med flera olika uppdrag och idag arbetar hon på akuten och en ÖNH-avdelning på Huddinge sjukhus. Eftersom hon gillar att resa så är det en stor fördel att kunna arbeta flexibelt och ta ledigt i perioder. Men lika viktigt för Camilla är chansen att bredda kompetensen och pröva på olika områden som sjuksköterska.

– Det är jätteroligt att se hur varierat sjuksköterskeyrket är och att få lära mig nya saker. För mig passar det jättebra med omväxling. Men för den som vill vara på en och samma arbetsplats har Dedicare också väldigt mycket att erbjuda. Konsultcheferna är väldigt tillgängliga, lyhörda och måna om att tillmötesgå konsulternas önskemål. De är verkligen toppen, säger Camilla.

Bra lön och trygghet

Dedicare är också ett av de bemanningsbolag som erbjuder de tryggaste och bästa villkoren för sin personal. Det är ett auktoriserat bolag med kollektiv-

avtal och tjänstepension och där lönerna generellt sett är mycket bra.

– För oss är det viktigt att erbjuda goda villkor, alla sjuksköterskor behövs och vi vill att de ska trivas, utvecklas och stanna kvar i yrket. Ett av de stora problemen inom vården är att sjuksköterskor lämnar yrket, idag arbetar en av tio legitimerade sjuksköterskor utanför vården. Detta är en stor samhällsutmaning och här har Dedicare en viktig funktion att fylla, säger Jenny Pizzignacco, VD på Dedicare Nurse.

Jenny önskar att alla sjuksköterskor som vill testa något nytt, inte är nöjda med sina arbetsvillkor eller som funderar på att lämna vården först ska pröva på en annan arbetsgivare – helst Dedicare.

– Vi är en alternativ arbetsgivare som visar att det går att arbeta inom vården med spännande uppdrag, goda arbetsvillkor och flexibilitet. Eftersom vi är så stora och har så många olika typer av kunder i hela landet så kan vi verkligen hitta lösningar som passar den enskilde. Dedicarens sjuksköterskor är generellt mycket nöjda med oss som arbetsgivare och med den personliga kontakten med konsultchefen.

Som sjuksköterska på Dedicare bör du ha minst ett par års erfarenhet och vara trygg i din yrkesroll, berättar Jenny.

– I gengäld erbjuder vi en mångfald av spännande möjligheter och ett arbete där du verkligen kan utvecklas och är uppskattad både av oss och våra kunder.



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. Dedicare erbjuder goda anställningsvillkor, stora möjligheter till kompetensutveckling och stor flexibilitet. Idag bemannas vården både i Sverige och i Norge av Dedicare.

www.dedicare.se/nurse

DEDICARE
Nurse



Camilla Frick, Jenny Pizzignacco, och Lars Grothén på Dedicare Nurse.
Foto: Thomas Henrikson

På SÖS internmedicin tas din kompetens tillvara

Genom att erbjuda sjuksköterskor att utbilda sig till specialister stärker verksamhetsområde internmedicin vid Södersjukhuset (SÖS) omvårdnaden och utvecklar sjuksköterskor för att ge ökat inflytande i organisationen och närmast patienten. På SÖS kan sjuksköterskor växa och verka under hela sin karriär.

Eva Berntsson och Erica Wajntraub Bakszt är två av de sjuksköterskor på



Erica Wajntraub Bakszt och Eva Berntsson.
Foto: Rainer Tihvan / Fotogruppen SÖS

i

Verksamhetsområde Internmedicin på Södersjukhuset i Stockholm är Sveriges största verksamhetsområde för vård av internmedicinska sjukdomar. Här vårdas, utreds och behandlas många patienter som har någon av våra vanligaste medicinska folksjukdomar. Vi arbetar ständigt med utveckling för att förbättra omhändertagandet av och tillgängligheten för våra patienter.

Södersjukhuset
Tel: 08-616 10 00

Mejla ditt CV till:
rekrytering@sodersjukhuset.se
www.sodersjukhuset.se

SÖS
SÖDERSJUKHUSET

verksamhetsområde internmedicin på Södersjukhuset som har valt att specialistutbilda sig för att på ett bättre sätt kunna bidra till utvecklingsarbetet på verksamhetsområdet.

– Jag har engagerat mig i kvalitetsfrågor, bland annat inom patientsäkerhet, läkemedel och dokumentationsrutiner, under de år jag har arbetat som sjuksköterska. Nyligen avslutade jag en magisterutbildning i klinisk medicinsk vetenskap, en examen jag tar med mig tillbaka till verksamhetsområde internmedicin för att bidra till vårdkvalitetsarbetet, berättar Erica.

Utnyttjar sina kunskaper i klinisk vård

Tillsammans med ett tvärprofessionellt team har hon varit delaktig i flera insatser, bland annat en nyligen avslutad kartläggning av vårdskador inom djupa ventromboser.

– Vi får utnyttja våra kunskaper direkt i det kliniska arbetet och det är fantastiskt roligt att kunna bidra till en

säkrare vård. Genom att utarbeta tydliga riktlinjer skapar vi ett stödsystem för oerfarna medarbetare samtidigt som vi minimerar risken för att något hamnar mellan stolarna, betonar hon.

Driver flera förbättringsprojekt

Eva valde att specialistutbilda sig inom palliation. Redan tidigt i sin karriär märkte hon brister i vården av patienter med palliativa behov och hennes intresse väcktes för att förbättra deras situation.

– I egenskap av ett akutsjukhus är vårt fokus att kurerar i största möjliga utsträckning och det medför att det finns vissa kunskapsluckor kring palliation. Mot den bakgrunden driver sjuk-

huset ett antal projekt inom palliativ vård, så det händer mycket inom området och jag känner att min nya kompetens verkligen tas tillvara inom ramarna för det arbetet.

Hon poängterar att pågående projekt inom palliation ger en god chans till kunskapspåfyllning vilket gagnar våra patienter.

– Som specialistutbildad sjuksköterska ges man möjlighet att driva, utveckla och förbättra omvårdnaden. Det är ett bra verksamhetsområde att göra karriär inom eftersom det erbjuder goda möjligheter till att utvecklas och ta större ansvar. Det är verkligen spännande att få vara med och påverka, avslutar hon.

”Jag har världens bästa jobb”

Ständigt nya utmaningar och ett fantastiskt teamarbete. Två komponenter som gjort att Marie Sandén Tornberg arbetat som operations-sjuksköterska vid centrallasarettet i Växjö i snart 25 år.

– Verksamheten erbjuder stora möjligheter att utvecklas både som människa och yrkesperson.

Marie Sandén Tornberg, operations-sjuksköterska vid centrallasarettet i Växjö, konstaterar att hon har världens bästa jobb.

– Här finns en stor operationsavdelning med många olika typer av ingrepp och patienter. Vi medarbetare måste hålla oss à jour och har fortgående både intern och extern utbildning. Jag stormtrivs, är mycket stolt över mitt jobb och upplever det jag gör som viktigt.

Operationsavdelningen är en del av Kirurgi-, kvinno- och barncentrum Region Kronoberg som även omfattar Barn- och ungdomskliniken där Sofia Grimheden arbetar som barnsjuksköterska.

– Jag kom till kliniken 2007 och har hamnat helt rätt. Här har jag goda arbetsförhållanden och en bra ledning som hela tiden gett mig nya utvecklingsmöjligheter i takt med att kunskap och erfarenhet ökat.



Marie Sandén Tornberg, Annika Hull Laine och Sofia Grimheden.

Hon berättar att hon under senare år utvecklat ett specialintresse för onkologi.

– Idag arbetar jag mycket med barn som drabbats av cancer, men även med barn som förlorat en förälder eller kanske ett syskon. Det ligger lite utanför det rent medicinska, men är ett område som intresserar mig och som jag med stöd från kliniken satsar på att vidareutbilda mig inom.

Stora satsningar

Annika Hull Laine, chef för Kirurgi-, kvinno- och barncentrum Region Kronoberg, berättar att regionen under senare

år gjort stora satsningar på att få befintliga sjuksköterskor att stanna och nya att söka sig till verksamheten. Exempel på det är möjlighet till betald specialistutbildning och utökat antal utbildningsplatser på sjuksköterskeprogrammet.

– Vi har också skapat ett system som ger mer ledig tid efter nattarbete och premierar sjuksköterskor som arbetar på obekväma arbetstider.

Nyligen infördes även vårdnära service där servicevårdar avlastar vårdavdelningar genom att ta hand om avdelningskök, patienttransporter, hämtning av labprover, förrådshantering, etc.

Foto: Jonas Ljungdahl

i

I Region Kronoberg finns två akutsjukhus: Ljungby lasarett och Centrallasarettet i Växjö. Sjukhuset i Växjö har även en barnakut. Kirurgi-, kvinno- och barncentrum Region Kronoberg är ett av sex centrum som omfattar alla opererande specialiteter samt anestesi, öron, hud, barn- och kvinnosjukvård samt ungdomshabilitering. Här arbetar cirka 1 500 av regionens totalt 5 900 medarbetare. Tillsammans arbetar vi för att nå visionen ”Ett gott liv i ett livskraftigt län”.

Kirurgi-, kvinno- och barncentrum
Region Kronoberg
Nygatan 20
352 31 Växjö
Tel: 0470-58 80 00
www.regionkronoberg.se

REGION KRONOBERG

– Vi arbetar hårt för att få våra sjuksköterskor att trivas och satsningar görs på en rad olika områden, som till exempel Rätt Använd Kompetens, RAK. Det övergripande målet är att långsiktigt säkra kompetensförsörjningen av sjuksköterskor inom regionen, fastslår Annika Hull Laine.

Omfattande och stabil kunskap genom akutsjukvård

Arbetet vid akutavdelningarna inom Funktionsområde Akut Huddinge kännetecknas av stor variation, spännande utmaningar och en oerhört lärorik miljö. Här verkar sjuksköterskorna i tätt samarbete och det pågår kontinuerliga och ambitiösa förbättringsatsningar.

Att vara sjuksköterska vid Funktionsområde Akut Huddinge innebär att vara i ständig utveckling. Det finns alltid möjlighet att prova nya uppgifter, såväl på sin egen avdelning som på övriga akutavdelningar, något som sjuksköterskan Kristian Svensson kan vittna om. Han hade siktet inställt på ambulanssjukvård, men sökte sig till KAVA (kirurgisk akutvårdsavdelning) i Huddinge för att fördjupa sig inom akut-sjukvården och där blev han kvar.

–Förre året fick jag erbjudandet om att arbeta vid den nya AVA-enheten (akutvårdsavdelning med akuta tillstånd inom kirurgi, infektion, ortopedi och medicin) och bidra till att utveckla och utforma den, och det hoppade jag på direkt. Det har gett helt nya erfarenheter och utmaningar – akutsjukvård är väldigt roligt och därför har jag valt att fördjupa mig till specialistsjuksköterska inom akutvård. Landstinget stöttar ekonomiskt och jag fortsätter att jobba på 50 procent, berättar han.

Kristian säger att det som framförallt är positivt med hans roll på AVA är att han får möta alla sorters patientka-

tegorier med vitt skilda behov. Då det fortfarande är en relativt nyetablerad avdelning är utvecklingsarbetet i full gång och det finns stora möjligheter att påverka.

–Det är verkligen intressant; vi sjuksköterskor är delaktiga i att utforma arbetsmodeller, diskutera fram nya, kreativa lösningar och hitta nya arbetssätt.

Positiv stämning

Han får medhåll av sjuksköterskekollegorna Åsa Liberg, KAVA, och Anna-Karin Lindén, MAVA/MIMA (medicinsk akutvårdsavdelning och medicinsk intermediärvårdsavdelning).

–Precis som Kristian säger är det roligt med den stora omväxlingen och för mig är just den kirurgiska akutsjukvården extra spännande. Även här är det högt i tak och medarbetarna vågar tänka och tycka annorlunda. Våra chefer lyssnar på oss och driver våra frågor, vilket lägger grunden för en väldigt positiv stämning med god sammanhållning, säger Åsa.

–Utmaningen i arbetet ligger i de akut sjuka som kräver stora insatser

och behandling genast när de anländer. Det är en fantastisk känsla att se hur mycket bättre de mår när de skrivs ut, berättar hon.

Bred plattform att stå på

Anna-Karin betonar att akutavdelningarnas bredd ger en omfattande och stabil kunskapsmässig plattform att stå på redan från början. Dessutom erbjuder avdelningarna omfattande inskolning och mentorskap för nya sjuksköterskor, oavsett om de nyss blivit utexaminerade eller om de kommer från andra specialiseringar.

–Målet är att ha erfarna handledande sjuksköterskor som kan stötta nyanställda såväl vad gäller praktiska frågor, såsom hur de bäst bör lägga upp sitt arbete, som personlig utveckling eller tunga situationer. Här på MAVA kan du alltid utvecklas, oavsett var i ditt yrkesliv du befinner dig, och det finns alltid nya uppgifter att lära sig och ta sig an.

Hon menar att den specialiserade sjukvården ofta erbjuder möjligheter för att bredda sina perspektiv samtidigt

som det förutsätter en vilja att fördjupa sig i exempelvis omvårdnadsfrågor och medicintekniska ärenden, inte minst på MIMA.

–Arbetet på MIMA fungerar som ett mellansteg mellan vårdavdelningar och intensivvård och där hanterar vi patienter från hela sjukhuset. Här kan man alltså nå ytterligare kunskap och insikt i vård av patienter med svåra diagnoser.

32,2 timmars arbetsvecka

Avdelningarnas tydliga fokus på att skapa ett trivsamt klimat med bästa tänkbara förutsättningar för sina sjuksköterskor att förbättras och engagera sig märks också tydligt på arbetsmiljöfaktorer. I nuläget pågår ett pilotprojekt där alla sjuksköterskor som vill kan arbeta 32,2 timmar per vecka med bibehållen lön, och såväl Anna-Karin som Åsa och Kristian är överens om projektets meriter.

–Det ger möjlighet till bättre återhämtning och förbättrar stämningen märkbart. Sedan projektet infördes har personalbortfallen minskat kraftigt, medarbetarna är friskare och gladare och det är betydligt enklare att rekrytera. Det är ett projekt som vi hoppas och tror kommer att fortsätta efter sin utvärdering, avslutar de.



Sjuksköterskorna Anna-Karin Lindén, Kristian Svensson och Åsa Liberg i Huddinge.
Foto: Gonzalo Irigoyen



På Funktionsområde Akut Huddinge bedriver vi specialiserad akutsjukvård, som en del av Karolinska Universitetssjukhuset. Här vårdas patienter med många olika diagnoser som ger många utvecklingsmöjligheter. Arbetet bedrivs i tvärprofessionella team med exempelvis sjuksköterska, läkare, undersköterska och medicinsk sekreterare. Här är en bra introduktion lika viktig som att kunna utvecklas, både på kort och på lång sikt. Sammanhållningen är god och avdelningarna har ett tillåtande arbetsklimat där alla hjälps åt.

Karolinska Universitetssjukhuset
Huddinge
141 86 Stockholm
Tel: 08-585 800 00
www.karolinska.se

KAROLINSKA
UNIVERSITETSSJUKHUSET

Rent-A-Nurse är förstahandsvalet

Rätt matchning mellan kund och konsult är absolut centralt inom bemanningsverksamhet och därför fokuserar Rent-A-Nurse kraftigt på personliga möten med såväl sjuksköterskor som kunder. På så vis kan företaget alltid erbjuda rätt person för rätt uppdrag.

Katarina Rolander är konsultchef vid Rent-A-Nurse med säte i Trollhättan. Hon har lång erfarenhet inom vården,

i

Rent-A-Nurse är en av de största aktörerna i bemanningsbranschen och vi arbetar med både offentliga och privata uppdragsgivare runt om i hela Sverige. Genom att arbeta via Rent-A-Nurse ges du möjligheten att styra över din egen arbetstid. Du väljer arbetsomfattning och kan om du vill prova nya verksamhetsområden för att på så sätt utöka din egen kompetens.

Kontor Trollhättan: infovg@rentnurse.se
Kontor Umeå: inforor@rentnurse.se
Kontor Stockholm: info@rentnurse.se
www.rentanurse.se



bland annat som distriktssköterska och som verksamhetschef på vårdcentral i Trollhättan, men hon kände att det saknades tillräckligt med utrymme för henne att utveckla verksamheten på allvar.

– Det är brist på sjuksköterskor och det leder ibland till onödiga svårigheter. Jag ville utveckla primärvården genom att se till att rätt sjuksköterskor hamnade på rätt ställe och därför sökte jag mig till Rent-A-Nurse. Nu kan jag hjälpa till på ett annat sätt, exempelvis med att stötta upp i samband med vakanser eller vid rekryteringar.

Ett personligt möte

Rent-A-Nurse är ett auktoriserat bemanningsföretag som följer kollektivavtalen. Förutom Trollhättan finns kontor i både Stockholm och Umeå. Samtidigt ger arbetsformen sjuksköterskor möjlighet till en flexiblare arbetssituation med större valmöjlighet och bättre ersättning.

– Matchningen är oerhört viktig och därför är vi väldigt personliga. Vi träf-



Lotta Enström, verksamhetschef för vårdcentralen Lilla Edet och Katarina Rolander, konsultchef vid Rent-A-Nurse.

Foto: Sebastian Löfmark

far alltid både våra konsulter och våra kunder och håller personlig kontakt med dem för att lära känna dem och se vilka kvalifikationer respektive behov de har. Vi har en ständig rekryteringsprocess för att finna rätt kompetens, till exempel en viss specialistutbildning.

Känner förtroende

Lotta Enström, verksamhetschef för vårdcentralen Lilla Edet som drivs av Medpro Clinic, är en av de kunder som just nu söker efter en specialistut-

bildad sjuksköterska i samverkan med Rent-A-Nurse.

– Ända från början har vi haft bra kontakt med Rent-A-Nurse. De har varit väldigt lyhörda och håller oss kontinuerligt uppdaterade om hur arbetet fortskrider. Jag känner stort förtroende för att de kommer att hitta en sjuksköterska som passar våra behov – det är stor efterfrågan på personal i hela landet, men tack vare Rent-A-Nurse känner jag att vi vågar vara lite kräsna. Det faller ut väldigt bra, konstaterar hon.

Evidensbaserad ätstörningsbehandling

Vid Capio Ätstörningscenter i Jakobsberg arbetar man med högspecialiserad, manualbaserad vård framtagen specifikt för patienter med ätstörningar. Enheten var en av de första i Sverige att implementera modellen och ligger i områdets absoluta framkant.

Sjuksköterskan Marianne Hedmark är enhetschef för heldygnsvården på Capio Ätstörningscenter. Hon har arbetat på enheten sedan 1999 och har under åren

i

Capio Ätstörningscenter är en högspecialiserad enhet som vänder sig till patienter med ätstörningsproblematik. Målet är att erbjuda bästa möjliga kvalitet i diagnostik, behandling och bemötande utifrån evidensbaserade metoder. Alla som arbetar här får en gedigen introduktion och utbildning om ätstörningar.

Capio Ätstörningscenter
Birgittavägen 4
177 31 Jakobsberg
Tel: 08-590 009 60
E-post: Info.CACS@capio.se
www.capio.se



haft förmånen att se hur området genomgått kraftiga förändringar till det bättre.

– Det är framförallt möjligheten att på allvar kunna påverka mitt arbete som har fått mig att stanna kvar. Vi har ett oerhört spännande uppdrag som är mycket omväxlande och det har varit spännande att se hur verksamheten och behandlingsmetoderna har utvecklats och förbättrats över åren. Vi tar emot patienter från hela Sverige och just nu söker vi i synnerhet personal som är intresserade av att arbeta natt, kanske i kombination med studier.

Utvecklad i Oxford

Heldygnsvården har 14 vårdplatser avsedda för patienter med någon form av ätstörning och personalen arbetar enligt en högspecialiserad, manualbaserad KBT-behandling som har utvecklats i Oxford och Italien och är avsedd specifikt för att behandla ätstörningar.

– Syftet med den manualbaserade metoden är att arbeta utifrån den be-



Ulrika Berggren, Marianne Hedmark och Johanna Henningson på Capio Ätstörningscenter.

Foto: Gonzalo Irigoyen

handling som det finns mest evidens för i nuläget och metoden säkerställer att alla patienter får lika vård oavsett vilket team de får. Det blir en gemensam struktur, där alla arbetar enligt samma referensramar. Dessutom ägnas avsevärd tid åt fortbildning och utveckling, berättar sjuksköterskan Ulrika Berggren, som arbetat på enheten sedan 2013.

Enastående stämning

Johanna Henningson specialistutbildar sig till barnsjuksköterska vid sidan om sitt arbete på enheten och även hon

framhäver de tydliga strukturerna som en positiv aspekt.

– De senaste åren har såväl administration och rapportstruktur som patientdelaktighet och möten effektiviserats på ett vetenskapligt förankrat sätt. Det har lagt grunden för en otroligt professionell vård och en enastående stämning bland oss medarbetare. Varje dag är en spännande utmaning och vi får så mycket tillbaka från våra patienter. Det finns goda anledningar till att sjuksköterskor som kommer hit tenderar att stanna här, avslutar hon.

Utvecklande arbete i trivsamt miljö

– Att arbeta på ett mindre sjukhus innebär att man får arbeta i framkant av sin kompetens. Trycket är inte alltid så högt, men när tempot stiger är det viktigt att vara kompetent och förberedd på allt, säger Victoria Sjöberg, IVA-sjuksköterska vid Lycksele lasarett.

Victoria Sjöberg tog sin sjuksköterskeexamen för sju år sedan. Idag är hon specialistutbildad IVA-sjuksköterska på Lycksele lasarett.

– Jag arbetade tidigare med intensivvård på ett större sjukhus men sökte mig hit för 1,5 år sedan. En stor skillnad är att man blir bredare i sin kompetens och att det inte är lika hög belastning som på ett större sjukhus.

Tobias Bäckström har en lite annorlunda bakgrund. Efter många år som undersköterska på ett demensboende sadlade han om och utbildade sig till röntgensjuksköterska. På Lycksele lasarett har han fått en bra start i yrket.

– Här finns många kunniga kollegor som också är duktiga pedagoger. Det är

ett lite lugnare inlärningstempo här än i en stor verksamhet, ett bra ställe att börja på.

Många möjligheter

Victoria bekräftar att belastningen varierar i jämförelse med ett större sjukhus.

– Fördelen är att du har tid att förkovra dig inom din profession och möjligheterna till utveckling är goda. Jag har under våren gått utbildningar och övat för att kunna jobba pre-hospitalt som IVA-sjuksköterska på helikoptern. Det är något jag uppskattar mycket och som skänker spänning och ger variation i vardagen.

Även Tobias uppskattar utvecklingsmöjligheterna som erbjuds.



Victoria Sjöberg, IVA-sjuksköterska och Tobias Bäckström, röntgensjuksköterska vid Lycksele lasarett.

Foto: Marcus Bäckström

– Trots att jag är så ny fick jag till exempel åka till Linköping och delta på Röntgenveckan för att ta del av de se-

naste rönen inom området. Sjukhuset satsar stort och bilddiagnostiken utvecklas snabbt, vi ska bland annat få nya datortomografer och ett helt nytt skelettlabb i verksamheten. Det händer oerhört mycket vilket skapar en trivsamt, positiv och dynamisk miljö att arbeta inom. Dessutom är Lycksele en trevlig stad att bo i, inte minst om man gillar djur och natur. Här är nära till allt.



Lycksele lasarett är ett akutsjukhus med en viktig geografisk placering centralt i Västerbottens län. Uppagningsområdet med cirka 40 000 invånare är till ytan lika stort som Schweiz.

Lycksele lasarett
Hedlundavägen 11
Tel: 090-785 00 00
www.vll.se

**Västerbottens
läns landsting**

Här uppmuntras sjuksköterskor till akademisk karriär

– Att kombinera kliniskt arbete med forskning gör att jobbet blir väldigt roligt. Det säger Kersti Theander, forskningschef inom Landstinget i Värmland, som har i uppdrag att skapa goda förutsättningar för forskning och evidensbaserad utveckling av vården.

Som sjuksköterska finns det flera olika karriärvägar att välja mellan. Historiskt



Landstinget i Värmland erbjuder hälso- och sjukvård och tandvård av allra högsta kvalitet. Tillsammans med våra patienter stärker vi folkhälsan och utvecklar hälso- och sjukvården så att den kan bidra till en livskvalitet i världsklass för Värmlands befolkning.

Landstinget i Värmland
651 82 Karlstad
www.liv.se
www.liv.se/jobb



sett har specialisering eller chefsspåret varit de mest förekommande. Men vården har också ett stort behov av fler sjuksköterskor som utbildar sig på forskarnivå. Inom Landstinget i Värmland uppmuntras medarbetare att göra akademisk karriär.

Kersti Theander, som själv har en lång bakgrund som sjuksköterska, disputerade för tio år sedan och är numera docent och forskningschef på centrum för klinisk forskning.

– I Landstinget i Värmland har vi relativt goda förutsättningar att erbjuda betalda doktorand- och forskartjänster. Det finns även goda möjligheter till delade tjänster där forskning kan bedrivas parallellt med kliniskt arbete.

Karin Ångeby, barnmorska på kvinnokliniken vid Centralsjukhuset i Karlstad, började sin forskarutbildning 2012.

– Att kunna ha kvar det kliniska engagemanget och samtidigt ägna sig åt



Kersti Theander och Karin Ångeby.

Foto: Erik Nygren

forskningsstudier har varit jättebra, säger Karin, som förutom forskningen och arbetet på kliniken även har ett uppdrag som klinisk adjunkt på barnmorskeutbildningen.

Många möjligheter

Variationen i arbetsuppgifter, ständigt nya utmaningar och stora utvecklingsmöjligheter är, enligt Karin, viktiga anledningar till att hon haft samma arbetsgivare i snart 30 år.

– Jag har inte varit intresserad av ledningsuppdrag men ändå velat vara med och påverka. Då är det akademiska spåret en bra väg. Genom forskningen kan jag vara med och utveckla vård och verksamhet utan att vara chef.

Kersti nickar instämmande.

– Det är inte bara att vi ska utveckla vården, det vi gör måste också bygga på evidens. Genom forskning och dess implementering kan vi hålla en fortsatt hög kvalitet på den vård som landstinget erbjuder.

För framtiden hoppas Kersti på att fler sjuksköterskor upptäcker och anammar forskningen som karriärväg.

– Jag vet av egen erfarenhet att det är lätt att fastna i arbetet med att vårda här och nu. Men för att ge våra patienter den bästa vården idag och framöver behöver forskningen på ett tydligare sätt bli en del av det vardagliga arbetet. Forskande sjuksköterskor är en viktig del av den strävan.

Gör karriär som ledare i Gävleborg

Vill du ha ett jobb där du verkligen blir sedd som sjuksköterska och där det finns många karriärvägar, inte minst som ledare eller chef? Välkommen till slutenvården i Region Gävleborg, där sjuksköterskor är en av de viktigaste resurserna.

– Inom vårt verksamhetsområde Specialmedicin finns ett stort omvårdnadsfokus och sjuksköterskan spelar en central roll i vården. För oss är sjuksköterskans arbetsmiljö och möjligheten till kompetensutveckling ständigt aktuella frågor, säger Cajsa Gunnarsson, som sedan ett år arbetar som vårdenhetschef på infektionsavdelningen på Gävle sjukhus.

Cajsa kom till infektionskliniken direkt efter examen 2009 och har snabbt kunnat avancera och anta nya utmaningar, först som vårdledare och därefter i sin nuvarande befattning.

– Mitt nuvarande uppdrag är oerhört spännande, utmanande och jag trivs väldigt bra, berättar hon. Stödet från en erfaren ledningsgrupp och en närvarande verksamhetschef är faktorer som gjort mig trygg i att våga utveckla mitt eget ledarskap och därigenom verksamheten på infektionsavdelningen.

Hon får medhåll av sin kollega Sofia McGuinness, som är vårdenhetschef på geriatrikavdelningen. Innan hon kom

till Gävle sjukhus arbetade hon flera år inom vården i Stockholm.

– Jag hade hört mycket gott om Gävle sjukhus och mina förväntningar har verkligen infriats. Sjukhuset har en bra storlek, man blir sedd och beslutsvägar är korta. Det underlättar för mig i mitt ledarskap, jag har förtroendet utifrån vad jag och personalen vet fungerar bäst för våra patienter. En framgångsfaktor på geriatriken är att vi arbetar strukturerat med evidensbaserad omvårdnad, och det stärker hela teamet, säger hon. Våra specialistsjuksköterskor inom vård av äldre är experter på att se helheten kring patienten, och gör självständiga bedömningar av den äldres vårdbehov och ordinerar omvårdnadsåtgärder. Det både gynnar patienten och stärker sjuksköterskan som ledare.

Arbetar proaktivt

Båda menar att Region Gävleborg och verksamhetsområde Specialmedicin utmärker sig genom att prioritera frågor som bibehåller kompetens inom slut-



Cajsa Gunnarsson, vårdenhetschef på infektionsavdelningen och Sofia McGuinness, vårdenhetschef på geriatrikavdelningen på Gävle sjukhus.
Foto: Mikael Bergling

envården och att kunna erbjuda sjuksköterskor spännande karriärvägar som ledare och utvecklare av professionen.

– För sjuksköterskor innebär chefsrollen ofta att man får en mestadels administrativ funktion. Vår drivkraft är ett starkt fokus på aktivt ledarskap inom omvårdnad och att stärka sjuksköterskor i den rollen. Vi vill arbeta proaktivt med att investera i sjuksköterskor och bredda deras karriärmöjligheter, säger Sofia.

Cajsa och Sofia framhåller att en viktig del av deras roll som vårdenhetschef är bygga upp en struktur för framtidens ledare och annan kompetens inom slutenvården, så att sjuksköterskor utvecklas och stannar kvar:

– Ambitionen är att tillsammans med medarbetarna utveckla karriärvägar för sjuksköterskorna på våra enheter. Vi behöver ge dem förutsättningar vilket motiverar sjuksköterskorna till egen utveckling inom professionen.

Stor variation i klinisk karriär

Från hjärtavdelning till HIA, vidare till hjärtmottagning och nu KIC. Linda har hunnit pröva många roller under sin tid på Gävle sjukhus.

Region Gävleborg erbjuder inte bara spännande chefskarriär för sjuksköterskor. För dig som vill utveckla och fördjupa ditt kliniska arbete finns en rad varierade och utmanande karriärvägar.

Linda Myrman kom till hjärtavdelningen på Gävle sjukhus direkt efter sin sjuksköterskeexamen 2002. Efter några år började hon på hjärtintensiven, HIA, där hon fick erfarenhet av omvårdnad av svårt sjuka hjärtpatienter. Därifrån gick hon vidare till att ha egen mottagning för patienter med hjärtsvikt, ett självständigt arbete med stort eget ansvar. Förra året fick Linda möjlighet att gå en kurs i kranskärlsröntgen i Göteborg. Nu arbetar hon på KIC, Kardiologiskt interventionscentrum, där hon bland annat assisterar vid kranskärlsröntgen, operationer för ballongvidgning av kranskärl och insättning av pace-



Linda Myrman, sjuksköterska på Kardiologiskt interventionscentrum på Gävle sjukhus.
Foto: Mikael Bergling

maker. Ofta rör det sig om avancerad och livräddande behandling.

– Jag har kunnat skaffa mig en bred och djup erfarenhet av olika typer av hjärtsjukdomar och hjärtpatienter och har fått möjlighet att vidareutbilda mig. Det har verkligen hjälpt mig att utvecklas professionellt, säger Linda.

För Linda har möjligheten att pröva sina vingar i omväxlande roller varit avgörande.

– Jag uppskattar verkligen möjligheterna jag fått till kompetensutveckling, så att jag gör nytta samtidigt som jag utvecklas själv. Här är det väldigt lätt att trivas.



Region Gävleborg erbjuder spännande jobb och många karriärvägar för både allmänsjuksköterskor och specialistsjuksköterskor inom slutenvården. Det finns ett etablerat introduktionsprogram för nya sjuksköterskor, med handledning och dagliga reflektioner. Regionen arbetar proaktivt med att skapa karriärmöjligheter för sjuksköterskor, bland annat som ledare och chef.

www.regiongavleborg.se

 **Region
Gävleborg**

Akutgeriatrik i absoluta framkanten

Tema åldrande på Karolinska universitetssjukhuset i Huddinge ska som ensamutövare i länet bedriva högspecialiserad geriatrisk vård. Som ett led i det skapas nu en geriatrisk akutvårdsavdelning (GAVA). Här kommer de allra sköraste multisjuka patienterna med instabila tillstånd att vårdas i det initiala skedet.

– Vi utvecklar en helt ny geriatrisk vård med mycket hög kompetens. Här finns stora karriärmöjligheter för sjuksköterskor som vill arbeta med geriatrik i den absoluta framkanten.

Det berättar sjuksköterskan Lars Robertsson, vårdenhetschef och omvårdnadsansvarig för Tema åldrande vid Karolinska universitetssjukhuset Huddinge.

GAVA, geriatrisk akutvårdsavdelning, innebär ett helt nytt sätt att arbeta med de allra sjukaste och sköraste äldre patienterna. Till skillnad mot basgeriatriken är GAVA högspecialiserad akutvård av svårt sjuka äldre och det är den första enheten av sitt slag i Stockholms län.

– Dessa mycket allvarligt sjuka och sköra patienterna bör inte vistas onödigt länge på vanliga akutmottagningar. Här på GAVA arbetar vi i multidisciplinära, högkompetenta team där medicinsk vård och omvårdnad tydligt går hand i hand. Det blir en hög vårdnivå, där vi kan tillgodose den här patientgruppens behov på ett mycket bra sätt, säger Lars.

Han får medhåll av geriatrikern Carina Metzner, som är ordförande för Svensk geriatrisk förening och chef för patientflöde multisjuka äldre på Karolinska universitetssjukhuset. Hon framhåller att GAVA blir en integrerad del av hela sjukhuset och att det finns ett stort intresse från andra kliniker.



Lars Robertsson, vårdenhetschef och Carina Metzner, geriatriker.

– Det finns ett stort behov av den här typen av högspecialiserad kompetens inom geriatrik. Vi kan bidra med vår kunskap om åldrande och till att utveckla nya vårdformer för den här växande patientgruppen, säger hon.

Vi utvecklar geriatriken
En viktig aspekt är att det finns ett tydligt uppdrag att driva forskningen framåt för att utveckla nya arbetssätt, vårdprogram och vårdnivåer. Det gäller

både medicinsk och omvårdnadsforskning. Ett fokus är på verksamhetsforskning för att utveckla geriatriken på klinisk nivå.

För sjuksköterskor som är intresserade av att arbeta med geriatrik som ligger i framkant för utvecklingen erbjuder GAVA många spännande karriärmöjligheter, både inom det kliniska arbetet och för den som är intresserad av forskning, framhåller Carina och Lars.

– Det finns en pionjärande här, att skapa något nytt och att utveckla ett riktigt bra omhändertagande av de svårast sjuka patienterna. Vi är spjutspeten för framtidens geriatrik.

i

GAVA är en del av Tema åldrande vid Karolinska universitetssjukhuset Huddinge. Enheten kommer att fokusera på de svårast sjuka geriatriskpatienterna och erbjuda högspecialiserad akutvård och bedriva konsultverksamhet. FoU är också en viktig del av verksamheten. GAVA startar sin verksamhet under första kvartalet 2018 och kommer till en början att ha 12 vårdplatser. Tema åldrande vid Karolinska universitetssjukhuset är en nod för geriatrisk bas- och högspecialiserad vård och FoU i länet.

www.karolinska.se/framtida-karolinska/tema-aldrande

KAROLINSKA
UNIVERSITETSSJUKHUSET

Personalen vinnare när tre kliniker blev en

– Det är enkelt att röra sig mellan våra sjukhus genom vidareutbildning eller utbyten. Jag uppskattar också det tvärprofessionella arbetet mellan alla kring patienten. För all ny teknik och utrustning till trots: inget ersätter det personliga mötet och den kliniska blicken. Det säger akutsjuksköterska Christian Rosvall, vid Lindesbergs lasarett, Region Örebro län.



Intensiv trivsel. Karin Andersson, Christian Rosvall och Erica Nygren jobbar vid Intensivvårdsavdelningen, Region Örebro län.

2016 slogs Intensivvårdsavdelningarna samman till en klinik, AnIVA-kliniken, när Region Örebro län formades. Det betydde bättre samverkan mellan regionens storsjukhus, Universitetssjukhuset Örebro med 500 vårdplatser, och de båda mindre (Lindesberg med 75 vårdplatser och Karlskoga med 130).

Erica Nygren, biträdande avdelningschef på IVA i Karlskoga och tidigare sjuksköterska, utvecklar:

– Målet är ett så likartat arbetssätt som möjligt, oavsett var man jobbar. Det leder till mer kontakt mellan personalen på de tre avdelningarna. Vi har ett pågående arbete som leder till utveckling och samhörighet. Det gör det enkelt att forma sitt yrkesliv och ta olika steg framåt

i karriären. Det, liksom fortbildning, är något arbetsgivaren uppmuntrar.

– I grunden finns samma syn på vården som tidigare, med patienten i centrum, men arbetssättet blir mer avancerat. Att vi är en klinik, med gemensamma resurser och system, bidrar till att vi kan ligga i framkant tekniskt, medicinskt och organisatoriskt.

Nytt hus för specialistsjukvård

Karin Andersson är sjuksköterska på IVA i Örebro sedan 2015. Att hjälpa de som nyligen genomgått större vårdinsatser, från bebisar till äldre, presenterar ständigt nya utmaningar.

– Att vara IVA-sjuksköterska är intressant, utvecklande och brett. Vi får

en helhetsbild av människan och den bästa vård vi kan ge genom våra kontakter med kollegorna, de anhöriga och övriga resurser runt patienten. Vi har en nyckelroll.

Nu byggs ett nytt hus för specialistsjukvård i Örebro samt en ny operationsavdelning i Karlskoga.

– Den som blir kollega med oss har alla möjligheter att hitta en passande tjänst och utvecklas. Regionen har en större stad, Örebro, med ett brett utbud av kultur, nöje och friluftsliv. Med tåget är du i Stockholm på två timmar, säger Karin och Christian avslutar:

– Efter att ha lämnat Stockholm och bott i Lindesberg ett år värdesätter jag en lättillgänglig stad med närhet till na-

i

AnIVA-kliniken Region Örebro län

■ Intensivvård och övervakning av patienten, med högspecialiserad vård koncentrerad till USO, regional samverkan.

■ Multidisciplinärt samarbete mellan olika specialiteter nära patienten.

■ Läkare med specialistutbildning inom anesthesiologi eller intensivvård, Sjuksköterskor med specialistutbildning, Undersköterskor och Fysioterapeut. Sjuksköterskor kan läsa betald specialistutbildning inom intensivvård samt få traineeanställning med lön.

Lindesberg: Gun Petersson, 0581-852 87 eller 019-602 51 28 gun.petersson@regionorebrolan.se

Örebro: Jonas Renner, 019-602 02 60 jonas.renner@regionorebrolan.se

Karlskoga: Carina Brattström, 0586-667 74 carina.brattstrom@regionorebrolan.se

www.regionorebrolan.se

Region Örebro län

turen. Själv paddlar jag gärna eller tar en cykeltur. Sådant är viktigt för livskvaliteten. Jobbet är ju inte allt – oavsett hur stimulerande det är.

LäkarLeasing låter dig bestämma!

En viktig framgångsfaktor för LäkarLeasing, som idag är Sveriges största vårdbemänningsföretag, har varit att de lägger stor vikt vid att lära känna sina konsulter för att kunna skraddarsy sitt erbjudande efter varje konsults behov och önskemål.

Att förbättra villkoren för Sveriges sjukvårdspersonal har varit en av LäkarLeasings främsta ambitioner sedan starten 2005. Deras bemanningsansvariga ägnar mycket tid åt att skaffa sig en djupare förståelse för vad varje sjuksköterska vill få ut av ett samarbete, vilket i sin tur även skapar en mer givande arbetsrelation.

–Det viktiga är att ta hänsyn till de unika önskemålen hos varje person för att hitta rätt uppdrag och ett passande upplägg. Vi vill ge våra medarbetare större kontroll över sin arbetssituation och därför har vi valt att tillämpa flexibla villkor snarare än kollektivavtal, då vi upplevt att det senare kan vara begränsande för konsulten. Många upplever det som en stor trygghet och ger det som anledning till att de arbetar med oss under många år. Det är vi väldigt glada och stolta över, betonar VD Niclas Wählin.

Värdesätter individen

Han får medhåll av bemanningsansvarige David Maiocchi, som förutom flexibiliteten även betonar att företagets lyhördhet har spelat stor roll för dess utveckling.

i

LäkarLeasing startades 2005 för att bemöta det växande behovet av konsultläkare inom den svenska sjukvården. Under 2011 utökades verksamheten till att även innefatta sjuksköterskebemanning. Idag är företaget marknadsledande inom vårdbemanning i Sverige. LäkarLeasing samarbetar med vårdgivare inom både offentlig och privat sektor runt om i hela landet och kan erbjuda alla typer av uppdrag, allt från enstaka pass till helårsuppdrag.

LäkarLeasing Sverige AB
S:t Göransgatan 57, 6tr
112 38 Stockholm
Tel: 08-120 666 50
E-post: kontakt@lakarleasing.se
www.lakarleasing.se

+ **LäkarLeasing**
Bemannar Sjukvården



Galina Volkova, Niclas Wählin, Linda Westerlund och David Maiocchi.
Foto: Johan Marklund

– Vi lyssnar på våra konsulter och värdesätter deras tankar, känslor och åsikter, både positiva och negativa. Många som har lämnat andra bemanningsbolag bakom sig säger att de märker stor skillnad i vårt sätt att kommunicera och att de känner sig som mer än bara en anställd hos oss, vilket brukar vara mycket uppskattat.

Ett bra sätt att utvecklas

Många sjuksköterskekonsulter söker sig till bemanningsbranschen för att kunna utvecklas i sin yrkesroll och LäkarLeasings omfattande verksamhet är ett effektivt sätt att göra just det. Företaget tillhandahåller uppdrag av alla typer i hela Sverige, vilket innebär att många konsulter upptäcker nya intressen och arbetsinriktningar genom att prova varierande uppdrag via LäkarLeasing.

– Vi har ramavtal med de flesta landsting, ett stort nätverk och nära kontakter med vårdgivare inom både offentlig och privat sektor. Det gör att vi alltid ligger steget före i planeringen och anser att allt går att lösa, säger Niclas.

Skraddarsydda avtal

Två av de konsulter som David ansvarar för är Galina Volkova och Linda

Westerlund, som båda har arbetat för LäkarLeasing i snart två år.

– Jag är en flexibel och dynamisk person med mycket energi, så en fast anställning passade inte riktigt mig. När jag kom till LäkarLeasing behövde jag inte kompromissa med någonting utan vi skraddarsyde ett avtal helt efter mina önskemål, berättar Galina, som är full av beröm för sin handläggare.

Hon berättar att hon har utvecklats väldigt mycket sedan hon började arbeta med LäkarLeasing och att hon har kunnat skaffa sig unika erfarenheter som hon förmodligen aldrig hade kunnat få som fast anställd.

– Som konsultsjuksköterska hos LäkarLeasing har jag möjligheten att arbeta i olika regioner och länder på de villkor och tider som passar mig bäst. Exempelvis kunde jag förra året arbeta på ett av Norges största och mest moderna sjukhus där jag fick skaffa mig kunskaper inom oerhört avancerad utrustning och erfara nytänkande arbetssätt.

Bättre arbetsvillkor

För Linda var det i huvudsak arbetsklimatet och de bristande arbetsvillkoren som gjorde att hon sökte sig bort från sin fasta anställning på landstinget och till LäkarLeasing.

– Deras arbetstider och villkor kändes inte rätt för mig utan jag ville ha

chansen att styra mitt arbete och min fritid själv. Självfallet har jag en flexibel inställning även nu, men möjligheten att planera gör stor skillnad. Visst är ersättningen bättre, men det var ändå arbetsvillkoren som fällde avgörandet för mig. Dessutom fick jag väldigt bra kontakt med David och därför kändes det självklart att välja LäkarLeasing, säger hon.

Linda rekommenderar andra sjuksköterskor att våga prova livet som konsultsjuksköterska hos LäkarLeasing.

– Man bör känna sig säker i sin arbetsroll innan man söker sig till vårdbemanningsbranschen, men för mig har

Vill du veta mer om möjligheterna som finns representerade hos LäkarLeasing?

Besök oss på www.lakarleasing.se eller SMS:a SSK till 71120 så kontaktar vi dig!

det blivit en betydligt mer givande arbetssituation än den jag hade innan. Som konsultsjuksköterska hos LäkarLeasing har man helt enkelt möjligheten att ta för sig lite mer av arbetslivet, i synnerhet eftersom man kan samla på sig så bred kompetens. Det är en flexibel men också trygg arbetsform och för mig passar det jättebra, avslutar hon.

Attendo har fokus på individen

– På Attendo handlar det om att stärka individen, en inställning som genomsyrar hela verksamheten och omfattar både medarbetare och patienter, säger Saranda Dautaj, sjuksköterska, som efter sex år inom den offentliga vården började arbeta på Attendos äldreboende i Lund.

Saranda Dautaj arbetade på en medicinklinik i Malmö när hon fick en förfrågan om att vara med och bygga upp Attendos nya korttidsboende för äldre i Lund.

– Jag trivdes bra med mitt jobb men hade länge sökt efter ledaruppdrag utan att för den skull behöva axla en chefsroll. När erbjudandet kom från Attendo passade det mig perfekt. Som sjuksköterska på ett äldreboende fungerar jag som arbetsledare och kan utvecklas i den rollen innan det är dags för nästa steg.

Efter drygt ett år på den nya tjänsten känner Saranda att hon hamnat helt rätt.

– Jag stortrivs på jobbet och inte minst med arbetstiderna. Tidigare var det tre-skift som gällde, inte alltid så lätt när man som jag har småbarn hemma. Numera arbetar jag dagtid måndag



Hahmina Mustafa och Saranda Dautaj, sjuksköterskor hos Attendo.
Foto: Caroline L Jacobsen

till fredag och är ledig alla helger, det är ett enormt lyft både för mig och min familj.

Viktigt nätverk

Hahmina Mustafa nickar igenkännande. Hon tog sin sjuksköterskeexamen för snart ett år sedan och sökte sig aktivt till Attendo och ett äldreboende på Västra Varvgatan i Malmö.

– Jag gjorde mina VFU:er inom Attendo och kände från första början att det här är en verksamhet som mår om både patienter och medarbetare. Det gjorde valet lätt.

Även Hahmina är småbarnsmamma och uppskattar arbetstiderna som gör att hon inte behöver kompromissa mellan jobb och familj.

– En annan stor fördel är de regelbundna nätverksträffarna. Som sjuksköterska på ett äldreboende har du ett stort ansvar och ibland behöver du ett bollplank. Jag har fått oerhört bra stöd av mina chefer och kollegor runt om i organisationen. Det finns alltid någon till hands på telefon eller mail.

På frågan om de kan rekommendera andra sjuksköterskor att börja på Attendo blir svaret ett unisont ja!



Attendo är den ledande privata leverantören av offentligt finansierade omsorgs- och vårdtjänster i Norden. Utöver äldreomsorg erbjuder Attendo omsorg för personer med funktionsnedsättning, individ- och familjeomsorg samt i Finland hälso-, sjuk- och tandvård.

Attendo
Vendevägen 85 B
182 91 Danderyd
Tel: 08-586 252 00
www.attendo.com

Attendo

– Förutom att det är en väldigt utvecklande arbetsmiljö så är nätverket guld värt. Som medarbetare känner man sig sedd och uppskattad, det betyder mycket säger Hahmina.

Saranda påpekar att Attendos sjuksköterskor även har en lön som återspeglar professionens kunskap och ansvar.

– Här finns också stora möjligheter till fortbildning och vidareutveckling. Jag kan varmt rekommendera andra sjuksköterskor att söka sig hit.

Psykiatri med patienten i centrum

Inom Hälso- och sjukvårdsenheten på Mora kommun finns en inriktning mot socialpsykiatri. Brukarna får hjälp och stöd enligt beslut av Sol eller LSS, vilket innebär en möjlighet att bygga långvariga omvårdnadsrelationer. Arbetsmiljön är oerhört omväxlande och lärorik med varierande utmaningar.

Maria Bäckström är specialistsjuksköterska inom psykiatri och har velat arbeta med människor ända sedan hon var liten. Hon specialistutbildade sig för sex år sedan och arbetar idag inom socialpsykiatri i Mora.

– Jag älskar mitt jobb. Det präglas av tvärprofessionella samarbeten med bland annat läkare och arbetsterapeuter samt samordning med andra instanser som till exempel försäkringskassa och kriminalvård. Jag har omvårdnadsansvar för de som bor på våra stödboenden och fungerar ibland också som stöd för personalen på olika boenden i svåra situationer. Man planerar och arbetar utifrån patienten och det är både spännande och utmanande, men inte alltid så lätt. Det gäller att ha tålamod och att



Maria Bäckström, specialistsjuksköterska inom socialpsykiatri.
Foto: Björn Johansson/
Kola Productions

ta sig tid att lyssna, men man får å andra sidan så otroligt mycket tillbaka.

Intensivt arbete

Kollegan och sjuksköterskan Carin Lindeberg tjänstgör framförallt kvällar och nätter inom hela enheten. Genom sitt uppdrag kommer hon ofta i kontakt med psykiatri. Hon blev färdig sjuksköterska 2008 och arbetar i Mora kommun sedan 2012.

– Det är som Maria säger ett väldigt spännande jobb. Man vet aldrig vad som händer under ett arbetspass och vilka olika behov av hjälp som brukarna behöver. Eftersom vi har ett så stort

upptagningsområde behandlar vi alla sorters patienter. Dessutom trivs jag bra med mitt schema med intensiva perioder av arbete och långa ledigheter.

Självständigt och lärorikt

Båda två betonar arbetskamraterna och möjligheten till självständigt arbete som två av de bästa aspekterna med att arbeta i Mora.

– Vi är ett bra gäng med ett lyhört och positivt klimat. Eftersom vi i mångt och mycket är självgående och kan ta egna beslut lär vi oss också väldigt mycket i vårt arbete.

Sjuksköterskornas möjlighet till kompetensutveckling har blivit bättre, både genom intern fortbildning och externa utbildningsformer.



Hälso- och sjukvårdsenheten på socialförvaltningen i Mora består av cirka 40 sjuksköterskor. Verksamheten är fördelad inom särskilt boende, hem-sjukvård och LSS/socialpsykiatri samt kväll/nattjänstgörande sjuksköterskor och en demenssköterska. HS-enheten samverkar även med hemgångsteam och vid introduktion av baspersonal. Sveriges viktigaste jobb finns i Mora kommun. Vi söker dig som vill ha ett meningsfullt arbete – där din insats gör skillnad.

Mora kommun
Kerstin Sandgren
Medicinskt ansvarig sjuksköterska
792 80 Mora
Tel: 0250-264 11

www.mora.se/stod--omsorg



MORA
Socialförvaltningen

Utvecklas och väx på ANOPIVA i Linköping

Sammansvetsade team, väl definierade yrkesroller och högteknologisk vård i den absoluta framkanten. På ANOPIVA på Linköpings universitetssjukhus får du som är sjuksköterska alla chanser att utvecklas professionellt.

–Det finns en väldigt stark lagkänsla, där vi alla arbetar tillsammans mot väldefinierade mål utifrån den egna yrkesrollen. Samtidigt finns en stor frihet att som sjuksköterska utforma sitt arbete, säger anestesisjuksköterskan Andreas Nilsson.

För Andreas, som blev färdig med sin grundexamen 1997, var det just detta som var drivkraften att bli anestesisjuksköterska – att få ett mer avgränsat arbetsområde, med fokus på en patient åt gången, där hans egen roll är tydlig samtidigt som han är en del av ett stötande och kompetent team.

–Det är också enormt varierande. Vi utför ju nästan alla typer av operationer på barn och vuxna, både mindre ingrepp och mycket avancerade operationer. Det gör att arbetsveckan blir väldigt omväxlande, berättar han.

Andreas har hunnit arbeta i 15 år som anestesisjuksköterska på Linköpings universitetssjukhus. För två år sedan disputerade han med en avhandling om patientkontrollerade sederingsmedoder.

–Jag ville utveckla mig professionellt och forskning var ett naturligt val. Tack vare att vi är ett stort universitetssjuk-



Andrea Martinez, operationssjuksköterska och Andreas Nilsson, anestesisjuksköterska på ANOPIVA på Linköpings universitetssjukhus.
Foto: Peter Jigerström

hus finns goda forskningsmöjligheter och jag fick stark stöttning och uppbackning av ledningen och mina närmaste chefer. För läkare finns ju ofta upparbetade spår för att disputerar, men för sjuksköterskor är det inte lika självklart. Därför var det roligt att få uppmuntran och att kunna bana vägen för andra, säger Andreas, som idag är biträdande handledare för bland annat en kollega som är doktorand. Han arbetar även 30 procent som adjungerad lektor på Medicinska fakulteten vid Linköpings universitet.

Chans för grundutbildade

Anestesi, operation och intensivvård är komplexa specialiteter och därför har ANOPIVA sedan flera år ett projekt för grundutbildade sjuksköterskor att arbeta inom den pre- och postoperativa vården. Där får sjuksköterskorna chans att skolas in i verksamheten och möjlighet att gå tillsammans med narkos-, operations- eller IVA-sjuksköterskor för att se vilken del av ANOPIVAS olika områden som intresserar mest. Sedan kan de söka utbildning till specialistsjuk-

sköterska på Medicinska fakulteten vid Linköpings universitet, där kliniken har reserverat ett antal platser för sina projektsjuksköterskor.

–Detta är ett väldigt bra och uppskattat sätt att komma in i yrket. De flesta av våra projektsjuksköterskor väljer att läsa vidare till specialistsjuksköterska efter ett eller två år. Det är verkligen något jag rekommenderar dem som har intresse av anestesi, intensivvård eller operation, säger Andreas.

Robotkirurgi

För den som är intresserad av teknologi och den senaste utvecklingen inom operation, anestesi och intensivvård erbjuder ANOPIVA spännande möjligheter. Operationssjuksköterskan Andrea Martinez är en av en handfull sjuksköterskor i Sverige som har utbildats till Registered Nurse First Assistant (RNFA) inom robotkirurgi. Hon kom till ANOPIVA för tre år sedan efter att ha läst till operationssjuksköterska i Lund.

–Redan under grundutbildningen blev jag fascinerad av högteknologisk vård och när jag kom hit till Linköping

ville jag se vilka möjligheter som fanns att lära mig mer om robotkirurgi. Ledning och chefer stöttade mig och jag fick chans att gå en robotkirurgisk våtlabbsutbildning i Frankrike och därefter en utbildning i Danmark för att få min behörighet som first assistant. Vi är ett fåtal operationssjuksköterskor som är certifierade RNFA i Sverige och därmed pionjärer till subspecialiteten. Om man har ett speciellt intresse så tycker jag verkligen att man får uppbackning av arbetsgivaren, säger Andrea.

Nu arbetar Andrea som first assistant i robotkirurgi inom kolorektala och gynekologiska operationer en till två dagar i veckan, och som ordinarie operationssköterska den övriga tiden.

–Robotkirurgin är enormt rolig och jag har verkligen fått möjlighet att bredda min kompetens och jag hoppas kunna fortbilda mig ännu mer. Men även den ordinarie operationsverksamheten är stimulerande och omväxlande här i Linköping. Det är väldigt brett, och utrustning och kompetensen ligger i framkant. Här kan man verkligen utvecklas professionellt.



ANOPIVA på Universitetssjukhuset i Linköping omfattar anestesi, operation och intensivvård.

På kliniken utförs cirka 15 000 operationer varje år, inom allmän kirurgi, urologi, hand- och plastikkirurgi, ortopedi, ryggkirurgi, gynekologi, neurokirurgi, käkkirurgi samt ögon- och öronkirurgi. Anestesiläkare, operationssjuksköterskor, anestesisjuksköterskor och undersköterskor samarbetar med läkare från de olika opererande klinikerna. Kliniken ger också anestesiservice till andra kliniker och enheter som exempelvis gynonkologiska kliniken, psykiatriska kliniken och röntgenavdelningen.

www.regionostergotland.se

Flexibilitet och kompetens vid Falu lasarett

Faluns avdelningar för operation, anestesi och intensivvård vill ligga i den tekniska och medicinska utvecklingens framkant. För att hålla sig à jour med nya rön satsar avdelningarna kraftigt på kompetensutveckling och kunskapsutbyte mellan avdelningarna.

I Falun har fortbildning varit en ständigt punkt på agendan sedan länge, men förra året togs beslutet att göra en extra kraftsatsning för att sjuksköterskorna även fortsättningsvis skulle kunna hålla sig à jour med utvecklingen. Vid årsskiftet etablerades en utbildningsamordnare på 20%, som vid sidan om sitt ordinarie arbete som sjuksköterska även driver utbildningsfrågor.

– Jag har alltid varit intresserad av pedagogik och utbildning. Alla sjuksköterskor agerar handledare, både till studenter, nyanställda och andra kollegor och det var något jag verkligen trivs med. Därför kändes det här som



Anna Jansson, Andreas Petersson, Zenja Enlund och Anna-Karin Johansson på OP/AN/IVA-kliniken på Falu lasarett.
Foto: Mikael Tengnér/Spegelbild

i

Landstinget Dalarnas uppdrag är att bedriva hälso- och sjukvård, hjälpmedelsverksamhet, tandvård, kulturverksamhet och utbildning. Hälso- och sjukvården i Dalarna är organiserad i fyra divisioner. Operationsverksamhet bedrivs på länets två kirurgiska akutsjukhus i Falun och Mora. OP/AN/IVA-kliniken på Falu lasarett omfattar centraloperation (10 OP-salar), dagkirurgisk operationsavdelning (5 OP-salar), intensivvårdsavdelning (8 vårdplatser), uppvakningsavdelningar, anestesimottagning och sterilteknik. På operationsavdelningarna bedrivs operationer inom kirurgi, ortopedi, gynekologi och obstetrik. Totalt utförs cirka 13 000 operationer per år.

**Vill du bli vår nya medarbetare?
Välkommen hit!**

Falu lasarett
Lasarettsvägen 10
791 82 Falun
Tel: 023-49 00 00
landstinget.dalarna@ltdalarna.se
www.ltdalarna.se



en spännande uppgift, berättar utbildningsamordnaren Zenja Enlund, som har varit färdig sjuksköterska sedan 1996 och verksam i vården sedan 1988.

I OP/AN/IVA-kliniken ingår centraloperation, intensivvårds- och uppvakningsavdelning, anestesimottagning, sterilteknisk avdelning samt dagkirurgisk avdelning, där Zenja vanligtvis arbetar. Avdelningarna har förutom ordinarie inskolning obligatoriska utbildningar inom exempelvis HLR, strålskydd och brand som alla tar del av. Det är Zenjas uppgift att i samverkan med vårdutvecklare samordna dessa utbildningstillfällen.

– Olika sjuksköterskor har naturligtvis olika erfarenheter och därför är det viktigt att vi arbetar utifrån samma referensramar. I mitt uppdrag ingår att vara delaktig i att identifiera vilka utbildningar som faktiskt behövs och sedan se till att genomföra dem, exempelvis under studiedagar eller i samband med arbetsplatsträffar.

Lasarettet ligger i framkant

En av de stora fördelarna med Falu lasarett är dess storlek. Anestesisjuksköterskan Anna Jansson betonar att sjukhuset är lagom stort för att underlätta samverkan mellan avdelningar och nära kontakt mellan kollegor, men ändå stort nog för att ha en omfattande och utmanande verksamhet.

– Vi har hög kompetens och ligger i framkant inom flera områden, bland

annat robotkirurgi, och i nuläget byggs en hybridsal. Kompetensen är hög och sjukhuset satsar kontinuerligt på att förnya och förbättra. Inom anestesi tjänar vi alla vårdlag, vilket ger oss en bred kunskap inom många områden. Det är verkligen roligt att arbeta i en sådan värld och passar de som liksom jag är sugna på att utvecklas, säger hon.

Anna har arbetat som sjuksköterska sedan 1992, men kom till Falun först för tre år sedan. Hon berättar att hon imponerades av det starka fokuset på kompetensutveckling då hon först började arbeta på lasarettet.

– Förutom 7 studietemadagar per år då vi kan bjuda in föreläsare inom olika områden, kan vi också läsa kurser på högskola, göra studier och mycket annat. Flera kollegor kombinerar sitt arbete med högskolestudier.

Uppdaterade rutiner och verktyg

Kollegan och operationssjuksköterskan Anna-Karin Johansson har arbetat i Falun i 27 år. Hon började som undersköterska och har sett hur sjukhuset har förändrats och utvecklats över åren. Även hon framhåller vårdutvecklingarna som en viktig del i utbildning och samordning. Avdelningen har ansvariga inom medicinsk teknik, trauma och patientsäkerhet.

– Vi är en centraloperationsavdelning med tio operationssalar och en hybridsal under uppbyggnad. I och med att vi har så nära samarbete med anestesi

är det av yttersta vikt att alla är uppdaterade kring rutiner och verktyg för att snabbt kunna tillhandahålla adekvat vård. Dessutom har vi sektionskoordinatorer med ansvar för att organisera, planera och leda det dagliga arbetet inom sektionen, för att utveckla rutiner och metoder för bland annat omvårdnadsarbete och dokumentation samt att ta ett övergripande ansvar för utbildning, introduktion och handledning av personal inom sektionen.

Kontinuerligt kunskapsutbyte

Hon understryker dock att det är den starka teamkänslan och den positiva stämningen som gör att hon verkligen trivs i Falun och där får hon medhåll från IVA-sjuksköterskan Andreas Petersson. Andreas bytte bana mitt i karriären och framhåller att lasarettet ända från början uppmuntrade honom till att våga utbilda sig vidare men att han icke desto mindre lär sig mest i sitt vardagliga arbete.

– Den starka samverkan som finns över professionsgränserna medför ett ständigt kunskapsutbyte. Förutom interaktionen med operationsenheten och anestesi samarbetar vi på IVA också med till exempel sjukgymnaster, arbetsterapeuter och logopedier. Det skapar en oerhört intressant arbetssituation där högteknologiska lösningar och omvårdnad samt nära kontakt med anhöriga ligger i fokus. Det är ett arbete som utmanar och utvecklar varje dag, avslutar han.

Lyhört och varierat vid Tema Neuro

Tema Neuro vid Karolinska universitetssjukhuset i Solna samlar ett tiotal patientflöden inom neurosjukvård med framstående forskning och innovation. För närvarande förbereder sig medarbetarna för flytten till Nya Karolinska genom intensiva utbildningar och samverkansprojekt.

Tema Neuro är en nyligen formad enhet som samlar avdelningarna för neurovaskulära sjukdomar, sjukdomar i nervsystem och neurokirurgi under ett och samma paraply. Sammanslagningen har redan medfört flera vinster för sjuksköterskorna på de respektive avdelningarna.

– Våra verksamheter överlappar och vi har många liknande patienter, så ett förstärkt samarbete är väldigt positivt. Vi har dessutom haft förmånen att vara starkt involverade i sammanslagningen och fått ge våra åsikter kring allt från ronder och rapporter till förråd och läkemedelsrum. På så vis kan vi forma innehållet, så att det blir ändamålsenligt och bra för patienterna, berättar Camilla Spicer, sjuksköterska på neurokirurgin.

Stort kunskapsutbyte

Hon får medhåll från Maja Henrikson,



Karin Crantz, Camilla Spicer och Maja Henrikson på Tema Neuro.

sjuksköterska vid avdelningen för sjukdomar i nervsystem. Maja betonar just möjligheten till större kunskapsutbyte som en av de bästa aspekterna med både sammanslagning och flytt.

– Samverkan med de andra avdelningarna inom enheten kommer att utökas, så vi kommer att ha en mycket bred verksamhet. Det ska bli väldigt spännande. Just nu håller vi på att arbeta ihop oss via övningar och utbildningar så att flytten till Nya Karolinska ska gå smidigt. Ingen dag är den andra lik här och vi kommer alla att få många

nya erfarenheter och lära av varandra inom ramarna för Tema Neuro.

Lyhörda dialoger

Karin Crantz är strokeledningssjuksköterska på avdelningen för neurovaskulära sjukdomar och dessutom kvalitetsansvarig för strokevården. Även hon ser mycket fram emot att få vara delaktig i att utforma arbetet på det nya sjukhuset och hon är övertygad om att den redan lyhörda och öppna arbetsmiljön kommer att förbättras ytterligare.



Tema Neuro har idag huvudansvaret för neurologisk sjukvård i Stockholm och är ensamutövare i Sverige av neurokirurgi, ryggmärgsskadevård, endovaskulära behandlingar vid stroke och strålnivkirurgi. Tema Neuro samlar 13 patientflöden inom neurosjukvård med framstående forskning, utbildning och innovation.

Karolinska Universitetssjukhuset Solna
Neurocentrum
171 76 Stockholm

Tel: 08-517 700 00

www.karolinska.se

KAROLINSKA
UNIVERSITETSSJUKHUSET

– Jag har arbetat här i 11 år och trivs oerhört bra med både patientgruppen, mina arbetsuppgifter och mina kollegor. Vi får chansen att ta eget ansvar och vi för en kontinuerlig dialog med ledningen, som uppmuntrar oss i personalen att komma med egna åsikter. Dessutom finns alla möjligheter att vidareutbilda sig, såväl via interna utbildningar som på högskola, så länge man själv visar intresse.

På akuten i Växjö är alla kollegor

Det händer mycket inom svensk akutsjukvård nu. Och akutmottagningen i Växjö ligger långt fram i utvecklingen. Här införs snart ett nytt arbetssätt som ger sjuksköterskorna en ny roll.

– Just nu finns en unik chans att vara med och påbörja nåt nytt, både vad gäller arbetet och kollegialiteten mellan

sjuksköterskor och läkare, säger Erik Falk, akutläkare ST i Växjö.

Han säger ”mina kollegor” när han pratar om och berömmar sjuksköterskorna på akuten. De har länge axlat ett tungt ansvar, idag ännu tyngre än tidigare, när söktrycket ökat och blivit mer komplext, samtidigt som möjligheterna att styra om till annan vård har minskat.

– Den svåraste uppgiften på hela akutmottagningen har ju sjuksköterskan som sitter i triagen och gör de första bedömningarna, säger Erik Falk.

– Därför vill vi starta ett nytt integrerat arbetssätt, som utgår från Linköpingsmodellen och som vi kallar behandlingssjuksköterska.

Utvecklas i sin yrkesroll

Victoria Arvidsson är sjuksköterska på akutmottagningen i Växjö sedan fem år. Hon trivs mycket bra.

– En spännande miljö med många patientmöten, ett omväxlande och oförutsägbart jobb. Och som sjuksköterska har vi ganska stora möjligheter att avgöra hur patienterna får den bästa vården.



Erik Falk och Victoria Arvidsson (mitten) trivs i Växjö.
Foto: Martina Wärenfeldt

Victoria vill fortsätta att utvecklas i sin yrkesroll och i somras blev hon klar med sin vidareutbildning i akutsjukvård. Nu ska hon och de hittills tre andra akutsjuksköterskorna i Växjö vara med och utveckla konceptet behandlingssjuksköterska.

– Tanken är att vi som har läst specialistutbildningen ska få utökat ansvar, till exempel få börja behandla vissa patienter mer omfattande än vi gör idag, säger Victoria Arvidsson.

Exakt hur det ska se ut är inte klart.

– Men det ska bli en mycket tydligare roll och ett kompetensområde som kom-

mer att vara förbehållet de sjuksköterskor som är VUB-ade, säger Erik Falk.

Linköping är föregångare i utvecklingen av akutsjukvården och många har följt efter, helt eller delvis. På en del håll har det havererat.

– Många sjukhus har gått på minor när de trott att akutläkare kan lösa alla problem på akutmottagningen. Så är det ju inte! Hos oss är det i första hand samarbetet med akutsjuksköterskorna som ska driva kvaliteten framåt, säger Erik Falk.

– Och där är vi unika, tror jag; Vi har en kvalitativ dimension som styr oss.

Verksamhetschef:
Carina Pettersson, tel: 0470-58 90 75
carina.pettersson@kronoberg.se

Avdelningschefer:
Clas Hjertqvist, tel: 0470-58 77 86
Magdalena Gustafsson,
tel: 0470-58 73 81

www.regionkronoberg.se

Gröna korset: förbättrar vården och arbetsmiljön

Geriatriskavdelningarna på Kungälv's sjukhus följer sedan en tid både patient-säkerhet och arbetsmiljö med hjälp av Gröna Korset, för att förbättra båda områdena. Från start märkte man ökad delaktighet, uppmärksamhet och öppnare diskussioner.

Gröna Korset är en metod som används i många branscher för att följa upp personsäkerhet. Inom Västra Götalandsregionen har den använts i arbetet med patientsäkerhet. Nu har Kungälv's sjukhus tagit det ett steg längre: Sedan en tid följer de upp arbetsmiljön på samma sätt.

Metoden hade de lärt sig genom studiebesök hos VGR-kollegorna på Södra Älvsborgs sjukhus. Den går ut på att medarbetarna, varje dag, samlas för att summera patientsäkerhetsläget om de uppmärksammat risker eller om det inträffat något konkret.

– Vi tänker att vi – mer systematiskt och varje dag – måste arbeta för att medarbetarna ska ha det bra, precis som vi arbetar med patienternas välmående och säkerhet, säger vårdenhetscheferna Malin Friberg och Åsa Kuivanen.

Hänger ihop

Sedan några månader tillbaka inkluderar deras dagliga möte att de summerar arbetspasset från både patientsäkerhets- och arbetsmiljöperspektiv. För att det ska ge effekt är det viktigt med trygghet, så att medarbetarna vågar säga ifrån när något är fel eller jobbigt.

– Det blir bra diskussioner som oftast glider över i arbetsmiljöfrågor av sig själv. Perspektiven är så nära varandra att det ibland kan vara svårt att avgöra



Efter arbetspasset samlas medarbetarna i fem-tio minuter för genomgång av passet. Från vänster: Åsa Kuivanen, Mia Ström, Camilla Skur, Ingela Hedman och Frida Böhn.
Foto: Thomas Schulz

om det är ett arbetsmiljöproblem eller ett patientsäkerhetsproblem vi har att handskas med. Sedan vi började arbeta så här har de starka sambanden mellan patientsäkerhet och arbetsmiljö blivit mycket tydligare för oss, säger Malin Friberg.

– Patientsäkerhet och arbetsmiljö hänger ihop. Om en dag har varit dålig från ett patientsäkerhetsperspektiv så har den nästan alltid varit dålig från ett arbetsmiljöperspektiv också. Ofta arbetar man med arbetsmiljö och patientsäkerhet i parallella spår med separata handlingsplaner. Om man istället kan kraftsamla resurserna kan man få bättre effekt för såväl medarbetare som

patienter, säger Åsa Meland som är sjukhusets utvecklingschef.

Det handlar om oss

Efter arbetspasset samlas medarbetarna i fem-tio minuter för genomgång av passet. De värderar risker och händelser och färgmarkerar dagens datum i Gröna Korset. En grön dag är problemfri. En gul dag innebär att de har identifierat en risk för vård- eller arbetsskada. Om det inträffat en skada klassas dagen som orange och en allvarlig skada innebär att dagen blir röd. Förbättringsidéer lyfter de till förbättringstavlans. Flera av medarbetarna tycker att det är bra att synliggöra arbetsmiljö- och patientsäkerhetsfrågor.

– Visst var det lite motstånd först, så som det ofta kan vara när man ska börja med något nytt, men även om vi inte har hållit på så länge så tycker jag att arbetssättet känns självklart och vi märker ju att det leder till förbättringar säger Josefine Andersson, sjuksköterska.

– Vi har blivit mer medvetna och uppmärksamma. På mötena tar vi upp både små och stora frågor och hur vi kan lösa problem och undvika dem i framtiden, säger undersköterskan Frida Böhn.

– Man kan göra det här hur svårt eller hur enkelt som helst. Vi har gjort det lätt, börjat småskaligt och lärt oss efter hand. Det tar fem minuter varje dag och det är det värt, säger Ingela Hedman,

specialistsjuksköterska. För att alla ska gå från jobbet med en bra känsla avslutar de med att lyfta fram en bra händelse, som de skriver upp i sin solros.

I höst kommer fler avdelningar på Kungälv's sjukhus att börja arbeta med Gröna Korset för både arbetsmiljö och patientsäkerhet.



Kungälv's sjukhus erbjuder specialistvård och här finns akutmottagning för internmedicin, kirurgi, ortopedi, geriatrik och psykiatri. Vid sjukhuset finns även intensivvård, bild- och funktionsmedicin och laboratoriemedicin. Sjukhuset samverkar med kommuner och primärvård i närområdet med inriktning att ha en gemensam helhetssyn för patientens väg genom vården. Sjukhuset har som mål att ge högsta kvalitet i det medicinska omhändertagandet.

- Områdesansvar för cirka 122 000 invånare
- Cirka 1 600 anställda
- Cirka 200 vårdplatser

Vill du veta mer? Kontakta Maria Berglund för mer information:
Tel: 0303-989 46
E-post: maria.h.berglund@vgregion.se
www.vgregion.se/ks



Josefine Andersson, Frida Böhn och Ingela Hedman tycker att Gröna Korset lett till att de är mer uppmärksamma på risker.
Foto: Thomas Schulz

Satsa på dig själv och må bra på Ofelia Vård

På Ofelia Vård får du inte bara goda arbetsvillkor och en rolig karriär. Här är personalens hälsa och friskvård en grundbult i verksamheten. Oavsett om du är elitidrottare, vardagsmotionär eller kulturintresserad finns aktiviteter för dig.

– Vi vill ge tillbaka till våra konsulter och skapa sammanhållning och trivsel. Fysisk aktivitet är en så viktig del av

i

Ofelia Vård ingår i koncernen Skandinavisk Hälsovård som är en del av Falck Group. Falck är med sina verksamheter ett av de största vårdbemanningsföretagen i Norden. Ofelia Vård hyr ut och rekryterar sjuksköterskor, läkare och annan vårdpersonal till kommuner, landsting och privata vårdgivare. Ofelia Vård är ett auktoriserat bemanningsföretag med medlemskap i Bemanningsföretagen som ingår i Almega. Auktorisationen är en garanti för att vi följer lagar och regler. Vi har kollektivavtal och erbjuder fullt försäkringsskydd och pensionsavtal. I och med det kan våra konsulter alltid känna sig trygga när de arbetar hos oss.

www.ofelia.se

ofelia

välståndet och att kunna erbjuda det till våra medarbetare ger ett stort mervärde, säger Susanna Thulin, som kom till Ofelia Vård som konsultsjuksköterska för ett drygt år sedan och idag arbetar som konsultchef.

Hon får medhåll av Lisbeth Herrmann, specialistsjuksköterska inom akutsjukvård, som precis har börjat på Ofelia Vård som konsult. Lisbeth, som under en längre tid inte har kunnat träna på grund av en knäskada, har nu kommit igång med löpträning som Ofelia Vård arrangerar i samarbete med elitlöpare.

– Det är fantastiskt roligt att få tillgång till så kvalificerad träning och att lära mig hur jag ska förebygga nya skador. Ofelia Vård har en inriktning som verkligen passar mig, säger hon.

Inspirerande

Förutom löpträning arrangerar Ofelia Vård en rad andra friskvårdsaktiviteter, många av dem kopplade till olika lopp och tävlingar där Ofelia Vård har uppdrag som medicinsk konsult. Vasaloppet, Cykelvasan och olika Swimrun-tävlingar är



Susanna Thulin, konsultchef och Lisbeth Herrmann, specialistsjuksköterska inom akutsjukvård hos Ofelia Vård.
Foto: Gonzalo Irigoyen

några exempel, och för den som är intresserad finns också möjlighet att jobba som sjuksköterska vid dessa evenemang. Men det är inte bara fysisk aktivitet som står i fokus för Ofelia Vårds friskvårdssatsningar. Företaget anordnar även föreläsningar, temakvällar, författarträffar och annat.

– Det är väldigt inspirerande att kunna ta del av allt detta och det märks att företaget verkligen bryr sig om sina konsulter. Dessutom lär man känna sina arbetskamrater och det skapar sammanhållning, vilket är extra värdefullt när man arbetar som konsultsjuksköterska, menar Lisbeth.

Som konsultsjuksköterska på Ofelia Vård får du dessutom stora möjligheter att påverka din karriär och välja var och hur du vill jobba. Lisbeth, exempelvis, bor i Stockholm men kommer ursprungligen från Gävle och arbetar nu där varannan vecka.

– Vi har verksamhet i hela landet och har därför stora möjligheter att tillgodose våra konsulter olika önskemål, säger Susanna.

– Tack vare vår bredd och storlek kan vi skraddarsy lösningar så att både medarbetare och kunder blir nöjda.

Lärorikt och utmanande i trygg miljö

Vid Löwetgeriatrikens enheter får sjuksköterskorna ta del av en mängd intressanta utmaningar. Att vårda multisjuka ger en oerhört bred kompetens och en fördjupad erfarenhet i många av vårdens uppgifter, vilket gör Löwetgeriatriken till en lärorik arbetsplats för nyutexaminerade sjuksköterskor.

Löwetgeriatrikens akutgeriatriska avdelning i Upplands Väsby är specialiserad på geriatrisk utredning, behandling, omvårdnad och rehabilitering. Avdelningen befinner sig mitt i en tillväxtfas, där antalet vårdplatser närapå kommer att fördubblas.

– Vi vill att fler sjuksköterskor ska få upp ögonen för geriatrik. Många tänker på det som äldreomsorg när det i själva verket är högspecialiserad vård som utgör en förlängd arm till akutsjukhusen. Alla medicintekniska moment som utförs på sjukhusen finns även här och vi arbetar med modern, högteknologisk utrustning, berättar biträdande enhetschef på avdelning 6, Yvonne Jönsson.

Hinner med patientmötet

Sjuksköterskan Mia Dimberg är en av de nyutexaminerade sjuksköterskor som

Mia Dimberg och Yvonne Jönsson på Löwetgeriatrikens akutgeriatriska avdelning i Upplands Väsby.
Foto: Staffan Larsson



har sökt sig till Löwetgeriatriken. Hon betonar just möjligheten att få inblick i många sjukdomstillstånd som en stor anledning till att hon valde geriatrik.

– Jag ville bli utmanad och få bred kompetens. Då man arbetar inom geriatrik är tempot inte lika intensivt och det har känts skönt för mig som nyanställd. Här hinner vi verkligen med mötet med patienten och får dessutom chansen att arbeta nära andra professioner, såsom fysioterapeuter och arbetsterapeuter. Dessutom fick jag en gedigen introduk-

tion till arbetet och har blivit del av ett väldigt positivt team där alla hjälper till.

Enorma utvecklingsmöjligheter

På Löwetgeriatriken arbetar man aldrig ensam utan det finns alltid en trygghet i gruppen och andra professioner. Enheten erbjuder mycket goda förmåner och därutöver kortare arbetstid än inom landstinget.

– Det finns enorma möjligheter att vidareutbilda sig och specialisera sig hos oss. Hösten är fullspäckad med utbild-

i

Praktikertjänst N.Ä.R.A. AB är ett helägt dotterbolag i Praktikertjänst AB, som är Sveriges äldsta vårdföretag inom privat entreprenörsdriven hälso- och sjukvård. Bolaget bedriver geriatrisk vård vid Handengeriatriken och Löwetgeriatriken, samt har ASIH-verksamheter i södra, västra och norra delen av Stockholms län.

Löwetgeriatriken
Löwenströmska sjukhuset
194 89 Upplands Väsby
Tel. vxl: 08-599 093 00
E-post: yvonne.jonsson.1@ptj.se
www.praktikertjanstnara.se

P Praktikertjänst N.Ä.R.A.

NÄRSJUKVÅRD • ÄLDRESJUKVÅRD
REHABILITERING • ASIH



ningstillfällen och vi ser till att ligga i teknikens framkant. Just nu etablerar vi exempelvis STELPA (Smart TEknik Lyfter PatientArbetet), där vi använder iPads för att få mer tid för patientarbete och bättre inkludera patient och närstående i vårdflödet. Det är en spännande utveckling som är rolig att vara en del av, avslutar Yvonne och Mia.

"Vore kul med nya kollegor i både ambulansen och löparspåret"

Att Premedic hittar lösningar som matchar de anställdas behov har gjort dem till en populär arbetsgivare inom svensk ambulanssjukvård. Nu kan fler få möjlighet att bli en del av deras jobbteam.

Ambulanssjuksköterskan Martina Bäck tycker om att gå till jobbet, och den arbetsglädjen delar hon med sina kollegor. Att ledningen lyssnar på sina anställda och tar tillvara på deras idéer bidrar till trivseln på arbetsplatsen. En fördel hos Premedic är även deras flexibilitet när det gäller önskemål om schemaändringar.

– Jag har fyraåriga tvillingpojkar och det kan med kort varsel dyka upp saker som gör att jag måste vara hemma med dem istället för att gå på ett av mina skift. Det är så skönt att veta att det aldrig är några problem. En närvarande ledning som lyssnar gör att man som anställd känner sig värdefull, säger Martina Bäck.

Charlie Petersson är driftchef på Premedic i Östergötland. Precis som resten av företagsledningen är han sjuksköterska



Charlie Petersson och Martina Bäck hos Premedic.

Foto: Play Reklam

i grunden och vid vakanser kan han och de andra cheferna lämna kontoret och hoppa in i den operativa verksamheten.

– Det ger oss en bra inblick i personalens dagliga arbete och gör att vi kan föra en närmare dialog med både anställda och de uppdragsgivare som gett oss förtroende att bedriva prehospital vård, säger Charlie Petersson.

Utökar sina uppdrag

Premedics goda rykte har bidragit till att fler avtal tecknats. Från att ha bedrivit ambulanssjukvård endast i Östergötland

har man sedan september i år utökat med att bedriva verksamhet även i Västerbotten. Med start 1 februari 2018 kommer Premedic dessutom att verka i östra Skåne och i Västernorrland, med stationer i Ånge, Stöde och Bredbyn.

Nu välkomnar man nya talanger, och den som gillar att motionera har hittat rätt arbetsgivare. Premedic uppmanar till fysisk aktivitet, bland annat genom att bekosta deltagaravgiften till olika idrottsevenemang.

– Vi var runt tjugo kollegor som i olika takt sprang ett lopp nyligen. Det



Premedic bedriver på uppdrag av region och landsting ambulansverksamhet i Sverige. Bolaget bedriver idag ambulansverksamhet i Östergötland och Västerbotten, med en personalstyrka på drygt 30 stycken ambulanssjukvårdare och 80 sjuksköterskor, varav runt 45 stycken är specialistutbildade.

Adress:

Box 1080
581 10 Linköping

Kontaktperson:

Charlie Petersson, driftchef
Tel: 076-861 69 00

E-post: charlie.petersson@premedic.se

www.premedic.se



vore kul med nya kollegor som vill göra oss sällskap i både ambulansen och löparspåret, säger Martina Bäck.

– Men självklart är även den som inte gillar att springa lopp välkomna till oss på Premedic, tillägger Charlie.

Lite personligare hos Anycare

Anycare är ett Västerås-baserat bemanningsföretag med verksamhet i Sverige från norr till söder med fokus på Mälardalen, som utmärker sig genom att erbjuda en personligare och mer flexibel arbetssituation för sina sjuksköterskekonsulter.

För systrarna Alexandra och Angelica Hast låg yrket som sjuksköterska inled-



Anycare AB inriktar sig på uthyrning av leg. sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor till offentlig sektor och privata vårdgivare. Förutom yrkes- och ansvarsförsäkringar har våra konsulter även tjänstepension och ersättning vid sjukdom. Hos oss lönar det sig att vara lojal och ta hand om sin egen hälsa, därför erbjuder vi förmånlig lojalitetsbonus och friskvårdsbidrag till kontinuerligt arbetande konsulter.

Anycare AB
Tel: 0705-67 56 48
E-post: info@anycare.se
www.anycare.se



ningsvis inte högst på listan, men redan efter ett år inom arbetslivet insåg de att det var människor de ville arbeta med då de kände en önskan efter att få hjälpa andra.

– Jag var inställd på att arbeta med människor och känna att jag gjorde skillnad i mitt yrke och därför kändes sjuksköterska som ett självklart val. Det är dock först efter att jag tagit steget till att bli sjuksköterskekonsult hos Anycare som jag på allvar känner att jag utvecklas och har en arbetssituation och arbetstider som jag verkligen trivs med, berättar Alexandra.

Mån om sina anställda

Båda arbetade tidigare inom landstinget och hann med flera olika ansvarsområden, men kände i slutänden att de inte fick respons på sitt hårda arbete.

– Jag har ett stort engagemang när det kommer till utveckling och förbättring av arbetsplatsen, men jag upplevde inte att mitt engagemang togs tillvara. Ett hårt arbete ges inte gehör eller avspeglas i lönen. Det var en av flera anledningar till att jag sökte mig till



Systrarna Angelica och Alexandra Hast ser bara fördelar med att arbeta hos Anycare.

Foto: Per Groth

Anycare – här är man verkligen mån om sina anställda, får snabb återkoppling och kontinuerlig uppföljning av chefen. Jag fick ett gott intryck redan från början, säger Angelica.

Bara fördelar hos Anycare

Båda är överens om att den bättre ersättningen är en positiv aspekt med att arbeta som bemanningssjuksköterska, men möjligheten att styra sina arbetstimmar genom önskeschema, att få prova olika roller och enheter samt att kunna utbilda sig vid sidan om arbetet har också varit avgörande.

– Idag är vi båda operationssjuksköterskor, men eftersom vi är nöjda med ett fritt arbetsupplägg och högre lön som konsulter så har vi valt att inte ta fast anställning inom vår nya specialistutbildning. På Anycare är vi en sammanstyvt grupp trots att vi inte arbetar på samma arbetsplats. Vi blir regelbundet bjudna på afterwork vilket gör att vi kan känna oss uppskattade och får möjlighet till att ha roligt även utanför arbetstid. Frågan för oss är varför vi alls skulle gå tillbaka till fast anställning – som vi ser det finns det bara fördelar med att arbeta hos Anycare, avslutar de.

Kliniskt utvecklingsår ger sjuksköterskor trygg start i yrket

– Introduktionsåret har gett mig bredare kunskap och gjort mig till en tryggare och säkrare sjuksköterska. Det säger Fanny Hallberg som efter sin examen började arbeta på Lasarettet i Enköping där alla nya sjuksköterskor går ett obligatoriskt kliniskt utvecklingsår.

Sedan två år tillbaka går alla nyexaminerade sjuksköterskor som anställs vid lasarettet i Enköping ett kliniskt utvecklingsår. Under en femtedel av sin arbetstid får de ta del av föreläsningar och övningar i praktiska moment för att fördjupa sina kunskaper och få en lugnare start i yrket.

– Under sjuksköterskeutbildningen lärde jag mig i teorin vad som händer vid olika sjukdomstillstånd och hur en akut situation kan se ut. Utbildningsåret var mer praktiskt inriktat och gjorde att glappet mellan att komma som ny från skolan till att börja jobba inte blev så stort. Det gjorde också att jag blev tryggare i min nya yrkesroll, säger Fanny Hallberg, som avslutade utbildningsåret i våras.

Jennie Viking nickar instämmande. Hon tog sin sjuksköterskeexamen i januari i år och började sedan arbeta på kirurgavdelningen vid lasarettet i Enköping.

– Två dagar varannan vecka tillbringar jag på Akademiska sjukhuset i Uppsala och deras kliniska träningscentrum. Där får jag träna praktiska mo-

ment på dockor, lära mig hantera olika material och utföra diverse moment som ingår i en sjuksköterskas vardag. Det är värt otroligt mycket att få sätta alla teoretiska kunskaper i ett praktiskt sammanhang och utan stress.

En stor fördel är också, enligt Jennie, möjligheten att få träffa nya sjuksköterskor från andra avdelningar.

– Tack vare utbildningsåret får jag ett värdefullt nätverk bestående av andra nyutexaminerade sjuksköterskor.

Trivs på jobbet

Både Jennie och Fanny stortrivs på sina nya jobb.

– Lasarettet i Enköping är lagom stort, en mysig arbetsplats där alla hålls och känner varandra. Ett utmärkt ställe att börja på, konstaterar Fanny.

En som också trivs med sitt arbete på lasarettet är Karl Eklund. Han blev färdig sjuksköterska 2010 och har under de senaste fyra åren arbetat med palliativ hemsjukvård.

– Jag sökte mig hit eftersom Enköping ligger långt framme inom området. Det är väldigt kul att träffa patienterna i deras hemmiljö inte minst för att det blir vård på lite andra villkor än på en geriatrisk avdelning. Att jag kommer till patienten och inte tvärtom skapar en annan relation och kanske också en mer jämlik vård.

LAH

Karl arbetar på enheten lasarettensluten hemsjukvård, LAH, som har i uppdrag att utföra specialiserad vård i patientens hem. Verksamheten består av en specialiserad hemsjukvårdsdel och en palliativ slutenvårdsenhet som har ett integrerat arbetssätt där sjuksköterskan ska kunna följa sin patient oavsett vårdform. Förutom palliativ vård omfattar verksamheten även hjärtsvikts- och medicinpatienter.

– Jag är inriktad på de palliativa patienterna, där det huvudsakligen handlar om symtomlindring av smärta eller oro.

Karl får ofta frågan om det inte är tungt att arbeta med patienter i livets slutskede, om det inte är tungt att hela tiden mista sina patienter?

– Den psykiskt påfrestande situationen vägs upp av den tillfredsställelse jag får av att kunna hjälpa svårt sjuka patienter i deras hem under deras sista dagar i livet. Jag känner att jag gör nytta.

Att arbeta med specialiserad sjukvård i hemmet innebär många resor. Upptagningsområdet omfattar cirka 2 000 kvadratkilometer och för Karl och hans kollegor blir det en hel del tid i bilen.

– Jag trivs med variationen i mitt jobb, att få träffa patienter och deras närstående, se nya platser och omgivningar. I mitt jobb är ingen dag den andra lik, vilket kan låta som en klyscha, men för mig har det aldrig känts tråkigt att gå till jobbet på morgonen, tvärtom. Efter fyra år inom LAH vet jag att varje ny dag också för med sig oväntade händelser, nya möjligheter och nyttiga erfarenheter.

i

Lasarettet i Enköping

– Stor omtanke i litet format

Lasarettet i Enköping är ett länsdels- och akutsjukhus inom Region Uppsala. Vi har cirka 540 medarbetare och har goda kommunikationer till Stockholm, Uppsala och Västerås. Vi arbetar för mångfald och jämställdhet och hela sjukhuset är HBTQ-certifierat. Vi är ett hälsofrämjande sjukhus och arbetar aktivt med att ständigt utveckla oss. Verksamheten drivs i nära samarbete med Akademiska sjukhuset, Primärvården samt Håbo och Enköpings kommuner. Inom lasarettet finns gynekologi, kirurgi, urologi, ortopedi, röntgen, internmedicin, intensivvård, sjukhusansluten hemsjukvård samt en akutmottagning som är öppen dygnet runt. Lasarettet ger även klinisk utbildning för blivande läkare, sjuksköterskor och annan sjukvårdspersonal.

Vill du veta mer om oss och våra lediga tjänster:

Ring våra HR-konsulter
Karin Lind, 0171-41 80 58 eller
Johanna Toll, 0171-41 80 14

www.regionuppsala.se/lasarettetenkoping

 Lasarettet i Enköping

Sjuksköterskorna Fanny Hallberg, Karl Eklund och Jennie Viking trivs med sitt arbete på lasarettet i Enköping.
Foto: Dan Pettersson / DPBild



Välkommen att skapa Sveriges friskaste län tillsammans med oss

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. 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 Landstinget Sörmland

Vill du veta mer?

Välkommen att kontakta oss redan idag.

Anna Fagerlund – enhetschef 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