

Framtidens Karriär Sjuksköterska



Få kan arbeta i enlighet med omvårdnadsprinciperna

4 Endast 8 procent kan arbeta fullt ut i enlighet med omvårdnadsprinciperna och den etiska koden för sjuksköterskor. – Det här är förödande för den goda och säkra vården, säger Vårdförbundets ordförande Sineva Ribeiro.

Inkludera chefssjuksköterskor på alla ledningsnivåer

5 90 procent anser att det bör finnas en chefssjuksköterska i ledningsgruppen på varje sjukhus. Susanne Gustavsson, chefssjuksköterska på Skaraborgs sjukhus anser att omvårdnadsperspektivet måste inkluderas i ledningen.

Bristen på vårdplatser får allvarliga konsekvenser

10 Det råder inte brist på vårdplatser, utan brist på sjuksköterskor. Antalet vårdplatser kan ökas med bra arbetsförhållanden, kompetensutveckling och bra löner. Dagens situation får mycket allvarliga konsekvenser för patienterna.

SVENSK SJUKVÅRD BEHÖVER OMVÅRDNAD

BLI EN DEL AV VÅRDENS VIKTIGASTE FRÅGA!

Som sjuksköterska vet du vad god omvårdnad innebär och betyder. Det är vårt ansvarsområde och vår utgångspunkt.

Tyvärr saknar många av vårdens beslutsfattare den kunskapen. Och eftersom de inte vet vad omvårdnad är, känner de heller inte till vilken funktion vi sjuksköterskor fyller.

Bristen på kunskap resulterar i fler vård dagar, högre kostnader och sämre patientsäkerhet. Det vill vi råda bot på.

Inför, under och efter valet 2018 ska vi påverka vårdens makthavare att ta bättre beslut. Beslut som grundar sig på rätt kunskap.

I tidningar och på nätet, i seminarier och debatter, via politikerträffar och personliga möten runt om i landet kommer vi att lyfta vårdens viktigaste fråga. Och vi vill att du är med!

På omvardnad.se kan du redan nu ta del av våra krav och förslag. Inom kort fyller vi på med material som du kan dela vidare.



En kommunikationsinsats på initiativ av Svensk sjuksköterskeförening för att lyfta omvårdnadens betydelse för kvalitet och patientsäkerhet i svensk hälso- och sjukvård.

Patienten först – tillsammans skapar vi den bästa vården

VÄLKOMMEN SOM SJUKSKÖTERSKA TILL FUNKTION AKUT HUDDINGE

Inom Funktion Akut vårdar vi patienter med akuta tillstånd från alla olika specialiteter.

För att kunna ge våra patienter en vård med hög kvalitet så behöver du som sjuksköterska ha rätt förutsättningar för att få ihop livspusslet och känna dig trygg i din yrkesroll. Därför erbjuder vi:

- Olika arbetstidsmodeller som t.ex. möjlighet att arbeta reducerad arbetstid (32:20) med heltidslön.
- En möjlighet att påverka din personliga utveckling genom tydliga karriärvägar. T.ex. tjänstestruktur för Omvårdnadsspecialist och Biträdande universitetssjuksköterska och möjlighet till specialistutbildning inom akutsjukvård.
- För din personliga kompetensutveckling har du möjlighet till rotationstjänst, det vill säga arbeta några veckor i taget inom våra olika enheter.

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 på våra akutvårdsavdelningar: 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 är vi arbetsplatsen för dig!

För närmare information kontakta:

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

Akutmottagningen & AKVA: Omvårdnadschef Emil Andersson, tel: 08-585 804 08, emil.j.andersson@sll.se

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

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

Annonserna finns på: www.jobb.sll.se

Välkommen med din ansökan!



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





Etiska koden och omvårdnadsprinciperna för sjuksköterskor

8 procent av sjuksköterskorna kan arbeta fullt ut i enlighet med omvårdnadsprinciperna och den etiska koden för sjuksköterskor. 31 procent anser att de inte kan följa riktlinjerna så mycket eller inte alls. Konsekvenserna är, enligt Sineva Ribeiro, att fler patienter inte upplever sig få det bemötande de förtjänar. Och orsakerna: stress och hög arbetsbelastning.

90 procent av sjuksköterskorna anser att det bör finnas en chefssjuksköterska i ledningsgruppen på varje sjukhus. Omvårdnadsperspektivet måste inkluderas när sjukhusledningen fattar avgörande beslut.

Brist på vårdplatser har länge varit omdiskuterat. Sjuksköterskor menar att det inte råder brist på vårdplatser, utan brist på sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor, vilket socialminister Annika Strandhäll håller med om. Antalet vårdplatser kan med andra ord ökas med bra arbetsförhållanden, kompetensutveckling och bra löner. Dagens

situation får mycket allvarliga konsekvenser för patienterna.

Att hälso- och sjukvården måste bli mer attraktiv som arbetsgivare är av största vikt, för att attrahera och behålla kvalificerad personal. Enligt sjuksköterskorna är bra lön, bra ledarskap, bra arbetstider, möjlighet till kompetensutveckling och en god arbetsmiljö de viktigaste faktorerna för en attraktiv arbetsgivare.

Det finns många problem inom hälso- och sjukvården, men det finns också många möjligheter, och en majoritet av sjuksköterskorna ser positivt på sitt yrke.

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 Få kan arbeta i enlighet med omvårdnadsprinciperna
- 5 Inkludera chefssjuksköterskor på alla ledningsnivåer
- 6 Brist på kompetens ökar risken för vårdskador
- 8 Omvårdnadens roll i sjukvården behöver stärkas
- 9 Mångfald av karriärmöjligheter inom psykiatri
- 10 Bristen på vårdplatser får allvarliga konsekvenser
- 12-13 Bra lön och ledarskap gör arbetsgivaren attraktiv
- 14 Annika Strandhäll om vårdplatsbristens konsekvenser
- 15 Intern bemanningsverksamhet – trygghet för beställare
- 16 Mest positivt intryck av Universitetssjukhuset i Linköping
- 17 Följ ramavtal vid bemanningsuppdrag
- 17 Rekommenderade bemanningsföretag
- 18 Nolltolerans mot sexuella trakasserier
- 19 Omväxlande som distriktssköterska i fjällmiljö
- 19 Smärtlindring centralt för fullgod rehabilitering
- 20-21 E-hälsotjänster förenklar det dagliga arbetet
- 22 10-35 anställda för första linjens chef

Presenterade företag och organisationer

- | | |
|---|--|
| 23 NU-sjukvården | 37 Kirurgi-, kvinno- och barncentrum, Kronoberg |
| 23 Funktion Akut, Karolinska Solna | 38 Hallands sjukhus |
| 24 Danderyds opererande kliniker | 39 Tema Neuro, Karolinska |
| 25 Funktion Akut, Karolinska Huddinge | 39 Agila |
| 26 Tema Cancer, Karolinska | 40 Medicincentrum, Norrlands universitetssjukhus |
| 27 Landstinget Sörmland | 41 Operation, Sunderby sjukhus, Norrbotten |
| 28 Dedicare Nurse | 41 Ofelia Vård |
| 29 Sjukvårdens larmcentral VGR | 42 Rättspsykiatriskt centrum, Skåne |
| 30 Region Gävleborg | 42 Te Crea Care |
| 31 Psykiatri, Region Västernorrland | 43 Psykiatri växer i Dalarna |
| 32 Ortoped- och ryggkliniken, Linköping | 44 Medicinkliniken, Södra Älvsborgs sjukhus |
| 33 LäkarLeasing | 44 Addus Care |
| 34 Medicinkliniken, Vrinnevisjukhuset | 45 Anestesi kliniken, Blekingesjukhuset |
| 35 Kardiologiska kliniken i Linköping | 45 Centric Care |
| 36 Resursteamet, Skånes universitetssjukhus | 46 SOS Alarm |
| 37 Region Kronoberg | 47 Hälsoamma matvanor, Livsmedelsverket |
| | 47 Anycare |

Framtidens Karriär – Sjuksköterska

är producerad av NextMedia.

nextmedia

Tidningen finns även på:
www.sjukskoterskekarriar.se

SKRIBENTER Sandra Ahlqvist, Anette Bodinger, Carin Brink, Håkan Edvardsson, Mats Fahlgren, Cristina Leifland, Eva Nordin, Marianne Sjöberg, Annika Wihlborg

FOTOGRAFER Ramona Bach, Patrik Bergenstam, EdelPhoto, Ulf Ekström, Lasse Hejdenberg, Thomas Henriksson, Gonzalo Irigoyen, Caroline Jacobsen, Lars Jansson, Peter Jigerström, Sebastian LaMotte, Magnus Lejhall, Linus Lindgren, Patrik Lindqvist, Patrik Lindström, Jan Nordén, Pia Nordlander, Pär Olert, Pierre Pocs, Tobias Rygert, Andreas Svensson, Pernilla Wahlman, Martina Wärenfeldt, Viveka Österman

OMSLAGSFOTO Gonzalo Irigoyen, Tobias Rygert

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

Vi söker sjuksköterskor

Börja din karriär hos oss!

Vi söker dig som har erfarenhet, specialistutbildning eller är nyutexaminerad till våra sjukhus och vårdcentraler. Kontakta Catrin Dagander, Rekryteringsspecialist, 072-143 14 12, catrineleonora.dagander@dll.se Sofia Andersson, HR-chef Karsudden, 0150-560 40, sofia.a.andersson@dll.se

Välkommen att utveckla och utvecklas hos en av Sörmlands största arbetsgivare. Tillsammans skapar vi Sveriges friskaste län.

Vi gör aktiva val vid exponering och rekryteringsstöd och undanber oss därför direktkontakt av bemannings- och rekryteringsföretag.



Kom
och jobba
hos oss



LANDSTINGET
SÖRMLAND

Läs mer på www.landstingetsormland.se/jobbahososs. Följ oss gärna på Facebook www.facebook.com/ltsormlandjobbahososs

Få kan arbeta i enlighet med omvårdnadsprinciperna

Endast 8 procent av sjuksköterskorna kan arbeta fullt ut i enlighet med omvårdnadsprinciperna och den etiska koden för sjuksköterskor. Omvårdnadsprinciperna och etik fyller en viktig funktion för att sjuksköterskor ska trivas med sitt arbete och stanna kvar i yrket.

OMVÅRDNAD OCH ETIK

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Undersökningsresultatet är bedrövligt, inte bara att endast 8 procent kan arbeta fullt ut i enlighet med omvårdnadsprinciperna och den etiska koden utan också att 31 procent anger att de inte kan följa riktlinjerna så mycket eller inte alls. Det här är förödande för den goda och säkra vården. Sjuksköterskeyrket är nära förknippat med just etik. Att inte få utöva den i tillräcklig utsträckning leder till sjukskrivningar, hög personalomsättning och att allt fler sjuksköterskor överväger att lämna yrket, säger Vårdförbundets ordförande Sineva Ribeiro.

Etik strategisk kärnfråga

Andra konsekvenser av att så få sjuksköterskor kan arbeta i enlighet med etiska riktlinjer och omvårdnadsprinciperna är, enligt Sineva Ribeiro, att

DET ÄR HÖG tid att samtliga sjukhus inkluderar omvårdnadsexpertis i sina ledningsgrupper

fler patienter inte upplever sig få det bemötande de förtjänar. Det beror i sin tur på sjuksköterskornas stress och höga arbetsbelastning. Sineva Ribeiro är övertygad om att etik kommer att

utvecklas till en av sjukvårdens framtida strategiskt viktiga kärnfrågor, inte minst eftersom sjuksköterskor så gott som dagligen ställs inför etiska dilemma i sin yrkesutövning.

– De viktigaste åtgärderna för att vända statistiken är att öka sjuksköterskebemanningen där det behövs, en god arbetsmiljö, rimliga arbetstider och tillgång till kompetensutveckling. Det är också viktigt att arbetsgivare skapar förutsättningar och utrymme för en etisk dialog på arbetsplatsen, både sjuksköterskor emellan och över professionsgränserna. Tid för möten kollegor emellan ger även utrym-

me för etisk reflektion, säger Sineva Ribeiro.

Chefssjuksköterskor självklara

9 av 10 sjuksköterskor anser att det bör finnas en motsvarighet till chefsläkare i form av en chefssjuksköterska i ledningsgruppen på varje sjukhus.

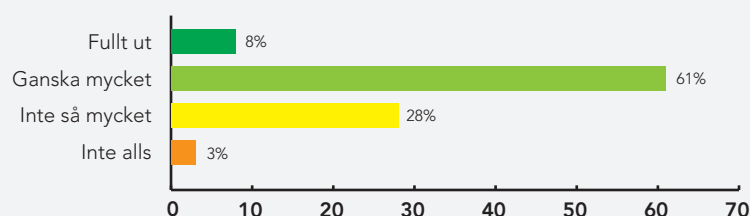
– Chefssjuksköterskor i ledningsgruppen var vanligt när jag inledde min karriär på åttiotalet. Sedan dess har chefssjuksköterskornas representation i sjukhusledningarna successivt avtagit. De har rationaliserats bort när det medicinska paradigmet fick större betydelse än omvårdnadskompetensen, säger Sineva Ribeiro.

Hon hänvisar till statistik från WHO, som säger att omvårdnad står för 90 procent av all sjukvård som ges i Sverige och övriga världen. Det är ett starkt argument för omvårdnadsspektivets betydelse på högsta ledningsnivå.

– Om vi ska utveckla den jämlika och personcentrerade vården krävs representation från chefssjuksköterskor i sjukhusens ledning. Det är hög tid att samtliga sjukhus inkluderar omvårdnadsexpertis i sina ledningsgrupper, det är dags att ta igen de förlorade åren då det saknats chefssjuksköterskor i ledningen på många sjukhus, säger Sineva Ribeiro.

KAN DU ARBETA I ENLIGHET MED OMVÅRDNADSPRINCIPERNA?

I vilken utsträckning kan du som sjuksköterska arbeta i enlighet med omvårdnadsprinciperna och den etiska koden för sjuksköterskor?



BÖR DET FINNAS EN CHEFSSJUKSKÖTERSKA I LEDNINGSGRUPPEN?

Bör det finnas en motsvarighet till chefsläkare i form av en chefssjuksköterska i ledningsgruppen på varje sjukhus?



Inkludera chefssjuksköterskor på alla ledningsnivåer

90 procent av sjuksköterskorna anser att det bör finnas en chefssjuksköterska i ledningsgruppen på varje sjukhus.

– Det är viktigt att omvårdnadsperspektivet inkluderas när sjukhusledningen fattar avgörande beslut, säger Susanne Gustavsson, chefssjuksköterska på Skaraborgs sjukhus.

CHEFSSJUKSKÖTERSKOR I LEDNINGEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Med tanke på vilken central funktion omvårdnaden fyller i sjukhusvården och att merparten av medarbetarna på ett sjukhus ägnar sig åt omvårdnad så är det inte förvånande att 90 procent av sjuksköterskorna anser att det bör finnas en chefssjuksköterska i sjukhusens ledningsgrupper, säger Susanne Gustavsson, chefssjuksköterska på Skaraborgs Sjukhus. I april 2018 byter hon tjänst till kvalitetschef på samma sjukhus.

SJUKHUS SOM HAR omvårdnadskompetens på samtliga nivåer i organisationen har lättare att rekrytera och behålla sina sjuksköterskor

Susanne Gustavsson, som även är utbildad barnmorska och har disputerat på patientinvolvering i utvecklingsarbete, har varit chefssjuksköterska sedan 2011, med omvårdnadsfrågor och patientsäkerhetsfrågor som sitt primära fokus.

– Det är viktigt att omvårdnadsperspektivet inkluderas när sjukhus-

ledningen fattar avgörande beslut. Chefssjuksköterskans omvårdnadskompetens är ett betydelsefullt komplement till det medicinska perspektivet, säger Susanne Gustavsson.

Utvecklingen håller på att vända

– Även om det i dagsläget saknas chefssjuksköterskor i ledningssammanhang på många sjukhus så upplever jag att utvecklingen håller på att vända. En faktor som kan ha bidragit till att fler sjukhusledningar ser värdet i att inkludera en chefssjuksköterska är de studier som genomförts inom ramen för Magnetmodellen. De visar att sjukhus som har omvårdnadskompetens på samtliga nivåer i organisationen har lättare att rekrytera och behålla sina sjuksköterskor. Många av de vanligaste vårdskadorna återfinns inom omvårdnadsområdet, exempelvis fallskador, trycksår och undernäring, säger Susanne Gustavsson.

Jämlik med chefläkarrollen

Hon rekommenderar fler sjukhus att inkludera chefssjuksköterskor i ledningssammanhang på alla nivåer. Susanne Gustavsson anser att chefssjuksköterskan även fyller en viktig funktion som patienternas företrädare i omvårdnadsperspektivet i ledningssammanhang och tillägger att chefssjuksköterskans roll bör vara jämlik med chefläkarrollen på sjukhus.



Susanne Gustavsson, chefssjuksköterska på Skaraborgs Sjukhus.
Foto: Johan Främst / Skaraborgs Sjukhus

– En prestigelös och nära samverkan mellan chefläkare och chefssjuksköterska på ledningsnivå gör att professionerna lär av varandra och lättare kan få ett helhetsperspektiv på patientens vård. Exempel på frågor som läkare och sjuksköterskor kan hantera tillsammans på ledningsnivå är utvecklingen av person-

centrerad vård och vårddokumentation. Av tradition skriver läkaren sina anteckningar i en del av journalen, medan sjuksköterskan använder en annan. Det medför en risk att professionerna går miste om viktig patientinformation om man inte läser varandras anteckningar, säger Susanne Gustavsson.

BÖR DET FINNAS EN CHEFSSJUKSKÖTERSKA I LEDNINGSGRUPPEN?

Bör det finnas en motsvarighet till chefläkare i form av en chefssjuksköterska i ledningsgruppen på varje sjukhus?



Kristina Rodin, Distriktssköterska

Kristina skrattar på jobbet varje dag!

Som sjuksköterska och distriktssköterska i Region Västernorrland får du jobba med hela människan genom hela livet. I vår region finns en rik variation av små och stora hälsocentraler i såväl stads- miljö som på landet. Hos oss har du stora möjligheter att utvecklas i ditt yrke - och som person.

Kristina Rodin är distriktssköterska på Hälso-centralen Höga kusten och för henne är den nära och personliga relationen till patienterna det allra bästa med jobbet. Men kollegorna är också en viktig del i trivselen.

– Välkommen till oss om du gillar att skratta, äta delikata bakverk och vill jobba med ambitiös och kunnig personal, säger Kristina Rodin.
Kom och jobba med oss!

Gilla oss på Facebook!
www.facebook.com/jobbochmedarbetareregion-vasternorrland

Region Västernorrland

Läs mer och ansök på www.rvn.se/jobb

Brist på kompetens ökar risken för vårdskador

Socialstyrelsen har på regeringens uppdrag genomfört en kartläggning, nulägesbeskrivning och analys av hur brister i kompetensförsörjning och bemanning påverkar risken för vårdskador i hälso- och sjukvården. Rapporten visar på ett samband mellan otillräcklig bemanning och kompetens och ökad risk för vårdskador.

RISKER FÖR VÅRDSKADOR

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Vår undersökning, som fokuserar på akutsjukvård och förlossningsvård och omfattar yrkeskategorierna läkare, sjuksköterska och barnmorska, har genomförts i form av vetenskaplig litteraturoversikt, djupintervjuer med patientsäkerhetsexperten och professionsföreträdare, fokusgruppsintervjuer med vårdpersonal och enkäter till verksamhetschefer. Respondenterna beskriver att brist på kompetens påtagligt ökar risken för vårdskador. Underbemanning beskrivs snarare som ett arbetsmiljöproblem, som är lättare att kompensera för än bristande kompetens, säger Carina Skoglund, sjuksköterska, sakkunnig i patientsäkerhet och projektledare för Socialstyrelsens rapport "Kompetensförsörjning och patientsäkerhet – Hur brister i bemanning och kompetens påverkar patientsäkerheten", som presenterades den 28 februari 2018.

Kompetens = patientsäkerhet

När det gäller kompetens och risken för vårdskador är det mer kopplat till erfarenhet än den formella utbildningen. Flera respondenter anser att enskilda medarbetare med otillräcklig kompetens inte nödvändigtvis behöver innebära någon risk för patientsäkerheten om det finns tillräcklig kompetens hos de andra i vårdteamet. Otillräcklig kompetens kan exempelvis handla om att det finns många nyutexaminerade och oerfarna sjuksköterskor på en vårdavdelning eller att personalomsättningen är hög, vilket innebär att många medarbetare inte har någon längre erfarenhet från just den arbetsplatsen. Rapporten visar samband mellan högre bemanning av sjuksköterskor och läkare ger en lägre dödlighet och färre vårdskador.



Carina Skoglund, sjuksköterska, sakkunnig i patientsäkerhet.

– Den riskfaktor som anses ha störst inverkan på patientsäkerheten är brister i kommunikationen mellan patient, vårdpersonal och anhöriga. Ökad arbetsbelastning medför ökad stress och

EXEMPEL PÅ SITUATIONER där brist på kompetens och bemanning har påverkat patientsäkerheten är i förlossningsvården

stress ökar risken för misstag. Förutsättningarna för god kommunikation försämrats avsevärt vid utlokalisering, hög personalomsättning och sämre personalkontinuitet och, inte minst, vid hög arbetsbelastning, säger Carina Skoglund.

Bristande bemanning påverkar

Enligt rapporten är lindriga vårdskador betydligt vanligare än allvarigare skador. Bristande personalkontinuitet,

hög arbetsbelastning och bristande handledning påverkar i sin tur risken för att lindriga vårdskador ska uppstå i akutsjukvården.

– Exempel på situationer där brist på kompetens och bemanning har påverkat patientsäkerheten är i förlossningsvården. När barnmorskan inte kunnat vara närvarande under hela förlossningen kan den födande kvinnan uppleva otrygghet, vilket leder till fler samtalspatienter som behöver hjälp att bearbeta sin förlossningsupplevelse. Ett annat exempel är hämtat från en akutmottagning där man inte upptäckte en fraktur hos en patient eftersom patienten undersöktes av en olegitimerad läkare som saknade tillräckligt stöd från legitimerade kollegor, säger Carina Skoglund.

Hög personalomsättning risk

59 procent av sjuksköterskorna anser inte att personalomsättningen är på en rimlig nivå i deras organisation.

– Hög personalomsättning innebär förstås brister i personalkontinuiteten, med fler oerfarna medarbetare som behöver introduktion och handledning. Även sjuksköterskor med lång yrkeserfarenhet kan ju vara oerfarna när de kommer till nya arbetsgivare med nya rutiner och arbets sätt. Hög personalomsättning påverkar patientsäkerheten, säger Carina Skoglund.

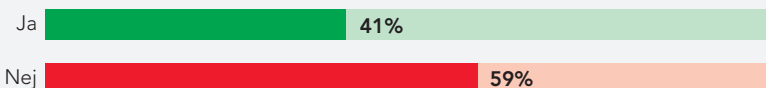
Avdelningar utan sjuksköterskor

96 procent av sjuksköterskorna anser inte att sjukvårdsavdelningar bemannade utan sjuksköterskor kan ge en patientsäker vård.

– Att driva en vårdavdelning helt utan sjuksköterskor kan medföra patientsäkerhetsrisker eftersom det då saknas rätt kompetens för att göra omvårdnadsbedömningar och sätta in förebyggande åtgärder. I sjuksköterskans kompetensområde ingår ju även läkemedelshandtering, där kan det också uppstå en ökad risk på en avdelning utan sjuksköterskor, avslutar Carina Skoglund.

ÄR PERSONALOMSÄTTNINGEN PÅ EN RIMLIG NIVÅ?

Är personalomsättningen på en rimlig nivå inom din organisation?



KAN AVDELNINGAR UTAN SJUKSKÖTERSKOR GE PATIENTSÄKER VÅRD?

Kan sjukvårdsavdelningar bemannade utan sjuksköterskor ge en patientsäker vård?



STÄRKA PATIENTSÄKERHETEN

Åtgärder för att stärka patientsäkerheten

- Att integrera patientsäkerhetsarbetet med arbetsmiljöarbetet.
- Att vårdgivarna får ett ökat stöd i sitt systematiska patientsäkerhetsarbete från exempelvis Socialstyrelsen.
- Nationella forum för patientsäkerhet som bland annat Socialstyrelsen kan arrangera.
- Relevanta mått och indikatorer på exempelvis lindriga vårdskador. Det underlättar bland annat vårdgivarnas egenkontroll av patientsäkerheten, och uppföljning av interventioner.



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



Omvårdnadens roll i sjukvården behöver stärkas

Omvårdnadens och sjuksköterskans betydelse för en kvalitativ och patientsäker vård lyfts inte fram i tillräcklig utsträckning. Det anser Svensk Sjuksköterskeförening, som driver kampanjen "Svensk sjukvård behöver omvårdnad".

OMVÅRDNADENS BETYDELSE

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Målgruppen är såväl politiker som allmänhet och sjukvårdspersonal och huvudsyftet är att belysa omvårdnadens nyckelroll för en trygg och säker hälso- och sjukvård.

Svensk sjukvård behöver ett långsiktigt helhetsperspektiv som lever upp till vårdens självklara syfte, att rädda liv, att jobba preventivt för god hälsa och att vårda de som drabbats av ohälsa. Därför behövs chefer med omvårdnadskunskap på alla nivåer.

Behöver uppmärksammas mer
– På senare tid har omvårdnadens roll inte uppmärksamats tillräckligt.



Ami Hommel, ordförande i Svensk Sjuksköterskeförening.
Foto: Tomas Södergren

Somliga sjukhus har exempelvis introducerat sjuksköterskelösa avdelningar som efter en tid tvingats stänga. Andra tillämpar en filosofi som innebär att sjuksköterskor ska arbeta på toppen av sin kompetens, vilket innebär att kollegor som saknar omvårdnadskompetens utför några av de uppgifter som sjuksköterskor tidigare ansvarat för, säger Ami Hommel, ordförande i Svensk Sjuksköterskeförening.

ger Ami Hommel, ordförande i Svensk Sjuksköterskeförening.

Stolta ambassadörer

Kampanjens kanske allra viktigaste målgrupp är politiker och tjänstemän,

om vilken skillnad en god omvårdnad kan ha för patientsäkerhet och kvalitet. Forskning visar exempelvis att fler sjuksköterskor med hög kompetens resulterar i färre vård dagar, lägre dödlighet och lägre kostnader, säger Ami Hommel.

ALLTFÖR MÅNGA BESLUTSFATTARE saknar rätt kunskap om omvårdnad och har då inte rätt förutsättningar att fatta beslut

men man hoppas även kunna informera allmänheten, exempelvis om vikten av att sjuksköterskor har ansvar för omvårdnaden. Även sjuksköterskor är en viktig målgrupp.

– Sjuksköterskor som dagligen arbetar med att ge omvårdnad är förstås omvårdnadens mest betydelsefulla ambassadörer. Vi vill att fler sjuksköterskor är stolta över sin kompetens och informerar

Beslutsfattare saknar kunskap

Ett grundproblem är, enligt Ami Hommel, att alltför många beslutsfattare inom svensk hälso- och sjukvård saknar rätt kunskap om omvårdnad. Därmed har de inte heller rätt förutsättningar att ta beslut som främjar vårdkvalitet och patientsäkerhet och tror ibland att sjuksköterskors arbetsuppgifter lika gärna kan utföras av en undersköterska eller läkare.

– Vi vill därför öka kunskapen om vad omvårdnad innebär och vilken betydelse det har för patientsäkerheten. Det kan förhoppningsvis hjälpa beslutsfattarna att fatta beslut som gynnar patientsäkerheten, säger hon.

VIKTIGASTE ÅTGÄRDerna FÖR ATT STÄRKA OMVÅRDNADENS ROLL:

Viktigaste åtgärderna för att stärka omvårdnadens roll i hälso- och sjukvården:

- Öka politikernas förståelse för och kunskap om vad omvårdnad innebär och dess betydelse för patientsäkerhet och kvalitet i sjukvården.
- Att inte dela upp omvårdnadsuppgifterna på flera olika kompetenser. Ett uppgiftscentrerat arbetssätt kan påverka patientsäkerheten. Sjuksköterskor ska finnas med i teamet som utför omvårdnadsuppgifter; personal som saknar omvårdnadskompetens bör inte arbeta patientnära.
- Chefer med sjuksköterskekompetens behövs på alla nivåer i hälso- och sjukvården. Sjuksköterskor med mandat bör finnas på samtliga beslutsnivåer i hälso- och sjukvården, även när man skriver nationella riktlinjer, bedömer forskningsmedel eller diskuterar kunskapsbaserad vård.

Hur kan psykiatrin bli mer attraktiv?

27 procent av sjuksköterskorna kan tänka sig att arbeta inom psykiatrin. Richard Brodd, psykiatrisjuksköterska och huvudhandledare på Psykiatri Affektiva på Sahlgrenska Universitetssjukhuset, berättar vad de psykiatriska verksamheterna kan göra för att bli mer attraktiva.

PSYKIATRINS ATTRAKTIVITET

– Lönen måste ligga på en konkurrenskraftig nivå som motsvarar det ansvar och de arbetsuppgifter som en sjuksköterska inom psykiatrin har. Förutom det ska arbetsmiljön vara utformad så

att det finns förutsättningar att kunna utföra sina arbetsuppgifter och att arbetsplatsen är trygg, säger Richard Brodd.

Karriärutvecklingsmöjligheter

– Verksamheten måste ha en tydlig och konkret plan för vilka karriärutvecklingsmöjligheter som finns och vad arbetsgi-

varen erbjuder i form av utbildning och utveckling. Det måste också finnas möjligheter att själv vara med och påverka planen vid anställningens början och hur den ska utformas. Det ska också finnas en tydlig koppling till lönen. En annan viktig faktor är ledarskapet, hur sjuksköterskorna får det stöd och den ledning som krävs för de utmaningar som man ställs inför, säger Richard Brodd.

Osäkerhet om psykiatri

– Jag tror att många sjuksköterskor känner sig otrygga inför psykiatri, om de själva inte har erfarenhet av det, och att det är därför bara 27 procent kan



Richard Brodd, psykiatrisjuksköterska.

tänka sig att arbeta inom psykiatrin. På samma sätt tror jag det finns en osäkerhet hos sjuksköterskor i allmänhet om rättspsykiatri och beroendepsykiatri, avslutar Richard Brodd.

Mångfald av karriärmöjligheter inom psykiatri

27 procent av sjuksköterskorna kan tänka sig att arbeta inom psykiatri. Vuxenpsykiatri och barn- och ungdomspsykiatri är de populäraste områdena.

PSYKIATRI

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Det vore förstås önskvärt att fler sjuksköterskor kan tänka sig att arbeta inom psykiatri. Det är tyvärr ett område som fortfarande har lägre status än många andra i sjukvården, trots att attityderna till psykisk ohälsa börjar förändras, säger Hanna Tu vesson, specialistsjuksköterska i psykiatri, styrelseledamot i Psykiatriska Riksföreningen för sjuksköterskor och ansvarig för specialist-sjuksköterskeprogrammet i psykiatri på Linnéuniversitetet.

Många fördjupningsmöjligheter

– Man utvecklas mycket, både professionellt och personligen, av att arbeta inom

psykiatri. Det är omväxlande och meningsfullt, man får ofta mycket tid med varje patient och kan följa dem över tid. Det finns många områden att fördjupa sig inom och samarbetsklimatet är ofta

mycket bra, säger Hanna Tu vesson.



Hanna Tu vesson, specialistsjuksköterska i psykiatri.

Att relativt få sjuksköterskor kan tänka sig att arbeta inom rättspsykiatri och beroendepsykiatri beror förmodligen på att få kommer i kontakt med dessa verksamheter i samband med sjuksköterskeutbildningen. Hon ser gärna ett större fokus på psykisk ohälsa i grundutbildningen och att VFU inom psykiatri ingår som en obligatorisk del.

Många typer av verksamheter

– Flera faktorer tyder på att den psykiska ohälsan i samhället tyvärr inte kommer att minska framöver. Det innebär

att efterfrågan på specialistsjuksköterskor i psykiatri kommer att vara fortsatt hög. Som specialistsjuksköterska i psykiatri kan man arbeta i många olika typer av verksamheter: kommunal psy-

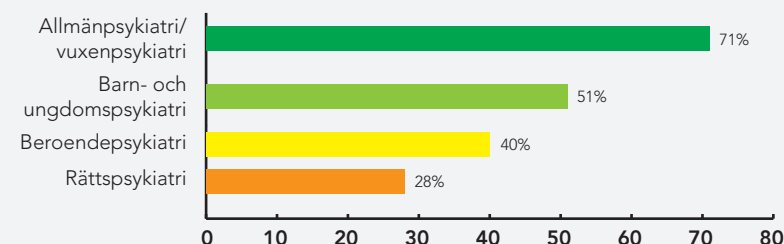
kiatrisk vård, behandlingshem, öppenvård och slutenvård. Det är viktigt att tydliggöra rollen och ansvarsområdena för specialistsjuksköterskor i psykiatri, säger Hanna Tu vesson.

SKULLE DU KUNNA TÄNKA DIG ATT ARBETA INOM PSYKIATRI?



INOM VILKA OMRÅDEN INOM PSYKIATRI VILL DU ARBETA?

Inom vilka områden inom psykiatri skulle du kunna tänka dig att arbeta? Ange gärna flera.



rent nurse

Nu är vi Klara!

Den 6 mars samlades vi och våra systerföretag under namnet Klara. Klara därför att vi bidrar till att klara den svenska välfärden. Inom Klara är vi experter på flexibilitet för dig som själv vill styra ditt arbetsliv.

Vill du bli en av oss? Besök oss på vår nya webbplats klarakompetens.se och gör en intresseanmälan så kontaktar vi dig.

Klara – vi hjälper välfärden med personalförsörjning. I vårt nätverk finns läkare, sjuksköterskor, psykologer, socionomer, arbetsterapeuter, sjukgymnaster och logoped.

klara
vi kan kompetens

Bristen på vårdplatser ger allvarliga konsekvenser

Sjuksköterskor menar att det inte råder brist på vårdplatser, utan brist på sjuksköterskor. Antalet vårdplatser kan med andra ord ökas med bra arbetsförhållanden, kompetensutveckling och bra löner. Dagens situation får mycket allvarliga konsekvenser för patienterna.

VÅRDPLATSBRISTEN

TEXT MARIANNE SJÖBERG

Sjuksköterskorna fick i Framtidens Karriär – Sjuksköterskas undersökning frågan ”Det råder brist på vårdplatser inom svensk sjukvård. Kan du ge exempel på konsekvenser av bristen på vårdplatser?” Här redovisas deras svar. Sjuksköterskorna anser inte att det är en brist på vårdplatser utan på sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor.

Patientsäkerheten riskeras

Majoriteten av de tillfrågade menar att patientsäkerheten försämras. Här pekar man på att alltför många patienter skickas hem för tidigt utan att få den vård de behöver. Konsekvensen blir att de kommer tillbaka inom några dagar med onödigt lidande och otrygghet som följd. Det kan i värsta fall leda till döden på grund av försenad vård. Patientsäkerheten påverkas också av att sjukvården måste prioritera patienter hårdare. Många allvarligt sjuka nekas inläggning till följd av platsbristen. Integritet och sekretess försvinner då en patient vårdas i en korridor på akuten.

Platsbristen medför ”stor medicinsk hälsorisk som har orsakat dödsfall då patienten åker jojo mellan sjukhus och hem”.

Några menar dock att bristen på vårdplatser driver på utvecklingen av andra arbetssätt som hemsjukvård och kortare vårdtider.

Långa väntetider

Här anger man att långa väntetider för vård, operationer och vårdplats ger sämre vård och kan vålla vårdskador, exempelvis fallolyckor, trycksår och ökad infektionsrisk. Man menar att alltför många får ligga kvar på akuten där man inte kan ha samma uppsikt över den enskilda patienten som på en vårdavdelning. Långa väntetider på akuten innebär att patienten ligger på

PATIENTER FÅR VÄNTA på livsavgörande behandling i flera timmar mer än vad som egentligen är okej

hårda britsar och får inga riktiga mål mat. ”Patienter får vänta på livsavgörande behandling i flera timmar mer än vad som egentligen är okej, det har skett flera gånger på vårt sjukhus.”

Överbeläggning får många konsekvenser: brister i hygien, misstag görs av stressad personal, ”patienter får ligga i dagrum, korridor, toa”.

Orimlig arbetsbörda

Många anser att platsbristen och överbeläggningar ger en ohållbar arbetssituation för personalen. Följderna blir sjukskrivning, utbrändhet och uppsägningar på grund av arbetsbelastningen; sjuksköterskorna flyr vårdavdelningar och sjukhusen. Det blir en rundgång: överbeläggning ger sämre arbetsmiljö,

personalflykt och ännu färre vårdplatser. Många anser att de har dåligt samvete när de inte orkar ställa upp och jobba dubbelt.

Några menar också att det blir färre sökande till sjuksköterskeutbildningen då det finns rädslor för jobbet och dess tuffa utmaningar.

Patienter hamnar fel

Alltför ofta hamnar patienter på fel vårdavdelning eller blir kvar fast denne skulle behöva byta. Konsekvensen blir att de inte får rätt vård, eftersom kompetensen för patientens sjukdom inte finns på den avdelningen. Vården blir inte lika kvalificerad och de rondas sist. Exempel ges på patient med underbensfraktur som vårdas på onkologavdelning, eller en 87-årig njursjuk, dialysbehövande person som ligger på en barnavdelning. Detta kan leda till mycket allvarliga följder för patienten menar man.

Bristen ger högre kostnader

Det blir högre kostnader för lands-

tingen på grund av platsbristen. Man menar att patienter som skickas hem för tidigt kommer tillbaka för att behandlas igen, och är ofta i sämre skick än tidigare. Transporter och förflyttningar medför också högre kostnader.

”Politiker ställer enorma krav utan förankring i verkligheten, de saknar kunskap och intresse att fördjupa sig i vad vi sliter med varje dag. Det borde hela samhället få veta.”

KONSEKVENSER

Konsekvenser av bristen på vårdplatser:

1. Patientsäkerheten försämras
2. Långa väntetider och överbeläggning
3. Orimlig arbetsbörda för personalen
4. Patienter hamnar på fel avdelning
5. Högre kostnader för landstingen



Vi söker sjuksköterskor till vård och omsorg

Inom vård- och omsorgsförvaltningen i Enköpings kommun arbetar vi enligt det salutogena förhållningssättet och för att ta tillvara de styrkor personer fortfarande har och stärka dem. För att stärka den kommunala sjuksköterskan i sin yrkesroll har vi tillsammans arbetat fram en ny metod för utveckling inom olika kompetensområden.

Vi förutsätter att du är kompetent, vetgirig och vill medverka till att de du möter får en så hög livskvalitet som möjligt.

Vilka goda idéer vill du vara med och förverkliga?

Läs mer på enkoping.se/ledigajobb



**ENKÖPINGS
KOMMUN**



**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!

Bra lön och ledarskap – viktigast

Bra lön, ledarskap, arbetstider, god arbetsmiljö och möjlighet till kompetensutveckling. Det är de fem mest avgörande faktorerna för en arbetsgivares attraktivitet inom hälso- och sjukvården enligt de sjuksköterskorna.

ATTRAKTIVA ARBETSGIVARE

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– De faktorer som rankas högst i undersökningen känns inte som någon överraskning. Lönen är självklart en brännhet fråga, men ett kompetent

LÖNEN ÄR SJÄLVKLART en brännhet fråga, men ett kompetent ledarskap är lika viktigt för många

ledarskap är lika viktigt för många; i dagsläget styrs mycket inom vården

uppifrån och ner. Rimliga arbetstider så våra medlemmar kan ha ett liv utanför jobbet är också en betydelsefull fråga, i synnerhet för sjuksköterskor som arbetar treskift, säger Janí Stjernström, avdelningsordförande i Vårdförbundet Västmanland och ledamot i Vårdförbundets förbundsstyrelse.

Arbetsglädje viktig

– En faktor som inte nämns i undersökningen men som många sjuksköterskor prioriterar är arbetsglädjen. Arbetsglädjen är helt avgörande för att kunna leverera i utsatta och komplexa vårdssituationer som präglas av etiska utmaningar. För att kunna känna arbetsglädje krävs en arbetsmiljö som



Johanna Holmström, specialistsjuksköterska i intensivvård på Västmanlands sjukhus i Västerås.

ger tid för gemenskap och bekräftelse. Stress motverkar arbetsglädje, så här spelar även rätt bemanning en stor roll, säger Janí Stjernström.

Hon betraktar en god livslöneutveckling, hälsosam vårdmiljö och en ledning som utgår från en personcentrerad vård snarare än stuprörstänk som tre av de mest avgörande faktorerna för en attraktiv arbetsmiljö.

– För att sjuksköterskor ska kunna leverera högkvalitativ omvårdnad krävs att de själva är friska och mår bra, annars genererar sjukvårdens arbetsgivare sina egna patienter. Sjukskrivningar bland sjuksköterskor ökar i hela landet. Arbetsgivare bör betrakta arbetet med att ständigt bli attraktivare som en viktig framtidsinvestering, säger Janí Stjernström.

Vettigt heltidsmått

– Undersökningsresultatet överensstämmer med de faktorer jag och mina kollegor anser väger tyngst för

en arbetsgivares attraktivitet. För oss som arbetar treskift är ett vettigt heltidsmått som är lägre än 38,25 timmar i veckan väsentligt för att vi ska orka arbeta heltid. Arbetsbelastning

NÄR MÅNGA SJUKSKÖTERSKOR säger upp sig förlorar de mycket värdefull kompetens som det tar tid att återfå

är generellt sett en fråga som vi rankar högt, säger Johanna Holmström, specialistsjuksköterska i intensivvård. Hon är sjuksköterska sedan 2008 och arbetar sedan 2011 på intensivvårdsavdelningen på Västmanlands sjukhus i Västerås.

Löneutveckling är förstås också viktig. På Johanna Holmströms klinik har många specialistsjuksköterskor med mellan tre och tio års yrkeserfarenhet sagt upp sig till följd av att de inte er-

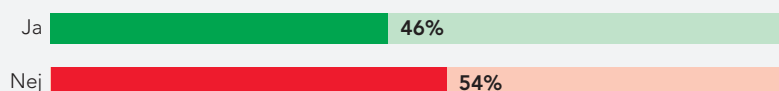


Janí Stjernström, avdelningsordförande i Vårdförbundet Västmanland.

Usk legitimerat yrke?

46 procent av sjuksköterskorna anser att undersköterska ska bli ett legitimerat yrke. Kommunal har drivit frågan om legitimation för undersköterskor i flera år, men det finns även kritiska röster mot legitimation. Bland annat har Socialstyrelsen avslagit förslaget. Vad tycker du?

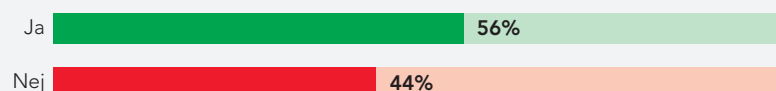
BÖR UNDERSKÖTERSKA BLI ETT LEGITIMERAT YRKE?



Ska vårdbiträden införas?

56 procent av sjuksköterskorna anser att vårdbiträden ska införas igen. Vissa anser att vårdbiträden ska införas för enklare uppgifter för att avlasta mer kvalificerade yrkesgrupper. Kritiker menar att sjukvården är alldeles för kvalificerad och att vårdbiträden inte har tillräcklig kompetens. Vad anser du?

BÖR VÅRDBITRÄDEN INFÖRAS I SVENSK SJUKVÅRD?



för attraktiv arbetsgivare



Gudrun Berggren, HR-chef för Skånes universitetssjukvård.

bjuds någon attraktiv löneutveckling, vilket gör att erfarenhet och kompetens inte lönar sig.

Dyrare att rekrytera

– Att vara en attraktiv arbetsgivare bör vara en nyckelfråga för alla sjukvårdsarbetsgivare. När många sjuksköterskor säger upp sig förlorar de mycket värdefull kompetens som det tar tid att återfå. Det är dessutom dyrare att rekrytera och lära upp nya medarbetare eller att förlita sig på bemanningssjuksköterskor än att investera i att behålla befintliga medarbetare, säger Johanna Holmström.

– En faktor som spelar stor roll är att den högsta ledningen verkligen lyssnar på oss. Om den högsta sjukhusledningen skulle komma till vår avdelning för att träffa oss sjuksköterskor, öka sin förståelse för vår verklighet och våra förutsättningar och lyssna på våra önskemål så skulle det betyda mycket, säger Johanna Holmström.

– Jag känner igen resultatet från andra undersökningar, det är välkända faktorer som många sjuksköterskor brukar ranka högt. Rätt förutsättningar från början med en bra introduktion som ger trygghet i yrkesrollen samt att

TRYGGHET I YRKESROLLEN samt att man känner sig rätt värderad av sin arbetsgivare är några av de viktigaste faktorerna

man känner sig rätt värderad av sin arbetsgivare är några av de viktigaste faktorerna, säger Gudrun Berggren, HR-chef för Skånes universitetssjukvård.

Erfarenhet ska löna sig

Hon betonar vikten av att de sjuksköterskor som väljer att stanna och utvecklas på ett arbetsställe ska belönas för det i form av en attraktiv löneut-

veckling i relation till ökad kompetens och ökat ansvar.

– I dagsläget lägger många chefer mycket resurser på att rekrytera nya medarbetare eftersom personalomsättningen är hög och många sjuksköterskor byter jobb. För att bryta denna negativa spiral behöver vi fokusera mer på att behålla befintliga medarbetare och istället lägga mer tid på exempelvis omvårdnadsutveckling, säger Gudrun Berggren.

Närvarande chefer

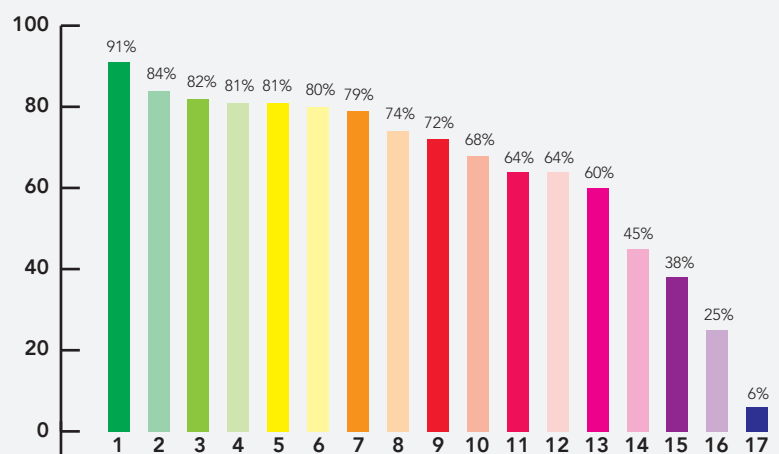
Att ge första linjens chefer goda förutsättningar att vara synliga för medarbetarna och närvarande i vardagen är

en åtgärd, som enligt Gudrun Berggren kan öka arbetsgivares attraktivitet. Även om lön alltid är en aktuell fråga så betraktar hon även arbetsgemenskap och möjlighet till kompetensutveckling som lika viktiga attraktivitetsfaktorer.

– För universitetssjukhusens del handlar utmaningen även om att attrahera rätt medarbetare för att kunna fullfölja sitt uppdrag inom högspecialiserad vård, forskning och utbildning. Universitetssjukvården behöver bli bättre på att marknadsföra sig som stora arbetsgivare med många utvecklingsvägar för sjuksköterskor, säger Gudrun Berggren.

VAD KÄNNETECKNAR EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE?

Vilka av följande faktorer kännetecknar en attraktiv arbetsgivare inom hälso- och sjukvården? Ange gärna flera.



- 1 Bra lön/löneutveckling
- 2 Bra ledarskap/arbetsledning
- 3 Bra schemaläggning/arbetstider
- 4 Möjligheter till kompetensutveckling/vidareutbildning
- 5 Bra arbetsmiljö
- 6 Bra team/arbetskamrater
- 7 Rimlig arbetsbelastning
- 8 Rimlig bemanning
- 9 Möjlighet att påverka din arbetssituation
- 10 Tid till reflektion/återhämtning
- 11 Bra utvecklingsmöjligheter
- 12 En trygg och säker arbetsplats
- 13 Mer tid för patienterna
- 14 Låg personalomsättning
- 15 Inte behöva arbeta övertid
- 16 Möjlighet att arbeta med forskning
- 17 Annat

Inför att den nya lagstiftningen GDPR börjar gälla den 28 maj 2018, ber vi att ni kontaktar oss om ni inte önskar få denna tidning, delta i våra undersökningar eller på annat sätt informeras om innehållet.



Maila till GDPR@nextmedia.se för att avregistrera er. Ange att det gäller tidningen Framtidens Karriär – Sjuksköterska.

Annika Strandhäll, socialminister med ansvar för hälso- och sjukvården.



Foto: Kristian Pohl/Regeringskansliet

Vårdplatsbristen får allvarliga konsekvenser

Sjuksköterskorna har angivit vilka konsekvenser vårdplatsbristen får för patienter och personal inom hälso- och sjukvården. Här svarar Annika Strandhäll, socialminister med ansvar för hälso- och sjukvården på sjuksköterskornas synpunkter.

VÅRDPLATSBRISTENS KONSEKVENSER

VILKA ÄR DINA KOMMENTARER till vårdplatsbristens konsekvenser?

– Jag känner igen vad sjuksköterskorna svarat från andra rapporter jag tagit del av. Vi ser tydligt att brist på vårdplatser på flera sätt bidrar till en sämre vård. Det är en viktig anledning till att vi väljer att prioritera stora investeringar i välfärden, och inte minst i sjukvår-

KLARAR VI INTE kompetensförsörjningen så kommer vi aldrig att klara att ge medborgarna den vård de förväntar sig

den. Vi gör mångmiljardsatsningar på vården just nu. Stora delar av de satsningarna fokuserar just på personalen i vården och er arbetsmiljö och villkor.

– Sjuksköterskor kommer aldrig att få bättre arbetsmiljö genom en kömiljard som bara fokuserar på mätbara volymer av producerad vård, och inte på hur personalen har det. Jag tror på

förbättringar i arbetsmiljö, fler kollegor och fler specialister, inte att tvingas springa fortare.

ENLIGT SJUKSKÖTERSKORNA FÅR patienter vänta på livsavgörande behandlingar och till och med dör i förtid. Hur allvarligt problem anser du att bristen på vårdplatser är?

– Det är ett allvarligt problem. Inspektionen för vård och omsorg, IVO, kom ju också nyligen med en rapport som visade på de patientsäkerhetsproblem som problem med bemanning och kompetensförsörjning innebär. Klarar vi inte kompetensförsörjningen så kommer vi aldrig att klara att ge medborgarna den vård de förväntar sig utan för långa väntetider.

ENLIGT SJUKSKÖTERSKORNA BEROR brister på vårdplatser främst på brist på sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor. Håller du med dem om det?

– Det är definitivt en av de viktigaste orsakerna. Skulle jag nämna en till så är det att det på många vårdplatser ligger patienter som egentligen inte behöver mer sjukhusvård, utan skulle behöva komma hem till ett kommunalt omsorgsboende eller hem med stöd av

hemtjänst och hemsjukvård. Det här är något som bara måste fungera bättre framåt.

– Vi har precis fått en ny lag på plats där vi ställer krav på samverkan mellan kommuner och landsting för att säkerställa att utskrivningen fungerar bättre så att inte minst äldre får rätt vård på rätt plats. Jag hoppas att det ska bidra till att lösa vårdplatsbristen. Dessutom behöver vi utbilda fler sjuksköterskor, men framförallt ge bra möjligheter till vidareutbildning till specialist. Här gör vi stora satsningar.

VILKA KONKRETA FÖRSLAG har regeringen lagt och kommer att lägga för att färre patienter ska få lida och sjukvårdspersonalen få en bättre arbetssituation?

– Vi gör nu historiskt stora satsningar på hälso- och sjukvården, som totalt i år uppgår till ungefär 13 miljarder kronor. 5,5 miljarder är nya för 2018. Vi fokuserar nu just på att få fler anställda och skapa bättre arbetsmiljö, villkor och förutsättningar för personalen att göra sitt jobb. Vi har för i år öronmärkt 300 miljoner kronor per år för studielön eller utbildningsanställningar för sjuksköterskor som läser till specia-

listsjuksköterskor, så att man inte ska behöva ta studielån för att bli specialist och förlora i inkomst.

– Sen måste man ju dock komma ihåg att det är landstingen och regionerna som driver svensk sjukvård, och också står för den absoluta största delen av finansieringen. Så även om vi från regeringen ska göra allt vi kan för att hjälpa till, måste stora delar av arbetet göras av landstingspolitikerna. ■

KONSEKVENSER

Konsekvenser av vårdplatsbristen enligt sjuksköterskorna:

1. Patientsäkerheten försämras, patienter skickas hem för tidigt eller nekas inläggning.
2. Långa väntetider och överbeläggning, patienter blir kvar på akuten.
3. Örimlig arbetsbörda för personalen, som gör att personal slutar.
4. Patienter hamnar på fel avdelning och får inte rätt vård.
5. Högre kostnader för landstingen genom att patienter inte vårdas klart och kommer tillbaka samt onödiga transporter.

Intern bemanningsverksamhet – trygghet för beställare

Genom att anlita den interna bemanningsverksamheten på sjukhuset kan uppdragsgivaren säkerställa att sjuksköterskan har erfarenhet av sjukhusets rutiner och arbets sätt. Intern bemanning kan även erbjuda sjuksköterskor som arbetat vid de olika enheterna flera gånger tidigare.

INTERN BEMANNING

TEXT ANNIKA WIHLBORG

–Fördelarna för sjuksköterskor med att arbeta vid interna bemanningsorganisationer på ett stort sjukhus är många. En intern bemanningsverksamhet kan erbjuda en trygg tillsvidareanställning. Sjuksköterskor som arbetar via interna bemanningsenheter har även större möjligheter att ta del av interna utvecklingsmöjligheter och kompetensutveckling, säger Johanna

Ramstedt, sektionschef för Bemanningscentrum på Karolinska universitetssjukhuset.

Kompetensen kvar på sjukhuset

Hon har varit sjuksköterska sedan 1995 och arbetade på olika sjukhus i Stockholmsregionen, i huvudsak via externa bemanningsföretag, innan hon började på Karolinskas Bemanningscentrum 2004, där hon är sektionschef sedan 2006.

EN INTERN BEMANNINGSVERKSAMHET kan erbjuda en trygg tillsvidareanställning

– En av de främsta fördelarna för sjukhusverksamheten med att anlita en intern bemanningsverksamhet är att det är mer kostnadseffektivt och att kompetensen finns kvar på sjukhuset. Med en intern bemanningsverksamhet har sjukhuset även goda möjligheter att styra bemanningssjuksköterskorna till den avdelning där behovet är som störst, eller där man kan se den största



Johanna Ramstedt, sektionschef för Bemanningscentrum på Karolinska universitetssjukhuset.

effekten på antal öppna vårdplatser säger Johanna Ramstedt.

Hög lägstanivå

–Fördelarna med att anlita ett internt bemanningsbolag är att sjuksköterskorna har kunskap om arbetssätt och rutiner, vilket gör att arbetet flyter på bra. Lägstanivån är hög bland de sjuksköterskor som kommer från interna bemanningsbolag eftersom de ofta

återkommer till samma uppdragsgivare, säger Eva Berggren Josefsson, områdeschef på Ortopeden på Skåne universitetssjukvård.

Eva Berggren Josefsson har arbetat som sjuksköterska sedan början av åttiotalet och är även utbildad barnsjuksköterska. Sedan 1990 har hon haft chefspositioner och sedan 2010 är hon områdeschef på Ortopeden. En fördel med att anlita interna bemanningsbolag är, enligt Eva Berggren Josefsson, möjligheten att etablera ett långsiktigt samarbete som även inkluderar kompetensutvecklingsinsatser.

Prova olika verksamheter

– För sjuksköterskorna är den starka tillhörigheten till sjukhuset en fördel med att jobba på ett internt bemanningsbolag. För sjuksköterskor som vill prova på olika verksamheter inom sjukhuset är steget ofta mindre till att börja jobba på ett internt än på ett externt bemanningsbolag. Det ger dem värdefull erfarenhet, attraktiv kompetens och en unik inblick i sjukhusets olika verksamheter, säger hon.

Patienten först – tillsammans skapar vi den bästa vården

SPECIALISTSJUKSKÖTERSKA – VÄLKOMMEN ATT SÖKA SOM OMVÅRDNADSSPECIALIST!

Funktion Akut sätter nu en ny tjänst i syfte att öka patientsäkerheten och förbättra vårdkvaliteten i omvårdnadsarbetet i vår verksamhet. Vill du vara med på vår förändringsresa?

Denna nya tjänsteform innebär att leda det patientnära omvårdnadsarbetet utifrån patienternas och verksamhetens behov av patientsäker vård. Förutom det kliniska arbetet ingår det att aktivt följa aktuell forskning och utveckling inom professionsområdet och att samarbeta med övriga kollegor för att säkerställa en personcentrerad och säker vård enligt "best practice" för den enskilde patienten.

Vi söker dig som brinner för att utveckla omvårdnads kvaliteten inom vården och som på eget initiativ håller dig uppdaterad och öppen för ny kunskap. Du har fallenhet för att entusiasmera kollegor i utmaningar och arbetar kreativt och lösningsorienterat i vårt förbättringsarbete med att bedriva en god vård.

Du är trygg i dig själv och har en kommunikativ, pedagogisk ådra och hög samarbetsförmåga. Om du dessutom kan bidra till vår positiva stämning samt har kraft och energi att se möjligheter istället för hinder med patienten i fokus då är du varmt välkommen att söka tjänsten.

Vi söker dig som är legitimerad Sjuksköterska och har examen från Specialistsjuksköterskeprogram Akutsjukvård 60 Hp eller annan relevant specialistsjuksköterskeexamen.

För att läsa mer om tjänsten och information om kontaktpersoner kan du se vår annons på www.sll.se/jobb/Lediga-jobb

Välkommen med din ansökan!


KAROLINSKA
UNIVERSITETSSJUKHUSET



Foto: Anders Norderman

Mest positivt intryck av Linköpings och Norrlands universitetssjukhus

Universitetssjukhuset i Linköping, Norrlands universitetssjukhus och Akademiska sjukhuset i Uppsala är de universitetssjukhus som flest sjuksköterskor har ett positivt intryck av enligt Framtidens Karriär – Sjuksköterskas undersökning.

UNIVERSITETSSJUKHUSEN

TEXT ANNIKA WILHBORG

Samtidigt har 44 procent av sjuksköterskorna ingen positiv bild av något universitetssjukhus.

– Det är självklart roligt att Linköpings universitetssjukhus toppar listan men det vore önskvärt att fler än 19 procent av sjuksköterskorna har ett positivt intryck av vår verksamhet. En förklaring till att just Universitetssjukhuset i Linköping och Norrlands universitetssjukhus rankas högst kan möjligen vara att de två sjukhusen topplat Dagens Medicins ranking över kvalitet i sjukvården, säger Ditte Pehrsson Lindell, specialistläkare i gynekologi och förlossningsvård samt vårddirektör på Universitetssjukhuset i Linköping.

SOM UNIVERSITETSSJUKHUS HAR vi ett stort, omfattande och komplext uppdrag och vi bedriver vård i den absoluta frontlinjen

Att 44 procent av sjuksköterskorna inte har ett positivt intryck av något universitetssjukhus kan, enligt Ditte Pehrsson Lindell, möjligen bero på att universitetssjukhusen inte är tillräckligt bra på att kommunicera de fina utvecklings- och karriärmöjligheter de kan erbjuda sjuksköterskor.

Vård i den absoluta frontlinjen

– Som universitetssjukhus har vi ett stort, omfattande och komplext uppdrag och vi bedriver vård i den absoluta frontlinjen. Vi kan erbjuda spännande, utmanande och viktiga jobb för sjuksköterskor, men de budskapen når inte alltid fram. Det faktum att universitetssjukhusen ofta uppmärksammas i media kan också bidra till att relativt många sjuksköterskor inte har ett positivt intryck av verksamheten. Det kan finnas en bild av att det

stundtals kan vara tufft och stressigt att arbeta på ett universitetssjukhus, men den situationen delar vi egentligen med andra typer av sjukhus, säger hon.

För att vara attraktiva bland sjuksköterskor bör universitetssjukhus sträva efter att hålla en genomgående hög vårdkvalitet. Att bidra till en god vård med hög kvalitet ger stolthet och arbetstillfredsställelse.

Sträva efter god arbetsmiljö

– Det är också viktigt att universitetssjukhusen strävar efter en god arbetsmiljö. Det kan gälla allt från att sjuksköterskor får fokusera på rätt arbetsuppgifter till ledarskapsfrågor, schemalägningsfrågor och möjligheter till kompetensutveckling. I Linköping har vi inspirerats av Magnetmodellen som Svensk Sjuksköterskeförening har lyft fram. Vi arbetar med en

ännu tydligare kompetensutvecklingssteg, erbjuder betald vidareutbildning och goda möjligheter att bedriva forskning. Nya sjuksköterskor erbjuds ett introduk-

tionsår och vi har Elsa-sjuksköterskor, en modell som liknar den AT-tjänstgöring som läkarna har, säger Ditte Pehrsson Lindell.

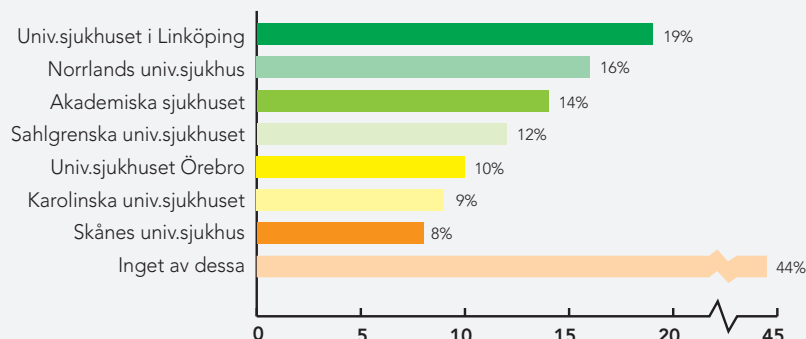
Ditte Pehrsson Lindell, specialistläkare i gynekologi och förlossningsvård samt vårddirektör på Universitetssjukhuset i Linköping.

Foto: Per Groth



VILKA UNIVERSITETSSJUKHUS HAR DU POSITIVT INTRYCK AV?

Vilka universitetssjukhus har du positivt intryck av? Ange gärna flera.



Följ ramavtal vid bemanningsuppdrag

När hälso- och sjukvården anlitar bemanningsföretag för att fylla sjuksköterskevakanter finns det flera saker att beakta. Ett gott samarbete främjar hälso- och sjukvården.

BEMANNINGSUPPDRAG

– Först och främst är det viktigt att följa ingångna ramavtal när hälso- och sjukvården anlitar bemanningsföretag för sjuksköterskor. Idag köps det alltför mycket bemanningstjänster utanför ramavtal och det blir mycket dyrare för sjukvården. I ramavtalet har villkor och förhållanden reglerats mellan parterna och oftast vad som förväntas av båda parter, säger Eva Domanders, ordförande i Bemanningföretagen.

Om man har vakanser är det även viktigt att i god tid planera tillsammans med sina avtalade leverantörer hur man som verksamhet vill fylla luck-

Eva Domanders,
ordförande i Bemanningföretagen.



orna. En god och tät dialog öppnar för bättre leverans och förståelse.

Kompetensbrist och vakanser

– Bemanningföretag ska främst anli-

tas vid kompetensbrist, sjukfrånvaro, utbildningsvakanser och för att kapa arbetstoppar. Det är väldigt sunt att ha en del av sin verksamhet med flexibel bemanning. Så har industrin alltid

jobbat och med framgång, säger Eva Domanders.

– En god samverkan mellan båda parter främjar hälso- och sjukvården, och att använda auktoriserade bemanningföretag med kollektivavtal likaså.

DET ÄR VÄLDIGT sunt att ha en del av sin verksamhet med flexibel bemanning

Jag hoppas att hälso- och sjukvården ser oss som en långsiktig lösning och ett bra alternativ där man annars skulle vara utan personal, säger Eva Domanders.

Strategisk HR-partner

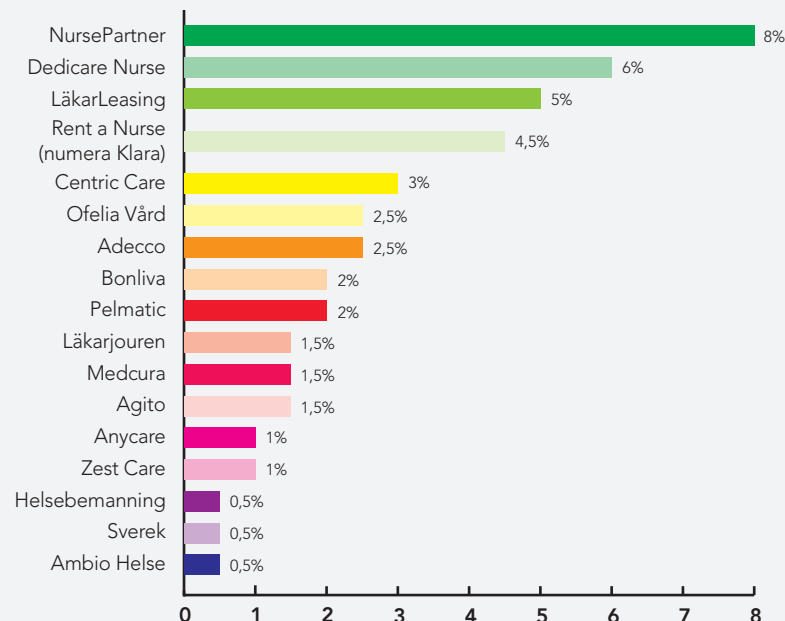
– Jag tror också att vi behöver komma till en nivå där vi blir en strategisk HR-partner till landsting och kommuner. Vi jobbar förutom med uthyrning även med rekrytering och omställning, så vi bidrar som ett smörjmedel för en hel kompetenskedja, avslutar Eva Domanders.

Sjuksköterskorna rekommenderar

Vi bad sjuksköterskorna ange vilka bemanningföretag de skulle rekommendera till hälso- och sjukvården om en sjuksköterskevakanter behöver fyllas. NursePartner, Dedicare Nurse, LäkarLeasing och Rent a Nurse (numera Klara) var de bemanningföretag som flest rekommenderade.

VILKA BEMANNINGSFÖRETAG SKULLE DU REKOMMENDERA?

Vilka av följande bemanningföretag skulle du rekommendera till hälso- och sjukvården om en sjuksköterskevakanter behöver fyllas? Ange gärna flera.

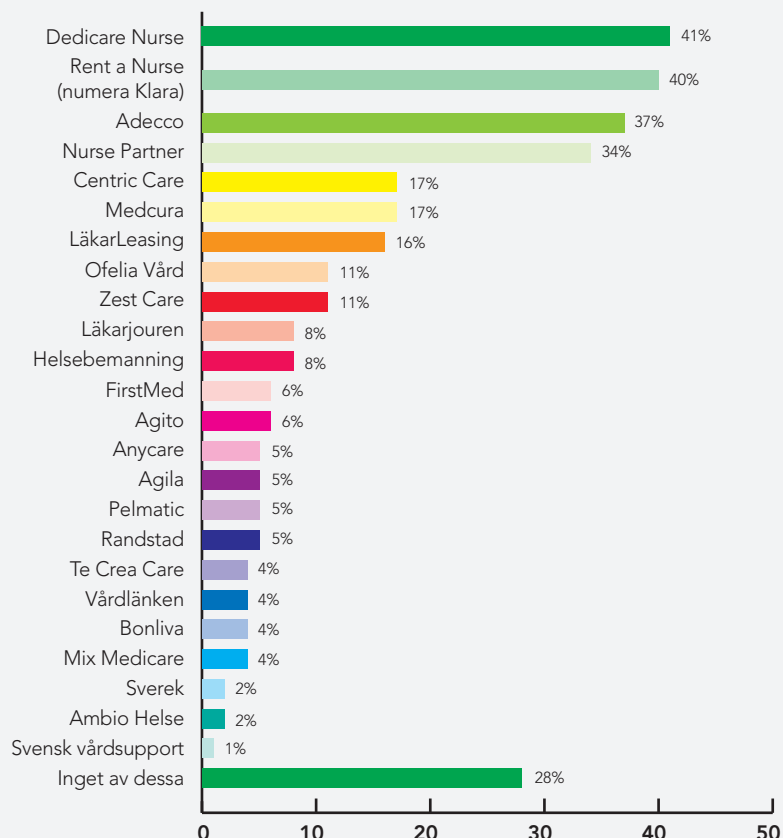


Dedicare och Rent a Nurse

Dedicare Nurse, Rent a Nurse (numera Klara), Adecco och Nurse Partner är de mest välkända bemanningföretagen för sjuksköterskor.

VILKA BEMANNINGSFÖRETAG KÄNNER DU TILL VÄL?

Vilka av följande bemanningföretag för sjuksköterskor känner du till väl?



Nolltolerans mot sexuella trakasserier mot sjuksköterskor

Fyra av tio kvinnliga sjuksköterskor har utsatts för sexuella trakasserier eller sexuella övergrepp i sin yrkesutövning. Samtidigt anser 82 procent av sjuksköterskorna att attityderna mot kvinnor i hälso- och sjukvården inte har förbättrats sedan metoo-uppropen startade hösten 2017.

SEXUELLA TRAKASSERIER

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Det är nedslående att 40 procent av sjuksköterskorna har blivit utsatta för sexuella trakasserier eller sexuella övergrepp. Vi måste alltid ha en nolltolerans mot detta och kraftiga signaler som markerar att inga former av sexuella trakasserier är acceptabla. Det här är en komplex fråga eftersom det är ett samhällsproblem, vilket innebär att man inte kan peka finger åt någon specifik. Vi har alla ett gemensamt ansvar i arbetet med att färre sjuksköterskor ska utsättas för sexuella trakasserier, säger Johan Larson, vice ordförande i Vårdförbundet.

Arbeta långsiktigt och konsekvent

Han är självklart positiv till hur metoo-uppropen bidragit till att belysa före-

komsten av sexuella trakasserier mot sjuksköterskor, men tillägger att det inte räcker med en ensild kampanj för att få bukt med trakasserier.

– Det här är en fråga som man behöver arbeta långsiktigt och konsekvent med; sjukvården bör aldrig sluta arbeta för att förebygga och hantera sexuella trakasserier. Undersökningsresultatet visar att vi inte lyckats få till det jämställda samhälle som många påstår att vi har. Nu gäller det att vi tar vara och bygger vidare på de goda krafter som metoo-uppropen genererade, säger Johan Larson.

Måste markera nolltolerans

För att komma tillrätta med problemet anser han att sjukvårdens chefer tydligt behöver markera att det är nolltolerans som gäller och kommunicera att det blir kännbara konsekvenser för medarbetare som exempelvis utsätter sina kollegor för sexuella trakasserier.

– Det får inte finnas några ursäkter eller omständigheter som på något sätt gör sexuella trakasserier acceptabla. Varje arbetsplats behöver ha en sys-

DET FÅR INTE finnas några ursäkter eller omständigheter som på något sätt gör sexuella trakasserier acceptabla

tematisk åtgärdsplan för hur sexuella trakasserier ska förebyggas och hanteras, säger Johan Larson.

Viktigt med civildjurage

En viktig pusselbit för att komma tillrätta med problemet är, enligt Johan Larson, att skapa ett arbetsplatsklimat där sjuksköterskor vågar berätta och anmäla om de utsätts för sexuella trakasserier.

– Som enskild sjuksköterska kan du ställa krav på att din arbetsgivare har en strukturerad plan för att förebygga och hantera sexuella trakasserier. Se också till att det finns en facklig förtroendevald på din arbetsplats, det brukar underlätta hanteringen av den här typen

Foto: Ulf Huett



Johan Larson, vice ordförande i Vårdförbundet.

av frågor. Både chef och medarbetare har ett ansvar i att vara lyhörda och uppmärksamma den här typen av händelser och att visa civildjurage när det väl inträffar, säger Johan Larson.

HAR ATTITYDerna MOT Kvinnor FÖRBÄTTRATS EFTER METOO?

Har du märkt att attityderna mot kvinnor inom hälso- och sjukvården har förbättrats efter att metoo-uppropen startade?



Från Framtidens Karriär – Sjuksköterskas undersökning 16–20 februari 2018.

EXEMPEL FRÅN DRABBADE KVINNliga SJUKSKÖTERSKOR

Exempel från drabbade kvinnliga sjuksköterskor i Framtidens Karriär – Sjuksköterska undersökning den 20–22 november 2017. 1 024 kvinnliga sjuksköterskor svarade på undersökningen.

Citat sjuksköterska 1:

”En överläkare smekte mig över rumpen, patienter har både tagit på bröst, rumpa och andra kroppsdelar. Kommentarer från anhöriga. Kommentarer från läkare om utseende.”

Citat sjuksköterska 2:

”Blev erbjuden att ha sex med överläkaren på en avdelning där jag hade praktik, när jag pluggade till sjuksköterska i utbyte mot detta skulle jag få ’ett riktigt fint omdöme’.”

Citat sjuksköterska 3:

”Var på arbetsintervju och fick jobbet! Men fick sedan höra att chefen suttit och sagt att han anställt en riktig liten bakelse. Jag kände mig väldigt illa till mods och tänkte ’fick jag jobbet för

att du ser mig som en liten bakelse och inte på grund av mina erfarenheter, referenser och ambitioner?’ Även fått mottaga många sexuella skämt från manliga kollegor. Typ ’man ser i dina ögon att du är kåt’.”

Citat sjuksköterska 4:

”Tafsad på bröst och kön.”

Citat sjuksköterska 5:

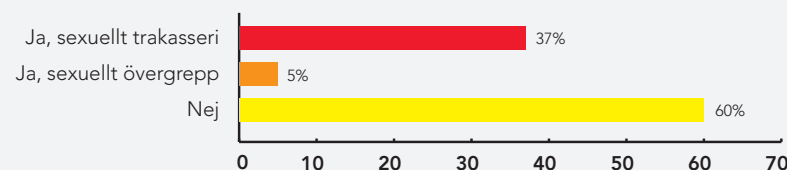
”Tafsad på, sexuellt kränkande ord, erbjuden sex eller önskan från patient att få sex.”

Citat sjuksköterska 6:

”Patient har onanerat synligt och bett mig hjälpa till. Blivit tagen på rumpen och bröstet. Blivit kallad olämpliga saker.”

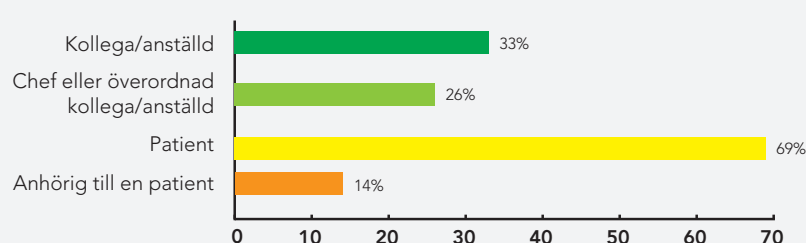
HAR DU BLIVIT UTSATT FÖR SEXUELLA TRAKASSERIER ELLER ÖVERGREPP?

Har du som sjuksköterska blivit utsatt för sexuella trakasserier eller övergrepp i ditt yrke som sjuksköterska?



40% av de kvinnliga sjuksköterskorna har blivit utsatta för antingen sexuella trakasserier eller sexuella övergrepp. Drygt 2% har blivit utsatta för både och, därför blir totalsumman över 100%.

JAG BLEV UTSATT AV EN...



Från Framtidens Karriär – Sjuksköterskas undersökning 20–22 november 2017.

Omväxlande som distrikts-sköterska i fjällmiljö

I den lilla byn Storsjö i Härjedalen jobbar Gertrud Abramsson som distriktsköterska. Som distriktssköterska i glesbygds- och fjällmiljö har hon ett självständigt och omväxlande arbete som inkluderar allt från att göra hembesök hos kroniskt sjuka patienter till att ge omvårdnad till skadade turister.

DISTRIKTSSKÖTERSKA I GLESBYGDEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Jag bor och jobbar i Storsjö, som är vackert belägen i en genuin fjällmiljö. Byn har nittio invånare året runt. Hit kommer även många turister för fiske, skidåkning, skoteråkning och fjällvandring, säger Gertrud Abramsson, som tog sjuksköterskeexamen 1991 och utbildade sig till narkossköterska 1995. Sedan 2015 arbetar hon i Storsjö.

Hemsjukvård och primärvård

Som distriktssköterska i ett glesbygdsområde är hon anställd av Bergs kommun, men utför även primärvårdstjänster åt Region Jämtland Härjedalen.

len eftersom hennes tjänst kombinerar hemsjukvård med primärvård på distriktssköterskemottagningen.

– Jag arbetar ensam, men samverkar mycket med mina kollegor i kommunen och i regionen. Varannan vecka kommer en läkare hit och tar emot patienter. Jag fungerar som en filial till hälsocentralen i Myrviken, som ligger nio mil från Storsjö. En vanlig arbetsdag kontaktar jag först hemtjänstpersonalen för att höra om de behöver omvårdnadsstöd. Därefter tar jag emot patienter på distriktssköterskemottagningen. På eftermiddagarna ägnar jag mig ofta åt hemsjukvård, säger Gertrud Abramsson.

Fritt och omväxlande

Liksom i många andra glesbygdsområden är många av Gertrud Abramssons

patienter äldre. Flera av dem är kroniskt sjuka eller multisjuka. På den öppna mottagningen tar hon också emot turister som exempelvis råkat ut för en skoterolycka eller en olyckshändelse i samband med skidåkning eller fiske.

– Det jag uppskattar mest med mitt jobb är att det är fritt, omväxlande och självständigt. Även om jag trivdes med att jobba som narkossköterska på sjukhus så kändes det efter ett tag instängt att vara på en operationsavdelning hela dagen. För att trivas som distriktssköterska i glesbygdsområdet så är det bra om man har relativt lång yrkeserfarenhet så man kan arbeta självständigt och ta emot många olika typer av patienter, säger Gertrud Abramsson.

Virtuell vård viktig i glesbygden

Hon tycker att sjukvården i glesbygden fungerar bra, åtminstone i Region Jämtland Härjedalen. Det beror till stor del på att regionen kommit långt med utvecklingen av virtuell vård. På distriktssköterskemottagningen i Storsjö kan Gertrud Abramssons patienter träffa en



Gertrud Abramsson, distriktsköterska i Storsjö i Härjedalen, tillsammans med distriktsläkare Johan Färnkvist.

psykolog eller läkare via videolänk och på hälsocentralen i Funäsdalen finns ett virtuellt akutrum där patienter kan träffa en läkare på distans.

– Som distriktssköterska i glesbygd är det viktigt att ha ett bra nätverk och stöd av kollegor i kommunen och regionen, vilket jag verkligen har. För mig betyder det också mycket att få arbeta och bo i fjällmiljö, säger Gertrud Abramsson. ■

Smärtlindring är centralt för fullgod rehabilitering

De senaste decennierna har svensk sjukvård tagit jättekärlig framåt inom smärtlindring. Såväl forskning som kunskaper har ökat, vilket har skapat bättre möjligheter att skraddarsy smärtbehandlingar, men än finns det mycket kvar att göra.

SMÄRTSJUKVÅRD

TEXT SANDRA AHLQVIST

– Det handlar till syvende och sist om sättet att tänka här. Smärta existerar i en fysiologisk och psykologisk kontext, där vi behöver ha mycket information om patienten för att kunna rikta och individanpassa behandlingen. Vilka faktorer påverkar egentligen smärtupplevelsen och vad kan vi göra åt dem? Det ställer krav på oss som arbetar inom vården, säger Leena Jylli, smärtsjuksköterska och disputerad inom smärtområdet på perioperativ medicin och intensivvård, högspecialiserad

smärta, Karolinska universitetssjukhuset.

Minskar onödigt lidande

Leena har kompetensutbildat sig inom smärtområdet sedan tidigt 1990-tal och under sitt inledande arbete med barn på uppvak insåg hon att det fanns ett stort, onödigt lidande. Barnen fick begränsat med smärtlindring efter kirurgi och genom ytterligare granskning förstod Leena att det hela berodde på okunskap.

– Jag fick söka information internationellt och besökte barnsmärtenheter i bland annat Boston och London. Att helt eliminera smärta efter kirurgi är

ATT HELT ELIMINERA

smärta efter kirurgi är inte realistiskt, men det är angeläget att minska onödigt lidande

inte realistiskt, men det är angeläget att minska onödigt lidande. Idag vet vi att patienter som upplever svår smärta i samband med kirurgi löper ökad risk



Leena Jylli, smärtsjuksköterska på Karolinska universitetssjukhuset.

för persistent post operative pain, något som skapar problem vid rehabiliteringen. Dessutom orsakar smärta stress och rädsla, vilket påverkar bland annat läkningsförloppet och funktionaliteten.

Ingående kunskap viktigt

1994 var Leena ledande i etableringen av en postoperativ barnsmärtenhet på Astrid Lindgrens barnsjukhus, en enhet som finns än idag. Den var ett av flera viktiga framsteg inom området, men hon framhåller att patienter idag ofta

har komplexare samsjuklighet och svårare smärttillstånd, något som ställer högre krav på vårdens kompetens.

– Vi behöver bli duktigare på att hantera och stödja patienterna för att skapa bättre funktion och livskvalitet. Det kräver ökad kunskap; lyckligtvis går forskningen stadigt framåt och allt fler sjuksköterskor skaffar sig insikt i de utvärderingsverktyg som finns och i avancerade smärtlindringsmetoder. Det är otroligt viktigt för att vi ska hamna rätt med patienterna, avslutar hon. ■

E-hälsotjänster förenklar det dagliga arbetet

43 procent av sjuksköterskorna anser att deras arbetsgivare inte ligger långt framme inom e-hälsa och digitalisering. En av de största utmaningarna för landstingssjukvårdens e-hälsoutveckling är att öka interoperabiliteten mellan systemen så sjukvårdspersonalen kan få tillgång till samtliga tillgängliga e-hälsotjänster via ett kärnsystem.

EHÄLSOUTVECKLING

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Hur långt sjuksköterskor anser att deras arbetsgivare kommit med e-hälsoutvecklingen beror till stor del på i vilken utsträckning de kommer i kon-

DET SKA KÄNNAS enkelt och smidigt att använda e-hälsotjänster, de ska underlätta det dagliga arbetet

takt med digitala lösningar i sitt dagliga arbete. Det kan vara en förklaring till att 43 procent av sjuksköterskorna anser att deras arbetsgivare inte ligger långt framme med e-hälsoarbetet. Det

är dock positivt att 37 procent av sjuksköterskorna anser att deras arbetsgivare ligger ganska eller mycket långt framme med e-hälsoutvecklingen, säger Madeleine Marklund, som är sjuksköterska i grunden och portföljansvarig på Inera, som koordinerar och utvecklar digitala tjänster i samverkan med landsting, regioner och kommuner.

Integrera e-hälsa i verksamheten

– De viktigaste utvecklingsområdena just nu finns inom områdena standardisering, regelverk och begreppsanvändning. Det ska kännas enkelt och smidigt att använda e-hälsotjänster; de ska underlätta det dagliga arbetet snarare än att kännas som en tidskrävande pålaga. En nyckel till hög användarvänlighet är att vårdgivare kan utbyta information över system- och organisationsgränserna på ett smidigt sätt, säger Madeleine Marklund.

Regeringens vision är att Sverige år 2025 ska vara bäst i världen på att tillvarata digitaliseringens och e-hälsans möjligheter. Ett område där arbete återstår är, enligt Madeleine Marklund, att integrera e-hälsolösningarna i verksamheten och att, om nödvändigt, förändra rutiner och arbetssätt så sjukvårdspersonal och patienter får ut största möjliga nytta av tjänsterna.

Modernare system spar mycket tid

Hon anser att de patienter som vill ska kunna använda e-tjänster som gör



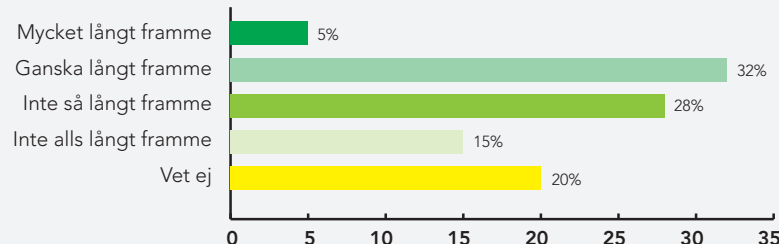
det möjligt att boka läkartid, se provsvar och genomföra andra enklare ärenden via nätet. Det gör att sjuksköterskor och övrig sjukvårdspersonal sparar tid som de istället kan ägna åt patienter som behöver lite extra hjälp och stöd.

– Många landsting och regioner byter just nu ut sina journalsystem. Det tar mycket resurser i anspråk, men mo-

dernare system med bättre funktionalitet spar mycket tid och underlättar det dagliga arbetet framöver. Den myndighetsövergripande samverkan som just nu pågår mellan bland annat Socialstyrelsen, eHälsomyndigheten, SKL och Inera skapar förutsättningar för ett samlat grepp om landstingens och den övriga sjukvårdens e-hälsoutveckling, säger Madeleine Marklund.

HUR LÅNGT FRAMME LIGGER DIN ARBETSGIVARE INOM EHÄLSA?

Hur långt framme ligger din arbetsgivare (inom hälso- och sjukvården) inom eHälsa och digitalisering?



Madeleine Marklund, sjuksköterska och portföljansvarig på Inera.

SJUJSKÖTERSKE DAGARNA



LUST & KUNSKAP

Sjuksköterskedagarna erbjuder det senaste inom omvårdnad och etik. Två heldagar om hur sjuksköterskor bidrar till god omvårdnad för alla.

Tid och plats: 20–21 november 2018, City Conference Centre, Folkets Hus, Stockholm
Program, abstrakt, anmälan och information: www.swenurse.se

God omvårdnad för alla – sjuksköterskans etiska utmaning

Konferensavgifter

Medlem*, tidig anmälan (9 april–22 juni)	3 900 kr
Medlem*, normalpris (23 juni–12 oktober)	4 400 kr
Icke medlem (9 april–12 oktober)	5 900 kr
Studentmedlem* (9 april–12 oktober)	1 000 kr
Posterutställare (9 april–12 oktober)	3 900 kr

*Medlem i Svenska sjuksköterskeförbundet

Kombinerar sjuksköterskearbetet med systemutveckling

Sjuksköterskan Elisabeth Lejroth, som har ett särskilt intresse för it, har sedan 2007 kombinerat sitt arbete i hem-sjukvården med att vara systemadministratör för Arvika kommuns it-system för sjukvården.

MOBILA LÖSNINGAR

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Jag tog sjuksköterskeexamen 1994 och arbetar sedan 2004 med hem-sjukvård i Arvika kommun. Jag har alltid varit intresserad av it-lösningar. När kommunen skulle upphandla ett nytt verksamhetssystem för hälso- och sjukvård var jag delaktig i upphandlingen, införandet och i utbildningen av mina kollegor. Sedan dess har jag jobbat deltid som systemadministratör vid sidan av sjuksköterskearbetet, säger Elisabeth Lejroth, sjuksköterska och systemadministratör i Arvika kommun.

I hennes uppgifter ingår bland annat att utveckla systemet och att delta i implementationen av e-hälsolösningar.

Mobil dokumentation

Arvika kommun har i flera år testat mobila e-hälsolösningar som underlättar sjukvårdspersonalens arbete. En sådan lösning är mobil dokumentation, som gör det möjligt för sjuksköterskor i hemsjukvården att få tillgång till patientdata och dokumentera i en

tion som gör vården säkrare och bättre. Kommunen genomför även ett test av digitala läkemedelsautomater, vilket stärker patientens självständighet och gör det möjligt för sjuksköterskor att lägga sina resurser där de behövs som mest, säger Elisabeth Lejroth.

Stöd från högsta ledningen

Ytterligare en e-hälsosatsning som är på gång är digital signering av läkemedel. Istället för att genomföra läkemedelssigneringar i en pärm ska kommunens vårdpersonal i framtiden kunna signera via sin mobiltelefon.

– Mitt råd till andra kommuner är att våga prova er fram med olika e-hälsolösningar. Räkna med att ibland stöta på motgångar, men ge för den sakens skull inte upp. Låt varje medarbetare få testa om de föredrar att använda sig av en mobiltelefon, dator eller surfplatta, det viktiga är att de börjar använda tekniken i sitt dagliga arbete. En viktig förutsättning för att lyckas med e-hälsolösningar i kommunen är att ha stöd från högsta ledningen redan från start. Se också till att ge

EN VIKTIG FÖRUTSÄTTNING för att lyckas med e-hälsolösningar i kommunen är att ha stöd från högsta ledningen redan från start

surfplatta eller bärbar dator ute på fältet.

– Det spar mycket tid i vardagen och stärker patientsäkerheten, inte minst när vi arbetar jourtid och kommer till patienter som vi inte känner så väl. Då kan vi snabbt plocka fram dokumenta-



Elisabeth Lejroth, sjuksköterska och systemadministratör i Arvika kommun.

utrymme för de eldsjälarna som på olika sätt vill engagera sig och vara delaktiga i kommunens e-hälsoutveckling, säger Elisabeth Lejroth.

Kompletterade sin sjuksköterskeutbildning från Iran

Farideh Shekouhi arbetade som sjuksköterska i två år i Iran innan hon kom till Sverige. Efter en ettårig kompletteringsutbildning på Sahlgrenska akademien fick Farideh svensk sjuksköterskeexamen och arbete i den kommunala omsorgen i Göteborgs stad.



Farideh Shekouhi har läst den ettåriga kompletteringsutbildningen som resulterar i en svensk sjuksköterskelegitimation.

UTLÄNSK SJUKSKÖTERSKEEXAMEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Jag jobbade på en akutavdelning och en medicinavdelning i Iran innan jag kom till Sverige och hamnade i Sundsvall. Jag fick praktik som undersköterska på en vårdcentral och läste samtidigt svenska på distans. Jag stannade kvar på vårdcentralen i två år. Det stärkte mina svenskkunskaper och gav mig insikter om hur den svenska sjukvården fungerar, säger Farideh Shekouhi.

En kollega på vårdcentralen tipsade henne om den ettåriga kompletteringsutbildningen som resulterar i en svensk sjuksköterskelegitimation och vänder sig till sjuksköterskor med sjuksköterskeexamen från ett land utanför EU. Farideh Shekouhi sökte utbildningen på Sahlgrenska akademien i Göteborg och flyttade dit när hon blev antagen.

Kombinerar teori med praktik

– Jag började utbildningen hösten 2016 och fick min svenska sjuksköterskelegitimation sommaren 2017. Jag fick jobb

som omvårdnadsansvarig sjuksköterska på ett korttidsboende i Göteborgs stad. Arbetsgivare betraktar min sjukvårdserfarenhet från ett annat land som en tillgång, jag har ju med mig erfarenheter av hur det är att jobba i en helt annan vårdkultur, säger Farideh Shekouhi.

Den ettåriga kompletteringsutbildningen kombinerar teori med tre perioder verksamhetsförlagd utbildning i primärvården, slutenvården och i den kommunala omsorgen.

– Det var intressant att samla på mig erfarenheter av olika sjukvårdsverk-

samheter. Efter att ha varit borta från yrket i drygt fyra år kändes det jättebra att återigen få arbeta som sjuksköterska. När jag gick utbildningen hade jag stor nytta av mina år som undersköterska på en vårdcentral, det hjälpte mig att klara av utbildningen på ett bra sätt, säger Farideh Shekouhi.

Erfarenhet från annat land

Som sjuksköterska i Iran hade Farideh Shekouhi ofta en stressigare vardag än i Sverige. Möjligheterna att påverka verksamheten var betydligt mindre än i Sverige och handledning och introduktion är inte lika vanligt.

– Min erfarenhet från Iran i kombination med kompletteringsutbildningen gör att jag känner mig trygg och lättare kan hantera akuta situationer som uppstår på mitt nuvarande jobb. Mina råd till andra sjuksköterskor med en utländsk examen är att börja praktisera eller arbeta som undersköterska, det ger värdefull erfarenhet som rustar dig för kompletteringsutbildningen och gör det lättare att få en svensk sjuksköterskeexamen, säger Farideh Shekouhi.

10–35 anställda för första linjens chef

Sjuksköterskor från hela landet fick frågan hur många anställda som är lämpligt för en första linjens chef inom hälso- och sjukvården att ha under sig. Majoriteten angav 20-30 anställda. Robert Green, HR-strateg på Västra Götalandsregionen berättar om deras införande av färre anställda per första linjens chef.

FÖRSTA LINJENS CHEF

TEXT MARIANNE SJÖBERG

Beslutet i Västra Götalandsregionen baseras på Institutet för stressmedicins rapporter från projektet Chef i Offentlig sektor som syftade till att utveckla kunskap om sambanden mellan organisatoriska förutsättningar för chefskap och verksamhetens arbetsmiljö och prestationer i kommunala förvaltningar. 2015 tog regiondirektör Ann-Sofi Lodin beslut om ett normtal på 10-35 anställda för en första linjens chef i regionen.

Forskningen visade att färre anställda per chef gav högre trivsel, mindre

sjukfrånvaro och mindre nyrekrytering. Det innebär att implementeringen kan ske inom befintliga ekonomiska ramar.

I Västra Götalandsregionen finns 55 000 anställda och drygt 2 000 chefer. Olika verksamheter kräver olika antal anställda per chef, beroende på om de anställda har liknande eller differentierade arbetsuppgifter, var gruppen finns geografiskt och personalomsättning.

Bättre kommunikation

– Vi tittar på chefers förutsättningar. Förändringar kan sen genomföras genom att man delar grupper mellan flera chefer, inrättar ett nytt chefsled och inför delat/gemensamt ledarskap. Det viktiga är att man hittar en modell som passar för varje verksamhet.



Robert Green,
HR-strateg.

Inom sjukvården är det inte ovanligt med 150 anställda eller fler på en chef. Inom dessa grupper blir förändringen mest tydlig, framförallt vad gäller kommunikation och teamwork. I en personalgrupp på maximalt 35 blir alla synliga och kan gemensamt arbeta mot bättre resultat, säger Robert.

Chefen har tid för sin personal

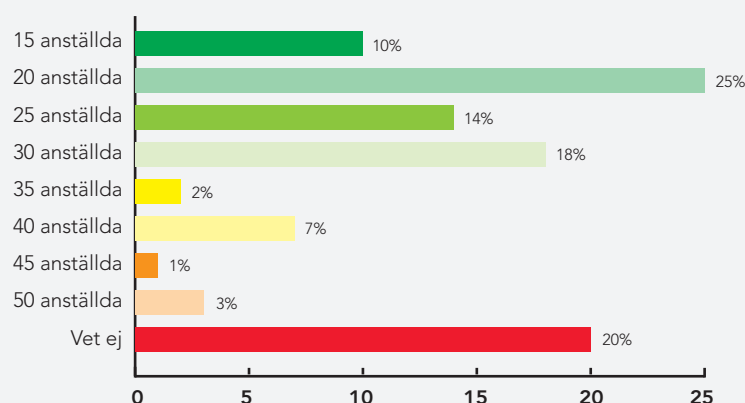
Beslutet om mindre antal anställda för varje första linjens chef mottogs oer-

hört positivt enligt Robert. Cheferna tycker att det har blivit en klar förbättring, och personalen upplever en chef som har tid för sin personalgrupp. Det är dock viktigt att poängtera att chefer som får en mindre personalgrupp att hantera inte ska lägga mer tid på eget arbete utan tiden ska gagna personalen.

– Andra regioner och landsting i landet har hört av sig till oss för att höra hur vi genomför denna förändring, vilket är väldigt positivt, avslutar Robert.

HUR MÅNGA ANSTÄLLDA SKA EN CHEF MAXIMALT SKA HA UNDER SIG?

Hur många anställda anser du att en första linjens chef inom sjukvården maximalt ska ha under sig?



Inför att den nya lagstiftningen GDPR börjar gälla den 28 maj 2018, ber vi att ni kontaktar oss om ni inte önskar få denna tidning, delta i våra undersökningar eller på annat sätt informeras om innehållet.

Maila till GDPR@nextmedia.se för att avregistrera er. Ange att det gäller tidningen Framtidens Karriär – Sjuksköterska.

nextmedia

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 stipendieansvarig via växel 08-452 46 00 eller stipendier@redcross.se

Välkommen med din ansökan!



Vi vårdar hela människan – inte bara sjukdomen

– Inom psykiatrin handlar det inte om apparatur och teknisk utrustning. Här kan vi göra stor skillnad för våra patienter bara genom att använda oss själva som verktyg, säger Viktoria Skeie, bitr. verksamhetschef vid vuxenpsykiatriska slutenvårdskliniken, NU-sjukvården.

Den vuxenpsykiatriska slutenvården inom NU-sjukvården omfattar förut-



Viktoria Skeie, Johan Löf och Erika Gustafsson vid vuxenpsykiatriska slutenvårdskliniken, NU-sjukvården.
Foto: Sebastian LaMotte

i

NU-sjukvården är en del av Västra Götalandsregionen och ett av Sveriges större länssjukhus. Här finns NÄL, Norra Älvsborgs Länssjukhus i Trollhättan och Uddevalla Sjukhus med tillsammans 5 000 medarbetare som varje dag arbetar för att ge god och säker specialistsjukvård.

NU-sjukvården
Tel: 010-435 00 00
rekryteringsenheten.nu@vgregion.se
www.nusjukvarden.se
www.facebook.com/nusjukvarden



om allmänpsykiatri även rättspsykiatri. Hit kom Erika Gustafsson som relativt nyutexaminerad sjuksköterska. Sedan dess har det gått tolv år, ett val hon inte har ångrat.

– Det som fått mig att stanna kvar är främst patienterna och kollegorna. Här vårdar vi hela människan, inte bara sjukdomen. De långa vårdtiderna gör att vi lär känna våra patienter och kommer dem nära vilket innebär att vi, tillsammans med de stora resurser som rättspsykiatrin förfogar över, verkligen kan göra skillnad.

Även Johan Löf, sjuksköterska vid den psykiatriska akutmottagningen och beroendeenheten på NÄL, bestämde sig tidigt för att satsa på psykiatrin.

– Jag examinerades för tolv år sedan och började min yrkesbana på en strokeenhet. Men jag har alltid varit intresserad av psykologi och sökte mig drygt ett år senare till psykiatrin.

Johan har arbetat på NÄL:s vuxenpsykiatriska klinik sedan 2008 och har under den tiden gjort några kortare avbrott för arbete i Norge.

– Det som fått mig att hela tiden återvända är att jag trivs med patientklientelet, kollegorna, den goda stämningen och arbetsmiljön. Verksamheten präglas av ett dynamiskt teamarbete där alla medarbetare är lika viktiga, oavsett uppgift. Här har jag yrkesmässigt hittat hem.

Goda utvecklingsmöjligheter

Erika lyfter fram de goda utvecklingsmöjligheterna inom verksamheten.

– Jag började som vårdlagsansvarig sjuksköterska och är sedan fem år tillbaka ställföreträdande avdelningschef. Under de gångna åren har jag även, med

stöd från regionen, utbildat mig till specialistsjuksköterska i psykiatri.

Viktoria flikar in att man inte behöver vara en erfaren sjuksköterska för att finna sig tillrätta inom psykiatrin.

– Tempot inom sjukvården är idag väldigt högt. Att komma hit som nyutexaminerad kan ge en lugnare start och tid att landa i yrkesrollen.

Just nu är förberedelserna för bygget av ett nytt psykiatrihus på NÄL, som bland annat ska rymma all allmänpsykiatri och planeras stå färdigt 2022, i full gång. Rekryteringen har redan börjat.

– Har man ett intresse för psykiatri och vill jobba med stimulerande arbetsuppgifter tillsammans med trevliga kollegor i en god arbetsmiljö, då är det hit man ska söka sig, fastslår Viktoria.

Ny tjänst för specialistsjuksköterskor på Funktion Akut

Funktion Akut håller på att införa en ny tjänst för specialistsjuksköterskor, företrädesvis inom akutsjukvård. Tjänstens fokus ligger på både praktisk och evidensbaserad omvårdnad, med syfte att förbättra såväl patientsäkerheten som vårdkvaliteten överlag.

Funktion Akut på Karolinska Universitetssjukhuset står under 2018 i begrepp att införa en unik ny tjänst, Omvårdnadsspecialist, med syftet att säkerställa att patienterna får en personcentrerad och patientsäker omvårdnad enligt ”best practice”.

– Tjänsten är en del i en långsiktig strategi inom Funktion Akut som heter Stärka omvårdnad och ett led i den är att skapa karriärvägar för sjuksköterskor. Historiskt sett har kompetensen hos specialistsjuksköterskor i akutsjukvård inte använts på ett systematiskt sätt. Det vill vi ändra på och därför skapade vi den nya tjänsten, berättar Lena Berg, Omvårdnadsansvarig för Funktionsområde Akut Solna.

Unikt med omvårdnad som kärna
Funktionen har utformat tre olika karriärvägar – klinisk, akademisk och ledar-



Lena Berg, Omvårdnadsansvarig för Funktionsområde Akut Solna.
Foto: Gonzalo Irigoyen

skap. Rollen som Omvårdnadsspecialist faller under det kliniska spåret och de specialistsjuksköterskor som fyller positionen kommer att arbeta patientnära. Grundförutsättningarna för rollen utformades av Omvårdnadsansvariga och Vårdenhetschefer inom Funktion Akut, och presenterades sen för specialistsjuksköterskegruppen.

– Deras återkoppling på hur deras kompetens bäst används utifrån de givna förutsättningarna låg sen till grund för uppdragsbeskrivningen. Det är ett unikt grepp att systematiskt använda specialistsjuksköterskans kompetens i det dagliga,

patientnära omvårdnadsarbetet och vi tror det kommer leda till en mer personcentrerad och patientsäker vård. Dessutom kommer omvårdnadsspecialisterna att hålla sig à jour med aktuell forskning för att implementera och föra vidare evidensen till verksamheten, betonar Lena.

Med lärande i centrum

Lena är övertygad om att den nya tjänsten kommer att leda till ett nytt helhetsfokus runt patienten, där även omvårdnad blir en självklar del. Genom att i det patientnära arbetet dela med sig av sina kunskaper inom avancerad om-

i

Inom Funktion Akut arbetar vi för att vara ledande inom akutsjukvård och akut internmedicin. Som medarbetare hos oss finns det möjlighet att utvecklas inom bred akutsjukvård, vara del av arbetet med den första intensivakuten i Sverige samt ingå i ett samarbete med länets nya närakuter.

Funktion Akut
Karolinska Universitetssjukhuset
171 76 Stockholm
Tel: 08-517 700 00 (Solna)
08-585 800 00 (Huddinge)

www.karolinska.se



vårdnad kommer hela verksamhetens genomsnittliga kunskapsbas att lyftas.

– Vi fokuserar på omvårdnaden och det är oerhört viktigt även för professionen i stort. Det stärker kompetensen och skapar en miljö där lärande är i centrum. Därför är det viktigt att de specialistsjuksköterskor som söker sig hit har ett pedagogiskt intresse och att de brinner för omvårdnad. Tillsammans bygger vi en ny struktur inom Funktion Akut, avslutar hon.

Vård i trygga, säkra händer vid Danderyds opererande kliniker

På den kirurgiska avdelningen vid Danderyds sjukhus får sjuksköterskorna lära sig något nytt varje dag. Att rikta in sig på kirurgisk vård på ett akutsjukhus innebär en fantastisk introduktion till sjuksköterskeyrket och är både utvecklande, utmanande och spännande.

Sjuksköterskan Joanna Kamph tog sin examen från Sofiahemmet för två år sedan och sökte sig genast till Danderyds sjukhus. En kort period provade hon en annan inriktning, men hon sökte sig snabbt tillbaka till kirurgkliniken i Danderyd.

– Jag älskar verkligen det kirurgiska arbetet, både det akuta och det elektiva. Här får man arbeta såväl med omvårdnad som med det medicinska, så det är en utmärkt specialisering för nyutexaminerade sjuksköterskor. Efter som jag arbetar både som sjuksköterska och som vårdsamordnare får jag insikt i andra instanser och professioner, vilket ger mig en bättre förståelse för olika gruppers förutsättningar.

Samarbete ger bred kunskap

Joanna berättar att samarbetet inom kirurgkliniken på kirurgen, urologen och ortopedien medför att den kunskap man får sig till livs är väldigt bred och omfattar allt från mediciner och smärtlindring till antibiotika, sonsättning och dropp.

– Man stöter på något nytt varje dag. Dessutom lär man sig snabbt att hantera det höga tempot och det är en stor fördel oavsett vilken inriktning man sedermera väljer. Överlag trivs jag väldigt bra här i Danderyd – vi hjälps åt och stämningen är väldigt lyhörd.

Där får hon medhåll av kollegan Malin Rehn på urologen, som säger att

både förslag på förbättringar och fortbildningsinitiativ uppmuntras från ledningshåll. Samtidigt erbjuder sjukhuset en mängd alternativ för kompetensutveckling redan från dag ett.

– Jag går just nu Danderyds inskolningsår, vilket alla nya sjuksköterskor här får ta del av. Det omfattar ett flertal utbildningsdagar och simuleringsdagar samtidigt som man får chansen att reflektera och diskutera kring situationer man stöter på och att träffa andra i samma situation. Kurserna innefattar allt från hygienrutiner till patientsäkerhet och ger verkligen en trygghet i yrkesrollen. Dessutom blir vi avlastade av såväl kliniska farmaceuter som vårdsamordnare och det är en stor lättnad när man är kommer ny, konstaterar Malin, som är sjuksköterska på urologiska avdelningen.

Omfattande kompetenssatsningar

Utöver inskolningsåret finns Clinicum, sjukhusets utbildningscentrum, där sjuksköterskorna kan träna på HLR, förflyttning, sonsättning och mycket mer. Dessutom anordnas regelbundna föreläsningar, både specifikt för de olika avdelningarna och allmänna dito som alla medarbetare kan dra nytta av. Ytterligare ett exempel på utvecklingsmöjligheter är de så kallade omvårdnadsluncherna, tematiska föreläsningsseminarier som ofta hålls under luncherna.



Malin Rehn, sjuksköterska på urologen, Sofia Holmstrand, sjuksköterska på kirurgiska avdelningen och Jessica Eriksson, sjuksköterska på ortopedien.
Foto: Gonzalo Irigoyen

En av de sjuksköterskor som leder inskolningen är Jessica Eriksson, sjuksköterska och klinisk omvårdnadsledare (KOL) på ortopedien. Som KOL har hon ansvar för att upprätthålla kompetens och vara en trygghet som skapar ett gott arbetsklimat mellan arbetskollegor. Rollen är problemlösningsorienterad med fokus på förbättringsarbete och att vara en förebild i den kliniska verksamheten. Jessica har själv gått flera kurser och utbildningar, bland annat inom ledarskap och pedagogik, vilket har gett henne kunskaper som hon sedermera fört med sig tillbaka till avdelningen. Hon poängterar att det som erfaren sjuksköterska är viktigt att erbjuda stöd och hjälp, inte enbart för att skapa förutsättningar för att lära av varandra utan för att ge patienterna bästa möjliga vård.

– Vi arbetar systematiskt med parmedicin utifrån evidensbaserade mallar, alltså i tvärprofessionella team, så att man alltid har stöd av varandra. Här på ortopedien har vi till exempel hjälp av en medicinläkare, vilket är en enorm resurs för oss. Dels blir det mer patientsäkert och dels kan vi dra nytta av varandras perspektiv och utbyta kunskap. Det är oerhört lärorikt och gör att vi tillsammans skapar en personcentrerad vård, där patienten kan vara delaktig i sin egen behandlingsprocess.

Trygg personal – trygga patienter
Sofia Holmstrand, sjuksköterska på kirurgiska avdelningen på kliniken, instämmer i kollegornas kommentarer. Hon betonar att strävan efter att utvecklas och utmanas i kombination med det starka fokuset på personcentrerad och patientsäker vård är något som präglar hela sjukhuset.

– Danderyds sjukhus har ett motto, som är: vård i trygga, säkra händer. För mig betyder det i första hand att patienterna ska vara trygga och säkra, men det förutsätter också att vi som medarbetare känner samma sak. Introduktionsåret gör att man har en stadig plattform att utgå ifrån, det finns omfattande kompetens ute på avdelningarna och personalen jobbar evidensbaserat. På så sätt blir det både tryggt och säkert för både personal och patienter. Det är en fantastisk känsla att vara en del av en sådan miljö, avslutar hon.



Danderyds sjukhus är ett av de största akutsjukhusen i Sverige. Vi bedriver universitetssjukvård med utbildning och forskning kring våra vanligaste folksjukdomar. Det viktigaste för oss som jobbar här är att våra patienter känner sig trygga och säkra och får bästa möjliga vård och behandling. Det målet arbetar vi mot varje dag – tillsammans.

Ortopedkliniken och kirurg- och urologkliniken
Danderyds Sjukhus AB
182 88 Stockholm

Vid frågor kontakta:

Vårdchef, Kristina Olausson
E-post: kristina.olausson@sl.se
Tel: 08-123 592 99

www.ds.se



Joanna Kamph, sjuksköterska på kirurgkliniken på Danderyds sjukhus.
Foto: Gonzalo Irigoyen

Många utvecklingsmöjligheter på Funktion Akut på Karolinska i Huddinge

På Funktion Akut på Karolinska Universitetssjukhuset i Huddinge finns många möjligheter för sjuksköterskor som vill skaffa sig en bred klinisk erfarenhet, tillgång till en genomtänkt introduktion, mycket stöd i det dagliga arbetet och många utvecklingsvägar att välja mellan.

På Funktion Akut vårdas patienter med många olika diagnoser, vilket ger många utvecklingsmöjligheter. Här är en bra introduktion lika viktig som att kunna utvecklas på kort och lång sikt.

– Jag gick sjuksköterskeutbildningen i Lund men bestämde mig för att flytta till Stockholm efter examen eftersom jag ville prova på att bo i en större stad. Eftersom jag var nyfiken på akutsjukvård, ville skaffa mig en bred klinisk erfarenhet och rekommenderades av andra sjuksköterskor att kontakta Funktion Akut så sökte jag mig hit för ett år sedan, säger Josefin Grönlund, sjuksköterska på MAVA (medicinsk akutvårdsavdelning).

Hon kände sig varmt välkommen och mycket efterfrågad redan från start. Gemenskapen kollegor emellan är god och Josefin Grönlund upplever att hon verkligen får det stöd hon behöver som relativt nyutexaminerad sjuksköterska.

– Det finns alltid erfarna kollegor tillhands som jag kan fråga om jag känner mig osäker. Viljan att hjälpa och stötta varandra är stor, vilket bidrar till den goda atmosfären på MAVA. Jag trivs jättebra, eftersom jag har förmånen att möta många olika typer av patienter lär jag mig mycket och utvecklas varje dag, säger hon.

Perfekt första arbetsplats

För Steve Moosberg, som är sjuksköterska på AVA (akutvårdsavdelning med akuta tillstånd inom kirurgi, infektion, ortopedi), är Funktion Akut en idealisk första arbetsplats. Han är nyutexaminerad och har arbetat på AVA i en dryg månad.

– Som nyutexaminerad sjuksköterska vill jag skaffa mig ett så brett erfarenhetsregister som möjligt. På AVA avlastar vi akutmottagningen och tar emot patienter som skickas vidare till specialistavdelningar på sjukhuset eller skickas hem efter att ha vårdats hos oss. Eftersom vi tar emot många olika typer av patienter för utredning, diagnostisering och behandling så får jag en värdefull bas att stå på genom att jobba här, säger Steve Moosberg.



Steve Moosberg, som är sjuksköterska på AVA och Josefin Grönlund, sjuksköterska på MAVA.

Foto: Gonzalo Irigoyen

Han började jobba som undersköterska på AVA våren 2017 parallellt med sjuksköterskeutbildningen. Steve Moosberg, som vill utforska många vårdinriktningar innan han bestämmer sig vad han vill fokusera på i framtiden, trivs jättebra på AVA.

– Att bli sjuksköterska är ett av mitt livs bästa beslut, jag känner verkligen att yrket passar mig perfekt. Ett annat strategiskt viktigt beslut för min del var att börja jobba på AVA. Jag trivs med att jobba på en generell akutavdelning som inte är specialiserad på några specifika diagnoser, säger han.

Utvecklande och stimulerande arbete

Även Steve Moosberg upplever att han blivit väldigt väl mottagen som ny på Funktion Akut. Han har fått bra kontakt med sin handledare och känner att han får den tid han behöver för att introduceras i arbetet.

– En faktor som gör att jag trivs så bra med mitt jobb är att det ständigt händer något nytt. Eftersom flera akutavdelningar hänger ihop under Funktion Akut så uppmuntras vi även till arbetsrotation. Jag kan exempelvis välja att jobba en period på AVA eller KAVA

(kirurgisk akutvårdsavdelning), säger Steve Moosberg.

Vecka med tid för återhämtning

På samtliga avdelningar inom Funktion Akut har de sjuksköterskor som vill möjlighet att arbeta 32,2 timmar per vecka med bibehållen lön. Både Josefin Grönlund och Steve Moosberg har valt att använda sig av den möjligheten.

– Eftersom verksamheten är intensiv, med ett högt tempo är det jättebra att vi får möjlighet till en extra ledig dag för återhämtning och vila varje vecka. Det gör att vi kan vara pigga och alerta när

vi kommer till jobbet och orkar hålla skärpan under hela arbetspasset, säger Steve Moosberg.

– En bidragande faktor till att jag trivs så bra på jobbet är att ledningen stöttar oss sjuksköterskor, de är verkligen måna om att vi ska utvecklas och trivas och arbetar konsekvent för att skapa en stimulerande arbetsmiljö. Det känns att ledningen verkligen tror på oss sjuksköterskor och uppmuntrar oss till ständig utveckling. Idag har jag exempelvis arbetat som ledningssjuksköterska för andra gången. Det är en bekräftelse på att cheferna tror på min förmåga, säger Josefin Grönlund.



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

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

Högspecialiserad cancervård vid Karolinska Universitetssjukhuset

Tema Cancer är ett av de största av Karolinska Universitetssjukhusets sju teman. Här arbetar multiprofessionella och multidisciplinära team med patientnära klinisk forsknings- och utbildningsverksamhet med patienten i fokus.

Emma Sporre arbetar som sjuksköterska inom patientområde Hematologi på Huddinge sjukhus sedan 2 år tillbaka. Hon blev intresserad av cancervård, i synnerhet hematologi, när hon VFU-placerades på avdelningen under sin sjuksköterskeutbildning.

– Jag blev väl bemött av kollegor och dåvarande chef, och förälskade mig i patientgruppen. Alla fantastiska patienter får mig att känna att jag gör något värdefullt och meningsfullt varje dag. Det är stora utmaningar och många känslor ibland, men den tacksamhet man får från patienter och anhöriga är obeskrivlig.

Emma uppskattar att få bevittna framgång i forskning kring hematologiska sjukdomar och relevanta behandlingar, men det som gör att hon trivs så bra är hennes fantastiska kollegor.

– Vi är en otroligt härlig grupp och det finns ett mycket bra samarbete mellan vårdprofessionerna, så jag skulle definitivt rekommendera andra sjuksköterskor att söka sig till cancervården på Karolinska. Det kanske upplevs som ”läskigt” men det är både spännande och lärorikt. Bäst av allt är att vi arbetar i team så du är aldrig ensam!

Ett område i ständig förändring

Kollegan Tina Gustavell är sjuksköterska på Intermediärvårdsavdelningen K44 i Huddinge och doktorerar för närvarande inom omvårdnad. Hon fram-



Annalena Engvall,
specialistsjuksköterska
inom onkologi.

Foto: Thomas Henrikson

häver Tema Cancer i Huddinge som en attraktiv arbetsplats, inte minst för att temat bedriver unik, högspecialiserad vård.

– Det är ett område som är i ständig förändring. Nya behandlingsmetoder utformas hela tiden, vilket gör att man som sjuksköterska får vara med i utvecklingen. Kirurgisk cancervård ger verkligen chansen att jobba med omvårdnad av hela människan, vilket inkluderar allt från symtomlindring till psykosocialt stöd.

Efter examen arbetade hon inom akutvården och under ett drygt halvår som sjuksköterska i Australien, men därefter kände Tina att hon ville fördjupa sig. Hon intresserades av högspecialiserad vård och sökte sig till intermediärvården i Huddinge, som tillhör patientområde Övre Buk.

– Jag har under mina 11 år här alltid haft möjlighet att vidareutveckla mig, och att jag nu går forskarutbildning ses som något positivt av mina chefer. Jag har senaste åren haft en tydlig karriärväg framför mig, och när jag disputerat vill jag kombinera kliniskt arbete med

undervisning och forskning, berättar hon.

En enorm kompetens och kapacitet

Onkologisjuksköterskan Mikael Dolve har sin bakgrund inom palliativ vård och hemsjukvård, men efter 15 år ville han ha nya utmaningar och sökte sig därför till brachyterapi på Radiumhemmet i Solna.

– Här finns en enorm kompetens och kapacitet och jag känner verkligen arbetsglädje i det jag gör. När nu organisationstänk har börjat skifta än mer mot teambaserad vård kan vi dessutom arbeta gränsöverskridande med tätare kommunikationer och patienten i centrum, vilket gör hela vårdförloppet smidigare.

Mikael betonar att yrket i mångt och mycket handlar om mod och kurage, oavsett vad man väljer för specialisering som sjuksköterska.

– Man måste våga möta patienter och anhöriga och ge dem det stöd de behöver. Det förutsätter att man har en stabil plattform att stå på och det har Tema Cancer tagit fasta på. Här finns en mängd möjligheter till att utvecklas och det är tydligt vad som förväntas av mig.

Uppmuntrar till fortbildning

Han får medhåll av specialistsjuksköterskan inom onkologi, Annalena Engvall, som även hon arbetar vid Radiumhemmet i Solna. Sedan 2006 är hon verksam som kontaktsjuksköterska för patienter med huvud- och halscancer.

– Vi har ett öppet klimat där man uppmuntras att utvecklas och fortbilda sig. För nya sjuksköterskor finns ett nystartat introduktionsprogram och mentorer. Självklart stöttar vi medarbetare också varandra – vi har ett utmärkt samarbete och respekterar varandras

kompetenser, så det är ett väldigt bra klimat här.

Annalena framhäver att man som kontaktsjuksköterska kan göra stor skillnad för patienten genom att tillhandahålla kontinuitet och information, och berättar att rollen är en intressant balans mellan omvårdnad och klinisk kunskap.

– Jag får skapa längre relationer till patienterna och arbetar väldigt självständigt. Därmed kan jag söka och förmedla ny kunskap, både genom kompetensutveckling och genom rent kunskapsutbyte; vi har ett suveränt samarbete i de tvärdisciplinära och tvärprofessionella teamen runt patienterna, vilket ger en tydlig bild av hur vi bör fortsätta framåt. Det gör att vi både lär oss mycket av varandra och kan individanpassa vården efter patientens behov på bästa sätt, avslutar hon.



Tema Cancer är ett av de största av Karolinska Universitetssjukhusets sju teman. Här utreds, behandlas och vårdas patienter med någon form av malign tumörsjukdom samt benign hematologi, koagulationsjukdom och urologi. Ett nära samarbete med Karolinska Institutet gör att temat även kan bedriva omfattande patientnära klinisk forsknings- och utbildningsverksamhet. Tema Cancer bedriver sin verksamhet huvudsakligen i Huddinge och Solna, men har även verksamhet inom cancervården vid Danderyds sjukhus.

www.karolinska.se

KAROLINSKA
UNIVERSITETSSJUKHUSET



Tina Gustavell, universitetssjuksköterska på Intermediärvårdsavdelningen K44 och doktorand på Karolinska Institutet.



Emma Sporre, sjuksköterska inom Hematologi.

I Sörmland är både patienter och personal i fokus

Landstinget Sörmland har under en längre period valt att utveckla sina avdelningar för att förbättra villkoren för både patienterna och de anställda. Nu satsar landstinget ytterligare på att vidareutveckla såväl sitt arbetssätt som vårdkvaliteten.

Vårdens snabba utveckling innebär både möjligheter och utmaningar och det gäller för de svenska landstingen att hålla sig à jour med nya metoder och rön. I Landstinget Sörmland har man valt att möta utmaningarna med bästa tänkbara verktyg – sina medarbetare.

– Bara under de senaste tio åren har vårt arbetssätt förändrats väldigt mycket. Det har tillkommit nya behandlingsbara diagnoser och gränserna för vem som arbetar med vad har flyttats för att kunna möta det ökade patientflödet. Det är utvecklande och förutsätter att man hänger med i sin fortbildning och vi lägger stor vikt vid kompetensutveckling, berättar Carina Erlandson, som är vårdenhetschef på Ögonkliniken i Eskilstuna.

Carina har varit ögonsjuksköterska sedan 1986 och har arbetat vid Ögonkliniken på Mälarsjukhuset sedan 1989. Sedan ett år är hon vårdenhetschef.

– Det är ett roligt och tacksamt jobb som är i ständig förändring. För att möta behovet av utveckling finns såväl interna som externa utbildningar som hjälper oss att stärka vår kompetens, berättar hon. För de sjuksköterskor som är intresserade av ögonsjukvård erbjuder vi betalad vidareutbildning.

Bygger en viktig funktion

Kollegan Mattias Godlund, enhetschef på sjukvårdens larmcentral, ger Carina sitt medhåll och betonar att utvecklingsåtgärderna tar sina avstamp i de olika enheternas unika behov.

– Tidigare drevs larmverksamheten av en extern aktör, men sedan i november sköts den i landstingets egen regi och 112-samtalen besvaras av sjuksköterskor. Det är en ganska unik verksamhet; vi gör akuta medicinska bedömningar över telefon, vilket innebär snabba beslut och många patientmöten varje dag. Det är oerhört stimulerande, men ställer ganska specifika krav på medarbetarnas kompetens.

Landstinget tog över prioritering av 112-samtal och dirigering av ambulanserna med önskan att förbättra och effektivisera arbetet. Även om syftet med larmcentralen är att höja kvaliteten på bedömningarna, har det redan medfört



Åsa Andersson sjukhuskoordinator på Mälarsjukhuset där Resursenheten ingår, Mattias Godlund, enhetschef på sjukvårdens larmcentral och Carina Erlandson, vårdenhetschef på Ögonkliniken i Eskilstuna.

Foto: Pierre Pocs

en minskning av både antalet ambulansuppdrag och antalet Prio 1-uppdrag vilket ger en ökad ambulansberedskap för Sörmlands invånare.

– Det är intressant att vara med och bygga upp en så viktig funktion, och väldigt roligt att se att vi gör nytta. För att se till att våra medarbetare besitter relevanta kunskaper erbjuder vi utbildningstillfällen halvårsvis, som exempelvis inkluderar HLR-repetition, samtalsmetodik, medicinskt beslutsstöd och mycket annat.

Tillgodoser sjuksköterskornas krav

Styrkan hos landstingets resursenhet ligger i möjligheten för sjuksköterskorna att se en uppsjö olika avdelningar inom samma arbetsplats. Åsa Andersson, sjukhuskoordinator vid Resursenheten, betonar att det resulterar i en bred kompetensbas och en varierad och spännande arbetssituation.

– Vår utveckling beror lite på övriga avdelningar, men det innebär också att vi får ta del av enormt många olika arbetssätt och situationer. Det skapar också möjligheten för våra sjuksköterskor att verkligen få insikt i var de trivs bäst och vad de vill fördjupa sig inom – man får i mångt och mycket ta ansvar

för sin egen kompetensutveckling och alla utformar en individuell kompetensplan i samråd med sin chef. Vi försöker tillgodose allas krav, vare sig det gäller utbildning, schemaläggning eller möjlighet för återhämtning.

Förbättrad patientsäkerhet

Alla tre är överens om att Landstinget Sörmlands satsningar på medarbetarna har lett till förbättrad patientsäkerhet, vilket till syvende och sist är det absolut viktigaste.

– Våra avdelningar har olika förutsättningar och olika utmaningar, men tack vare att landstinget har valt att så tydligt fokusera på sjuksköterskornas villkor och behov har vi fått mycket bättre förutsättningar för att ha patientsäkerhet och patient i centrum. Landstinget äger hela vårdkedjan; vi följer patienterna från samtal via ambulans till sjukhus och kan därmed säkerställa att vi har en personcentrerad vård, med rätt åtgärd i rätt tid. Det är det centrala, avslutar Åsa.



Sörmland ska bli Sveriges friskaste län. För att komma dit behöver Landstinget Sörmland arbeta långsiktigt och strategiskt med att främja varje persons rätt till god hälsa, kultur och utbildning och för att förebygga sjukdom och ohälsa. Som nyexaminerad sjuksköterska får du personlig inskolning och en mentor, och erbjuds ett särskilt introduktionsprogram.

Landstinget Sörmland
Tel vxl: 0155-24 50 00
E-post: landstinget.sormland@dll.se
www.landstingetsormland.se
Följ oss gärna på facebook:
www.facebook.com/lstsormlandJobbahososs

Kom och
jobba hos oss



LANDSTINGET
SÖRMLAND

Det finns alltid något nytt att lära sig hos Dedicare

Dedicare är en ansedd bemanningsaktör med omfattande resurser och stor tillgång till uppdrag. För de sjuksköterskor som vill ha möjligheten att utvecklas och bredda sina kunskaper är det kollektivanslutna bemanningsföretaget det självklara valet.

Dedicare är ett av de största bemanningsföretagen för sjuksköterskor och därtill ett av de äldsta i Sverige. Med en sådan erfarenhet och kompetens följer en mognad och en trygghet, både för konsulterna och för kunderna. Konsultchefen Petra har arbetat för Dedicare i knappt ett år och rollen passar henne som hand i handske.

– Jag har bakgrund inom service och HR och här får jag både personalansvaret och kontakten med människor. Jag har tidigare erfarenhet inom bemanningsbranschen, men Dedicare är det företag jag fick störst tillit för. Det finns gott om resurser för konsulterna att utvecklas och kollektivavtalen ger en pålitlighet som inte alltid matchas inom branschen. Dessutom kan vi erbjuda en uppsjö olika uppdrag över hela landet, tack vare heltäckande ramavtal.

Förtroende för konsulterna

Dedicare har sina konsulter i centrum och ser till att lära känna varje sjuksköterska som ansluter sig till dem. I kombination med sina goda kontakter med



Petra, konsultchef och Kerstin, sjuksköterska hos Dedicare.
Foto: Thomas Henrikson

kommuner och avdelningar ute hos vårdgivarna gör detta att de alltid kan placera rätt person på rätt plats.

– Eftersom vi känner varandra så väl innebär det att vi kan anförtro våra konsulter även med uppdrag där de har mycket att lära. Naturligtvis får de själva välja när, hur och med vad de vill arbeta, så ingen behöver känna sig ute på djupt vatten. Vi välkomnar alla, oavsett inriktning, men just nu har vi särskilt behov av sjuksköterskor inom IVA och OP.

Korta kommunikationsvägar

Sjuksköterskan Kerstin är specialiserad inom medicin och kirurgi. Hon var något av en pionjär inom bemanningsbranschen då hon tidigt 2000-tal anslöt sig till ett av de allra första konsultföretagen. Idag är hon 68 år och har arbetat som konsultsjuksköterska i över ett decennium.

– Jag brukade komma och gå inom vården, mycket på grund av att jag till sist blev rastlös och kände att jag saknade utmaningar. Då jag började arbeta som konsult ändrades det – här har jag stor frihet och känner mig alltid stimulerad och utmanad. Jag kan gå in och göra det uppdrag som jag står för och jag är inte bara ett anställningsnummer. Jag är Kerstin! Det är till stor del tack vare Dedicares platta organisation och korta kommunikationsvägar – det är aldrig några problem att bara lyfta luren och prata med sin konsultchef. Det är skönt att veta att jag alltid har det stödet i ryggen och det ger mig också

tryggheten att säga ifrån om något inte känns rätt.

Kerstin berättar att en stor anledning till att hon blivit kvar hos just Dedicare är den positiva feedback hon får när hon har gjort ett bra arbete, vilket också har lett till en större arbetsglädje.

– Om det går en dag då jag inte skratrar på jobbet, då är något fel. Jag tror att det hör till Dedicares företagskultur, det är ett givande och tagande. Sedan beror det naturligtvis på hur nyfiken och flexibel man är själv; för mig handlar det om att ständigt få uppleva något jag aldrig har upplevt förut.

Nya, trevliga kollegor

En av Kerstins kollegor, barnsjuksköterskan Marie har å sin sida bara arbetat för Dedicare sedan förra året, men hon har inte ångrat sitt beslut att bli konsult en sekund. Hon har jobbat på BVC i många år och känner sig trygg med yrket, men ville prova något nytt och få större inflytande över sin arbetsituation.

– Jag flyttade till Stockholm i början av hösten och började hos Dedicare i oktober. Det är verkligen positivt att ha en så stor frihet med sin tid – jag väljer själv när jag vill jobba och inte, och det är spännande och lärorikt att arbeta på olika arbetsplatser och träffa nya kollegor. Att arbeta som konsult är en möjlighet att prova uppdrag som ligger utanför min specialisering.

Hon hörde talas om Dedicare från en kollega och efter att ha kollat upp

företaget och dess villkor tog hon kontakt.

– Dedicare har utmärkta villkor, en bra lön och semesterersättning. Dessutom är de väldigt lätta att ta kontakt med, både via mejl och via telefon. En annan aspekt jag tycker mycket om är möjligheten att gå olika utbildningar via företaget; Dedicare erbjuder föreläsningar, kurser som exempelvis HLR och även after work då och då, vilket är en möjlighet att träffa kollegor inom företaget. Det finns alltid något nytt att lära sig, avslutar hon.



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



Marie, barnsjuksköterska hos Dedicare.
Foto: Gonzalo Irigoyen

VGR:s nya larmcentral:

Flyttar första linjens vård närmare patienten

Högst kompetens i fronten. Den 1 maj 2018 startar Sjukvårdens larmcentral VGR på allvar. Här ska sjuksköterskor, undersköterskor och läkare arbeta ihop med att bedöma och prioritera vårdssamtal via 112. Ett jobb på liv och död.

– Vi ska ha högsta kompetens i första linjen, för att direkt hitta rätt resurser och rätt vårdnivå för varje vårdssökande, säger Mats Kihlgren, verksamhetschef för larmcentralen.

– Här är spännvidden enorm; från ett samtal om hemsjukvård i Dalsland kan du kastas in i ett larm om ett terordåd.

– Vi hanterar alla patientkategorier. Vår personal ska kunna hantera allt från födsel till död. Och vi ska slussa alla rätt.

Idag är köerna på akutmottagningarna ofta onödigt långa, till följd av att vårdssökande inte vet vart de ska vända sig.

Styr rätt från början

– Man ska inte behöva komma till en akutmottagning om behovet inte finns. Nu flyttar vi den bedömningen längre ut i vårdkedjan, så att vi redan i 112-samtalet kan fördela och styra rätt, säger Mats Kihlgren.

Han berättar om forskningsstudier som visar hur viktigt det är med rätt beslut i början av vårdkedjan.

– Det är avgörande, eftersom tröskeln är hög för att bryta mot de första besluten och bedömningarna. Om de är fel, blir det ruskigt svårt att ställa till rätta senare.

Larmcentralen finns i Göteborgs huvudbrandstation på Gårda, i samarbete med SOS Alarm som ska fortsätta dirigera ut resurserna: cirka 85 dagambulanser, egen helikopter, läkarbil och -båt, "single responders" och bedömningsbilar.



Per Örninge, överläkare, Johanna Törnqvist, enhetschef, Mats Kihlgren, verksamhetschef och Sofie Nordkvist, sjuksköterska. 1 maj 2018 blir det skarpt läge för Sjukvårdens larmcentral VGR i Göteborg.

Foto: Patrik Bergenstam

– Idag är paletten otroligt bred, både i vårdutbudet och i ambulanssjukvården, säger Mats Kihlgren.

Viktigt med smarta frågor

I den nya larmcentralen ska ett 40-tal erfarna sjuksköterskor tillsammans med undersköterskor och läkare prioritera de vårdssökande och samverka med en rad aktörer: 1177, primärvården, sjukhusens akutmottagningar, räddningstjänst, polis och sjöräddning samt många kommuners hemsjukvård.

Jobbet som prioriteringsansvarig sjuksköterska är som att sitta i triage på akuten – utan att ha patienten framför sig.

– Vi får kompensera för att vi inte kan se eller känna genom att ställa smarta frågor, säger enhetschef Johanna Törnqvist.

– Sedan ska man ha koll på fem skärmar med olika information, kunna geografin hyfsat bra och kunna skriva samtidigt som man pratar i telefon – det är också en konst!

Chans till rotationsjobb

Sjuksköterskorna i larmcentralen får möjlighet till rotationstjänstgöring med andra arbetsplatser i VGR:s sjukvård.

– Vi är inte klara ännu, men ska försöka hitta en modell som är maximalt attraktiv för både den anställda och för arbetsplatsen, säger överläkare Per Örninge.

Han är medicinskt ansvarig för verksamheten, dess riktlinjer och uppföljning och söker nu läkare som ska bistå sjuksköterskorna i bedömningarna. Att läkare tjänstgör i larmcentraler är vanligt utomlands, men i Sverige än så länge bara i Göteborg och Stockholm.

Per Örninge säger att "triage per telefon" är ett de mest krävande jobb man kan utföra i sjukvården.

Råd som kan rädda liv

– Det gäller att hitta personligheter som är komfortabla med att göra svåra bedömningar utan att ha patienten framför sig och som har mental beredskap för att hantera en lång rad osäkerhetsmoment.

– Klarar man det, är detta ett fantastiskt spännande jobb, där man på ett avgörande sätt kan påverka hur det ska gå för den hjälpsökande.

– Det handlar inte bara om att skicka ut rätt hjälp, man kan också få ge råd som kan avgöra om person ska överleva eller inte, säger Per Örninge.

I förutsättningarna för jobbet ingår en introduktionsutbildning på sex veckor, bland annat för att lära sig tekniken, och ett nytt medicinskt beslutsstöd (MBS), gemensamt för de landsting som driver larmcentraler och som ska användas av både sjuksköterskor och läkare.

Unik organisation för helikoptern

Sjuksköterskan Sofie Nordkvist arbetar som HEMS-koordinator (Helicopter Emergency Medical Service) för VGR:s helikopter, en för Sverige unik organisation.

Hon kallas ibland "helikopterns femte besättningsmedlem" efter de två piloterna, en läkare och en sjuksköterska. Minst sex HEMS-koordinatorer ska finnas i den nya larmcentralen.

– Vi identifierar vilka larm helikoptern ska åka på, genom medlyssning eller genom att ringa upp den som larmat för att få mer information, säger Sofie Nordkvist.

– Sedan är vi med som en förlängd arm under hela larmet; öppnar platser på sjukhus, håller kontakt med ambulanser och har koll på landningsplatser och -tider.



Sjukvårdens larmcentral VGR är Västra Götalandsregionens enhet för ligande sjuktransporter och för mottagning av medicinska nödsamtal via 112. I samtalet intervjuas den hjälpsökande av sjukvårdspersonal för att göra en bedömning av hur vi på bästa sätt kan hjälpa till. Hjälpen kan bestå av att en ambulans eller annan enhet skickas ut, men i vissa fall kan den inringande hänvisas till annan vårdgivare eller få andra råd.

Sedan hösten 2017 har vi successivt tagit över delar av SOS Alarms uppdrag som helikopterdirigering och ambulansbeställning. 1 maj tar vi över även bedömning och prioritering av 112-samtalen.

Årligen utförs ca 220 000 ambulansuppdrag och ca 40 000 liggande sjuktransporter för regionens närmare 1,7 miljoner invånare och övriga besökare. Sjukvårdens larmcentral VGR är en del av Närhälsan, den of-fentliga primärvården i Västra Götalandsregionen.

Larmcentralen arbetar för närvarande med fyra prioriteringsnivåer, men vi håller på att utveckla en ytterligare förfinad uppdelning.

Prio 1: Mycket brådskande ambulansuppdrag, där patienten bedöms ha akuta livshotande symtom.

Prio 2: Brådskande ambulansuppdrag, där patienten bedöms ha akuta men ej livshotande symtom.

Prio 3: Ej brådskande ambulansuppdrag, där rimlig väntetid ej bedöms påverka patientens medicinska tillstånd.

Prio 4: Patient som behöver transporteras liggande, men utan vårdbehov under transporten.

Närhälsan



Sjukvårdens larmcentral VGR
Svängatan 4, Göteborg

Kontaktperson: Mats Kihlgren
Telefon: 0736-88 93 94

www.facebook.com/SvlcVGR/

I Gävleborg blir studenterna en del av vårdteamet

Region Gävleborg har under det senaste året satsat stort på att expandera och utveckla introduktioner för nya sjuksköterskor. Resultaten har varit över förväntan och skapat en tryggare situation för både handledare och nya medarbetare.

På Gävle sjukhus psykosavdelning har det skett stora förändringar under hösten och vintern. Fyra sjuksköterskor tog initiativ till att utveckla ett handledningsprogram för studenter, och satsningen har redan väckt mycket uppmärksamhet och intresse hos övriga VUP och BUP inom regionen.

– Vi var allihop ganska färska från skolan och ville utforma ett material som omfattade allt det vi önskade att vi hade fått ta del av när vi var studenter. Målet var att ge nya sjuksköterskor en bra start inom psykosvården, med ett tydligt upplägg och nyttig information, så vi samlades och jämförde våra erfarenheter av handledning för att komma fram till vad som skulle vara det bästa för framtiden, berättar en av sjuksköterskorna, Martina Ekström.

Tillsammans utvecklade de ett program, uppbyggt veckovis, med en checklista som klarade vad studenterna skulle få med sig efter sin praktik. Praktisk information och annat matnyttigt material samlades i ett informationsblad, som även inkluderar ett välkomstbrev med presentationer av alla handledare.

– Nu är vi 4 sjuksköterskor som delar på arbetet med handledningen. Det gör att studenterna får chansen att bekanta sig med fyra olika arbetssätt som alla står på samma grund; på så vis kan de lättare hitta sitt eget fotfäste. Själva får



Sjuksköterskorna Maria Nikander, Martina Ekström och Gabriella Hillman.
Foto: Pernilla Wahlman

vi en mer heltäckande bild av studenten, vilket har varit ett ovärderligt stöd när vi gemensamt diskuterar halvtids- och slutbedömningar, berättar sjuksköterskan Gabriella Hillman.

Flexibel attityd till teamarbete

Handledningsprogrammet är inne på sin andra termin och redan nu har positiva utvärderingar hunnit strömma in. Många studenter lyfter fördelen med att just få se olika arbetssätt och betonar att det ger en trygghet att komma till en avdelning med tydlig planering och en utstakad struktur.

– Här blir studenterna en del av vårdteamet. Det spelar ingen roll om man är sjuksköterska, undersköterska, läkare eller något annat, utan vi arbetar tillsammans mot samma mål för att uppnå bästa möjliga vård. Stöttar man varandra orkar man ge extra fokus till patienterna

och avdelningens flexibla attityd till teamarbete gör att vi hjälps åt med att utveckla och förbättra avdelningen, oavsett uppgift. I många fall är det erfarenheten som spelar roll, inte professionen, understryker de båda.

Evidensbaserad yrkesintroduktion

Efter förra årets beslut om professionsmiljarden från regeringen har Region Gävleborg även satsat kraftigt på att utöka introduktionen för nya sjuksköterskor genom en så kallad yrkesintroduktion, ett komplement till den sedvanliga introduktionen för nya arbetare. Carola Andersson, sjuksköterska och utbildningsledare, berättar att initiativet har sin bas i nationella forskningsstudier och att fokus är att ge nyutbildade sjuksköterskor ökade förutsättningar att växa in i sin yrkesroll.

– Vi tog avstamp i den existerande introduktionen och utvecklade och förbättrade den. De introduktioner som finns på enheterna blir fortsatt kvar medan den nya yrkesintroduktionen fungerar som ett komplement, där man kan repetera de kliniska metodövningarna, göra relevanta studiebesök och få grupphandledning av företagshälsovården. Det ger verkligen spets åt medarbetarna och förmedlar att det är okej att vara ny och att ta tid på sig.

Ovärderligt med repetition

Sjuksköterskan Lina Hökdahl är en av de som påbörjade introduktionen under hösten. Hon ger bifall till Carolas beskrivning och säger att repetitionen gav henne en chans att känna sig hemma i regionens arbetssätt.

– Det var ovärderligt att få repetera mycket av det vi hade gjort på utbildningen, fast på regionens vis. Handledningen har varit ett enormt stöd och det är vi själva som styr innehållet, så att det är relevant för utmaningar vi stöter på i arbetet. Det ger nya infallsvinklar som vi sedan kan ta med oss tillbaka till våra arbetsgrupper och chefer. Studiebesöken har också varit värdefulla, då de har lagt grunden till nätverk över hela sjukhuset, vilket i sin tur har skapat kortare kommunikationsvägar. I slutändan har det gjort att jag känner mig tryggare och att jag hade det lättare att komma in i min arbetsroll, och det vinner alla på, avslutar hon.



Det finns ett stort engagemang inom hälso- och sjukvården i Region Gävleborg att driva utveckling, att arbeta i samverkan med patienten. Det finns mycket kunskap och erfarenhet som kan bidra till utvecklingen och till att nå vår gemensamma målbild: Vårt gemensamma ansvar för vår gemensamma patient.

Region Gävleborg
Regionkontoret
801 88 Gävle
Tel vxl: 026-15 40 00
E-post: rg@regiongavleborg.se
www.regiongavleborg.se



Lina Hökdahl, sjuksköterska och Carola Andersson, sjuksköterska och utbildningsledare.
Foto: Pernilla Wahlman

Vi vårdar hela människan, inte bara sjukdomen

– Inom psykiatri finns tid att se och vårda hela människan, inte bara sjukdomen. Jag trivs med att arbeta personcentrerat, se det friska och stärka det i varje patient, säger Sandra Hoffman, sjuksköterska vid Psykiatriska öppenvårdsmottagningen i Kramfors.

Sandra Hoffman blev färdig sjuksköterska i juni 2016 och började efter sin examen att arbeta på en öppen mottagning inom den psykiatriska specialistvården i Kramfors.

– Jag har alltid varit intresserad av psykiatri, men visste inte riktigt hur det skulle vara att jobba inom området. Praktiken i termin 6 infriade alla förväntningar. Jag trivdes jättebra och kände att det här är något som passar mig. När jag blev erbjuden en tjänst på mottagningen var valet lätt.

Det som Sandra menar är en av de stora behållningarna med arbetet inom psykiatri är att det finns tid till att se hela människan.

– Jag har visserligen bara praktiserat inom den somatiska vården men den stora skillnaden är att här finns det tid och möjlighet att verkligen finnas där för patienterna och lyssna, hjälpa och stötta när det behövs, och inte bara när det är som mest akut.

Det nära teamarbetet är en viktig trivselsefaktor som bidrar både till kollegial utveckling och god arbetsmiljö.

– Jag har lärt mig hur mycket som helst under dessa snart två år. Här finns erfarna kollegor som guidat mig in i jobbet på ett fantastiskt bra sätt.



Carina Lidberg och Elin Grundberg, psykiatrisjuksköterskor vid Sundsvalls sjukhus.
Foto: Pär Oler

För framtiden planerar Sandra att utbilda sig psykiatrisjuksköterska.

– Jag har sökt specialistutbildningen till hösten. Efter det planerar jag att komma tillbaka till mottagningen och axla större ansvar i takt med att kunskap och erfarenhet växer.

På frågan om Sandra kan rekommendera andra nyfärdiga sjuksköterskor att söka sig till psykiatri blir svaret ett tveklöst ”ja”!

– Vill man arbeta med personcentrerad vård, se det friska och stärka det i varje patient så är det här ett jättebra ställe. Ingen dag är den andra lik och man lär sig ständigt nya saker. Här finns stora utvecklingsmöjligheter för den som vill.

Helhetssyn

Elin Grundberg har liknande erfarenheter.

– Jag tog sjuksköterskeexamen 2007 och började min yrkesbana med att arbeta inom den somatiska vården. Det var lärorikt men jag saknade helhetssynen och samtalen med patienterna. Därför sökte jag mig till psykiatri, ett val jag inte ångrar.

Sedan dess har det gått sju år och Elin arbetar i dag på avdelning 52 b vid Sundsvalls sjukhus, en affektiv slutenvårdsavdelning för patienter över 45 år.

– Vi jobbar med människor där alla är unika på sitt sätt och där vi inte kan utgå från någon i förväg bestämd mall. Det är en utmaning som gör det spän-

nande och roligt att gå till jobbet varje dag.

Carina Lidberg, psykiatrisjuksköterska på affektiv mottagning B vid Sundsvalls sjukhus, nickar instämmande.

– Patienterna som kommer till oss är ofta väldigt sjuka. Att följa dem och vara en trygghet genom terapierna och längs vägen mot bättring, för att sedan se när det vänder, är oerhört givande.

Ständig utveckling

Carina har arbetat inom psykvården sedan 1988. En viktig anledning till att hon stannat kvar i alla år är dels helhetssynen på patienternas omvårdnad, dels de stora utvecklingsmöjligheter som Region Västernorrland erbjuder inom området.

– Här finns många olika karriärvägar och möjligheter att förkovra sig. Under de gångna åren har jag bland annat arbetat som enhetschef, specialistutbildat mig till psykiatrisjuksköterska och gått KBT-utbildning steg 1. Just nu läser jag steg två i utbildningen som är förlagd till Uppsala.

Även Elin har under de gångna åren utbildat sig till psykiatrisjuksköterska.

– Också här på avdelningen finns möjlighet att gå olika internutbildningar, det är alltid något på gång och det finns alltid projekt som man kan engagera sig. Jag har till exempel ett uppdrag som skyddsombud vilket genererar en del andra uppgifter utöver arbetet på avdelningen.

Både Elin och Carina kan varmt rekommendera sina arbetsplatser till andra sjuksköterskor, även nyfärdiga.

– Vi är väldigt måna om att man som nyutexaminerad sjuksköterska ska känna sig välkommen, omhändertagen och trygg med att arbeta hos oss. Verksamheten har en relativt lång introduktionsperiod som anpassas efter varje individs kunskap och erfarenheter. Det utgör inget hinder att vara ny i yrket eftersom du aldrig är ensam, här jobbar vi tillsammans, fastslår Elin.



Som sjuksköterska inom vuxenpsykiatri i Region Västernorrland arbetar du inom ett yrke där du gör skillnad för patienterna både i akuta situationer och vid kroniska och långvariga psykiska problem. Du hjälper patienterna att gå vidare och hitta strategier för att hantera sin vardag i samhället, där målet är ökad livskvalitet och ett självständigt och innehållsrikt liv. Psykiatrisk vård bedrivs i både slutenvård och öppenvård.

Region Västernorrland
Storgatan 1
871 85 Härnösand
Tel: 0611-800 00
www.rvn.se

 **Region Västernorrland**



Foto: Pär Oler

Sandra Hoffman, sjuksköterska inom den psykiatriska specialistvården i Kramfors.

Linköping satsar på preventiva förbättringsåtgärder

Ortoped- och ryggkliniken på Universitetssjukhuset i Linköping, Region Östergötland är en arbetsplats med komplexa utmaningar. Detta, i kombination med tydliga förbättringssatsningar gällande återhämtning och patientsäkerhet, skapar en stimulerande och intressant arbetsmiljö.

På ortopediska kliniken i Linköping finns en tydlig inriktning mot förbättringsarbete och utveckling. Liksom på andra håll i regionen har kliniken introducerat den visuella metoden Gröna korset för att skapa ett arbetssätt för förbättringsarbete gällande riskbedömningar som inkluderar både patienter och medarbetare. Metoden skapades ursprungligen för att identifiera och kartlägga risker i linjeproduktion inom industrin, men har sedan dess adapterats för vårdens behov. Idag är modellen ett krav från regionen och ortopediska kliniken är en av de första som har integrerat den i sin verksamhet.

– Arbetet är inte helt klart utan det är en kontinuerlig utveckling för att kunna nyttja dess fördelar på lämpligast sätt. Det är en arbetsmetod som förbättrar



Sjuksköterskorna Elin Fors, Lina Gustavsson, Kristin Eklind och Lise-Lotte Marmsjö.

Foto: Lasse Hejdenberg

den interprofessionella bedömningen, som lyfter och synliggör risker i vårdteamet och för patienten. Arbetssättet är utformat för att göra patienterna mer delaktiga i sin vård, berättar sjuksköterskan Lise-Lotte Marmsjö. Lise-Lotte är en erfaren sjuksköterska på ortopedavdelningen som dessutom är mentor för nyanställda sjuksköterskor och delaktig i sektionen för övre extremiteter.

Kollegan Kristin Eklind, som just nu studerar till specialistsjuksköterska inom kirurgisk vård och är ansvarig för ryggpatienter, håller med Lise-Lotte.

– Det är ett preventivt arbete som är närvarande i alla diskussioner vi har, vilket också gör det till ett lärotillfälle. Hittills har det medfört kortare vårdtider, tydlig skillnad i statistiken vad gäller vårdskador och stimulerat till ständiga förbättringsförslag. Målet är att detta ska leda till en arbetskultur där riskbedömningar alltid är en naturlig del som sitter i ryggraden och sker på rutin.

Schemaändring för återhämtning

Förbättringssatsningarna omfattar även konkreta åtgärder för medarbetarna, bland annat en omfattande förändring i schemalagningen som ökar möjlig-

heterna till återhämtning. Sjuksköterskorna Lina Gustavsson och Elin Fors betonar att den nya schemalagningen redan har fått mycket positiv respons.

– Vi har tidigare arbetat med traditionella scheman där man ibland går direkt från kväll till dag, men forskningen visar att man inte är lika alert dagarna efter kvällspass. Det tar på krafterna och det är också sådant som har påverkat patientsäkerheten. Baserat på de vetenskapliga studierna som finns gällande detta lade arbetsgruppen fram en önskan om att ändra schemat och de fick gensvar hos ledningen, säger Lina, som är facklig förtroendevald. Lina är även handledare på den kliniska undervisningsavdelningen KUA, och schemaläggare.

Elin, sjuksköterska, HLR-ansvarig och KUA-handledare på 70 procent, berättar att hon redan innan den övergripande förändringen hade haft en dialog med sin chef om behovet av att varva ner och att hon då fått möjlighet att planera sitt schema för större återhämtning.

– Jag känner betydligt större ork sedan schemaändringen och tycker att det är ett utmärkt initiativ att låta alla sjuksköterskor få det här utrymmet i sitt

schema. Det var också väldigt skönt att få den responsen av min chef – det är lyhört och högt i tak och alla förslag beaktas. På så vis märks det verkligen att vi arbetar i team runt patienterna, där alla professioner för en dialog för att åstadkomma en så bra vård som möjligt. Detta skapar en bra arbetsmiljö.

Omväxlande arbetssituation

Alla fyra betonar att de ändrade förutsättningarna är av intresse för många av de sjuksköterskor som söker sig till regionen, men poängterar att det i första hand är arbetsmiljön och de intressanta uppgifterna som gör ortopediska kliniken till en attraktiv arbetsplats.

– Vi arbetar nära varandra och får lära oss väldigt mycket, så det finns stora möjligheter att utvecklas. Det är inte bara ortopediska åkommor vi hanterar, utan vi möts ofta av multisjuka patienter och har ett växlande tempo med oerhört varierande uppgifter, inklusive både akutvård och elektiva procedurer, pre- och postop vård, smärtlindring vid komplexa tillstånd, infektioner och satelliter från andra avdelningar. Det är väldigt brett och vi har förmånen att ha riktigt bra chefer, dessutom, avslutar de.



Ortoped- och ryggkliniken på Universitetssjukhuset i Linköping ansvarar för ortopedisk specialistvård vilket innebär att diagnostisera, behandla och vårda patienter med akuta och kroniska problem i rörelseapparaten. Den vanligaste åkommorna som behandlas är akuta frakturer (benbrott). De mest förekommande frakturerna är höft-, fötleds- och handledsfrakturer. Ryggkliniken ansvarar för planerad och akut ryggkirurgi i bröst och ländrygg inom Region Östergötland.

Utbildning är en integrerad del i verksamheten med KUA – klinisk undervisningsenhet på avdelning 31, med studenter inom alla professioner och även utbytesstudenter.

Region Östergötland
581 91 Linköping
Tel vxl: 010-103 00 00
E-post: region@regionostergotland.se
www.regionostergotland.se



Region
Östergötland

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.



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 sjuksköterskekonulter 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.

Lär dig nytt varje dag på Strokeenheten på Vrinnevisjukhuset

Vill du jobba med en bred patientgrupp, i starka team där du som sjuksköterska har alla möjligheter att utvecklas såväl professionellt som privat?
Välkommen till Strokeenheten på Medicinkliniken, Vrinnevisjukhuset!

–Vi har en väldigt stor spännvidd av olika tillstånd hos våra patienter och jag lär mig nya saker varje dag. Jag kom hit som nyutexaminerad och kan inte tänka mig ett bättre ställe att börja på som sjuksköterska eftersom det är så omväxlande och utvecklande att arbeta med just den här patientgruppen, berättar Anna Berggren, som först kom i kontakt med Strokeenheten, Medicinkliniken avdelning 1, när hon gjorde praktik under sin sjuksköterskeutbildning. Hon trivdes och när hon fick erbjudande om tjänst när hon blev färdig med studierna 2007 nappade hon direkt.

Hon får medhåll av sin kollega Niclas Skoogenäs som kom till strokeenheten 2001 av en slump.

–Jag hade en kurskamrat som rekommenderade mig att söka mig hit och jag har trivts så bra att jag blivit kvar. Under de här åren har jag inte bara utvecklats enormt som sjuksköterska, utan också sett hur strokevården

har utvecklats. Det har skett fantastiska framsteg i den medicinska behandlingen, omvårdnaden och rehabiliteringen av strokepatienter. Idag är det en väldigt avancerad vård, där prognosen för våra patienter är så mycket bättre, vilket är väldigt roligt och givande, säger han.

–Det är också ett självständigt arbete, inte minst när man som jag jobbar som nattsjuksköterska. Eftersom vi stöter på så många olika tillstånd och behov får vi verkligen tänka och agera självständigt och utnyttja vår fulla kompetens.

Delaktighet

Även tillförordnade vårdenhetschefen Amira Hadziabdic började på Medicinkliniken avdelning 1 som ny sjuksköterska. Hon hade en tjänst där hon fick pröva på olika avdelningar och när hon kom till Strokeenheten kände hon direkt att hon ville stanna.

–Precis som för Anna och Niclas så är det variationen och att man lär sig så mycket här som gjorde att jag ville bli kvar. Vi har ju allt från akut vård till rehabilitering och som sjuksköterska får man verkligen vara med att driva och utveckla vården. Man är med i processen och lär sig så mycket om omvårdnad. Det är en fantastisk avdelning att börja sitt arbetsliv på; man jobbar i starka multikompetenta team och blir verkligen säker i sin yrkesroll, säger Amira.

Just att man har möjlighet att vara delaktig i såväl vårdens som avdelningens utveckling är något som alla tre vill lyfta fram. Det finns en lyhördhet från chefer och ledning för medarbetarnas förslag och idéer för att förbättra vården.

–Vi har ett väldigt öppet förändringsklimat där man lyssnar på medarbetarna. Som sjuksköterska känner man sig sedd och vi är många som är drivande i att utveckla avdelningen till

det bästa. Det gäller generellt för hela medicinkliniken, säger Niclas.

Kompetensutveckling

Det finns ett starkt fokus på kompetensutveckling och utbildning och alla sjuksköterskor på Strokeenheten får en ettårig strokekompetensutbildning. Målet är också att alla ska gå en kurs i Akut neurosjukvård och utöver det finns en rad interna utbildningar. Den som vill läsa vidare till specialistsjuksköterska har möjlighet att göra detta under betald arbetstid.

Strokeenheten har ett särskilt fokus på nyutexaminerade sjuksköterskor så att de ska känna sig trygga i sin yrkesroll.

–Som oerfaren sjuksköterska slussas man in i arbetet under introduktionsveckorna, då man tillsammans med sin handledare får lära sig rutiner, neurologiska bedömningar, behandlingar och undersökningar. Man har en erfaren sjuksköterska som mentor och vi får mycket positiv feedback för hur vi tar hand om nyanställda. Region Östergötland arrangerar också ett introduktionsprogram för nya sjuksköterskor, med utbildning och möjlighet att träffa kollegor på andra kliniker, berättar Amira.

Anna, Niclas och Amira menar att Vrinnevisjukhuset är en framåttänkande arbetsplats där det är lätt att trivas.

–Det är väldigt välfungerande och man letar alltid nya arbetssätt för att förbättra och utveckla vården. Det är också precis lagom stort, så att man kan lära känna varandra, utbyta erfarenheter och inspireras i sitt arbete.



Medicinkliniken på Vrinnevisjukhuset har två avdelningar med vardera 21 vårdplatser. Medicinavdelning 1 har 21 vårdplatser för strokepatienter och patienter med endokrina sjukdomar och ett nära samarbete med Strokemottagningen, dit man som sjuksköterska har möjlighet att rotera. Medicinavdelning 3 omfattar lungsjukdomar, mag-tarmsjukdomar, njurmedicin och hematologi. Båda avdelningarna har ett pågående förnyelsearbete och erbjuder spännande karriärmöjligheter för såväl nyutexaminerade som erfarna sjuksköterskor.

www.regionostergotland.se



Anna Berggren, Niclas Skoogenäs och tillförordnade vårdenhetschefen Amira Hadziabdic på Strokeenheten på Medicinkliniken, Vrinnevisjukhuset.

Foto: 2 Fotografer, Norrköping

Kliniken med hjärta för hjärtat

Kardiologiska kliniken i Linköping har hjärtat i fokus, både ur medicinsk synvinkel och som ledstjärna i verksamheten. Ett utvecklande teamarbete, hög professionalism och ett tillåtande frågeklimat är viktiga komponenter som bidrar till verksamhetens erkänt höga trivsel.

På kardiologiska kliniken arbetar medarbetarna "för hjärtat med hjärtat". Devisen understryker verksamhetens värdegrund där medarbetarna arbetar i tvärprofessionella team, värnar om varandra och har en stöttande och välkomnande kultur.

Anita Petersson, sjuksköterska och vårdenhetschef på kardiologmottagningen kan räkna in 32 år som anställd på kliniken.

– Kardiologen har alltid präglats av mycket forskning och utveckling vilket spiller över på oss medarbetare. Under de gångna åren har jag byggt på min kunskap både genom att arbeta på olika enheter och i skolbänken. Förutom många specialistkurser inom området hjärtsjukvård har jag gått en ledarskapsutbildning som ledde fram till en chefspost.

Sjuksköterskemottagningar

Verksamheten inom kliniken kan närmast beskrivas som ett smörgåsbord för sjuksköterskor som är intresserade av kardiologi. Här utreds alla typer av hjärtsjukdomar där de största grupperna är ischemisk hjärtsjukdom, hjärtsvikt, klaffel och rytmrubbningar.



Kardiologiska kliniken på Universitetssjukhuset i Linköping ingår i Hjärt- och medicentrum (HMC). Vi bedriver hälso- och sjukvård inom området hjärtsjukdomar hos vuxna i alla åldrar och erbjuder högspecialiserad vård till Jönköping, Kalmar och Östergötland samt har riksspecialitetvård. Vi har en stor kardiologisk verksamhet bestående av flera enheter: Hjärtintensivavdelning (HIA), elektiv vårdavdelning, kardiologisk akutvårdsavdelning, kärlkirurgisk avdelning, Seldingerenheten samt mottagning.

Region Östergötland
581 91 Linköping
Tel: 010-103 00 00

www.regionostergotland.se



Medarbetarna på kardiologiska kliniken arbetar i tvärprofessionella team, värnar om varandra och har en stöttande och välkomnande kultur.

Foto: Peter Jigerström

– Kliniken har 4 000 vårdtillfällen per år och ungefär 18 000 mottagningsbesök, varav cirka 5 000 är sjuksköterskebaserade, berättar Magnus Janzon, överläkare och verksamhetschef.

Han påpekar att många polikliniska besök tas om hand av icke-läkare.

– Vi har olika mottagningar där sköterskespecialister inriktade på bland annat hjärtprevention efter hjärtinfarkt, pacemakrar och förmaksflimmer driver och ansvarar för verksamheten.

Inom kliniken finns även Seldingerenheten som är samlingsnamn för åtta operationssalar där hjärtingrepp tas om hand.

– Här gör vi till exempel ballongvidgningar av kranskärl, lägger in pacemakrar och abladerar förmaksflimmer, berättar Lars Karlsson, överläkare och biträdande verksamhetschef.

Trygg start

Erika Forssell, sjuksköterska, började på kliniken för drygt två år sedan. Idag arbetar hon på avdelning 7 och 8 som är hjärtmedicinska vårdavdelningar.

– Jag fick en trygg start som började med ett introduktionsår där det även ingick ett mentorprogram. Sammantaget

gav det mig en väldigt bra grund för det fortsatta arbetet. En stor fördel är att vi arbetar i team och alltid har en läkare till hands. Man är aldrig ensam.

Victor Nordström, sjuksköterska, som arbetat på kliniken i snart åtta år, nickar instämmande.

– Eftersom det är en stor klinik ger verksamheten också mängder av möjligheter att utvecklas i olika roller och funktioner. Jag började på en vårdavdelning och gick sedan vidare till hjärtintensiven. Det arbetet varvar jag idag med tjänstgöring på Seldingerenheten där jag arbetar med kranskärlsröntgen.

Också Marie Kennemyr-Ekström, hjärtsjuksköterska på hjärtintensiven, framhåller de stora utvecklingsmöjligheterna.

– Under mina elva år i verksamheten har jag bland annat gått en vidareutbildning som resulterat i ett uppdrag som kvalitets- och utvecklingsansvarig på avdelningen.

Forskning och utveckling

Kardiologen är med sina sju professorer, sju docenter och 32 disputerade medarbetare, som inte enbart är läkare, en forskningsintensiv klinik. Här finns

också jämförelsevis ovanligt många forskande sjuksköterskor. Anna Strömberg, sjuksköterska på hjärtsviktsmottagningen och professor i omvårdnad vid Linköpings universitet, är ett exempel.

– Jag tvekade lite innan jag bestämde mig för att disputera eftersom jag inte ville lämna patientarbetet. Men klinikledningen stöttade mig och sydde ihop en delad tjänst som innebär att jag idag delar min arbetstid mellan universitet och kliniskt arbete. Flera av mina forskande kollegor har haft samma önskan och även de har fått möjlighet till delad anställning.

På kliniken bedrivs kontinuerligt 30-40 studier parallellt med arbetet vilket gör att det finns stora utvecklingsmöjligheter för forskningsintresserade medarbetare.

– Vi flyttar hela tiden fram våra positioner, hos oss kan man byta jobb och utvecklas utan att behöva lämna kliniken. Det är en stor styrka och en viktig anledning till att så många av våra medarbetare väljer att stanna rikttigt länge i verksamheten, fastslår Ann Rimås, sjuksköterska och vårdenhetschef.

Resursteamet – utvecklande arbetsplats med inbyggt lärande

– Att rotera mellan olika verksamheter ger ständigt nya utmaningar och kunskaper plus att du blir varmt välkommen överallt, det är ett fantastiskt jobb, säger Annette Freij, sjuksköterska på Resursteamet Malmö/Lund, Skånes universitetssjukhus egen enhet för korttidsbemanning.

Resursteamet Malmö/Lund hyr ut sjuksköterskor, undersköterskor, medicinska sekreterare och interimschefer till Skånes universitetssjukvårds samtliga verksamheter. Verksamheten som hyr ut sina medarbetare per timme är intäktsfinansierad verksamhet, dock inte vinstdrivande.

– Tanken är att vi ska gå plus minus noll. De gångna åren har visat att det är ekonomiskt mer hållbart att sjukhuset har ett eget resursteam. Det gynnar verksamheten även på andra sätt. Våra medarbetare behöver till exempel ingen startsträcka, har god lokalkännedom och är kända ansikten på sjukhuset, säger Helen Hansson, områdeschef för Område bemanning Malmö/Lund.

Vi-känsla

Liz Osberg är en av teamets cirka 30 sjuksköterskor. När hon började som resurssjuksköterska för fyra år sedan hade hon med sig en lång yrkeserfarenhet från både privat och offentlig vård.

– Jag blev färdig sjuksköterska 1988 och har bland annat arbetat inom den



Liz Osberg, sjuksköterska, Annette Freij, sjuksköterska och Helen Hansson, områdeschef för Område bemanning Malmö/Lund.

Foto: Jan Nordin

externa bemanningsbranschen. En stor skillnad är den starka vi-känsla som råder bland oss i Resursteamet. Det är alltid lika trevligt att träffa sina kamrater och kollegor ute i vården. Vi gör ett fantastiskt jobb tillsammans.

I praktiken byter Liz arbetsplats upp till fem gånger på en vecka, något som skulle få många att bli lätt nervösa.

– Jag gillar att komma till ett nytt ställe hela tiden, det är ju det som är själva tjusningen med jobbet.

Helen Hansson nickar instämmande.

– När vi söker folk till Resursteamet letar vi inte efter någon med en viss kompetens, förutom själva grundkraven. Det vi letar efter är en individ som

passar in i gruppen och det här sättet att jobba.

Uppskattade

Annette Freij är inne på sitt trettionde år som sjuksköterska inom Resursteamet. Även hon har lång erfarenhet av vårdyrket.

– Jag började som undersköterska i början av 1980-talet, läste så småningom vidare och blev färdig sjuksköterska för 17 år sedan. Det var en kollega som tipsade om jobbet på Resursteamet, men jag var skeptisk. Till slut gick jag på en intervju och det sa mer eller mindre klick! Jag lämnade den avdelning jag, med några få undantag, arbetat på i stort sett hela mitt yrkesliv. Något som visade sig vara helt rätt. Jag tyckte om kollegorna i teamet, blev väl omhändertagen och enormt välkommen. Den känslan har jag kvar än idag.

En stor anledning till att hon blivit kvar i verksamheten under alla år är också den ständiga kompetensutvecklingen.

– Jag lär mig något nytt varje dag, kan idag mycket om mycket och känner mig oerhört uppskattad av både patienter och verksamhet. Många tror kanske att vi resurssjuksköterskor inte har någon arbetsgemenskap, men det har vi verkligen.

En annan fördel, menar Annette, är att arbeta inom många olika verksamheter.

– Jag har till exempel upptäckt ortopedin som jag tyckte verkade vara en lite trist specialitet innan jag provat på. Nu har jag en helt annan uppfattning och trivs oerhört bra med de arbetsuppgifter som finns där.

Både Annette och Liz kan varmt rekommendera andra sjuksköterskor att söka sig till Resursteamet.

– Det gäller att vara säker på sig själv och i sin yrkesroll. Man kan inte ha för stort kontrollbehov. Här handlar det om att gå in för att göra sitt bästa på varje plats för att sedan släppa det och gå vidare, säger Liz.

Helen påpekar att det krävs en del erfarenhet för att man ska trivas med att ständigt byta avdelning och klinik.

– Att vara helt ny är inte att rekommendera. Men vi funderar på att börja ta in nyutexaminerade, men då i form av traineeprojekt med lite längre placeringar, detta är dock än så länge på planeringsstadiet.



Skånes universitetssjukhus omfattar sjukhusverksamheterna i Lund och Malmö och är landets tredje största sjukhus. SUS erbjuder primärvård, länsjukvård och högspecialiserad vård, samtidigt som vi utbildar och bedriver avancerad forskning i nära samarbete med universitet och högskolor. Vi arbetar med respekt för människan och strävar alltid mot att vara bland de bästa.

Resursteamet
Skånes universitetssjukhus
205 02 Malmö
Tel: 040-33 10 00
www.skane.se

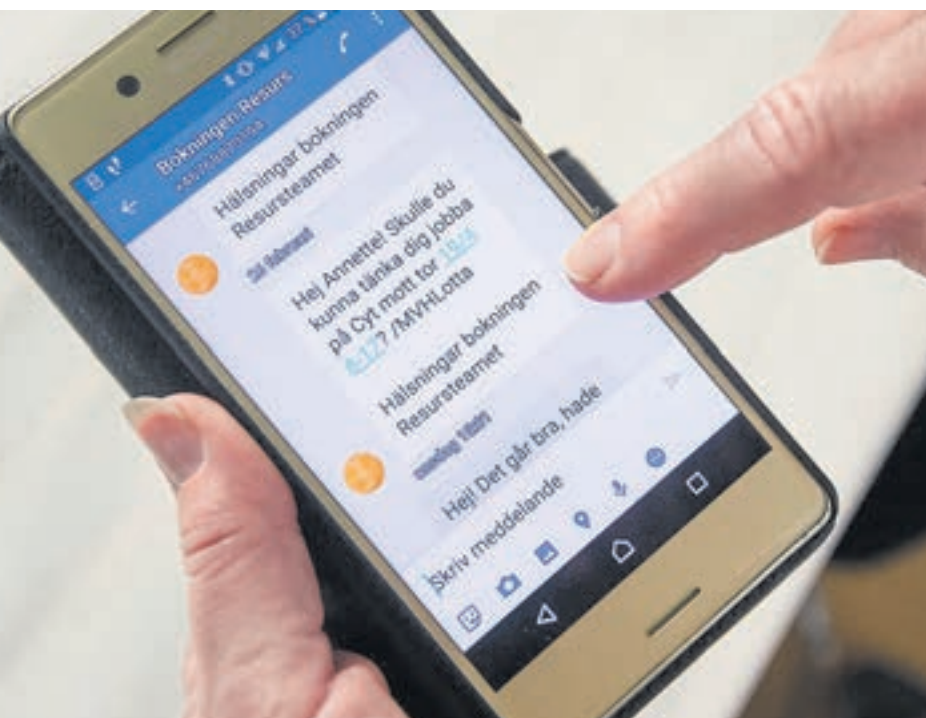


Foto: Jan Nordin

Stora satsningar på sjuksköterskor

Utbildningstjänster med full lön, OB-bonus och bättre arbetstider för dig som roterar. I Region Kronoberg satsar man på sina sjuksköterskor. – Våra medarbetare ska ha en riktigt bra och utvecklande arbetsmiljö. Det går hand i hand med en god och patientsäker vård.

Det säger Pontus Juhlin, HR-chef för hälso- och sjukvården i Region Kronoberg. Satsningarna är ett led i att skapa förutsättningar för att sjuksköterskor ska trivas och vilja stanna kvar i Region Kronoberg.

För dig som är grundutbildad innebär det att det finns möjlighet att söka utbildningstjänst, där du med full grundlön kan läsa vidare till specialistsjuksköterska. Jobbar du på ett roterande schema räknas en timme som 1,4 vid nattpass, så att du har bättre möjligheter till återhämtning. För alla gäller att OB höjs med 60 procent, i form av en bonus som betalas ut lagom till jul- och sommarledigheterna.

Mikael Thorén är specialistsjuksköterska på akutmottagningen på Centrallasarettet i Växjö, där han har arbetat i sju år. Han lyfter fram att det också sker andra viktiga satsningar på sjuksköterskor.

skornas arbetsmiljö. Bland annat har man på akutmottagningen infört transportörer och servicevårdar, som avlastar, något han hoppas ska sprida sig till hela sjukhuset.



Pontus Juhlin, HR-chef för hälso- och sjukvården i Region Kronoberg.

– Jag ser att jag har mer och mer tid att fokusera på omvårdnad och andra rena sjuksköterskeuppgifter. Vi har starka team, där rätt personer gör rätt saker och man tar vara på kompetensen. Det är mycket positivt, säger han.

Lång introduktion

Kollegan Jessica Hill, som arbetar på lungmedicin på samma sjukhus, blev färdig sjuksköterska för två år sedan. Hon börjar nu bli klar med det tvååriga utbildningsprogrammet som alla nyutexaminerade sjuksköterskor erbjuds. Det innefattar bland annat utbildningsdagar och mentorer. Varje enskild arbetsplats har också egna introduktionsprogram.

– Som ny sjuksköterska får man en väldigt bra och bred introduktion, där man får tid till reflektion, både med sin handledare och med andra, nya kollegor. Vi har fått utbildning inom en rad viktiga områden, som palliativ vård, samtalsteknik och annat. Det gör att man känner sig mycket tryggare och bättre rustad för jobbet, säger hon.

De stora satsningarna på sjuksköterskor i Region Kronoberg innebär att man på sikt hoppas bli oberoende av hyrpersonal, berättar Pontus.

– Vi är övertygade om att vi genom att skapa en riktigt attraktiv arbetsmiljö kan locka hit ännu fler duktiga sjuksköterskor. Här kan man växa och utvecklas.



Mikael Thorén och Jessica Hill på Centrallasarettet i Växjö.

Foto: Martina Wärenfeldt



I Region Kronoberg finns två akutsjukhus: Ljungby lasarett och Centrallasarettet i Växjö. Sjukhuset i Växjö har även en barnakut. 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". Det sker en rad satsningar för att skapa en attraktiv arbetsmiljö för sjuksköterskor, där tre viktiga inslag är utbildningsplatser för att läsa till specialistsjuksköterska

med bibehållen grundlön, höjning av OB-tillägget med 60 procent samt 1,4 koefficient vid nattpass för personal med roterande arbetstid.

www.regionkronoberg.se



Utvecklas och trivs på kvinnokliniken eller geriatriken i Region Kronoberg

Vill du ha ett arbete där du som är sjuksköterska eller barnmorska verkligen kan göra skillnad och jobba i nära team där din kunskap och kompetens tas tillvara och uppskattas? Välkommen till akutgeriatriken och kvinnokliniken i Region Kronoberg, som erbjuder spännande karriärvägar och arbetsuppgifter!

– Inom akutgeriatriken får jag verkligen använda min kompetens och jobba med en komplex diagnosbild och helhetsperspektiv. Våra patienter är ofta sköra och multisjuka och jag känner att jag gör skillnad för både dem och deras anhöriga. Jag brinner för det här arbetet, berättar Stina Bergkvist, som är sjuksköterska på akutgeriatriken på Centrallasarettet i Växjö.

Stina blev färdig sjuksköterska 2013 och planerar att så småningom utbildas till specialistsjuksköterska inom vård av äldre. Då har hon möjlighet till en utbildningstjänst inom regionen och att läsa vidare med full lön.

– Vi har även ett utbud av andra utbildningsmöjligheter på akutgeriatriken, med allt från föreläsningar till kurser, säger hon.

Valmöjligheter som barnmorska

Två andra som också brinner för sina jobb är barnmorskorna Anna Wästergård och Carita Stureson, båda med mångåriga karriärer inom Region Kronoberg. Anna har arbetat på BB-förlossningen i Växjö i 27 år.

– Det är ett fantastiskt jobb som jag aldrig tröttnar på. Jag får vara delaktig i vad som ofta är den största händelsen i en kvinnas liv och ingen dag är den andra lik. Det är otroligt stimulerande, säger hon.

Carita blev färdig barnmorska 2005 och efter flera år på förlossningen arbetar hon nu i öppenvården på en barnmorskemottagning.

– Som barnmorska har man så många olika valmöjligheter. Det är ett väldigt brett område och vi följer kvinnorna genom livets alla skeden. Jag trivs enormt bra, säger hon.

Carita och Anna talar varmt om barnmorskans yrkesroll. Barnmorskan har ett



Carita Stureson, Stina Bergkvist och Anna Wästergård trivs på akutgeriatriken och kvinnokliniken i Region Kronoberg.

Foto: Martina Wärenfeldt



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. 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



stort ansvar och möjligheter till självständiga beslut genom hela kvinnans normala graviditet, förlossning och eftervård.

Carita, Anna och Stina framhåller att både akutgeriatriken och kvinnokliniken har starka, kompetenta team och strukturerade introduktionsprogram och mentorer för nyutbildade sjuksköterskor och barnmorskor. Dessutom är det lätt att trivas i såväl Växjö som på Centrallasarettet:

– Både staden och sjukhuset är precis lagom stora. Här finns det mesta, samtidigt som det är litet nog för att man

lätt ska lära känna varandra och känna sig hemma.

Trygga sjuksköterskor med många valmöjligheter

– Basåret har gett mig en tryggare start i yrket där inte minst erfarenhetsutbytet med andra nyfärdiga kollegor betytt mycket. Det säger Josefin Karlström, sjuksköterska på Hallands sjukhus där nytexaminerade sjuksköterskor börjar sin anställning med ett basår.

Inom Hallands sjukhus erbjuds alla nyutbildade sjuksköterskor ett basår som ger dem en trygg och bred introduktion samt extra stöd under deras första år i yrket.

För Josefin Karlström, som gick direkt från gymnasiet till sjuksköterskeutbildningen och blev färdig i juni 2017, har basåret infriat förväntningarna.

– Jag jobbar som vilken sjuksköterska som helst men har en yrkescoach som jag kan ställa frågor till längs vägen och även träffar enskilt en gång i månaden.

Schemalagda utbildnings- och reflektionstillfällen, studiebesök samt reflektion i grupp är andra aktiviteter som ingår i basåret. Josefin, som idag arbetar på barnakuten vid Halmstads sjukhus, säger att möjligheten att kunna reflektera över arbetet tillsammans med andra nyfärdiga sjuksköterskor betytt mycket.

– Även om jag har hjälpsamma kollegor som jag kan fråga om vad som helst kan det ibland vara tufft att vara ny på jobbet. Under reflektionsstunderna träffar jag andra nya sjuksköterskor som kanske upplever samma sak, vilket kan vara skönt att veta.

Ger beredskap

Eva Levi, ansvarig för handledning och reflektion inom basåret, nickar instämmande. Även om hon blev färdig sjuksköterska redan 1982 och har arbetat inom vården i hela sitt liv har hon inte glömt sitt första år i yrket.

– På den tiden fanns ingen introduktion att tala om, vilket vi verkligen hade behövt. Men det är ett helt annat tempo

idag och jag är verkligen imponerad av våra nyutbildade sjuksköterskor.

Förutom uppdraget inom basåret arbetar Eva med handledning och reflektion för olika personalgrupper inom regionen.

– Jag har också kvar min tjänst på dialysmottagningen och jobbar kliniskt någon dag i veckan vilket är berikande då jag får insyn i mina adepters vardag och vet vad de pratar om. Förhoppningen är att basåret och dess innehåll ska ge våra nya sjuksköterskor en bättre beredskap för sina kommande, och förhoppningsvis långa, yrkesliv inom vården. Vår önskan är att få behålla dem i regionen och en god introduktion är ett viktigt led i det arbetet.

Ledarkarriär

Sarah Emanuelsson började läsa till sjuksköterska relativt sent i livet. Sin examen tog hon samma år som det var dags att fira fyrtioårsdagen. Sedan dess har det gått tio innehållsrika år.

– Jag började på en traineetjänst, en slags föregångare till dagens basår. Efter en tid fick jag, som aldrig funderat på en chefskarriär, erbjudande om att bli tf. avdelningschef på en kirurgavdelning. Det var min chef som tyckte att jag hade ledaregenskaper och var bra på att motivera andra. Med det, och ett erbjudande om att delta i programmet Morgondagens ledare, i ryggen tackade jag ja.

Sarah är idag verksamhetschef för urologikliniken i Region Halland.



Cecilie Syberg, sjuksköterska och Sarah Emanuelsson, verksamhetschef för urologikliniken i Region Halland.
Foto: Tobias Rygert

– Att jag slog in på ledarspåret kan jag tacka mina lyhörda chefer för.

Specialist

Även Cecilie Syberg har utvecklats yrkesmässigt under sin tid som sjuksköterska inom regionen. Istället för en ledarkarriär har hon riktat in sig på specialistspåret.

– Jag tog min examen 2012 och började direkt som traineesjuksköterska inom psykiatri. För två år sedan fick jag möjlighet att, med stöd från regionen, påbörja min specialistutbildning. Jag har läst på halvfart vilket har gynnat både studier och arbete.

Fortlöpande kompetensutveckling menar Cecilie är en del av det ansvar som kommer med att vara sjuksköterska.

– Men det känns bra att ha regionen i ryggen och att arbetsgivaren är lyhörd för våra och patienternas behov. I slutänden är det ju deras bästa som det hela handlar om.

Både Cecilie och Sarah upplever att Region Halland satsar på sin personal och vinnlägger sig om att utveckla olika delar av sina medarbetares förmågor.

– Det finns en rad olika karriärmöjligheter för den som är intresserad av det, säger Sarah som även vill passa på att slå ett slag för basåret.

– Att ta väl hand om oss sjuksköterskor när vi är i början av vår kliniska karriär är otroligt viktigt, det lägger grunden för en lång tid framöver. Om man känner sig självständig och säker i sin roll blir man en bättre rustad sjuksköterska, det är jag helt övertygad om.



Josefin Karlström, sjuksköterska på Hallands sjukhus och Eva Levi, ansvarig för handledning och reflektion inom basåret.
Foto: Andreas Svensson



Region Halland tror på kraften i våra medarbetare! Här finns många valmöjligheter där vi som arbetsgivare stöder dig i din utveckling! På Hallands sjukhus påbörjar du som nyutbildad sjuksköterska din anställning med ett basår. Det innebär extra stöd under ditt första år och en trygg och bred introduktion. Vill du läsa vidare till specialistsjuksköterska eller barnmorska finns det möjlighet att göra detta med bibehållen lön under studierna. Har du ledarambitioner finns programmet Morgondagens ledare, ett internt ledarprogram för identifiering av potentiella chefer.

Läs mer om oss!

Gå in på vår hemsida www.regionhalland.se, klicka på "Jobba i Region Halland", sedan "Sjuksköterska? Jobba hos oss!" och läs mer om hur det är att arbeta som sjuksköterska inom Region Halland.

Följ Hallands sjukhus vlogg!

Sök på "Hallands sjukhus vlogg" på Youtube. Där möter du Josefin, sjuksköterska på barnakuten, och hennes kollegor vid sjukhusen i Halland. Du får till exempel veta mer om hur det är att jobba här och följa med bakom kulisserna i våra olika verksamheter.

Maila så tar vi kontakt med dig!

Är du intresserad av en personlig kontakt, skicka gärna ett mail till rekrytering@regionhalland.se så tar vi kontakt med dig!

Sjuksköterskor stannar på Tema Neuro!

På nybildade Tema Neuro, med verksamhet i Huddinge och Solna, finns sjuksköterskorna som stannat kvar! Stämningen är lyhörd och arbetet både spännande och lärorikt.

Inom Tema Neuro, som tidigare var två traditionella kliniker, den neurologiska och den neurokirurgiska, finns nume-

i

Tema Neuro har huvudansvaret för neurologisk sjukvård i Stockholm och för neurokirurgi även Gotland, och är ensamutövare av neurokirurgi, ryggmärgsskadevård, trombektomier vid stroke och strålkirurgi. Tema Neuro samlar tretton patientflöden inom neurologin med framstående forskning, utbildning och innovation.

Karolinska universitetssjukhuset
Huddinge
141 86 Stockholm
Tel. vxl: 08-585 800 00

Karolinska universitetssjukhuset
Solna
17176 Stockholm
Tel. vxl: 08-517 700 00

www.karolinska.se

KAROLINSKA
UNIVERSITETSSJUKHUSET

ra tre patientområden: neurovaskulära sjukdomar, sjukdomar i nervsystemet och neurokirurgi. Många av medarbetarna har varit sin avdelning trogen i många år och lär sig fortfarande något nytt varje dag.

– Att arbeta på Tema Neuro är spännande, lärorikt och meningsfullt då jag får vara delaktig i högspecialiserad strokevård, omvårdnad vid komplexa sjukdomstillstånd och senaste forskningen därom. Som ny sjuksköterska på strokeenheten kan man känna sig trygg i att det alltid finns erfaren personal att fråga om hjälp då vi har en intermediär enhet integrerad i avdelningen. Efter 17 år här älskar jag fortfarande mitt jobb och kan varmt rekommendera nya sjuksköterskor att söka till Tema Neuro, berättar Louise Sjöberg, strokelednings-sjuksköterska på avdelning R15/R12.

Avancerad sjukvård

Margareta Norell har arbetat med neurokirurgi sedan 1975. Hon säger att hon direkt kände att hon hade hamnat på rätt plats när hon som 20-åring anställdes som vårdbiträde.



Louise Sjöberg, strokelednings-sjuksköterska och Margareta Norell, sjuksköterska på neurokirurgen.

Foto: Parik Lindqvist

– Det som peppar mig är den stora kunskapsbank som finns här och att jag fortfarande möter nya utmaningar varje dag. Neurokirurgi är något av den mest avancerade sjukvård man kan stöta på som sjuksköterska och därför behöver vi anamma en helhetssyn på patienterna. Vi lär oss om de flesta diagnoser som berör hjärna och ryggmärg kombinerat med de övriga sjukdomar en patient kan ha. Här finns både snabba flöden och patienter vi vårdar länge på avancerad nivå.

Sveriges främsta neurologer

Hon får medhåll av Susanne Rosén som har jobbat på Karolinska sedan 1990. Hon är eftervårdskoordinator och sjuksköterska på avdelning R84 som finns på den del av Tema Neuro som är placerad i Huddinge.



Sjuksköterskan Susanne Rosén, eftervårdskoordinator på avdelning R84.

– Vi arbetar sida vid sida med Sveriges främsta neurologer och det bedrivs mycket forskning kring många av de svåra sjukdomar som vi stöter på, så man blir aldrig fullärd. Dagarna präglas av spännande detektivarbete och tät samverkan med andra professioner, och vi känns väldigt mycket som en familj. Samma sak gäller ledningen; stämningen är lyhörd och det finns alltid något nytt att upptäcka, avslutar Susanne.

”Det får duga” duger inte för Agila

Aldrig tumma på kvalitet, att vara personliga, ett outtömligt driv och en ständig vilja att utvecklas samt väldigt strukturerat är vad som präglar verksamheten hos bemanningsföretaget Agila. Bara det bästa är gott nog för såväl konsulterna som för kunderna, och attityden ”det får duga” duger helt enkelt inte. På Agila tar man alltid ett steg till. Alltid.

– Agilas inställning stämmer till 110 procent in på den person jag är. Jag vill alltid att patienterna ska känna sig nöjda och trygga efter ett möte med mig och då ger man det lilla extra. Därför passar Agila mig som hand i handske – det är skönt att ha en arbetsgivare man är så övertygad om, berättar sjuksköterskan Veronica Danielsson, som har arbetat för Agila som bemannings-sjuksköterska sedan 2017. Hon säger att förtroendet för Agila var avgörande för hennes val att söka sig dit och att

hennes konsultchef alltid har varit lyhörd och stöttande.

– För mig är friheten och flexibiliteten viktigast – jag trivs med att lära mig saker och att bli utmanad – men huvudanledningen till att jag lämnade landstingsvården var att det inte kändes som att mina insatser värderades. Nu lägger jag upp mitt eget schema, arbetar mindre och tjänar trots det mer än förut. Dessutom har jag mer tid för återhämtning, betonar hon.

”Rätt ställe för mig”

För Monica Hoffmann innebär uppdraget som konsultsjuksköterska hos Agila ett utmärkt komplement till hennes ordinarie, säsongsbetonade jobb som sjuksköterska på oljeplattformar i Norge. Hon berättar att hon inledningsvis var lite orolig för att inte få några uppdrag, eftersom hon hade ganska bestämda åsikter om vad som intresserade henne.

– Jag anslöt mig till Agila i december och kände redan under intervjun att det var rätt ställe för mig som hyrsjuksköter-



Monica Hoffmann har arbetat för Agila sedan i december.

ska. Min konsultchef erbjöd bra alternativ trots att jag hade specifika villkor och efter bara några månader har jag så pass många erbjudanden att jag till och med har behövt tacka nej ibland.

Har lärt sig mycket

Monica tycker att hon har hunnit lära sig en hel del trots den ännu korta period hon har tagit uppdrag hos Agila och hon känner sig väl emottagen ute hos kunderna.

– Det är trevligt att känna sig uppskattad – det är tydligt att kunderna litar på att Agila uppfyller vad de lovar och den tilliten omfattar även mig som bemanningssjuksköterska. Det är ett kvitto på att företaget gör ett väldigt bra grundjobb innan de parar ihop konsulter och kunder, vilket är en trygghet för alla parter, avslutar hon.

i

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

Agila
Rosenlundsgatan 13
118 53 Stockholm
Tel: 08-410 725 00
E-post: kontakt@agila.se

www.agila.se



Veronica Danielsson har arbetat för Agila sedan 2014.

Medicincentrum – stimulerande arbetsplats med ständigt nya utmaningar

– Traineeprogrammet gav en trygg start och bred inblick i olika avdelningar och sjukdomstillstånd. Jag fastnade för MAVA, en stimulerande arbetsplats med fantastiska kollegor där alla hjälps åt och stöttar varandra, säger Susanne Svensson, sjuksköterska, Medicincentrum Umeå.

Susanne Svensson tog sin sjuksköterskeexamen i januari och började direkt på Medicincentrums traineeprogram i Umeå. Programmet omfattar 18 månader där traineerna roterar mellan lungmedicin-, njurmedicin- och medicinsk akutsjukvårdsavdelning, MAVA.

– Traineeåret har gjort mig säkrare som sjuksköterska. Jag är idag på MAVA och har stor nytta av den erfarenhet jag fick på de andra avdelningarna, säger Susanne.

Sara Eriksson nickar instämmande.

– Jag sökte mig till MAVA direkt efter min examen eftersom det är en så bred verksamhet med många olika typer av patienter. Sedan dess har det gått elva år. Att jag blivit kvar beror främst på att jag trivs enormt bra, det är ett väldigt spännande jobb där man ständigt lär sig nya saker.

Mentorer

För att nyexaminerade och nyanställda sjuksköterskor snabbare ska komma in i yrket erbjuder kliniken mentorskap.

– Jag är mentor och fungerar som bollplank till två sjuksköterskor som utexaminerades i somras. Förutom att det känns bra att kunna vägleda dem är det

ett utvecklande uppdrag. För utbytet är ömsesidigt, som mentor du får också mycket tillbaka, säger Sara.

Både Sara och Susanne kan varmt rekommendera sin arbetsplats till andra sjuksköterskor.

– Man lär sig väldigt mycket på MAVA och att vi arbetar med många olika sjukdomar är en spännande utmaning i sig, säger Susanne.

– Visst det är ett högt tempo, för det är ju trots allt ett akutintag, men gillar man det och lite fart så gillar man också MAVA, fastslår Sara.

SPEVA

Stina Ekholm och Emma Westergren arbetar inom Medicinsk specialistvårdsavdelning SPEVA, som också är en del av Medicincentrum.

– Jag blev färdig sjuksköterska 2016 och arbetade mitt första halvår inom socialpsykiatri men sökte mig sedan till SPEVA eftersom jag ville jobba inom somatiken, ha mer av omvårdnadsbiten och se hela patienten. Ett val jag inte har ångrat, säger Emma.

En positiv upptäckt, menar hon, är det goda frågeklimat som råder på avdelningen.



Stina Ekholm och Emma Westergren, sjuksköterskor på SPEVA, Medicincentrum Umeå.
Foto: EdellPhoto

– Det känns skönt att kunna fråga vad som helst utan att någon tittar snett, en jättebra avdelning med god sammanhållning där vi medarbetare lär av varandra.

Emma berättar vidare att avdelningen erbjuder både administrativt stöd och annan service som avlastar sjuksköterskorna.

– Här på Medicincentrum finns till exempel en receptionist som svarar på alla inkommande samtal och en utskrivnings-sjuksköterska som tar hand om patienterna inför hemfärd. Det gör att vi andra kan fokusera mer på själva vården.

Utvecklande

Stina, som arbetat på kliniken i åtta år, delar numera arbetet på avdelningen med uppdraget som utskrivningssjuksköterska.

– Det hela började med att jag och en kollega drev ett projekt om att införa utskrivningssjuksköterskor på avdelningen. Försöket föll väl ut och permanentades. Idag delar vi på uppdraget som är ett bra komplement till omvårdnadsarbetet ute på avdelningen.

Att Stina stannat kvar i alla år menar hon främst beror på den breda medicinska verksamheten.

– Jag lärt mig enormt mycket här. Vi har ett brett spektrum av unga och gamla patienter inom en rad olika specialiteter som till exempel lungcancer, sjukdomar i mage och tarm, leversjukdomar, njursjukdomar, hudsjukdomar, listan kan bli hur lång som helst.

Sammantaget ger det en stor bredd som sjuksköterska och en väldigt bra grund att stå på. Ska man börja någonstans så är SPEVA en bra plattform.

Ett bra betyg är också att många av de som gör sin praktik på SPEVA söker arbete på avdelningen efter avslutad utbildning.

– Det gäller både undersköterskor, sjuksköterskor och läkare vilket förstås är väldigt roligt, fastslår Stina.



Medicincentrum är en del av Norrlands universitetssjukhus och har drygt 400 medarbetare. Vi ansvarar för specialistsjukvård på läns-, länsdels- och regionnivå inom akutmedicin, allergisjukdomar för vuxna, endokrinologi, lungmedicin, gastroenterologi/hepatologi och njurmedicin. Dessutom erbjuds specialistsjukvård för familjär amyloidos. Hos oss pågår ett spännande utvecklingsarbete där vi ska påverka och utveckla framtidens vård inom det internmedicinska området.

Medicincentrum
Norrlands universitetssjukhus
901 85 Umeå
Tel: 090-785 00 50
www.vll.se



Sara Eriksson och Susanne Svensson, sjuksköterskor på MAVA, Medicincentrum Umeå.
Foto: EdellPhoto

Inflytande och ansvar som operations-sjuksköterska på Sunderby sjukhus

På operationsavdelningen på Sunderby sjukhus i Luleå erbjuds trainee-program, betald specialistutbildning, önskescheman och en attraktiv schemamodell för jourverksamhet. Här finns även en utvecklande och omväxlande arbetsmiljö med mycket eget ansvar samt individuell introduktion, handledare och mentorskap. På så sätt värnar man om den befintliga personalen med dess erfarenhet och kompetens, samt välkomnar nya medarbetare.

–Jag har arbetat på andra sjukhus tidigare, men eftersom jag är uppvuxen

i

Sunderby sjukhus är en del av Region Norrbotten, det är länssjukhus med specialistfunktioner men också närsjukhus för Luleå och Boden. Sjukhuset har 2 500 anställda och 400 vårdplatser. På operationsavdelningen med cirka 100 medarbetare bedrivs både akut och planerad verksamhet inom alla specialistområden utom thorax- och neurokirurgi, cirka 10 000 operationer varje år.

www.norrboten.se/jobb



i Luleå flyttade jag tillbaks hit för fyra år sedan och började jobba på Sunderby sjukhus. Operationsavdelningen är en jättebra arbetsplats där vi har många möjligheter att utveckla oss inom vår profession och vill man fördjupa sig inom något specifikt område, till exempel ortopedi, så får vi både interna och externa utbildningar inom området. Våra chefer är proaktiva vad gäller vår kompetensutveckling och månar verkligen om vårt välbefinnande. Vi arbetar mycket med eget ansvar, här kan jag göra min röst hörd och påverka verksamheten i stort och smått. Det är också roligt att ha ett eget ansvarsområde som studenthandledare, säger Anna Andersson, operationssjuksköterska och huvudhandledare för studenter.

Utvecklande och stark teamkänsla
Varje vecka hålls ett förbättringsmöte där medarbetarna kan föreslå små och stora förbättringar som noteras på en förbättringstavla. Dessa genomförs oftast snarast och leder både till ett ökat inflytande och en smidigare arbetsmiljö.

–Man tröttnar aldrig på att jobba här eftersom vi opererar så många olika typer av patienter. Om man gillar nya utmaningar och att ständigt utvecklas genom att jobba med en bred patientgrupp och den senaste operationstekniken så finns det goda förutsättningar att trivas hos oss. Vi jobbar i små team på fyra personer, vilket gör att man verkligen får en nära samverkan och stark teamkänsla, säger Anna Andersson.

Förbättringspris från regionen

–Jag har arbetat här som operations-sjuksköterska sedan 2005. Sedan ett år tillbaka är jag operationsplanerare, vilket innebär att jag dagligen sätter ihop operationsprogram och säkerställer att arbetsflödet fungerar bra. Jag trivs jättemycket. Här får jag arbeta självständigt, delta i kontinuerligt förbättringsarbe-



Anna Leidö, enhetschef, Maria Wallgren, operationsplanerare och Anna Andersson, operationssjuksköterska.

Foto: Viveka Österman

te och leda dagliga pulsmöten, säger Maria Wallgren, operationsplanerare.

Kliniken An/Op/Iva på Sunderby sjukhus fick 2017 Region Norrbottens förbättringspris för sitt arbete med daglig tvärprofessionell styrning av operationsverksamheten som verkligen tillvaratar medarbetarnas kompetens.

Allt fler sjuksköterskor söker sig till Ofelia Vård

–Vi är sedan lång tid det naturliga förstahandsalternativet för läkare. Nu siktar vi på att genom Ofelia Vård nå samma position inom sjuksköterskebemanning, säger Marie Öhrstedt, vd för Skandinavisk Hälsovård Group.

Skandinavisk Hälsovård är sedan många år tillbaka en av de större aktörerna inom läkarbemannning i Skandinavien. Bolaget förvärvade Ofelia Vård för sju år sedan och då Marie Öhrstedt och Mathias Johansson kom in i verksamheten blev sikten inställt på att bli nummer ett även inom sjuksköterskebemanning.

–Ofelia har gått från att vara en liten lokal aktör i Göteborgsområdet till att arbeta över hela landet. Det senaste året har Ofelia tecknat ett stort antal nya avtal med både landsting, kommuner och privata vårdgivare. Det gör att vi nu erbjuder våra sjuksköterskor fler möjligheter än någonsin tidigare, säger Mathias Johansson, Affärsområdeschef.

Trygg arbetsgivare

Ofelia har under de gångna åren gjort sig känd som en trygg och seriös arbetsgivare. Något som Mathias Johansson menar är en viktig förklaring till att allt



Mathias Johansson, Affärsområdeschef och Marie Öhrstedt, vd för Skandinavisk Hälsovård Group.

fler sjuksköterskor väljer att arbeta för bolaget.

–Vi är ett auktoriserat bemanningsföretag som har kollektivavtal och betalar försäkringar och tjänstepension för våra anställda. Dessutom har både Marie Öhrstedt och jag själv en bakgrund inom sjuksköterskeyrket. Vi vet vad som krävs och ser till att våra medarbetare har de förutsättningar som måste till för att de ska kunna göra ett bra jobb.

Hög servicegrad och flexibilitet är viktiga grundpelare i verksamheten.

–Vi är också måna om att vår personal ska utvecklas, både karriärmässigt och teoretiskt. Därför har vi regelbundna utbildningsträffar och för en tät dialog med våra konsulter där vi fångar upp alltifrån geografiska preferenser till önskemål om inriktning på uppdragen, berättar Mathias Johansson.

Inom fem år räknar Marie Öhrstedt med att Ofelia är en av Sveriges störs-

i

Ofelia Vård startade 1999 med att hyra ut sjuksköterskor, undersköterskor och läkarsekreterare till kommuner, landsting och den privata sjukvården i Göteborgsområdet. Våra kunder finns både i offentlig och privat sektor, allt från den lilla privata mottagningen till de större klinikerna. Nu breddar vi verksamheten och erbjuder uppdrag inom alla sjuksköterskespecialiteter över hela landet. Ofelia ingår i Skandinavisk Hälsovård Group och har kontor i Göteborg, Stockholm och Borlänge.

Ofelia Vård
Vasagatan 45
411 37 Göteborg
Tel: 031-28 76 60
www.ofelia.se



ta arbetsgivare för sjuksköterskor inom bemanningsbranschen.

–Allt fler upptäcker fördelarna med vårt sätt ta hand om våra medarbetare. Ofelia har fördubblat verksamheten sedan förra året och vi siktar på att fortsätta växa i den takten.

Kontinuitet och långsiktighet i rättspsykiatrin

Vill du följa patienterna över tid, arbeta i sammansvetsade team i nya, ändamålsenliga lokaler och ha stora möjligheter till kompetensutveckling? På Rättspsykiatriskt centrum i Trelleborg arbetar man med ett helhetsperspektiv och stark värdegrund.

–Det är enormt positivt att kunna bygga förtroendefulla och nära relationer med patienterna. Man får så mycket tillbaka när man jobbar långsiktigt, med hela människan som vi gör här. Jag trivs väldigt bra, säger sjuksköterskan Johan Widerberg, som tidigare arbetade under många år inom akut- och ambulanssjukvården. Johan kände en längtan att arbeta på ett annat sätt och bytte till rättspsykiatrin i Trelleborg för drygt två år sedan.

–Det har jag aldrig ångrat, säger han.

Kollegan Susanne Viktorsson Lind fastnade för rättspsykiatri redan som student då hon gjorde sin praktik. Nu har hon arbetat inom rättspsykiatrin i Region Skåne i över 20 år.

–Det är så givande att verkligen kunna göra skillnad och följa patienternas utveckling och framsteg. Innan de kommer hit har de ofta levt i utanförskap i många år. De har komplexa diagnoser



Ida Zetterqvist Hoel, Johan Widerberg och Susanne Viktorsson Lind på Rättspsykiatriskt centrum i Trelleborg.

Foto: Ramona Bach

och här får de den tid de behöver till återhämtning och rehabilitering. Kontinuiteten man får inom rättspsykiatrin är nog unik, säger hon.

Nära sammanhållning

Rättspsykiatriskt centrum, RPC, i Trelleborg slog upp portarna för drygt två år sedan och i höst öppnar en fjärde avdelning.

–Nu har alla rutiner börjat sätta sig och det fungerar väldigt bra. Vi har många behandlingsformer och aktiviteter och potential att utveckla ännu fler patientnära verksamheter, säger psykia-

trisjuksköterskan Ida Zetterqvist Hoel, som är enhetschef för avdelning 4.

Hon lyfter fram de starka, multikompetenta teamen och nära sammanhållningen som finns på Rättspsykiatriskt centrum i Trelleborg. Här har alla sin tydliga roll och man jobbar i ett sammanhang.

–Det är bara vi i huset och man lär verkligen känna varandra. Här finns inga barriärer mellan avdelningar eller professioner. Våra sjuksköterskor kommer från alla möjliga olika bakgrunder, vilket ger en bra mix, säger hon och betonar att de personliga egenskaperna är viktigare än var man jobbat tidigare.



Rättspsykiatriskt centrum, RPC, i Trelleborg öppnade hösten 2016 och är ett sjukhus för rättspsykiatrisk heldygnsvård samt forskning och utbildning. Sjukhuset har idag 37 vårdplatser fördelade på tre avdelningar och i höst öppnar ytterligare en vårdavdelning med 14 platser. Medelvårdtiden är 2,5 år. För sjuksköterskor med empati och genuint människointresse, som vill arbeta långsiktigt med omvårdnad och relationsskapande finns många spännande karriärmöjligheter.

E-post: ida.zetterqvist-hoel@skane.se

www.skane.se



Ida, Susanne och Johan vill gärna krossa myten om att rättspsykiatriska patienter skulle vara farliga eller att det ofta förekommer våld.

–Tvärtom är det en väldigt lugn och trygg miljö som vilar på en stark värdegrund. Här utvecklas man som sjuksköterska i ett professionellt team som alltid ser människan bakom brottet.

Ett friare liv med Te Crea Care

Hos Te Crea Care får sjuksköterskor friheten att skapa det liv de vill ha. Det snabbt växande bemanningsföretaget söker kompetenta medarbetare som vill ha ett stimulerande arbetsliv och stor flexibilitet.

Att kunna påverka och styra sina arbetstider har blivit en viktig och central del i människors liv idag.

–Där är bemanningsbranschen en lösning som passar många. Som anställd i ett bemanningsföretag kan man själv reglera hur mycket och när man vill arbeta, säger Anna Hedvall.

–Många ser det också som att man breddar sin kompetens och får erfarenhet av att arbeta inom olika områden samt även möjlighet att arbeta över hela

Sverige. Det är värdefull kunskap och kompetens som man tar med sig och på så sätt sprids den vidare till andra organisationer, säger Anna Rosberg.

För landsting och kommuner, men också privata vårdföretag, är det flexibelt att anlita bemanningsföretag som kan leverera kvalitet.

–Vi fungerar som ett komplement till vården, säger Anna Rosberg.

–Vår utmaning ligger i att hitta rätt kompetens till rätt verksamhet, samt att ständigt rekrytera konsulter för att vara så behjälpliga och flexibla som ett bemanningsföretag ska vara gentemot sina kunder, fortsätter Anna Hedvall.

Lockar de bästa medarbetarna

Fem år har gått sedan Anna Hedvall och Anna Rosberg startade företaget. Med sin gemensamma bakgrund som

sjuksköterskor och chefer förstår de behoven hos medarbetare, patienter och arbetsgivare. Det är en starkt bidragande faktor till företagets framgång.

–Kvalitet är oerhört viktigt. Vi lyckas locka duktiga medarbetare som med mod och hjärta vill anta nya utmaningar, avslutar Anna Rosberg.



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

Te Crea Care AB
Tel: 0733-75 37 56 / 0733-06 01 30
E-post: anna@tecreacare.com

www.tecreacare.com



TE CREA CARE
BEMANNING INOM VÅRD OCH OMSÖRG



Lena Leghammar är sjuksköterska på Te Crea Care.

Tre snabba frågor till Lena

1. Varför valde du att arbeta inom bemanning?

Friheten att själv kunna styra över min arbetstid och semester. Jag arbetar mindre men det blir ändå mer pengar i lönekuvertet.

2. Vilka är fördelarna med att arbeta för Te Crea Care?

Min konsultchef är lyhörd för mina behov och svarar alltid snabbt. Jag har bra villkor, god ersättning och känner mig uppskattad.

3. Vad är det roligaste med att arbeta på sjukhus?

Det är spännande, lärorikt och innebär varierande arbetsuppgifter. Jag tycker om närkontakten med patienter och anhöriga. Jag känner mig uppskattad och behövd!



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

Vill du tjäna 67 000 kr i månaden i sommar?

På vår hemsida, www.tecreacare.com, kan du läsa mer och anmäla intresse.

Psykiatrin växer i Dalarna

– Den som söker sig till psykiatrin inom landstinget Dalarna nu kommer i en mycket spännande tid. Vi har exempelvis färsk resurser som samordnare och nya forum för samverkan. Det minskar köerna och ger mer tid till det vi ska göra: hjälpa andra människor att må bättre och få ett bra liv. När det lyckas är det värt alla tyngre dagar, säger Gunilla Månsson, sjuksköterska inom barn- och ungdomspsykiatrin och vårdkoordinator.

Gunilla Månsson pratar utifrån en synnerligen rik erfarenhet inom vård och omsorg i Dalarna. Under sina 41 år i yrket har hon bland annat jobbat inom IVA, medicin, kirurgi och ortopedi. Som sjuksyster och i olika chefspositioner.

– För 14 år sedan växlade jag över till psykiatrin och BUP här vid lasarettet i Falun. Jag ville göra något annat och det har jag fått göra. Man måste verkligen vara flexibel inför alla möten med de unga och deras anhöriga. I vårt yrke får vi ju möta allt från unga med anorexi till utåtagerande, suicidala och de som faktiskt behöver lugn och trygghet.

Med sin erfarenhet kan Gunilla konstatera att just psykiatrin i Dalarna genomgått stora och positiva förändringar. Genom en bättre koordinering av resurserna inom barn- och ungdomspsykiatrin i länet har köerna kapats och man klarar nu vårdgarantin.

– Vi är en klinik med fem öppenvårdsmottagningar i länet. Till kliniken hör även ett antal länsgemensamma en-

heter, exempelvis avdelning 68 med heldygnsvård, en familjeterapienhet och en ätstörningsenhet. Vi arbetar för att utbyta kunskap och erfarenhet mellan de olika enheterna, säger Gunilla som sedan tre år arbetar på BUP-mottagningen vid Falu lasarett.

Öppenhet inom slutenvården

Åsa Heikelberg, specialistsjuksköterska inom psykiatrin, jobbar vid Sätters sjukhus på en sluten avdelning sedan 2008. Hon träffar människor i akut behov av hjälp och kan, förutom av sina specialkunskaper, dra nytta av sina år som frisor.

– Man ska aldrig vara rädd för att testa något nytt som man är intresserad av. Det mellanmänniska samtalet och hur det påverkar oss har jag ofta funderat på. I en frisorstol kan det verkligen avhandlas tunga, djupa personliga ämnen och det gjorde mig nyfiken på psykiatrin, berättar Åsa Heikelberg.

I yrkesrollen på en sluten avdelning för vuxna måste Åsa och hennes kollegor kunna hantera att de träffar människor bara en kortare tid. Vilka krav ställer det på dem?

– Vi måste dels vara duktiga på att skapa kontakt snabbt, dels på att verkligen fokusera på vad som är problemet just nu för personen som sitter framför en. Vi kan inte vänta. Så vi går igenom vad som gjorde att han eller hon kom till oss och hur det ska kunna undvikas i framtiden. Vad kan man faktiskt ändra på? Här och nu.

Till sin hjälp har Åsa sina kollegor och chefer och rikliga möjligheter till vidareutbildning. Hon har på betald arbetstid studerat på högskolenivå, bland annat KBT och metoder för samtal med barn. Hon har också medverkat i forskningsprojekt inom KBT.

– Rent generellt har psykiatrin ett verkligen oförtjänt dåligt rykte. Är man intresserad av människor och hur de mår, och vill göra något åt det, tycker jag att man ska ägna en karriär inom



Sara-Mira Salminen och Frida Lindholm jobbar inom öppenvårdspsykiatrin i Borlänge.
Foto: Patrik Lindström

psykiatrin en tanke. Nu kan jag bara prata om hur det är i Dalarna men här har jag mötts av så rika möjligheter till vägar vidare och nya kunskaper att jag aldrig tvivlat på att jag valt rätt yrkesbana och arbetsgivare, intygar Åsa.



Åsa Heikelberg, specialistsjuksköterska inom psykiatrin vid Sätters sjukhus.

Bättre öppenvård

Frida Lindholm och Sara-Mira Salminen jobbar inom öppenvårdspsykiatrin i Borlänge. Båda är psykiatrisjuksköterskor. Båda var inställda på att jobba inom psykiatrin redan under utbildningen. Sara-Mira utvecklar:

– Jag har ett stort intresse för människor och människors beteende och kände direkt att jag hamnat helt rätt inom vuxenpsykiatrin där jag möter alla typer av människor med alla typer av problem, från unga vuxna till äldre. Till stor del blev det som jag trodde. Det som överraskar är hur tvärfprofessionellt vi arbetar.

Det Sara-Mira syftar på är det arbetsätt med team runt varje patient som genomsyrar psykiatrin i Dalarna. Teamen skräddarsys för varje individ men kan

innehålla läkare, sjuksköterska, kurator, arbetsterapeut och psykoterapeut.

– Kort sagt ingår de människor som är viktiga för att individen ska må bättre. För mig, i min yrkesutövning, är teamet väldigt viktigt. Tillsammans med kollegorna i vårdlagen är det en stor resurs för mig och patienten, menar Sara-Mira.

Kollegan Frida Lindholm, som också jobbar som koordinator, är inne på samma spår och betonar samarbetet med kollegorna som en källa till kunskap, nya infallsvinklar, inspiration och styrka.

– Det här jobbet är inte alltid enkelt, det är ingen hemlighet. Men idag vågar man prata om psykisk ohälsa mer än tidigare, och det underlättar vårt arbete. Personligen får man verkligen utmana sig själv, sina styrkor och sina kunskaper dagligen. Genom att arbetsgivaren är så positiv till fortbildning och justeringar av organisationen finns det möjlighet att forma sitt arbetsliv också, säger Frida och avslutar:

– Vi känner verkligen att vi kan göra skillnad och påverka människors liv i en positiv inriktning. När det lyckas är det en känsla som är svår att beskriva. Den måste upplevas.

Gunilla Månsson, sjuksköterska inom barn- och ungdomspsykiatrin och vårdkoordinator vid BUP i Falun.



- BUP: Falun, Borlänge, Avesta, Ludvika och Mora.
- Vuxenpsykiatri (sluten vård): Falun och Säter.
- Mottagningar: Falun, Borlänge, Ludvika, Avesta och Mora.
- Antal anställda: cirka 800.
- Söker: bland annat **läkare, sjuksköterskor, psykologer och kuratorer.**

www.ltdalarna.se

En dag för utveckling – varje vecka

Liksom på många andra håll i Sverige hade Medicinkliniken vid Södra Älvsborgs sjukhus hög personalomsättning och många sjukskrivningar, men genom en avsevärd satsning på personlig utveckling och återhämtning för alla medarbetare har trenden vänt!

Genom projektet Kompetensförsörjning Akutplan, eller "80-10-10", som personalen kallar det, har Medicinkliniken i Borås både sänkt sjukfrånvaron och personalomsättningen. Kortfattat går projektet ut på att alla sjuksköterskor och undersköterskor kan avsätta 10 procent för kompetensutveckling och 10 procent för personlig utveckling inklusive friskvård, varje vecka. Resterande 80 procent läggs på kliniskt arbete.

– Vi har fått en fantastisk satsning på det här från sjukhusets sida och målet är naturligtvis att våra medarbetare ska trivas och må bra, samt ha chansen att orka med sina egna liv. Projektet sjö-sattes 4 september 2017 och det är naturligtvis svårt att dra slutsatser så här tidigt, men bara på dessa korta månader syns en mycket positiv trend – vi har anställt en mängd nya undersköterskor och flera sjuksköterskor, sjukskrivning-



Sjuksköterskorna Alexandra Frändeby och Sofie Svensson, här tillsammans med projektledaren Anna Angenete.
Foto: Ulf Ekström

arna har minskat och vårdkvaliteten blir bara bättre. Det är en vinst för alla!, säger verksamhetsutvecklaren och projektledaren Anna Angenete.

En arbetssituation att trivas i

För sjuksköterskorna Sofie Svensson och Alexandra Frändeby gör den avsatta tiden stor skillnad, inte minst eftersom en senior sjuksköterska agerar handledare och bistår personalen med att lägga upp arbetet och identifiera lämpliga fördjupningsområden.

– Situationen för sjuksköterskor är komplex i nuläget och att ha en dag i

veckan då jag inte har kliniskt arbete, utan istället kan fokusera på friskvård eller att ägna tid åt förbättringsarbete, är verkligen en lättnad. Det gör också att jag har mer energi övriga dagar, berättar Sofie.

Hon får medhåll från Alexandra som, förutom möjligheten till återhämtning och vila, betonar att "80-10-10" skapar en arbetssituation hon verkligen trivs i.

– Jag är sjuksköterska på en akutavdelning för att jag trivs med snabba ryck och jag vill hela tiden utbilda mig och lära mig mer; får jag inte nya utmaningar klättrar jag snart på väggarna.



Medicinkliniken har ett stort och viktigt vårduppdrag på SÄS. Verksamheten har 490 medarbetare, en bred öppenvårdsverksamhet i Borås och Skene samt sex slutenvårdsenheter i Borås. Kliniken är organiserad i tre sektioner: hematolog-, onkolog- och lungsektionen, medicinsektionen och hjärtsektionen. Medicinsektionen innefattar gastroenterologi, nefrologi, diabetologi och akut invärtesmedicin. Medicinkliniken har ett omfattande utbildningsuppdrag och stora delar av läkarutbildningen är förlagd till SÄS. Klinikens medarbetare bedriver forskning inom flera områden och det finns en tydlig akademisk inriktning inom verksamheten.

Kontakt

Karin Hederstierna, verksamhetschef
Tel: 033-616 10 07
E-post: karin.hederstierna@vgregion.se
sas.vgregion.se



Via projektet har jag någon som hela tiden driver mig till att utvecklas och bli bättre, betonar Alexandra.

"De värnar om min yrkesstolthet"

För två år sedan började Christina Stenvaller-Jönsson att arbeta som bemanningssjuksköterska på AddUs Care. Idag uppskattar hon den stora friheten att själv kunna välja arbetstider och uppdrag samt den nära kontakten med sin konsultchef.

Det var längtan efter en större frihet och variation, i kombination med att få använda sina kunskaper och sin kompetens på bästa sätt, som gjorde att hon valde att söka sig till bemanningsföretaget AddUs Care.

– Jag kände direkt att det fanns en stor seriositet och en ärlig vilja att lyss-

na på mig och värna om min yrkesstolthet, säger Christina.

Hon har en lång och gedigen erfarenhet av att arbeta som sjuksköterska inom cancervård, akutsjukvård och primärvård. När hon började på AddUs Care fick hon i nära samarbete med sin konsultchef möjlighet att välja i vilken omfattning hon ville arbeta och även var och när.

– De tog stor hänsyn till mina önskemål, det var rena himmelriket. Jag har valt att i huvudsak arbeta som bemanningssjuksköterska inom primärvården, även om jag skulle kunna välja att arbeta inom skolhälso, på sjukhus eller i kommunen.

Med sin kunskap och långa erfarenhet är hon trygg i sin yrkesroll och känner sig ofta uppskattad när hon åker ut på sina uppdrag.

– Jag återkommer ofta till samma arbetsplatser och upplever verkligen att både kollegor och kunder värdesätter min kompetens. Jag ser det som att jag kan bidra och stötta den befintliga

verksamheten när det finns ett behov. Och jag får fortsätta arbeta med det jag älskar.

Långsiktigt och hållbart

Petra Granlund har även hon en lång erfarenhet av att arbeta som sjuksköterska. För cirka två år sedan började hon som konsultchef på AddUs Care och ansvarar idag för bemanningen av sjuksköterskor i Västra Götalandsregionen.

– Just för att vi är ett mindre bemanningsföretag kan vi ha en närmare kontakt med våra sjuksköterskor. Oavsett om de är garanti- eller behovsanställda utgår vi från när de vill arbeta, var de geografiskt vill arbeta och om de vill arbeta inom primärvård, sjukhus eller kommun.

I större bemanningsföretag krävs i regel att sjuksköterskor måste vara aktiva för att få uppdrag.

– Vi jobbar mer långsiktigt. Som konsultchef har vi koll på tillgängligheten och jobbar medvetet med att tillhandahålla uppdrag i den utsträckning som sjuksköterskan vill. Vi satsar även på fortbildning av våra konsulter. Det tror vi leder till en högre kvalitet och bättre kontinuitet för såväl sjuksköterska som vårdgivare, säger Petra.



AddUs Care – Vi får det att klaffa! Tillräcklig små för att ge dig ett personligt engagemang som leder till uppdrag du gillar. Vi förser vården med personal inom primärvård, sjukhus och kommun inom hela landet. AddUs Care bemannar med läkare, sjuksköterskor och socionomer. Vi är auktoriserat bemanningsföretag och medlemmar i Bemanningsföretagen.

AddUs Care
Göteborgsgatan 18
411 34 Göteborg
Tel: 031-711 17 17
E-post: info@addus.se
www.addus.se



Det finns en stor efterfrågan på de konsulter som arbetar hos AddUs, menar hon.

– För oss är det helt avgörande att vi kan bemanna med hög kvalitet och kompetens. Det är jätteviktigt. Och våra sjuksköterskor är väldigt uppskattade av våra kunder.



Petra Granlund, konsultchef och Christina Stenvaller-Jönsson, bemanningssjuksköterska på AddUs Care.

Specialistsjuksköterskor utvecklas på Blekingesjukhusets IVA och THIVA

På IVA, som är en del av Anestesikliniken på Blekingesjukhuset, har specialistsjuksköterskor goda möjligheter till utveckling och en hållbar karriär. Här satsar man på sjuksköterskors kompetensutveckling, trivsel och hållbara arbetsliv.

– Jag har arbetat på IVA sedan 1996 och är numera stf. avdelningschef. Variationen med att vårda människor i

i

Anestesikliniken bedriver verksamhet på sjukhusen i Karlshamn och Karlskrona och har ca 260 medarbetare. I Karlshamn ligger tyngdpunkten på den elektiva operationsverksamheten med tillhörande preoperativ och postoperativ vård. I Karlskrona finns den mer resurskrävande verksamheten, exempelvis all akut operationsverksamhet och kvalificerad intensivvård dygnet runt.

ltblekinge.se



LANDSTINGET BLEKINGE

alla åldrar, i olika vårdssituationer och att kunna fokusera på och följa patienters resa är några faktorer som gör att jag trivs så bra här, säger Malin Björk, specialistsjuksköterska i intensivvård på IVA-kliniken på Blekingesjukhuset.

– Här lär man verkligen känna sina arbetskamrater. Det känns självklart att stötta varandra när det behövs, exempelvis när vi ställs inför etiska dilemman eller vårdar kritiskt sjuka patienter. Jag gillar att jobbet är teknikintensivt och att vi får ta stort ansvar för vården.

Anestesikliniken ansvarar för sjukhusets hjärtstoppslarm, tryckkammarbehandling och helikopterverksamhet för transport av svårt sjuka patienter samt räddningsuppdrag till havs. Kliniken arbetar kontinuerligt med kompetensutveckling och därutöver erbjuder Landstinget Blekinge möjlighet till betald akademisk specialistutbildning i

form av utbildningstjänster inom anestesi, intensivvård och operationssjukvård.

– Vi på IVA har individuella ansvarsområden som Prismodialys, HLR och trauma, där vi ansvarar för att vidareutbilda våra kollegor. Vi stöttar även sjukhuset med assistans vid MIG och traumalarm, säger Malin Björk.

Avancerad thoraxkirurgi

– Som specialistsjuksköterska på thoraxintensivvårdsavdelningen THIVA, en del av Thoraxcentrum, fokuserar jag på postoperativ vård av patienter som nyligen genomgått hjärt- eller lungkirurgi, säger Magnus Karlsson, specialistsjuksköterska i intensivvård som arbetat på THIVA på Blekingesjukhuset sedan 1999.

Blekingesjukhusets THIVA är en unik avdelning eftersom det är det enda icke universitetssjukhus i Sverige som bedriver avancerad thoraxkirurgi. Här genomförs drygt 500 operationer per år.

Tid för återhämtning och vila

– Jag är nöjd med vår schemaläggning. Här kan jag verkligen påverka mitt eget schema och har ordentligt med tid för

Foto: Magnus Leijell



Magnus Karlsson, specialist-sjuksköterska i intensivvård på THIVA och Malin Björk, specialistsjuksköterska i intensivvård på IVA-kliniken på Blekingesjukhuset.

återhämtning och en meningsfull fritid. Det är sällan heller några problem att byta arbetspass med en kollega, säger Magnus Karlsson.

Fastanställd bemannings-sjuksköterska hos Centric Care

Högre lön är viktigt, men allra viktigast är trygghet och flexibilitet. Det har Centric Care tagit fasta på i sitt nya erbjudande till sjuksköterskor: Fast anställning med möjlighet att styra arbetstiderna.

– Vi har gjort marknadsundersökningar som visar att många sjuksköterskor tror att bemanning är något tillfälligt, en osäker anställningsform, säger Annie Sjölund, konsultchef vid Centric Care i Göteborg.

– Så är det ju inte, det är en myt! Vi har självklart kollektivavtal med allt vad det innebär och så många och långa uppdrag att en del av våra sjuksköterskor har jobbat heltid i flera år.

Pension och försäkring

Centric Care erbjuder nu sjuksköterskorna en attraktiv fastanställning. Kollektivavtalet innebär en trygghet med pension och försäkringsskydd. I paketet ingår även kompetensutveckling, personalsammankomster och möjlighet till mentorskap.

– Tanken med vårt mentorskap är att våra seniora konsulter kan ställa upp för dem som är lite nyare, det kan vara väldigt värdefullt, säger konsultchef Elisabeth Jonsson.

Centric Care erbjuder också ett friskvårdsbidrag på hela 4 000 kr per år, som kan användas till allt från yoga, gym och massage till liftkort i fjällen.

Både Elisabeth och Annie är själva sjuksköterskor i botten. Som konsultchefer på Centric Care kan de nu erbjuda sjuksköterskor samma trygghet och förmåner som vid en traditionell anställning, i kombination med alla de fördelar som kännetecknar en anställning hos bemanningsföretag: högre lön, friheten att styra över sitt schema och möjligheten att jobba var och när man vill.

Och för de flesta, en chans att bli sedd på ett nytt sätt. Den personliga kontakten är högt prioriterad.

Starkt stöd i ryggen

– Om jag får ett samtal från en sjuksköterska som inte blivit väl bemött på arbetsplatsen, då släpper jag allt och sätter mig i bilen direkt! Våra sjukskö-

i

Centric Care har bemannat hälso- och sjukvården sedan år 2000 och är ett av Skandinavien ledande bemanningsföretag med kontor i Göteborg, Stockholm, Malmö och Oslo. Centric Care är ett auktoriserat bemanningsföretag och medlem i Almega, Bemanningsföretagen. Vi har tecknat kollektivavtal för alla yrkesgrupper. Med ett stort antal ramavtal över hela Sverige och Norge kan vi erbjuda uppdrag året om oavsett om du önskar jobb som fastanställd eller behovsanställd bemanningssjuksköterska.

Centric Care

Tel: 010-219 05 00

E-post: info.care.se@centric.eu

centriccare.eu



terskor ska ha starkt stöd i ryggen de få gånger något inte fungerar på arbetsplatsen, säger Annie Sjölund.



Annie Sjölund och Elisabeth Jonsson jobbar som konsultchefer på Centric Care i Göteborg. De vill slå hål på myten att bemanningsbranschen inte har kollektivavtal.

Foto: Patrik Bergenstam

För den som vill ha total flexibilitet att jobba i så korta eller långa perioder man själv önskar, finns fortfarande behovsanställningen som ett alternativ.

– Vi ser till våra anställdas önskemål. Vi lär känna våra konsulter och lyssnar till deras behov. Det finns något för alla, säger Elisabeth Jonsson.

Som SOS-sjuksköterska kan jag hjälpa fler patienter och verkligen göra skillnad

– Eftersom jag inte träffar patienterna måste jag höra sådant jag egentligen inte hör, och se saker jag inte kan se. Här får jag använda all min erfarenhet och kompetens för att göra skillnad, ett fantastiskt givande jobb, säger Pollan Jämbring, SOS-sjuksköterska i Malmö.

Efter sex år som sjuksköterska på ambulansen i Skåne började Pollan Jämbring känna att det var dags för nya utmaningar. När en kollega tipsade henne om jobbet som SOS-sjuksköterska bestämde hon sig för att testa. Sedan dess har det hänt en hel del. Sedan 2016 arbetar Pollan på SOS-centralen i Malmö, ett val hon inte har ångrat.

– Jag trivs väldigt bra med kollegor, arbetstider och lön. Visst, ibland kan jag sakna att vara hands-on, men här hjälper jag fler patienter på ett pass och känner att jag verkligen gör skillnad.

Som sjuksköterska på SOS Alarm har Pollan till uppgift att stötta SOS-operatörerna i bedömningar, prioriteringar och akut medicinsk rådgivning.

– Vi sjuksköterskor ansvarar även för de så kallade virtuella väntrummen. Där har vi patienter som ska få en ambulans men väntar på besked om att den är på väg. Vi ser till att de mår okej under tiden och ringer upp regelbundet för att göra nya bedömningar, etc.



Pollan Jämbring, SOS-sjuksköterska hos SOS Alarm i Malmö.
Foto: Caroline L. Jacobsen

i

På SOS Alarm arbetar cirka 1 000 medarbetare spridda över hela landet. Tillsammans har vi utarbetat en stark värdegrund som bygger på inlevelseförmåga, unik SOS-kompetens och förmåga att kunna fokusera. Som SOS-sjuksköterska är du en del av navet som skapar trygghet och säkerhet för alla som ringer nödnumret 112. Våra medarbetare utför fantastiska insatser under dygnets alla timmar och vi vill bli fler!

SOS Alarm
Tel: 010-140 80 00
www.sosalarm.se



Förutom de elva sjuksköterskor som är anställda på SOS Alarm i Malmö finns ytterligare 29 sjuksköterskekollegor på andra larmcentraler.

– Jag kan vara den enda sjuksköterskan på plats i Malmö men jag är aldrig ensam. Det finns ett ständigt pågående Skypemöte med de andra sjuksköterskorna i tjänst, runt om i landet. Det är kul att vi arbetar tillsammans även om vi inte träffar varandra rent fysiskt. Vi klarar oss inte utan varandra; precis som i sjukvården i stort är detta ett teamarbete där alla behövs.

Goda villkor

En stor fördel, menar Pollan, är arbetstiderna. Sex veckors semester är ett annat plus.

– Vi arbetar treskift med stor möjlighet att påverka våra tider. Alla lägger önskescheman som tillmötesgår i största möjliga mån och där nattarbete ger arbetstidsförkortning. Det är inte heller något särskilt stressigt jobb. Även

om det kan ringa mycket har vi bara ett samtal i taget. Jag gör mitt bästa i varje samtal och när arbetspasset är över blir jag avlöst och går hem. Vill jag arbeta övertid så kan jag göra det, men jag måste inte.

Verksamheten erbjuder stora utvecklingsmöjligheter.

– Jag arbetar till exempel som handledare för nyanställda sjuksköterskor. Och under den gångna hösten har jag bland annat varit på SOS-skolan i Uppsala och utbildat nya SOS-operatörer. Här finns en mängd olika projektgrupper för kvalitetsarbete och verksamhetsutveckling som man kan engagera sig i. Det är inget krav, men vill man så finns det möjligheter.

Trygghet

Som SOS-sjuksköterska är det viktigt att vara trygg i sig själv och i sitt yrke.

– Ambulansarbete är en bra erfarenhet. Mig har det gett en bred kunskap om mycket. Det är viktigt att veta hur

en sjuk person ter sig och kunna visualisera det framför sig. Trygghet och erfarenhet behövs, så att komma hit som helt ny kan vara svårt.

Alla nyanställda sjuksköterskor genomgår en grundutbildning som delvis är förlagd till SOS-skolan i Uppsala.

– Utbildningen anpassas beroende på tidigare erfarenheter, och alla får en individuell utvecklingsplan som uppdateras kontinuerligt, berättar Pollan.

Hon påpekar att det inte är något fysiskt krävande jobb. På SOS-centralen är det erfarenhet och kunskap som står i fokus vilket gör det till ett perfekt jobb för sjuksköterskor som varit länge i yrket.

– Här kan man hjälpa till i de mest akuta situationer och göra skillnad för patienter utan att behöva lyfta tungt. För att trivas som sjuksköterska på SOS Alarm gäller det att vara trygg i sin yrkesroll och ha personlig mognad. För rätt person är det ett enormt roligt och givande arbete.

Vikten av att våga tala om matvanor

Fördelarna med en hälsosam livsstil är oräknliga, men det kan vara en känslig sak att diskutera med sina patienter. Vårdpersonal kan göra stor skillnad genom att prata mer om hälsa och matvanor, men det gäller att informera sig om ämnet så att man känner sig trygg med att ta upp frågan.

Enligt WHO kan hjärt- och kärlsjukdomar förebyggas upp till 80 procent av hälsosam mat, rökstopp och ett begränsat intag av alkohol. Samtidigt skulle hela 30 procent av världens cancerfall kunna undvikas genom ökad fysisk aktivitet och normalvikt. Sedan 2011 har vården riktlinjer för att jobba med

levnadsvanor och det finns ett enormt intresse från personalen.

Dietisten Inger Stevén, Livsmedelsverket, berättar att många tycker det är svårt att prata om matvanor med patienterna:

– Det är en komplex fråga med många faktorer, därför behövs ganska bred ämneskunskap för att känna sig bekväm. En del tvivlar även på att Livsmedelsverkets kostråd är evidensbaserade. Det är olyckligt – det finns en mycket bra grund för de råd vi har.

Information hos Livsmedelsverket

– Vi har samlat en mängd information på webbplatsen under rubriken Prata mat, rädda liv, bland annat flera utförliga faktaskrifter, föreläsningar och en



Inger Stevén, dietist på Livsmedelsverket och Sofia Trygg Lycke, specialistsjuksköterska inom barn och ungdom.

webbutbildning som tagits fram i samarbete med Socialstyrelsen. Det finns också patientmaterial att ladda ner. Om alla inom vården hade den kunskap som finns i materialet tror jag att de skulle känna sig tryggare och att samtalet om matvanor skulle bli enklare och säkert ta ett jättekiv framåt, säger Inger.

Små förändringar kan göra stor skillnad

Sofia Trygg Lycke är specialistsjuksköterska inom barn och ungdom på Akademiskt primärvårdscentrum i Stockholms läns landsting och har lång erfarenhet inom livsstil, kostrådgivning och barnobesitas. Hon bekräftar att det kan vara känsligt att föra ett samtal om

mat, men betonar att det är oerhört viktigt att våga väcka frågan.

– Genom bra mat och rörelsevanor kan man både få bättre blodtryck, sänka blodfetterna och få bättre insulinkänslighet. Brister det i kunskaperna finns utmärkta verktyg på Livsmedelsverkets hemsida, som bygger på de nordiska näringsrekommendationer som vi ska förmedla i mötet med patienterna.

– Bästa sättet att börja är helt enkelt att be om lov att ta upp ämnet och att inte ha så bråttom. Små förändringar kan göra stor skillnad på sikt. I början av en förändringsprocess är det många gånger lättare att lägga till hälsosamma förändringar, till exempel att börja äta mer grönsaker, avslutar hon.

i

På uppdrag av regeringen har Livsmedelsverket informerat yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården om hur de kan jobba med hälsosamma matvanor för att förebygga kroniska sjukdomar. Livsmedelsverket har faktaunderlag, evidensbaserade kostråd och verktyg för samtalet, och har i samarbete med Socialstyrelsen utvecklat en webbutbildning för vårdpersonal om samtal om mat. På Livsmedelsverkets webbplats finns särskilda sidor för vårdpersonal som vill prata mat och rädda liv.

Livsmedelsverket
Tel: 018-17 55 00

www.livsmedelsverket.se/pratamatraddaliv



Livsmedelsverket

Anycare – kvalitet framför kvantitet

Västeråsbaseade Anycare är ett lite mindre och mycket personligare bemanningsföretag som sätter kvalitet framför kvantitet. Anycare utmärker sig genom att erbjuda högre löner och bättre villkor än andra aktörer, något som lockar många drivna sjuksköterskor.

Anycares grundare, Kenneth Hopp, är själv sjuksköterska i grunden. Redan tidigt under sin karriär insåg han fördelarna med att arbeta som bemanningssjuksköterska och sökte sig därför till Norge. När bemanningsbranschen började få fotfäste även i Sverige tog han steget mot att starta sitt eget företag.

– Som bemanningssjuksköterska har man helt andra möjligheter att välja när och hur man vill arbeta. Förutom de ramar som gäller för respektive uppdrag är det alltså en väldigt flexibel arbetssituation som är till sjuksköterskans förmån. Vi brukar säga att sjuksköterskor som mår bra och blir sedda och uppskattade också gör ett bättre jobb.

Mycket konkurrenskraftig lön

Denna flexibla inställning går hand i hand med det faktum att Anycare fokuserar på kvalitet snarare än kvan-



Kenneth Hopp, före detta sjuksköterska och grundare av Anycare.
Foto: Pia Nordlander

titet. Hellre än att vara en av de stora aktörerna har företaget valt att istället ge bättre villkor, vilket inte minst inkluderar en mycket konkurrenskraftig ersättning.

– Eftersom vi är ett mindre bemanningsföretag har vi snabba beslutsvägar, smidiga samarbeten och möjligheten att se var och en av våra sjuksköterskor som individer. Vi har förvisso verksamhet i hela Sverige med fokus på Mälardalen, men vi ser oss snarare som ett komplement till marknadens större

aktörer. Därmed kan vi erbjuda villkor som är så förmånliga att våra sjuksköterskor faktiskt inte behöver arbeta heltid.

Kan gå ner i arbetstid

Kenneth berättar att många väljer att gå över till branschen just för att kunna gå ner i arbetstid men ändå tjäna mer än vid en traditionell anställning.

– Andra föredrar att kunna koncentrera sitt arbete till intensiva perioder och sedan vara ledig längre för att ex-

i

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



empelvis resa eller få mer tid med barnen. Som bemanningssjuksköterska hos oss ger vi dig alltså möjligheten att helt avgöra vilka uppdrag du tar samt när och var. På så vis kan du anpassa ditt arbete efter livet och inte tvärtom, avslutar Kenneth.

Vi söker sjuksköterskor som vill göra skillnad!

Just nu är hälso- och sjukvården i Region Örebro län inne i en spännande utveckling där vi tar stegen mot framtidens sjukvård. Här är du som sjuksköterska viktig för att utveckla vården utifrån patientens fokus. För oss betyder det att vi vill göra vården ännu bättre. Varje dag. I stort och smått. I varje möte. Och att alla som vill vara med i utvecklingen får goda förutsättningar för det.

Vi satsar på våra sjuksköterskor

I Region Örebro län erbjuder vi dig som sjuksköterska en tillsvidareanställning direkt. I början av din anställning får du som ny sjuksköterska också möjlighet att delta i ett omfattande introduktionsprogram under ett år, som ger dig bra förutsättningar att komma in i ditt arbete och träffa nya sjuksköterskekollegor. Den dag du känner dig redo för vidareutbildning kan vi också erbjuda generösa förmåner.

Du väljer bland alla möjligheter

I vår region finns en arbetsplats för alla önskemål. Välj stora universitetssjukhuset för specialistkompetens och en nära koppling till universitetet, välj något av våra mindre akutsjukhus i länet för närheten mellan verksamheterna. Eller kanske du föredrar att arbeta med variation och bredd inom primärvård eller psykiatri.

Hos oss finns alla möjligheter! Steget in är bara en början på din karriär, här kan du som sjuksköterska stanna och utvecklas.



Hör av dig till oss!

Vi är alltid intresserade av att komma i kontakt med dig som vill arbeta hos oss. Hör gärna av dig till våra rekryterare.

Monica Johansson
Universitetssjukhuset Örebro
Tel 019-602 37 20
monica.johansson@regionorebrolan.se

Karin Stenström
Karlskoga lasarett
Tel 0586-661 36
karin.stenstrom@regionorebrolan.se

Carina Ekholm
Psykiatri
Tel 019-602 75 05
Carina.ekholm@regionorebrolan.se

Anna Charlier
Lindesbergs lasarett
Tel 0581-851 25
anna.charlier@regionorebrolan.se

Carina Karlsson-Andersson
Primärvård
Tel 019-602 75 30
carina.karlsson-andersson2@regionorebrolan.se