

Framtidens Karriär Sjuksköterska



Utvecklingen i sjukvården måste vändas åt rätt håll

4 Två av tre sjuksköterskor anser att utvecklingen i svensk sjukvård går åt fel håll. För att vända utvecklingen krävs, enligt Vårdförbundets ordförande Sineva Ribeiro, att arbetsgivare satsar på att premiera de erfarna sjuksköterskorna.

Sjuksköterskorna: Staten ska reglera specialistutbildningen

6 Regeringsutredningen "Framtidens specialistsjuksköterska – ny roll, nya möjligheter" presenterades i november 2018. Utredarens förslag går stick i stäv med vad sjuksköterskorna anser: att staten ska reglera samtliga specialistutbildningar.

Akutsjukvården – krävande men även stimulerande

8 Akutsjukvården är ett otroligt dynamiskt arbetsfält för sjuksköterskor, inte minst eftersom akutsjukvården befinner sig mitt i ett paradigmskifte. Akutsjukvården är krävande och utmanande men även ett mycket stimulerande arbetsområde.

SVENSK SJUKVÅRD BEHÖVER OMVÅRDNAD

Var med och påverka din professions framtid!

Som medlem i Svensk sjuksköterskeförening har du tillgång till all den kunskap som krävs för att kunna hålla dig uppdaterad inom ditt yrke och utveckla professionen – för patientens, vårdens och hela samhället bästa.

Tack vare 60 000 medlemmar har vi mandat att berätta för vårdens beslutsfattare hur omvårdnaden ska utvecklas och vården ska organiseras. Det är vi som kan omvårdnad.

När beslut tas som gynnar vårdkvalitet och patient-säkerhet tryggas också vår roll som sjuksköterskor.

Bli medlem i Svensk sjuksköterskeförening!

Ju fler medlemmar desto starkare röst. Läs mer på svenurse.se.

För 432 kronor om året (100 kronor hela studietiden) påverkar du yrkets framtid.

Ta del av våra budskap och sprid ordet!

Läs mer på omvardnad.se. Tillsammans kan vi göra svensk sjukvård friskare.



Svensk sjuksköterskeförening är en ideell professionsförening som företräder kunskapsområdet omvårdnad och främjar forskning, etik, utbildning och kvalitet inom vård och omsorg. Föreningen bildades 1910 och har i dag cirka 60 000 medlemmar.

Vi är Klara!

När akutmottagningen, vårdcentralen eller äldreboendet står utan sjuksköterskor kan vi se till att vården kan fortsätta.

Inom Klara är vi experter på flexibilitet för dig som själv vill styra över ditt arbetsliv.

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

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

klara
vi kan kompetens



Utvecklingen i sjukvården måste vändas åt rätt håll

Två av tre sjuksköterskor anser att utvecklingen i svensk sjukvård går åt fel håll. Enligt sjuksköterskorna har sjukvården problem med personalpolitiken, arbetsmiljön och löneutvecklingen. Den i särklass viktigaste åtgärden för att vända utvecklingen i svensk sjukvård är att förbättra arbetsvillkoren för personalen. "Det måste finnas en attraktiv löneutveckling för sjuksköterskor samtidigt som övriga arbetsvillkor förbättras så att sjukvården blir en attraktiv arbetsplats" svarar sjuksköterskorna.

Regeringsutredningen "Framtidens specialist-sjuksköterska – ny roll, nya möjligheter" blev, när den presenterades i november 2018, väldigt omdebatterad. Vi har låtit sjuksköterskorna själva svara på hur de vill att framtidens specialistutbildning ska regleras, och en klar majoritet anser att "Staten ska bestämma vilka specialinriktningar som ska ges samt reglera innehåll och kvalitet för likvärdighet i landet".

Ledarskapet inom sjukvården rankas ofta som en viktig faktor för en attraktiv arbetsplats. De flesta sjuksköterskor anser dock att första linjens chef inom hälso- och sjukvården inte har goda förutsättningar att bedriva ett bra chef- och ledarskap. Genom att förbättra förutsättningarna för ledarskapet kan även arbetsplatsens attraktivitet höjas.

Trots att det finns många problem inom hälso- och sjukvården, görs det även mycket för att förbättra sjukvården och personalens förhållanden på många håll. Det görs till exempel satsningar på att förstärka omvårdnadens status, och där är även en majoritet av läkarna eniga om att omvårdnadens status bör höjas genom cheffssjuksköterskor i ledningsgrupperna på samtliga sjukhus.

Fortsätt höra av er till oss med förslag på artiklar, sjuksköterskor att intervjua eller andra viktiga frågeställningar som vi bör behandla i tidningen.

Trevlig läsning!

Framtidens Karriär – Sjuksköterska

Om detta kan du läsa i Framtidens Karriär – Sjuksköterska

- 4 Utvecklingen i sjukvården måste vändas åt rätt håll
- 5 Cheffssjuksköterskor ett måste i sjukhusledningen
- 6 Sjuksköterskorna: Staten ska reglera specialistutbildningarna
- 8 Akutsjukvården – krävande men även mycket stimulerande
- 9 Palliativ vård ger perspektiv på livet
- 10 Första linjens chef behöver bättre förutsättningar
- 12 Allvarliga problem i sjukvården enligt sjuksköterskorna
- 12 Socialministern: Det finns inga enkla lösningar
- 13 Bättre arbetsvillkor krävs för att vända utvecklingen
- 14 Erfarna sjuksköterskors löner måste höjas
- 15 Omvårdnad med tillräcklig kvalitet oftast inte möjlig
- 16 Återhämtning och reflektion på ordinarie arbetstid
- 16 Nya arbetssätt och samverkan för framtidens nära vård
- 17 Psykiatrin mångfacetterad för sjuksköterskor
- 18 Konsulter behövs för att täcka vakanser
- 18 Bemanningsföretagen med högst kvalitet
- 19 ANOPIVA intressant för många sjuksköterskor
- 20 Därför tjänar du på att ha färre bollar i luften
- 21 Brister i it-system fördröjer arbetet
- 21 Upprop om att stoppa försämringarna i vården

Presenterade företag och organisationer

- | | |
|--|---|
| 24 Primärvården Region Sörmland | 37 Neuro, Sahlgrenska |
| 24 Södra Älvsborgs psykiatri | 38 Beroendekliniken, Sahlgrenska |
| 25 Region Sörmland | 39 Hematologiska kliniken, Linköping |
| 26 Univ.sjukhuset Örebro | 39 Akutvårdsavdelningen i Växjö |
| 27 MedHelp | 40 Min Doktor Kliniken |
| 28 Dedicare Nurse | 41 Ögonkliniken, Linköping |
| 29 Funktion Akut Huddinge, Karolinska | 41 Prime Care |
| 30 Sverek | 42 Lasarettet Trelleborg |
| 31 Region Gävleborg | 42 Operations Instrument |
| 32 ANOPIVA, Linköping | 43 Kirurgiska kliniken, Linköping |
| 33 NU-sjukvården | 44 Falck Ambulans |
| 33 VO Vård, Södertälje sjukhus | 44 Hedera Group |
| 34 Remeo | 45 Medicin och akutsjukvård, Mölndals sjukhus |
| 34 POWERCARE | 46 Ofelia Vård |
| 35 Rättspsykiatriskt Centrum, Skåne | 46 Operationskonsulterna |
| 36 Akutkliniken Falun | 47 PMI, Karolinska |
| 37 Hematologi och palliativ vård, Sunderby sjukhus | 47 Centric Care |

Framtidens Karriär – Sjuksköterska

är producerad av NextMedia.

nextmedia

Tidningen finns även på:
www.sjukskoterskekarriar.se

SKRIBENTER Sandra Ahlqvist, Anna-Karin Andersson, Jeanette Bergenstam, Anette Bodinger Larsson, Mats Fahlgren, Cristina Leifland, Marianne Sjöberg, Ylva Sjönell, Annika Wihlborg

FOTOGRAFER Calle Appelqvist, Patrik Bergenstam, Lasse Hejdenberg, Thomas Henriksson, Gonzalo Irigoyen, Marie Linderholm, Trons Lasse Mattsson, Peter Löfqvist, Dan Pettersson, Ulrich Schulte, Richard Ström, Per Stålfors, Tommy Söderlund, Pernilla Wahlman, Martina Wärenfeldt, Viveka Österman

OMSLAGSFOTO Martina Wärenfeldt

GRAFISK FORM Stellan Stål

TRYCK BOLD Printing/DNEX Tryckeriet

ANNONSFÖRSÄLJNING NextMedia

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

FÖR MER INFORMATION OM FRAMTIDENS KARRIÄR – SJUKSKÖTERSKA, VAR VÄNLIG KONTAKTA:

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

LÄS MER PÅ WWW.SJUKSKOTERSKEKARRIAR.SE



Börja din
karriär hos oss

Vi söker sjuksköterskor

Vi söker dig som har erfarenhet, specialistutbildning eller är nyutexaminerad till våra sjukhus och vårdcentraler.

Catrin Dagander – rekryteringsspecialist, HR-staben,
072-143 14 12, catrin.dagander@regionsormland.se

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

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

Läs mer på www.regionsormland.se/jobbahososs
Följ oss gärna på
www.facebook.com/regionsormlandJobbahososs



REGION
SÖRMLAND

Utvecklingen i sjukvården måste vändas åt rätt håll

2 av 3 sjuksköterskor anser att utvecklingen i svensk sjukvård går åt fel håll. För att vända utvecklingen krävs, enligt Vårdförbundets ordförande Sineva Ribeiro, bland annat att arbetsgivare satsar på att premiera erfarna sjuksköterskor samt att sjuksköterskors arbetstid planeras mer långsiktigt än i dagsläget.

SVENSK SJUKVÅRD

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Det är definitivt inte förvånande men däremot självklart allvarligt att så många sjuksköterskor upplever att utvecklingen i svensk sjukvård går åt fel håll. Statistik visar att antalet vårdskador ökar igen. Flera svenska och internationella forskningsstudier visar på ett tydligt samband mellan minskad sjuksköterskebemanning och ett ökat antal dödsfall och skador i sjukvården. Det här får mycket allvarliga konsekvenser för patienterna, säger Sineva Ribeiro.

Hon betraktar kompetensbristen som en nyckelfaktor till varför utvecklingen i vården går åt fel håll. Längre vårdköer och fler vårdskador ökar i sin tur kostnaderna eftersom patienter ofta får ligga inne längre när vårdskadorna behandlas.

Primärvård och akutsjukvård

– Andelen sjukskrivningar bland sjuksköterskor ökar, många sliter ut sig med dubbla arbetspass och oregelbundna arbetstider. Det blir också svårt att följa arbetslagstiftningen och hälso- och sjukvårdslagstiftningen. Att sätta sitt hopp till att utvecklingen av den nära vården och primärvården ska lösa

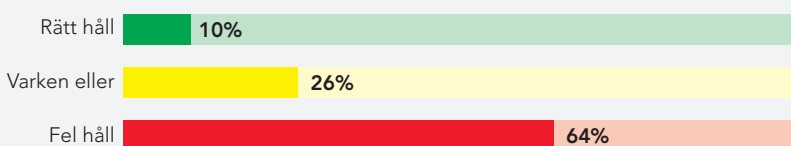
situationen är inte tillräckligt. Akut-sjukvården måste också fungera, det är därför viktigt att fortsätta utveckla den parallellt, säger Sineva Ribeiro.

DET FINNS ETT tydligt samband mellan minskad sjuksköterskebemanning och ökat antal dödsfall och skador i sjukvården

Ytterligare en konsekvens av att utvecklingen går åt fel håll är att allmänhetens tillit till sjukvården minskar, något som kan ta tid att reparera.

ÅT VILKET HÅLL GÅR UTVECKLINGEN INOM SVENSK SJUKVÅRD?

Hur ser du på utvecklingen inom svensk sjukvård? Den går åt...



Undersökningen genomfördes 19–26 februari 2019 mot ett slumpmässigt urval av sjuksköterskor i Sverige. Över 1 000 sjuksköterskor har svarat på undersökningen.

Sineva Ribeiro,
ordförande
Vårdförbundet.
Foto: Dan Lepp



Sineva Ribeiro anser att krisen i sjukvården i första hand är en bemannings- och kompetenskrisis.

De erfarna måste stanna

– En viktig åtgärd är att minska lönegapet mellan specialistsjuksköterskor, barnmorskor och andra akademiska yrken med likvärdig utbildningslängd. I dagsläget skiljer det 11 500 kronor i snittlön mellan ingenjörer och dessa två yrkesgrupper. Vi vill därför se en

löneinjektion på 10 000 kronor för barnmorskor och specialistsjuksköterskor, säger Sineva Ribeiro.

– Det är ofta de yrkesskickliga och erfarna medarbetarna som handleder, utvecklar verksamheten och ser till att rutiner följs på arbetsplatsen. I dagsläget söker de sig ofta till bemanningsföretag och kommer därefter tillbaka med en högre lön. En generell löneinjektion i dessa yrkesgrupper skulle innebära att fler stannar, säger Sineva Ribeiro.

VIKTIGASTE ÅTGÄRDERNA FÖR ATT VÄNDA UTVECKLINGEN

Viktigaste åtgärderna för att vända utvecklingen i svensk sjukvård:

- Premiera de erfarna medarbetarna. Vi har länge satsat mycket på de som är nya i yrket, nu är det dags att de erfarna sjuksköterskorna premieras. Löneutvecklingen för sjuksköterskor försvagas redan vid 35 års ålder för att sedan ytterligare mattas av vid 45 års ålder. Vi vill därför se en kontinuerlig och attraktiv löneutveckling för särskilt yrkesskickliga medarbetare.
- Reglera nattarbetet i kommunerna. Vårdförbundet har via avtal reglerat nattarbete i regioner och hos privata arbetsgivare, men vi har ännu inte lyckats genomföra motsvarande reglering hos kommunala arbetsgivare. Motsvarande arbetstidsavtal även i kommunerna kan göra att de lättare kan rekrytera och behålla erfarna sjuksköterskor.
- Långsiktig arbetstidsplanering. I dagsläget lägger många chefer alltför mycket tid på att bemanna inför helger. Mycket av bemanningsplaneringen sker dessutom ad hoc, exempelvis genom att man ber några medarbetare stanna kvar och jobba ytterligare ett pass. En långsiktig arbetstidsplanering skulle gynna såväl arbetsgivare som sjuksköterskorna.

Chefssjuksköterskor ett måste i sjukhusledningen

Två av tre läkare anser att det bör finnas en chefs-sjuksköterska i ledningsgruppen på varje sjukhus. Chefssjuksköterskornas kompetens i patientnära vårdarbete tillför ett betydelsefullt omvårdnadsperspektiv till ledningsgruppens beslut.

OMVÅRDNADSKOMPETENS I LEDNINGSGRUPPEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Det är självklart glädjande att många läkare och sjuksköterskor inser värdet i och vikten av att ha chefssjuksköterskor i sjukhusens ledningsgrupper. Samtidigt önskar jag att 100 procent av både sjuksköterskor och läkare betraktade det här som en viktig fråga. Ett skäl till att 33 procent av läkarna inte anser att det bör finnas en chefs-sjuksköterska i ledningsgruppen kan vara att de helt enkelt inte reflekterat över frågan, säger Marie Sjödin, som är chefssjuksköterska och sitter i ledningsgruppen på Akademiska sjukhuset i Uppsala. Hon är legitimerad barnmor-

ska samt specialistsjuksköterska i akut-sjukvård och har tidigare arbetat med e-hälsa- och patientsäkerhetsfrågor.

Värdefull kompetens

Ett skäl till varför chefssjuksköterskor bör ha en självklar roll i sjukhusledningarna är, enligt Marie Sjödin,

CHEFSSJUKSKÖTERSKOR TILLFÖR VÄRDEFULL omvårdnadskompetens till ledningsgruppen

att man i framtidens sjukvård behöver samverka betydligt mer i kompetensöverskridande team. Den rådande sjuksköterskebristen bidrar också till att omvårdnadsperspektivet blir ett allt viktigare inslag i ledningsgrupperna.

Marie Sjödin, chefs-sjuksköterska och med i ledningsgruppen på Akademiska sjukhuset i Uppsala.

Foto: Staffan Claesson



– Chefssjuksköterskor tillför värdefull omvårdnadskompetens till ledningsgruppen, exempelvis i kvalitetsfrågor, patientnära vårdarbete, specifik och basal omvårdnad, personcentrerad vård, patientsamverkan samt kompetensfrågor som berör sjuksköterskans profession, säger Marie Sjödin.

Behövs på alla ledningsnivåer

Hon betonar vikten av att sjukhusens ledningsgrupper representerar en bred men också djup kompetensbas för att

kunna ta ställning till de ofta relativt komplexa beslut som krävs.

– Omvårdnadsperspektivet har en nyckelroll, inte minst i ett patientsäkerhetsperspektiv. Det är ett skäl till varför det medicinska perspektivet behöver kompletteras med ett omvårdnadsperspektiv i ledningsgrupperna. Det är också viktigt att sjuksköterskekompetens finns representerad i ledningsgrupperna på alla nivåer. Då säkerställer man att omvårdnadsfrågorna finns med som en påverkansfaktor i alla beslut som fattas, säger Marie Sjödin.

BÖR DET FINNAS EN CHEFSSJUKSKÖTERSKA I LEDNINGSGRUPPEN?

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

Ja **90%**

Nej **10%**

Undersökningen genomfördes mot sjuksköterskor 16–20 februari 2018.

VAD ANSER LÄKARNA OM CHEFSSJUKSKÖTERSKOR I LEDNINGEN?

Anser du som läkare att det bör finnas en chefssjuksköterska i ledningsgruppen på varje sjukhus?

Ja **67%**

Nej **33%**

Undersökningen genomfördes mot läkare 19–22 oktober 2018.

Ny specialistnivå som AKS

Regeringens särskilde utredare av specialistutbildningar för sjuksköterskor föreslår att man inrättar en ny specialistnivå, avancerad klinisk specialistsjuksköterska, AKS, med en egen legitimation.

AVANCERAD KLINISK SPECIALISTSJUKSKÖTERSKA

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Med fördjupade kunskaper inom medicin och vårdvetenskap ska AKS kunna ta ett helhetsansvar för patienten inom sitt specialitetsområde, skriver utredaren Kenth Naucélér. AKS föreslås även få en egen yrkeslegiti-



mation. Enligt förslaget ska utbildningen vara tvåårig. Utredarna anser att de avancerade kliniska specialistsjuksköterskorna kan stå för den kontinuitet som vården ofta saknar i dagsläget.

Avancerade kliniska sjuksköterskor är mycket vanliga i många andra länder, däribland Storbritannien och USA. I Sverige finns endast en utbildning för AKS. Den erbjuds via Linköpings universitet och är inriktad på kirur-

gisk och akut omvårdnad. I Sverige är i dagsläget ett trettiotal sjuksköterskor verksamma som avancerade specialist-sjuksköterskor.

Andra förändringar

Regeringens utredare föreslår även att specialistsjuksköterskeutbildningarna förändras för att skapa större möjligheter till flexibilitet och anpassning till vårdens skiftande behov. Han föreslår även att vårdgivarna ska få ett utökat ansvar för sjuksköterskors vidareutbildning. En majoritet av sjuksköterskorna anser däremot att staten ska reglera samtliga specialistutbildningar för sjuksköterskor. Mer om det i artikeln om Framtidens Karriär – Sjuksköterskas undersökning om sjuksköterskors syn på hur specialistutbildningarna ska utformas och regleras.

Sjuksköterskorna: Staten ska reglera specialistutbildningarna

Regeringsutredningen "Framtidens specialist-sjuksköterska – ny roll, nya möjligheter" presenterades i november 2018. Vårdförbundet och Svensk sjuksköterskeförening är kritiska och anser att specialistutbildningarna måste utgå ifrån patienternas och sjuksköterskornas behov och inte arbetsgivarnas intressen.

SPECIALISTSJUKSKÖTERSKETUTBILDNINGARNA

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Vi anser inte att utredningen är tydlig med vilken kompetens som behövs i framtidens hälso- och sjukvård. Utredningens utgångspunkt är istället arbetsgivarnas perspektiv, man baserar sitt resonemang på arbetsgivarnas svårigheter att utbilda specialistsjuksköterskor snarare än att utgå från patienternas behov. Det här tar bort hela ansvaret från staten att tillgodose sitt ansvar vad gäller patientsäkerheten. Utredningen tar inte höjd för att det är ett nationellt ansvar att få rätt kompetens kopplat till gällande patientsäkerhetslagstiftning, säger Jani Stjernström, styrelseledamot i Vårdförbundet.

Kräver statligt ansvar

Regeringens utredare förordar att staten ska bestämma att specialistsjuksköterskeexamen ska ges inom operation,



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

anestesi och IVA, medan enskilda högskolor själva får styra över de övriga specialinriktningarna.

57 procent av sjuksköterskorna anser däremot att staten ska bestämma vilka specialinriktningar som ska ges samt reglera innehåll och kvalitet för likvärdighet i hela landet.

– Undersökningsresultatet gör mig stolt. Det är tydligt att utredarna inte har lyssnat och i tillräcklig utsträckning inkluderat sjuksköterskornas åsikter i utredningen, säger Jani Stjernström.

Nationellt kvalitetsmått

– Vi anser att staten bör ansvara för samtliga specialistutbildningar. Det är staten som ska analysera vilka utbildningar som behöver utvecklas eller kompletteras. Sjuksköterskor som går en specialistutbildning som inte är statligt reglerad får inget kvalitetsmått på sin examen. Utredningens förslag kan innebära att sjuksköterskor känner sig låsta till en specifik arbetsgivare och att deras specialistutbildning inte är gångbar hos andra arbetsgivare. Det här riskerar att utvecklas till en kvinnofälla, säger Jani Stjernström.

Vårdförbundet anser att samtliga specialistutbildningar ska vara statligt reglerade och efterlyser därför ett statligt direktiv om hur Universitetskanslersämbetet bör utveckla specialistutbildningarna. De vill även se fler specialistutbildningar kopplade till den kommunala hälso- och sjukvården.

Helhetsgrepp krävs

– Utredningen särskiljer tre specialistutbildningar från alla övriga specialistutbildningar. Man borde istället ha tagit ett helhetsgrepp om hälso- och sjukvårdens samlade behov av specialistsjuksköterskekompetens. Man har

exempelvis inte tagit hänsyn till den planerade utbyggnaden av primärvården, säger Ami Hommel, ordförande i Svensk sjuksköterskeförening.

– Vi anser att specialistutbildning på avancerad nivå även fortsättningsvis ska leda till en yrkesexamen och en magisterexamen. Endast en yrkesexamen garanterar inte progression inom sjuksköterskans huvudområde omvårdnad. Kvaliteten på olika specialistutbildningar riskerar dessutom att bli ojämn, vilket går ut över såväl vårdkvaliteten som sjuksköterskors utvecklingsmöjligheter, säger Ami Hommel.

Alla inriktningar viktiga

Hon anser inte att regionerna ska kunna påverka vilka specialistsjuksköterskor som ska utbildas, det leder till ojämlikhet över landet och mellan de olika utbildningsinriktningarna. Alla

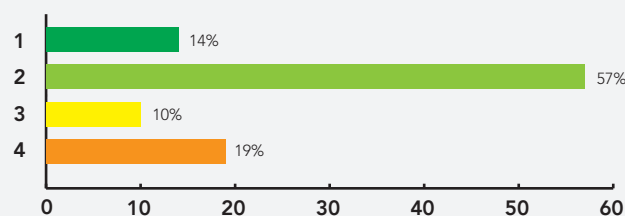
specialistutbildningar är samhällsviktiga. Såväl innehåll som examen bör ha en likvärdig status. Ami Hommel anser även att regeringen bör göra en analys av hur många specialistsjuksköterskor som behövs inom respektive inriktning.

MAN BORDE HA tagit ett helhetsgrepp om hälso- och sjukvårdens samlade behov av specialist-sjuksköterskekompetens

– Det är självklart positivt att 57 procent av sjuksköterskorna anser att staten ska bestämma vilka specialinriktningar som ska ges. Att andelen inte är ännu högre beror förmodligen på att många sjuksköterskor inte satt sig in i utredningen, vilket gör att det florerar en del missuppfattningar, avslutar Ami Hommel.

VEM SKA BESTÄMMA ÖVER SPECIALISTUTBILDNINGAR?

Idag bestäms utbildningarna som leder till specialistsjuksköterskeexamen av staten, angående innehåll, inriktningar och kvalitet. Vem tycker du ska bestämma över sjuksköterskors specialistutbildning?



- 1 Enskilda högskolor/universitet får själva bestämma vilka inriktningar som ska ges vid respektive högskola/universitet
- 2 Staten ska bestämma vilka specialinriktningar som ska ges samt reglera innehåll och kvalitet för likvärdighet i landet
- 3 Staten ska bestämma att examen ska ges inom operation, anestesi och IVA, men övriga inriktningar får enskilda högskolor/universitet själva bestämma över
- 4 Vet ej



Jani Stjernström, styrelseledamot i Vårdförbundet.



Slipp resorna och få mer fritid

Är du legitimerad sjuksköterska och söker nya utmaningar inom sjukvårdsrådgivning och eHälsa?

Vi på MedHelp kan erbjuda dig möjlighet att jobba hemifrån eller från kontoret.

Oavsett var du arbetar ingår du i ett team av 270 erfarna sjuksköterskor.

Samtidigt har vi introducerat Zebra - ett unikt projekt som innebär kortare arbetstid med heltidslön.

Kontakta oss om det låter intressant!

gerd.fornander@medhelp.se

08-528 528 00 www.medhelp.se



Akutsjukvården – krävande men även mycket stimulerande

Akutsjukvården är ett otroligt dynamiskt arbetsfält för sjuksköterskor, inte minst eftersom akutsjukvården befinner sig mitt i ett paradigmskifte. Akutsjukvården är ett krävande och utmanande men även mycket stimulerande arbetsområde för många olika typer av sjuksköterskor.

AKUTSJUKVÅRD

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Akutsjukvårdens struktur har förändrats mycket på senare år. Belastningen och andelen patienter med komplexa vårdbehov har ökat. En viktig utmaning är därför att hitta rätt balans mellan arbetsbelastning och antalet sjukskötersketimmar, säger Anders Widmark, adjunkt i omvårdnadsvetenskap, ordförande i Riksföreningen för akutsjuksköterskor samt specialistsjuksköterska inom intensivvård, akutsjukvård och anestesi. Han har tidigare bland annat arbetat med anestesi- och intensivvård, prehospital akutsjukvård och inom Försvarsmakten.

Mångfacetterat arbetsfält

Akutsjukvård är inte begränsad till tid eller organisatorisk tillhörighet, den bedrivs under dygnets alla timmar, oberoende av plats och verksamhet. Det

SJUJSKÖTERSKOR SOM ÄR VERKSAMMA I AKUTSJUKVÅRDEN BEHÖVER ERBJUDAS EN ATTRAKTIV LÖNEUTVECKLING

innebär att akutsjukvården av idag är ett mångfacetterat arbetsfält med många olika arbetsgivare för sjuksköterskor.

– En utmaning för akutsjukvården är att förbättra det initiala vårdmötet för att på så sätt kunna tillgodose patientens



hela vårdbehov. Samtidigt behöver akutsjukvården kunna kvalitetssäkras för att kunna svara upp mot patientens och samhällets behov av en säker och tillgänglig vård. Detta sammantaget är en betydande utmaning inte minst då det måste genomföras i takt med att sjukvården präglas av en ökad komplexitet, säger Anders Widmark.

Attraktiv löneutveckling

Sextio procent av sjuksköterskorna kan tänka sig att arbeta inom akutsjukvården.

– Det känns otroligt positivt. Samtidigt behöver sjuksköterskor som är verksamma i akutsjukvården erbjudas en attraktiv löneutveckling och kontinuerlig kompetensutveckling som gör att de klarar av en relativt tung vårdbelastning och framförallt att de väljer att stanna kvar, säger Anders Widmark.

– En del i kompetensutvecklingen är specialistutbildning. När det gäller val av specialistutbildningar så är det avgörande att innehållet motsvarar de verkliga behoven av kompetensutveckling som idag finns inom den intrahospitala akutsjukvården, säger Anders Widmark.

– Den viktigaste egenskapen för sjuksköterskor som funderar på att söka sig till akutsjukvården är ett genuint intresse för just den här typen av mångfacetterad sjukvård. Ett intresse för verksamhetsutveckling och kontinuerlig kompetensutveckling är också ett plus. Det finns flera olika specialistsjuksköterskeutbildningar som är relevanta för den intrahospitala akuta vården, eftersom så många olika kategorier av patienter söker sig till akutsjukvården. Därför är även en bred yrkesbakgrund som sjuksköterska förstås en fördel, säger Anders Widmark.

Matchar specialistkompetensen

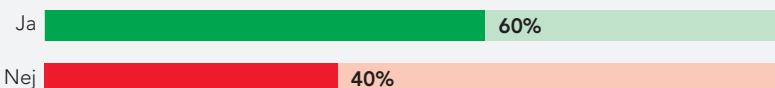
En betydelsefull faktor för att akutsjukvården ska kunna attrahera och behålla fler sjuksköterskor är, enligt Anders Widmark, att den erbjuder rimliga arbetsvillkor. En annan nyckelfaktor för akutsjukvårdens attraktivitet är att specialistutbildade sjuksköterskor erbjuds arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheter som matchar deras specialistkompetens.



Anders Widmark, ordförande i Riksföreningen för akutsjuksköterskor samt specialistsjuksköterska inom intensivvård, akutsjukvård och anestesi.

KAN DU TÄNKA DIG ATT ARBETA INOM AKUTSJUKVÅRDEN?

Skulle du kunna tänka dig att arbeta inom akutsjukvården?



Undersökningen genomfördes mot slumpmässigt urval av sjuksköterskor 20–24 september 2018.

Palliativ vård ger perspektiv på livet

Behovet av palliativ vård växer i takt med att människor blir äldre och lever allt längre med livsbegränsande sjukdomar. Att arbeta som sjuksköterska inom palliativ vård är självklart utmanande, men även utvecklande och mycket givande, inte minst eftersom det verkligen ger perspektiv på livet.

PALLIATIV VÅRD

TEXT ANNIKA WİHLBORG

– När jag började arbeta med palliativ vård hade jag en bild av att det handlade om att vårda patienter under deras sista dagar eller veckor i livet, men det här området är betydligt bredare än så. Somliga palliativa patienter har jag förmånen att följa i flera månader och ibland år. Döden är en väldigt liten del av den palliativa vården. Fokus ligger istället på att lyssna på patientens önskemål och erbjuda en god vård på vägen dit, säger Lena Hansson, utvecklingssjuksköterska inom palliativ vård och hematologi på Sunderby sjukhus utanför Luleå. Hon har även en tjänst på rådgivningsteamet som gör hembesök hos palliativa patienter.

Använder hela kompetensen

Lena Hansson har varit sjuksköterska i nio år och har arbetat med palliativ

vård lika länge. Hon beskriver palliativ vård som en komplex och mångfacetterad vårdform där man ser till hela patienten utifrån såväl fysiska som psykiska och psykosociala aspekter.

SOM SJUKSKÖTERSKA BEHÖVER man vara närvarande, lyhörd och se till patientens samlade livssituation

– Jag valde att arbeta med palliativ vård eftersom det ger så mycket tillbaka och samtidigt ger mig möjlighet att verkligen använda hela min kompetens som sjuksköterska. Det är en komplex och aktiv helhetsvård som är intressant att arbeta med, säger Lena Hansson.

Gör skillnad för patienten

– För patienter med obotbara sjukdomar ställs livet ofta på sin spets. Som sjuksköterska behöver man vara när-



Lena Hansson, utvecklingssjuksköterska inom palliativ vård och hematologi på Sunderby sjukhus.

varande, lyhörd och se till patientens samlade livssituation. Mitt jobb känns väldigt meningsfullt, särskilt när jag lyckas vända en komplex situation och verkligen göra skillnad för patienten. Det är speciellt att jobba så nära patienten och deras närstående som jag

RÅD TILL REGIONANSVARIGA

Lena Hanssons råd till regionansvariga om hur den palliativa vården bör förbättras:

- Öka attraktiviteten för sjuksköterskor. Sjuksköterskebristen är en utmaning för hela den palliativa vården. För att säkerställa kompetensförsörjningen i framtiden och få fler att söka sig till den palliativa vården bör arbetsgivare se över sjuksköterskornas arbetsmiljö, löner och villkor.
- Erbjud goda villkor för sjuksköterskor som vill specialistutbilda sig. Efterfrågan på specialistsjuksköterskor inom palliativ vård är hög. Det är därför avgörande att arbetsgivare erbjuder goda villkor med betald specialistutbildning och löneökning samt ett utökat ansvarsområde efter avslutad specialistutbildning.
- Erbjud alla former av palliativ vård i hela landet. Tillgången till olika former av palliativ vård bör inte vara beroende av var i landet patienten bor. Samtliga regioner bör erbjuda såväl palliativ sjukhusvård som specialiserad hemsjukvård samt hospicevård för denna patientgrupp.

och de övriga i mitt team gör; man etablerar verkligen en djup relation, säger Lena Hansson.



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.

Vi arbetar kontinuerligt med utveckling och anpassar våra verksamheter efter patienternas behov. Ett exempel på det är vår pågående expansion av AVA.

För att kunna ge våra patienter en vård med hög kvalitet så behöver du som sjuksköterska ha rätt förutsättningar för att kunna ge en god vård och utvecklas som sjuksköterska. Därför erbjuder vi:

- Tydliga karriärvägar med möjlighet för tjänstestrukturer som t.ex. Omvårdnadsspecialist, Biträdande universitetssjuksköterska och Studentansvarig.
- Möjlighet till specialistutbildning inom akutsjukvård.

Tycker du det låter intressant – då är vi arbetsplatsen för dig!

- Möjlighet till rotationstjänst för att utveckla din kunskap och förståelse kring patientens behov inom vår verksamhet samt personlig kompetensutveckling.

Vi söker dig som har ett genuint intresse av akutsjukvård och 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, MAVÄ, MIMA, AVA. 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.

För närmare information kontakta:

AVA: Omvårdnadschef Ellinor Jonsson, tel: 0725-955131, ellinor.jonsson@sll.se

Akutmottagningen: 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.lovsson@sll.se

Annonserna finns på: www.sll.se/jobb

Välkommen med din ansökan!

KAROLINSKA
UNIVERSITETSSJUKHUSET

Första linjens chef behöver bättre förutsättningar

7 av 10 sjuksköterskor anser att första linjens chef inom hälso- och sjukvården har mindre goda eller dåliga förutsättningar att bedriva ett bra chef- och ledarskap. Avlastning, rätt mandat och lagom stora personalgrupper ger chefen rätt förutsättningar för att kunna göra ett bra jobb.

CHEF- OCH LEDARSKAP

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Undersökningsresultatet överensstämmer med resultatet av vår chefsenkät, där många chefer beskriver förutsättningarna för att bedriva ett bra ledarskap som tuffa. Det här bekräftar att chefernas verklighet avspeglas även på medarbetarna, säger Annika Cederholm, chefsspecialist på Vårdförbundet.

Hon anser att chef- och ledarskapet fyller en nyckelroll i hälso- och sjukvården, bland annat eftersom det är chefen som ansvarar för att utveckla och driva verksamheten framåt på olika sätt.

Max 25 medarbetare

– Många chefer som deltog i vår chefsenkät anser att de har för stora personalgrupper. Vi anser att en chef i hälso- och sjukvården inte bör svara för fler än tjugofem medarbetare. Stora personalgrupper gör att chefen inte hinner ägna den tid som behövs åt varje medarbetare, säger Annika Cederholm.

Avlastning och stöd med administration och exempelvis vid rekrytering är en åtgärd som, enligt Annika Cederholm, kan ge första linjens chefer

bättre förutsättningar att bedriva ett bra ledarskap.

– Rekrytering är en arbetsuppgift som tar mycket tid i anspråk för många chefer, inte minst med tanke på att personalomsättningen är relativt hög på många arbetsplatser. Många efterlyser mer stöd från HR-avdelningen, både i



Susanne Svensson, vårdenhetschef på Vrinnevisjukhuset.

rekryteringsarbetet och med generella personalfrågor. Det är också betydelsefullt att cheferna regelbundet kan avsätta schemalagd tid till verksamhetsutveckling, säger hon.

För mycket tid på brandsläckning

Ytterligare en avgörande faktor för att chefer ska kunna göra ett bra jobb är att

de får tillgång till regelbunden kompetensutveckling och att de har tillgång till stöd i form av mentorer, erfarenhetsutbyte med andra chefer och liknande.

– I vår chefsenkät anger många chefer att de tvingas lägga mycket tid på brandsläckning och att de känner sig splittrade med alltför många ansvarsområden på sitt bord. Tid till strategiskt arbete och ett mandat som överensstämmer med det ansvar man har som chef är viktigt, säger Annika Cederholm.

– Att en så stor andel av sjuksköterskorna upplever att cheferna saknar rätt förutsättningar för att göra ett bra jobb kan bland annat bero på att det



Annika Cederholm, chefsspecialist på Vårdförbundet.
Foto: Ulf Huett

inte är tydligt i organisationen vilka mandat och befogenheter chefen har. Det gör att de inte alltid har möjlighet att fatta de beslut som krävs i olika situationer. Samtidigt är det viktigt att chefer som själva upplever att de saknar rätt förutsättningar verkligen gör något åt sin situation, säger Susanne Svensson, vårdenhetschef på Kardiologiska kliniken på Vrinnevisjukhuset i Norrköping. Hon har varit sjuksköterska sedan 1981 och har sedan 1996 varvat chefsjobb med sjuksköterskearbete.

Våga delegera

– Som chef behöver man hela tiden kommunicera till sin chef vilka verk-

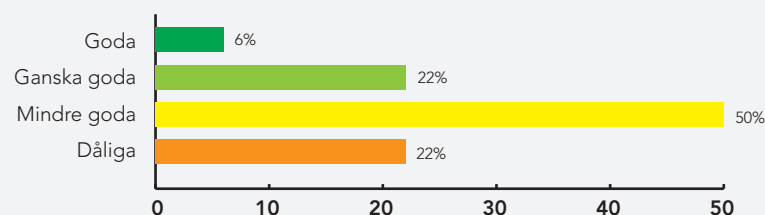
tyg och förutsättningar man behöver för att kunna göra ett bra jobb. Man kan inte räkna med att någon annan ska känna till det. Jag tror också att chefsarbetet skulle underlättas om chefer får tillgång till expertstöd i vissa situationer. Experten kan bidra med sin kompetens och läsa in sig på frågor som chefen själv inte har möjlighet att fördjupa sig i, säger Susanne Svensson.

Hon betonar också vikten av att chefer vågar släppa kontrollen och delegera ut ansvarsområden till sina medarbetare.

– Som chef behöver man våga kräva det stöd man anser sig behöva för att kunna göra ett bra jobb, säger Susanne Svensson.

VILKA FÖRUTSÄTTNINGAR HAR FÖRSTA LINJENS CHEF FÖR LEDASKAP?

Vilka förutsättningar anser du att första linjens chef inom hälso- och sjukvården har för att bedriva ett bra chef- och ledarskap?



Har inte tid att utveckla omvårdnaden

Två tredjedelar av sjuksköterskorna har för lite eller ingen tid till att utveckla omvårdnaden och implementera ny kunskap. Endast sex procent av sjuksköterskorna har gott om tid till det.

UTVECKLA OMVÅRDNADEN

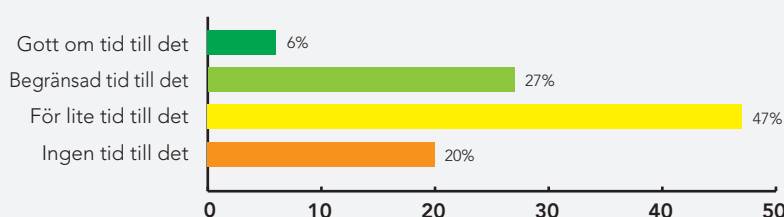
Omvårdnadsinsatserna står för mer än 50 procent av verksamheten inom hälso- och sjukvården och har stor, och ibland livsavgörande betydelse, för att tillgodose patienternas fundamentala behov. En utveckling av omvårdnaden och implementering av ny

kunskap är därför oerhört viktig för att göra vården både bättre och säkrare, förebygga vårdskador och minska ojämlikhet.

Genom att sätta av mer tid till utveckling av omvårdnad och implementering av ny kunskap för sjuksköterskor höjs dessutom statusen på omvårdnaden inom hälso- och sjukvården.

HUR MYCKET TID HAR NI FÖR ATT UTVECKLA OMVÅRDNADEN?

Hur mycket tid har ni på er arbetsplats för att utveckla omvårdnaden och implementera ny kunskap?



Jag är medlem för att jag får...

1. Trygghet på jobbet
2. Karriär-
rådgivning
3. Bättre lön
och arbets-
villkor

Har du en kollega som ännu inte är medlem?

Be kollegan sms:a **MEDLEM** till **71700** så ringer vi upp.
Eller gå in på **vardforbundet.se** och gör vårt Medlemstest!
Du hittar det under sidorna om medlemskap eller om du
söker på Medlemstest.

Ju fler vi är desto starkare blir vi!



Allvarliga problem i sjukvården enligt sjuksköterskorna

Cirka 2/3 av sjuksköterskorna anser att utvecklingen inom sjukvård går åt fel håll. Av svaren om vad som går åt fel håll att döma, har svensk sjukvård allvarliga problem som måste lösas nu.

PROBLEMEN INOM SJUKVÅRDEN

TEXT MARIANNE SJÖBERG

”Vad anser du går åt fel håll inom svensk sjukvård?” Den frågan har sjuksköterskorna som anser att utvecklingen inom svensk sjukvård går åt fel håll svarat på.

Personalpolitik och arbetsbelastning

En majoritet av de tillfrågade anser att det råder dålig personalpolitik och att det behövs krafttag för att få yrket attraktivt. Målet måste vara att få befintlig personal med kompetens att stanna kvar i yrket. Som det är nu nöter man

ut befintlig personal i för hög takt för att ha en bestående kompetens över tid. Det är få sjuksköterskor på sjukhus som orkar arbeta heltid och även unga riskerar att bli utbrända. Dålig arbetsmiljö, tuffa arbetstider, stress och känslan av otillräcklighet är de vanligaste orsakerna till att sjuksköterskor säger upp sig.

Bättre löneutveckling

I de svar som belyser den dåliga lönen för sjuksköterskor är det framförallt löneutvecklingen och möjligheten till betald vidareutbildning som kommenteras. Alltför mycket pengar går till bemanningsföretag, istället för att ge fast personal skäliga löner.

”Att inte få en rimlig lön gör att jag inte känner mig uppskattad för det jag gör, rädda liv och förbättra människors livskvalitet.”

Kortsiktig planering

För många administratörer, chefer, ekonomer och att stora kostnader läggs på dyra och lyxiga byggnader äventyrar jämlik vård för patienter i hela landet.

Man lägger resurser på kortsiktiga lösningar för ”att släcka bränder”. Det finns ingen långsiktig planering som är

DET ÄR FÅ sjuksköterskor på sjukhus som orkar arbeta heltid och även unga riskerar att bli utbrända

förankrad hos personalen som arbetar i den dagliga verksamheten.

”Politiker vägrar erkänna bristerna och berätta för allmänheten hur stor krisen är.”

Patientsäkerhet

Man jämför sjukvården med miljön; under alltför lång tid har inte någon tagit ansvar fullt ut och nu ”smälter vården bort”.

Patientsäkerheten är i stor fara då många upplever att patienterna inte längre står i fokus. För mycket dokumentation och personalbrist med långa värdköer och platsbrist som följd är

faktorer som inte går ihop i vårdens ekvation.

De som bestämmer hur vården ska bedrivas är för långt ifrån patienterna och personalen. Vårdkedjan kring varje patient behöver bli en helhet med tydlig kommunikation.

”Det som gått mest åt fel håll är att man inte lyckas behålla personal.”

VAD GÅR ÅT FEL HÅLL?

Vad går åt fel håll inom sjukvården?

1. Dålig personalpolitik.
2. För hög arbetsbelastning.
3. Dålig arbetsmiljö.
4. Dålig löneutveckling.
5. För stora kostnader läggs på annat än sjukvården.
6. Brist på långsiktig planering.
7. Brister i patientsäkerheten.
8. Personalbrist och vårdplatsbrist.
9. Beslut för vården för långt ifrån patienter och personal.

Lena Hallengren, socialminister: Det finns inga enkla lösningar

Orsaken till att utvecklingen går åt fel håll inom svensk sjukvård är, enligt sjuksköterskorna, dålig personalpolitik, för hög arbetsbelastning och dålig löneutveckling. Socialminister Lena Hallengren anser att det krävs ett enträget arbete för att åstadkomma bättre arbetsvillkor.

SJUKVÅRDSPOLITIK

TEXT ANETTE BODINGER LARSSON

Två tredjedelar av sjuksköterskorna anser att utvecklingen inom sjukvården går åt fel håll.

– Undersökningen visar att såväl stat som regioner och kommuner har mycket att arbeta med. Vi har inte en statligt styrd sjukvård, det är viktigt att komma ihåg, men vi ska göra vad vi kan från statens sida för att underlätta när det gäller samordning, resurser och satsningar. En viktig del är också att öka attraktiviteten för

vidareutbildning till specialistsjuksköterska, säger socialminister Lena Hallengren.

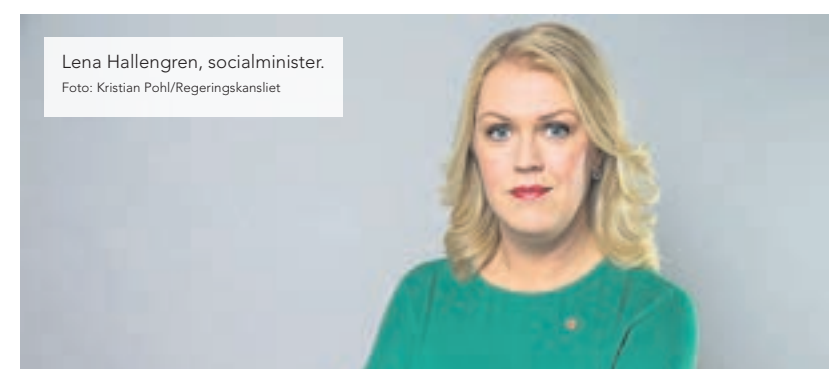
De över 1 000 slumpvis utvalda sjuksköterskor som svarat på enkäten uppger att det finns allvarliga problem inom sjukvården som påverkar både personal och patienter. Mycket handlar om den egna arbetssituationen och arbetsmiljön.

– Jag vill självklart att statistiken ska se annorlunda och att sjuksköterskor ska känna att de har en arbetssituation som de trivs med. Men jag tror inte att det finns någon enkel lösning. Det krävs ett enträget arbete där vi tillsammans med kommuner och regioner och i dialog med professionen, successivt kan åstadkomma bättre arbetsvillkor.

Primärvårdsreform

En av sjukvårdens största utmaningar är enligt Lena Hallengren att skapa en tillgänglig och jämlik vård.

– Man ska kunna känna sig trygg och säker på att få en god vård oavsett var i landet man bor och oavsett vilken bakgrund och ekonomiska förutsättningar man har. För att lyckas med den ambitionen måste vi se till att det finns



Lena Hallengren, socialminister.
Foto: Kristian Pohl/Regeringskansliet

människor som arbetar i vården, som trivs med sitt arbete och som har rätt förutsättningar för att göra sitt allra bästa. Här ingår även goda möjligheter till kompetensutveckling och fortbildning.

Hon berättar att januariavtalet just nu är vägledande i den strävan.

– Januariavtalet är en början, i nästa steg vill vi ta arbetet med primärvårdsreformen vidare. Utredaren Anna Nergårdh har lämnat sitt delbetänkande om god och nära vård. Vår uppgift är nu att återkomma med en primärvårdsreform och ett fastläkarsystem. När det gäller köerna, så vill vi ju ha vård i tid. Det handlar

JANUARIAVTALET

Viktiga punkter i januariavtalet

- Investera i personalen.
- Primärvårdsreform med rätten till en fast läkarkontakt.
- Stärka kvalitetskraven i vård och äldreomsorg.
- Bekämpa psykisk ohälsa.
- Korta köerna.
- Stärka patienternas rättigheter.

om att människor inte ska vänta i onödan på vård, fastslår Lena Hallengren.

Bättre arbetsvillkor krävs för att vända utvecklingen

Den i särklass viktigaste åtgärden för att vända utvecklingen i svensk sjukvård är att förbättra arbetsvillkoren för personalen. Det måste finnas en attraktiv löneutveckling för sjuksköterskor samtidigt som övriga arbetsvillkor förbättras så att sjukvården blir en attraktiv arbetsplats.

ÅTGÄRDER FÖR SJUKVÅRDEN

TEXT MARIANNE SJÖBERG

De 2/3 av sjuksköterskorna som svarade att utvecklingen inom sjukvården går åt fel håll fick följdfrågan "Vilka åtgärder anser du måste vidtas för att vända utvecklingen till att gå åt rätt håll inom svensk sjukvård?" Här följer en sammanfattning av sjuksköterskornas åtgärder.

Löneutveckling

Lönesättning och löneutveckling för sjuksköterskor har diskuterats under en lång tid. På frågan om vilka åtgärder som behöver vidtas för att vända utvecklingen inom svensk sjukvård hamnar återigen högre lön i centrum.

Man menar dock att lönen måste ses i ett större sammanhang och tillsammans med andra åtgärder.

En bättre lönesättning kan också få sjuksköterskor med stor kompetens att komma tillbaka till sjukvården.

"Att vara sjuksköterska är inte ett kall, vi vill ha rimligt betalt för det arbete vi gör."

Man menar också att pengarna måste finnas, eftersom man hyr in dyr personal från bemanningsföretag när det är brist.

Övriga arbetsvillkor

Löneutvecklingen bör vara rimlig under lång tid och också i kombination med vidareutbildning och större kompetens. Arbetstider och schemaläggning hör också ihop med lönesättning. Många menar att fler önskar arbeta

80% och få full lön. Anledningen är att bristen på sjuksköterskor till stor del beror på att man inte orkar arbeta heltid med det höga tempo och stora ansvar som många sjuksköterskor på sjukhus har idag.

Att överbemanna personalstyrkan för att ge en hållbar arbetssituation nämns. Det ger som följd att arbetsmiljön blir bättre för samtliga på en avdelning. Tillräckligt mycket personal sätter också patienten i fokus igen, då sjuksköterskornas ständiga tidsbrist är en stor fara för patientsäkerheten.

Besluten för sjukvården

Det är en förutsättning att chefer och politiker som ska styra lyssnar på den personal som ska genomföra deras beslut. Man efterlyser kortare beslutsvägar och delaktig personal för att ha kvar kontinuiteten kring patienterna.

Förstatligande

Att förstatliga vården skulle ge bättre förutsättningar för jämlik vård i hela Sverige. "En stor nationell insats på regeringsnivå där ingen skyller på någon

annan, utan alla jobbar mot samma mål."

"Regeringen måste ta ansvar. Det går inte att lägga allt på kommuner och landsting – det har redan gått för långt."

Ett gemensamt journalsystem underlättar för personalen och minskar kostnaderna istället för att olika landsting har egna it-lösningar.

ÅTGÄRDER SOM KRÄVS

Åtgärder som krävs för att vända utvecklingen i svensk sjukvård

1. Rimliga löner och bättre löneutveckling.
2. Förbättrade övriga arbetsvillkor.
3. Förbättrad arbetsmiljö, arbetsbelastning och arbetstider.
4. Överbemanna personalstyrkan.
5. Beslutsfattarna måste lyssna på personalen.
6. Förstatligande av sjukvården för jämlik vård och gemensamma mål.
7. Gemensamma journal- och it-system.



Hej! Jag heter Fredrik.

Jag är sjuksköterska och arbetar för Te Crea Care. Jag behöver fler arbetskamrater!

Vi på Te Crea Care letar ständigt efter engagerade sjuksköterskor och söker Dig som arbetar efter våra kärnord Mod, Kompetens, Engagemang och Hjärta.

Te Crea Care är bolaget för Dig som vill arbeta för en stark aktör med ett stort urval av varierande uppdrag i hela Sverige både inom den privata och offentliga sektorn.

Välkommen till Din nästa arbetsgivare!

Kontaktuppgifter: anna@tecreacare.com
Tel: 0733-753 756, www.tecreacare.com

Följ oss och se våra aktuella tjänster:
www.facebook.com/tecreacare



TE CREA CARE
BEMANNING INOM VÅRD OCH OMSÖRG

Erfarna sjuksköterskors löner måste höjas

En grundutbildad sjuksköterska med 15 års yrkeserfarenhet bör ha en månadslön på 40 000 kronor. En specialistutbildad sjuksköterska med 15 års erfarenhet som specialist bör ha en månadslön på 48 000 kronor. Det anser sjuksköterskorna i en nyligen genomförd undersökning.

LÖNENIVÅER

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Dessa lönenivåer är för låga. Det är absolut rimligt med högre löner än så. Kompetensnivån hos grundutbildade sjuksköterskor med femton års yrkeserfarenhet varierar liksom kraven för olika tjänster. Det gäller även för specialister. I lönesättningen måste det göras en korrekt värdering av varje enskild sjuksköterskas kompetens och erfarenhet, säger Ingrid Allerstam, specialistsjuksköterska i kirurgisk vård och intensivvård. Hon har jobbat arton år i klinisk verksamhet, i huvudsak inom akutsjukvården. Sedan 2012 är hon förtroendevald i Vårdförbundet.

Vårdförbundets kongress tog i maj 2018 beslut om att medellönen ska vara minst dubbelt så hög som ingångslönen.

Avgörande för sjukvården

Hon betraktar det som helt avgörande för sjukvårdens utveckling att erfarna

sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor får en konkurrenskraftig löneutveckling.

– Löneutveckling under hela yrkeslivet är avgörande för att arbetsgivarna ska kunna rekrytera och behålla erfarna medarbetare som behövs för att sjukvården ska fungera. En löneutveckling som följer sjuksköterskornas kompetens, ansvarsnivå och svårighetsgrad i arbetet borde vara en självklarhet. Det ska även vara självklart att sjuksköterskor får en löneutveckling som är likvärdig med andra jämförbara akademiska yrken, säger Ingrid Allerstam.

Introducerar och handleder

Hon anser att erfarna sjuksköterskor fyller en nyckelfunktion för att säkra vårdens kvalitet, handleda kollegor och utveckla vården.

Ingrid Allerstam betonar vikten av att få erfarna sjuksköterskor att vilja stanna kvar i den kliniska verksamheten, inte minst eftersom de intro-

ERFARNA SJUKSKÖTERSKOR ÄR en ovärderlig resurs i hälso- och sjukvården

ducerar och handleder kollegor samt sjuksköterskor under utbildning.

– I dagsläget saknas tyvärr erfarna sjuksköterskor på många arbetsplatser. Många känner sig tvingade att säga upp sig från ett jobb de trivs med eftersom de inte får någon löneutveckling, säger hon.

Erfarna garanterar vårdkvalitet

– De lönenivåer som nämns i undersökningen är helt klart rimliga, både för



Ingrid Allerstam, specialistsjuksköterska i kirurgisk vård och intensivvård.



Lotta Dickman, intensivvårdssjuksköterska på Södersjukhuset.

grundutbildade och specialistutbildade sjuksköterskor med lång yrkeserfarenhet. Lönenivåerna borde vara ännu högre utifrån sjuksköterskornas kompetens, ansvarsområde och betydelsen av vårt arbete, säger Lotta Dickman, som varit sjuksköterska i tjugioåttio år och arbetar som intensivvårdssjuksköterska på Södersjukhuset.

Hon hänvisar till forskning som visar att såväl vårdkvaliteten som effektiviteten i arbetet förbättras på arbetsplatser där de erfarna sjuksköterskorna och specialistsjuksköterskorna stannar kvar.

Utarmar kompetenskapitalet

– Erfarna sjuksköterskor är en ovärderlig resurs i hälso- och sjukvården. Många som säger upp sig försvinner från den kliniska verksamheten, vilket förstärks minskar tillgången på handle-

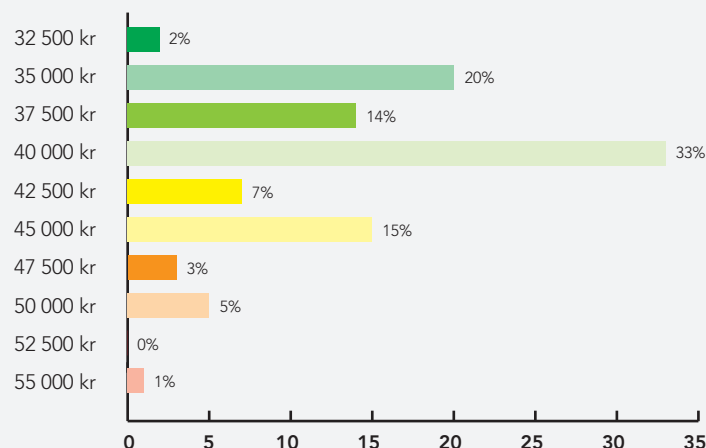
dare och medarbetare som kan introducera nyanställda. Det utarmar också det erfarenhetsbaserade kompetenskapitalet på arbetsplatsen. För att uppnå rätt dynamik på en arbetsplats krävs en mix av sjuksköterskor med varierande yrkeserfarenhet, vilket ofta saknas idag, säger Lotta Dickman.

Hon understryker vikten av att de erfarna sjuksköterskorna arbetar nära patienten. Det minskar bland annat vårdköerna och antalet inställda operationer. Det möjliggör även den viktiga kompetensöverföringen sjuksköterskekollegor emellan.

– Den erfarenhetsbaserade kompetensen är värdefull i alla yrken, men i sjuksköterskeyrket har denna kompetens inte fått tillräckligt erkännande, vilket bland annat märks på en bristande löneutveckling för erfarna och specialister, säger Lotta Dickman.

VILKEN LÖN BÖR EN ERFAREN SJUKSKÖTERSKA HA EFTER 15 ÅR?

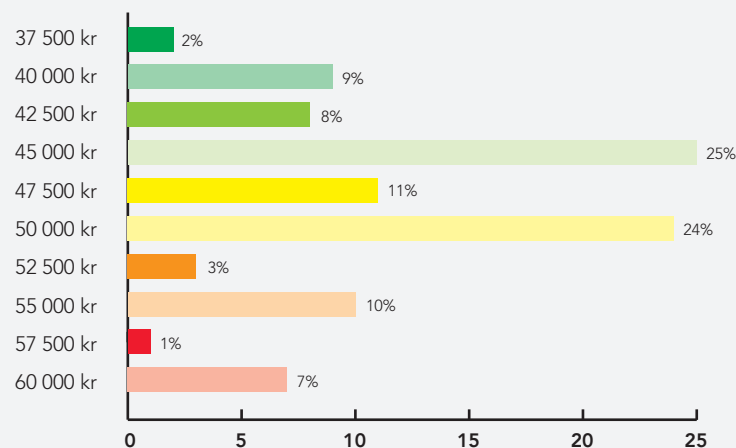
Vilken månadslön anser du att en erfaren sjuksköterska (ej specialistutbildad) med cirka 15 års yrkeserfarenhet som sjuksköterska bör ha?



I genomsnitt anser sjuksköterskorna att en ej specialistutbildad sjuksköterska med cirka 15 års yrkeserfarenhet som sjuksköterska bör ha 40 000 kr i månadslön.

VILKEN LÖN BÖR EN SPECIALISTSJUKSKÖTERSKA HA EFTER 15 ÅR?

Vilken månadslön anser du att en erfaren specialistsjuksköterska med cirka 15 års yrkeserfarenhet som specialist bör ha?



I genomsnitt anser sjuksköterskorna att en specialistsjuksköterska med cirka 15 års yrkeserfarenhet som specialist bör ha 48 000 kr i månadslön.

Omvårdnad med tillräcklig kvalitet oftast inte möjlig

En klar majoritet av sjuksköterskorna kan inte bedriva omvårdnadsarbete på den kvalitetsnivå som de anser nödvändig. Ett grundproblem är att omvårdnad överlag inte värdesätts tillräckligt högt i sjukvården, vilket förstås påverkar patient-säkerheten.



OMVÅRDNADSARBETET

TEXT ANNIKA WİHLBORG

– Undersökningsresultatet förvånar mig inte. Problemet med att patienten blir lidande på grund av utebliven omvårdnad är inte nytt, och inte heller ett problem enbart i Sverige. Både den kliniska erfarenheten och vetenskapen har länge visat tydligt på problematiken,

FÖR ATT SJUKSKÖTERSKEYRKET ska vara attraktivt är det viktigt att det finns en tydlig prioritering av omvårdnaden

säger Therese Avallin, som är specialistsjuksköterska inom kirurgisk vård sedan 2013 och ordförande i Nationella föreningen för specialistsjukskö-



Therese Avallin, specialistsjuksköterska inom kirurgisk vård.

terskor i kirurgisk vård. Sedan 2014 är hon även doktorand inom omvårdnad.

Ohållbar arbetssituation

Det främsta skälet till undersökningsresultatet är, enligt Therese Avallin, att sjukvården traditionellt sett styrs av medicin som vetenskap, i kombination med kravet på produktion och kortsiktiga besparingar.

– Det lämnar inte tillräckligt med utrymme för att se till patientens hela behov, vilket i sin tur får konsekvenser som bristande patientsäkerhet. I många fall leder det till en ohållbar arbetssituation där man som sjuksköterska inte har möjlighet att göra sitt jobb, vilket gör att många känner sig tvingade att söka sig bort från sjukvården. Det är uppenbart att en arbetsplats som inte efterfrågar eller värdesätter sjuksköterskans kompetens, omvårdnad, inte heller är attraktiv som arbetsgivare. Men det finns bra exempel på enheter där man lyckats prioritera upp omvårdnadskompetensen, och det är av högsta vikt att lära och ta efter, inte minst för att kunna bedriva en patientsäker vård, säger hon.

Likställ omvårdnad och medicin

När sjuksköterskorna inte kan ge rätt omvårdnad leder det, enligt Therese Avallin, till att patienterna blir missnöjda med vården och i högre grad drabbas av komplikationer, förlängda vårdtider och död. På en övergripande nivå, för att få en hållbar arbetssituation som sjuksköterska likväl som en

patientsäker vård måste det medicinska paradigmet förenas med omvårdnad som en likvärdig vital kompetens. Hon anser det inte som försvarbart att man som sjuksköterska ska behöva kämpa för att få göra sitt jobb.

– Omvårdnad är ett eget vetenskapligt ämne där forskningen visar att den högre kompetensen inom ämnet är

nödvändig för en säker vård. För att sjuksköterskeyrket ska vara attraktivt är det viktigt att det finns en tydlig prioritering av omvårdnaden och omvårdnadskompetensen från arbetsgivaren, i form av styrning och ledarskap i omvårdnad, anställningsvillkor samt progression i vidare yrkeskarriär, säger hon.

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, till personliga levnadsomkostnader eller användas till annan person än den sökande. Sjuksköterskor som uppnått pensionsålder (67 år) kan inte erhålla stipendiet.

**Sista ansökningsdagar är årligen
1 maj, 31 oktober och 1 februari.**

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

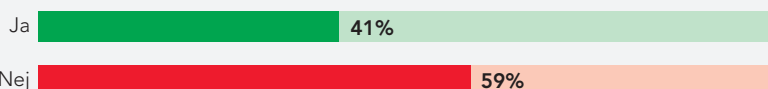
Välkommen med din ansökan!



Svenska Röda Korset

HAR DU FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR OMVÅRDNADSARBETE MED KVALITET?

Har du förutsättningar att bedriva omvårdnadsarbete på den kvalitetsnivå som du anser nödvändig?



Återhämtning och reflektion på ordinarie arbetstid

Nästan 9 av 10 sjuksköterskor anser att sjuksköterskor ska få tid till reflektion och återhämtning på ordinarie arbetstid. På Sahlgrenska universitetssjukhuset har man utvecklat en arbetsmodell där tid för återhämtning och reflektion kontinuerligt inkluderas i sjuksköterskornas schema.

ÅTERHÄMTNING

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Att så många sjuksköterskor efterlyser tid för återhämtning och reflektion kan bero på att arbetstempot ofta är högt och arbetet är krävande. Samtidigt värdesätter många sjuksköterskor möjligheten till diskussioner med kollegor. Det bidrar även till den professionella utvecklingen och till att man behåller fokus på patienterna, säger Maria Lachonius, som varit sjuksköterska

på Sahlgrenska universitetssjukhuset i drygt trettio år, främst inom kardiologi. Hon har även varit vårdenhetschef, verksamhetsutvecklare samt biträdande verksamhetschef och är sedan 2018 projektledare för avdelning 21.

Minska personalomsättningen

Maria Lachonius leder en projektgrupp som under våren startar en ny bred internmedicinsk avdelning på Sahlgrenska. Där ska man tillämpa en arbetstidsmodell med schemalagd arbetstid för reflektion, återhämtning och utbildning.

– Vi har utvecklat den här arbetstidsmodellen för att kunna erbjuda en bra

arbetsmiljö, minska personalomsättningen och vara en långsiktigt attraktiv arbetsgivare. Vi har hämtat inspiration från en magisteruppsats från Göteborgs universitet där man intervjuat sjuksköterskor om vilka faktorer som är viktiga för att skapa en god arbetsmiljö. Många rankade tid för återhämtning och reflektion högt. Bland nyutexaminerade sjuksköterskor var dessutom gapet mellan teoretisk och praktisk kompetens stort, säger Maria Lachonius.

Patientfria arbetsdagar

I arbetstidsmodellen schemalägger man två patientfria arbetsdagar under varje tioveckorsperiod. Då ska sjuksköter-



Maria Lachonius, sjuksköterska och projektledare på Sahlgrenska universitetssjukhuset.

skorna kunna ägna sig åt utbildning, diskussioner med kollegor, fördjupning, studiebesök på andra vårdavdelningar eller liknande.

– Vi är övertygade om att schemalagd och regelbunden tid för återhämtning och reflektion bidrar till en god arbetsmiljö, vilket i sin tur motiverar fler sjuksköterskor att stanna kvar på sin nuvarande arbetsplats och i yrket, säger Maria Lachonius.

TID FÖR REFLEKTION OCH ÅTERHÄMTNING PÅ ARBETSTID?

Anser du att sjuksköterskor ska få tid för reflektion och återhämtning på ordinarie arbetstid?



Nya arbetssätt och samverkan för framtidens nära vård

Primärvårdens utökade uppdrag att göra den nära vården till första linjens sjukvård kräver såväl utökade resurser som nya arbetssätt. En förutsättning för att den nära vården ska kunna utvecklas till första linjens sjukvård är att hitta rätt vårdnivå för varje patient.

NÄRA VÅRD

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Jag tror inte att man kan organisera fram omställningen till framtidens nära vård. Att tillföra mer pengar och anställa fler medarbetare är inte heller tillräckligt. För att lyckas behöver man även arbeta med att introducera nya arbetssätt och få olika vårdverksamheter att samverka. Kompetensförsörjningen är en av den nära vårdens största utmaningar. Ytterligare en

utmaning är att hälso- och sjukvården och patienterna generellt bör bli bättre på att nyttja de digitala verktyg och resurser som finns, säger Jan Sundelius, samordnare för nära vård i Region Örebro län. Han är sjuksköterska sedan 1992, arbetade kliniskt fram till

FÖR ATT LYCKAS med omställningen till framtidens nära vård behöver man arbeta med att introducera nya arbetssätt och få olika vårdverksamheter att samverka

2000 och sedan haft olika chefs- och projektledarroller, främst i den kommunala omsorgen.

Samverkan mellan vårdnivåer

– Framgångsfaktorer för att den nära vården ska klara sitt framtida uppdrag är att hitta former för ett mer strukturerat och strategiskt förebyggande arbete samt att göra patienten mer

aktiv och delaktig i sin egen vård. Den här omställningen är inte heller möjlig utan en nära samverkan mellan olika vårdnivåer. Många vårdgivare tillämpar i dagsläget ett stuprörstänk, det behöver vi komma bort ifrån, säger Jan Sundelius.

En utbyggd nära vård kräver förstärkt kompetensförstärkning. Jan Sundelius betonar vikten av att skapa kontinuitet i organisationerna genom att minska behovet av hyrpersonal samt att man analyserar vilka arbetsuppgifter sjuksköterskor och läkare kan behöva avlastas med så deras kompetens kan användas på bästa möjliga sätt.

Vårdsamordnare lotsar rätt

I Region Örebro län har man integrerat utvecklingen av den nära vården i regionens övergripande målbild för hälso- och sjukvården, som sträcker sig till 2030. Regionen har bland annat arbetat framgångsrikt med den nya lagen om utskrivning av patienter. Den innebär att patienter som skrivs ut från sjukhuset ska få en utsedd vårdkontakt. I Region Örebro län finns numera

Foto: Lars Göran Jansson



Jan Sundelius, samordnare för nära vård i Region Örebro län.

vårdsamordnare på samtliga vårdcentraler.

– Vi förstärker också vår satsning på mobila närsjukvårdsteam som stöttar den kommunala hälso- och sjukvården. Vi har även lanserat äldreomsorgscentraler på vårdcentralerna, där man bland annat strävar efter att redan på ett tidigt stadium identifiera äldre med risk för försämrad hälsa, säger Jan Sundelius.

Psykiatrin mångfacetterad för sjuksköterskor

Knappt en av tre av sjuksköterskor kan tänka sig att arbeta inom psykiatrin. Som psykiatrisjuksköterska har du möjlighet att verkligen möta människor utifrån ett helhetsperspektiv, ta del av deras liv och hjälpa dem att må bättre.

PSYKIATRI

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Det är roligt att så många som 28 procent av sjuksköterskorna kan tänka sig att arbeta i psykiatrin. Samtidigt önskar jag att fler sjuksköterskor fick upp ögonen för det här området, säger

Jenny Karlsson, som varit psykiatrisjuksköterska i tjugo år och bland annat har arbetat inom rättspsykiatri, barn- och ungdomspsykiatri och i den vuxenpsykiatriska öppenvården i Stockholm. Sedan hösten 2018 arbetar hon som bemanningssjuksköterska och är dessutom styrelseledamot i Psykiatriska riksföreningen för sjuksköterskor.

Hon har alltid intresserat sig mycket för samtalet och mötet med människor, vilket man i allmänhet har tid för inom psykiatrin.

– Det är fascinerande att ta del av människors liv och bidra till att de ska må bättre. Jag är intresserad av människans inre och trivs med att arbeta i en verksamhet där mötet med människan verkligen får ta plats, säger Jenny Karlsson.

Öka kunskapen om psykiatrin

För att psykiatrin ska bli mer attraktiv för sjuksköterskor att arbeta och spe-

cialisera sig inom krävs, enligt Jenny Karlsson, att man ökar sjuksköterskors kännedom om vad psykiatri är och sjuksköterskans yrkesroll i psykiatrisk verksamhet.

– Psykisk ohälsa bör få ta större plats på sjuksköterskeprogrammet,

DET ÄR FASCINERANDE att ta del av människors liv och bidra till att de ska må bättre

människor med psykisk ohälsa möter man ju i alla delar av vården. Det är alltså en viktig dimension även i den somatiska vården. Det är även viktigt att höja statusen på psykiatrisjuksköterskans yrke, exempelvis genom att synliggöra och verkligen värdera vår kompetens, och att vårda patienter utifrån ett helhetsperspektiv snarare än utifrån ett medicinskt paradigm, säger Jenny Karlsson.

Mer självständighet

83 procent av sjuksköterskorna kan tänka sig att arbeta inom öppenvården, medan 48 procent kan tänka sig ett arbete i slutenvården. Viktiga fak-

torer för att stärka den psykiatriska heldygnsvårdens attraktivitet är, enligt Jenny Karlsson, att psykiatrisjuksköterskans ansvarsområden och arbetsuppgifter tydliggörs.

– I slutenvården tillbringar psykiatrisjuksköterskan ofta mycket tid i läkemedelsrummet istället för att verkligen möta patienterna och använda sin specialistkompetens. Slutenvårdens arbetsgivare behöver ge psykiatrisjuksköterskor möjlighet att arbeta mer självständigt, säger hon.

Nischade områden

Bland de som kan tänka sig att arbeta inom psykiatrin är intresset störst för vuxenpsykiatrin, där 72 procent kan tänka sig att arbeta. En av anledningarna till att allmänpsykiatrin är populärast, tror Jenny Karlsson, skulle kunna vara bristande kunskap om de mer nischade områdena som barnpsykiatri, beroendepsykiatri och rättspsykiatri.

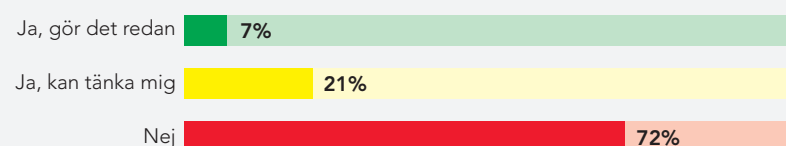
– Arbetsgivare inom de mer nischade psykiatriverksamheterna behöver informera mer om sina verksamheter och kommunicera utvecklingsmöjligheterna för sjuksköterskor som väljer att arbeta där, säger Jenny Karlsson.



Jenny Karlsson, styrelseledamot i Psykiatriska riksföreningen för sjuksköterskor.

KAN DU TÄNKA DIG ATT ARBETA INOM PSYKIATRIN?

Skulle du kunna tänka dig att arbeta inom psykiatrin?



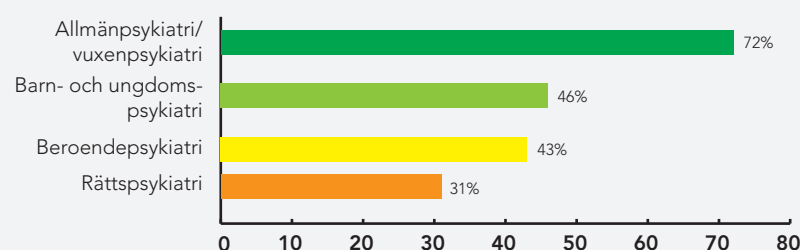
I PSYKIATRIN SKULLE JAG KUNNA TÄNKA MIG ARBETA INOM

I psykiatrin skulle jag kunna tänka mig att arbeta inom (Ange gärna flera)



VAR INOM PSYKIATRIN KAN DU TÄNKA DIG ATT ARBETA?

Vilka områden inom psykiatrin skulle du kunna tänka dig att arbeta inom? (Ange gärna flera)

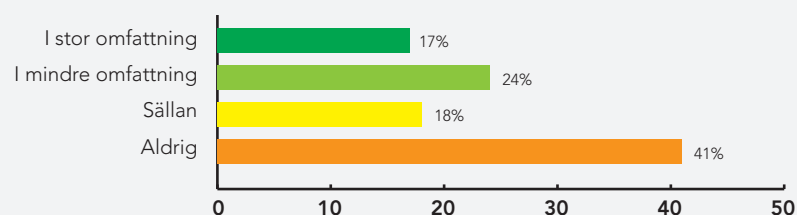


Konsulter behövs för att täcka vakanser

6 av 10 sjuksköterskor anger att deras verksamhet i olika omfattning anlitar sjuksköterskor från bemanningsföretag. Sjuksköterskornas verksamheter har främst behov av sjuksköterskor från bemanningsföretag för att täcka vakanser och vid semestertider, men även vid sjukfrånvaro, för att hantera det dagliga patientflödet, uppfylla vårdgarantin och hålla vårdplatser öppna.

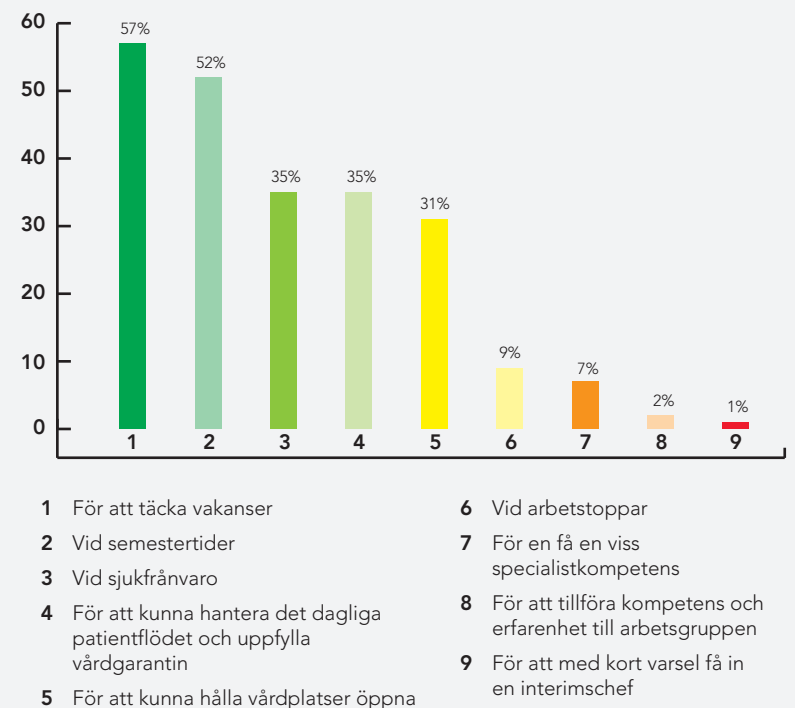
ANLITAR NI SJUKSKÖTERSKOR FRÅN BEMANNINGSFÖRETAG?

I vilken omfattning anlitar din verksamhet sjuksköterskor från bemanningsföretag?



NÄR HAR NI FRÄMST BEHOV AV BEMANNINGSFÖRETAG?

I vilka sammanhang har ni främst behov av tjänster från bemanningsföretag för sjuksköterskor? Ange gärna flera.



Bemanningsföretagen med högst kvalitet

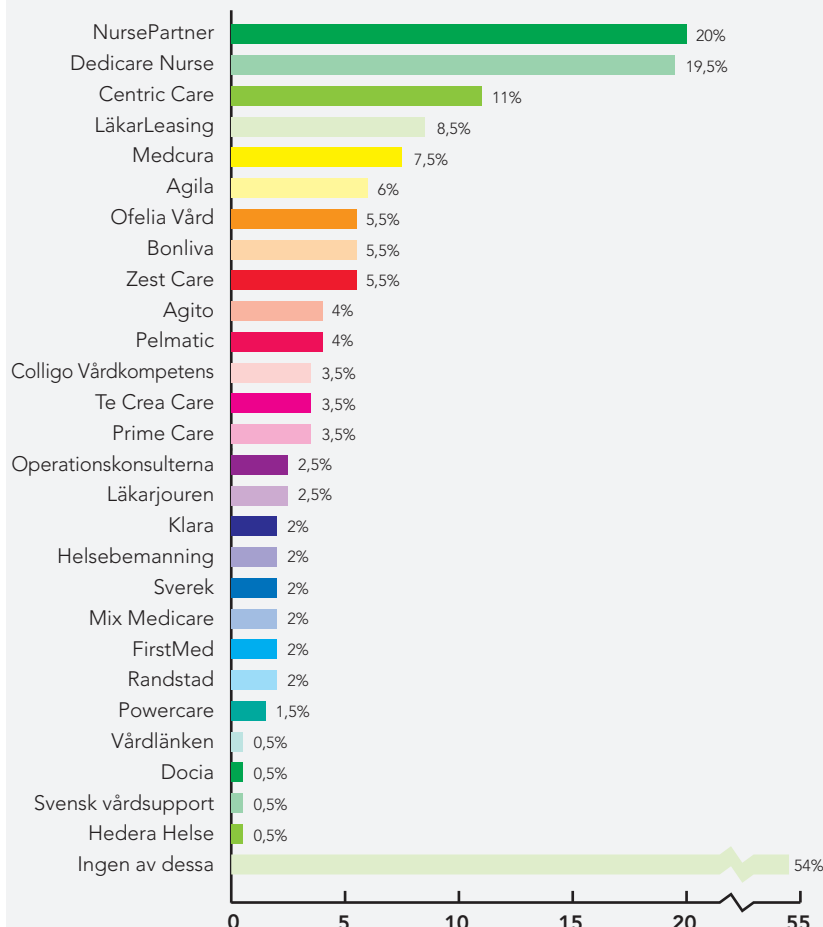
Vilka bemanningsföretag för sjuksköterskor har sjuksköterskorna erfarenhet av som leverantör till hälso- och sjukvården, och vilka bemanningsföretag levererar en tjänst med bra kvalitet?

NursePartner och Dedicare Nurse är de bemanningsföretag som flest sjuksköterskor har erfarenhet av som leverantör. Cirka 20% av sjuksköterskorna har erfarenhet av dem.

Det andra diagrammet visar andel av de sjuksköterskor som har erfarenhet av respektive bemanningsföretag, som anser att företaget har levererat en tjänst med bra kvalitet.

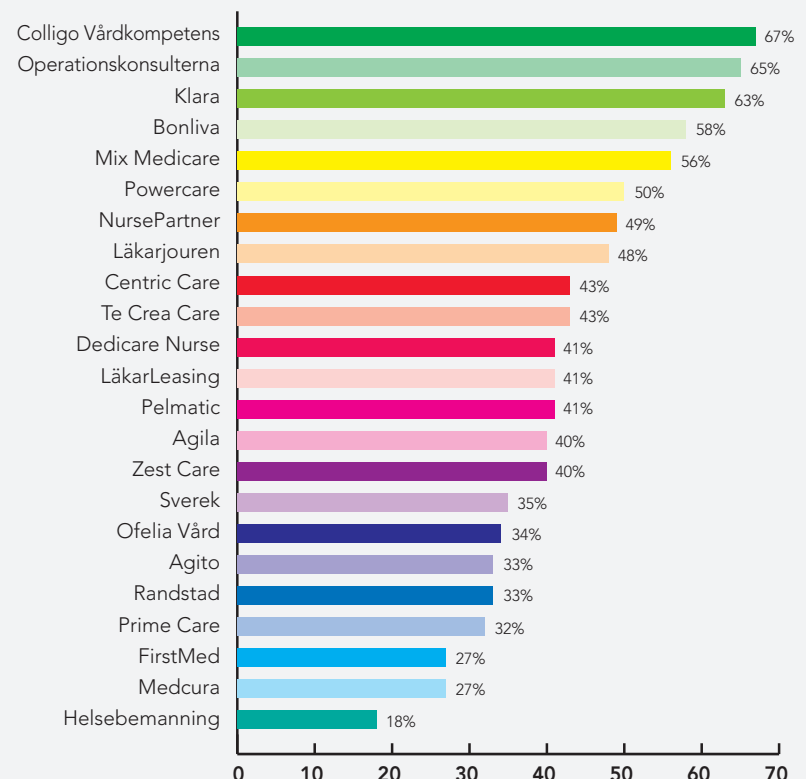
VILKA BEMANNINGSFÖRETAG HAR DU ANLITAT?

Vilka av följande bemanningsföretag för sjuksköterskor har du erfarenhet av som leverantör till hälso- och sjukvården? Ange gärna flera.



VILKA BEMANNINGSFÖRETAG LEVERERAR MED BRA KVALITET?

Vilka av följande bemanningsföretag för sjuksköterskor anser du har levererat en tjänst med bra kvalitet? Ange gärna flera.



För få sjuksköterskor hade erfarenhet av Docia, Hedera Helse, Svensk Vårdsupport och Vårdlänken som leverantör för att de skulle kunna bedömas kvalitetsmässigt.

ANOPIVA intressant för många sjuksköterskor

Nästan hälften av sjuksköterskorna kan tänka sig att arbeta inom anesthesi, operation eller intensivvård. 16 procent av dem gör det redan idag. Behovet av sjuksköterskor med dessa specialistutbildningar är stort i hela Sverige.

ANOPIVA

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Det är väldigt glädjande att så många sjuksköterskor kan tänka sig att specialisera sig mot anesthesi, intensivvård eller operation. Det är stor brist inom samtliga tre specialinriktningar, vilket innebär att den som väljer någon av dessa utbildningar har många valmöjligheter och mycket goda framtidsutsikter, säger Helen Berthelson, som mellan 2004 och 2013 var IVA-sjuksköterska på Centralsjukhuset i Kristianstad. Sedan dess har hon arbetat som enhetschef på samma sjukhus. Hon är även ord-

DEN SOM VÄLJER någon av dessa utbildningar har många valmöjligheter och mycket goda framtidsutsikter

förande i Riksföreningen för anesthesi- och intensivvård.

För sjuksköterskor som vill arbeta inom anesthesi, intensivvård eller operation är specialistutbildningen inträdesbiljetten till dessa verksamheter. En relevant specialistutbildning är nämligen ett krav för sjuksköterskor som vill jobba inom något av dessa tre områden.

Självständigt arbete med ansvar

– Jag kan varmt rekommendera sjuksköterskor att satsa på någon av dessa tre specialistutbildningar. Man blir oerhört specialiserad, men får samtidigt en kompetens som är både bred och djup. Utbildningarna gör dig eftertraktad på arbetsmarknaden och banar väg för ett självständigt arbete med stort ansvar. Arbetet är varierande och man får verkligen möjlighet att bli riktigt bra på det man gör, säger Helen Berthelson.



För att trivas som specialistsjuksköterska inom operation, anesthesi eller intensivvård är det viktigt att man är intresserad av att ständigt utvecklas och vidareutbilda sig. Man kan jobba både i privat och i offentlig vårdverksamhet. Den som vill specialisera sig ytterligare i sin profession och fördjupa sin kunskap efter specialistutbildningen, kan exempelvis välja att inrikta sig mot barnintensivvård, thorax- eller neurointensivvård.

Aldrig färdigutbildad

– Eftersom det är en utvecklingsbenägen verksamhet och det ständigt kommer nya behandlingsmetoder, operationsmetoder och liknande så blir man aldrig riktigt färdigutbildad. Arbetsuppgifterna för specialistsjuksköterskor med dessa kompetenser blir samtidigt allt mer avancerade och självständiga, säger Helen Berthelson.

– Det är viktigt att specialistutbildningarna håller en hög teoretisk och praktisk kvalitet för att sjuksköterskorna ska kunna delta i sjukvårdens förbättringsarbete. Utbildningen behöver ge förmåga att söka och värdera forskningsrön och ny kunskap. Arbetsgivare behöver erbjuda specialistsjuksköterskorna delaktighet i världens utvecklingsarbete och ge förutsättningar för fortsatt kompetensutveckling, säger Helen Berthelson.

Operationer ställs in

– Det är väldigt positivt att så många sjuksköterskor kan tänka sig att arbeta inom anesthesi, operation eller intensiv-

vård. Bristen på operationssköterskor gör att operationer ställs in runtom i landet. Bristen gör också att vi inte kan ägna oss åt verksamhetsutveckling i den utsträckning vi önskar. Det vore därför mycket bra om vi får fler kollegor framöver, säger Åsa Eneqvist, som sedan 2011 är operationssköterska på Visby Lasarett. Hon är även distriktsamordnare för Gotland i Riksföreningen för operationssjukvård.

Behovet av operationssköterskor är stort i princip hela landet och behovet kommer att öka i takt med att pensionsavgångarna blir fler.

Många olika inriktningar

– Som operationssköterska kan du jobba med många olika typer av kirurgi, som allmänkirurgi, öron-näsa-hals, gynekolog, urologi, ortopedi, thorax och neuro. Vår yrkesroll är relativt anonym, sjuksköterskors kännedom om vad en operationssköterska gör, professionens bredd och vilka utvecklingsvägar som finns behöver öka, säger Åsa Eneqvist.

Operationssköterska är ett självständigt, variationsrikt och kom-

plex arbete. Man ansvarar bland annat för teknisk utrustning, instrument och iordningsställande av operationssalar.

– Även om vi jobbar i team så har vi alltid vårt specifika ansvarsområde. Man kan välja att arbeta med allmänkirurgi eller specialisera sig i en viss typ av operationer. Det finns även fördjupningsmöjligheter inom hygien, aseptik

och medicinteknik. För att arbetsgivare ska kunna attrahera fler ope-



Åsa Eneqvist, operationssköterska på Visby Lasarett.
Foto: Peo Sjöberg

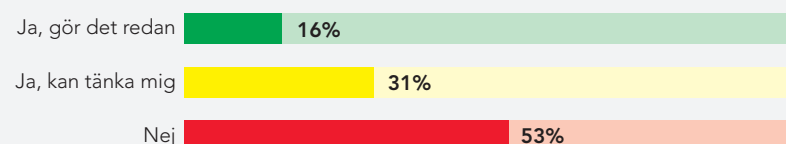
SJUJSKÖTERSKORS KÄNNEDOM OM

vad en operationssköterska gör, professionens bredd och vilka utvecklingsvägar som finns behöver öka

rationssköterskor krävs en attraktiv arbetsmiljö, hållbara arbetstider och förstås en konkurrenskraftig lön, säger Åsa Eneqvist.

KAN DU TÄNKA DIG ATT ARBETA INOM ANESTESI/OPERATION/IVA?

Skulle du kunna tänka dig att arbeta inom Anesthesi/Operation/IVA?



Därför tjänar du på att ha färre bollar i luften

Inom sjukvården är det vanligt att ha mycket på gång samtidigt. Det kan ge känslan av att vara skicklig och effektiv men i realiteten är de ständiga avbrotten en tidstjuv och ett störningsmoment. Forskning visar att vi skulle bli effektivare och må bättre om vi minskade på multitaskandet.

GÖR EN SAK I TAGET

TEXT ANNA-KARIN ANDERSSON

Du kanske är upptagen med att dela medicin när en kollega kommer in med en snabb fråga. Eller så har du gjort en provtagning och måste rådfråga om resultatet och rusar in på sjuksköterskeexpeditionen och avbryter din arbetskamrat som formulerar ett viktigt mejl. Ja, inom vården är det vanligt att ha många bollar i luften och att kollegor avbryter varandra.

Att ha mycket på gång samtidigt värderas högt på dagens arbetsmarknad och för sjuksköterskor är det ofta en självklarhet att snabbt kunna byta fokus. Men det finns anledning att omvärdera den arbetskulturen. Forskning



Lena Berg, omvårdnadsansvarig för Funktionsområde Akut i Solna vid Karolinska universitetssjukhuset.
Foto: Gonzalo Irigoyen

visar att det vi gör tar längre tid och ger ett sämre resultat när vi växlar mellan olika arbetsuppgifter.

Minska multitaskandet

Sjuksköterskan och doktoranden Lena Berg har exempelvis studerat betydelsen av avbrott i arbetet på akutmottagningar.

– Det stör särskilt att bli avbruten när man är upptagen med något som krä-

DET STÖR SÄRSKILT att bli avbruten när man är upptagen med något som kräver full koncentration

ver full koncentration, säger Lena Berg, som idag arbetar som omvårdnadsansvarig för Funktionsområde Akut i Solna vid Karolinska universitetssjukhuset.

Tomas Dalström har studerat hur hjärnan fungerar när vi läser, skriver och lär oss nya saker, och han föreläser om hur vi kan jobba mer fokuserat och därmed känna oss mindre stressade. Och en nyckel i det är att minska på multitaskandet, menar han.

– Vårt arbetsminne kan bara göra en sak i taget medvetet. Du kan cykla och prata eftersom du har automatiserat cyklandet och inte behöver fokusera på det. Men du kan inte lyssna på någon aktivt eller besvara en fråga samtidigt som du skriver ett mejl eller en viktig text eftersom det inte är en förutsägbar situation, förklarar Tomas Dalström.

Tidstjuv att bli avbruten

Det kan det ta upp till 25 minuter att komma tillbaka till samma koncentrationnivå som före ett avbrott. Utöver tidssvinnet blir vi mindre närvarande och presterar sämre om vi ofta måste byta fokus.

Vad kan man då göra på egen hand för att se till att jobba med en sak i taget?

– Det är inte helt lätt. Många vittnar om att de inte vill säga ifrån eftersom de är rädda för att skapa konflikter och dålig stämning om de vill avskärma sig för att ägna sig åt en uppgift. Här har arbetsgivaren ett ansvar. Genom att tala om hur och varför hjärnan påverkas och vilka följder det får för arbetet så kan man komma överens om regler, säger Tomas Dalström.

Lena Berg är inne på samma linje. Det krävs förändringar på organisationsnivå, menar hon. Synsättet måste vara att det är okej att säga ifrån om man inte är mottaglig för ett avbrott utan att bemötas med irritation. Och chefernas inställning är viktig för att skapa en sådan kultur. Men en början kan vara att var och en börjar reflektera över avbrott.

– Man kan ställa sig frågor som: ”Kan jag vänta?” eller ”Kan jag fråga någon annan?”, säger Lena Berg.

DETTA HÄNDER

Det händer när du multitaskar:

- Du får sämre uppmärksamhet.
- Ditt minne försämrats.
- Du kommer inte in mentalt i en ny uppgift lika effektivt som den som gör färdigt en sak i taget.
- Effektiviteten minskar. American Psychological Association slår fast att multitasking kan minska produktiviteten med 40 procent på individuell nivå.

Källa: Lena Berg, leg. sjuksköterska och doktorand och Tomas Dalström, föreläsare och författare.



Tomas Dalström, föreläsare och författare.

Brister i it-system fördröjer arbetet

3 av 4 sjuksköterskor fördröjs i sitt arbete på grund av brister i it-system eller andra tekniska system. De gamla it-systemen måste bytas ut till system där all sjukvårdsinformation finns i samma system och är tillgänglig för de som behöver den.

VÄRDENS IT-SYSTEM

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Det är sorgligt att så många sjuksköterskor fördröjs i sitt arbete på grund av it-systemen. Samtidigt är jag inte förvånad. En anledning till att siffran är så hög är förmodligen att många it-system i hälso- och sjukvården är gamla och behöver bytas ut. Ett annat skäl kan vara att it-systemen inte kommunicerar med varandra, så att man måste logga in i flera olika system varje gång, säger Madeleine Stark, enhetschef på enheten för vårdens digitalisering i Västra Götalandsregionen (VGR). Hon tog sjuksköterskeexamen 1999 och har sedan dess arbetat inom bland annat öppenvård, akutsjukvård och slut-

Madeleine Stark, enhetschef på enheten för vårdens digitalisering i Västra Götalandsregionen.



vård, innan hon tog sig an sin första chefsroll för sju år sedan.

Fokus på verksamhetsutveckling

En avgörande faktor för att lyckas med hälso- och sjukvårdens digitalisering är, enligt Madeleine Stark, att utveckla systemen i nära samarbete med de som ska nyttja systemen. Hon betonar även vikten av att avsätta tid för att genomföra digitaliseringssatsningar och förankra dem hos medarbetarna.

– Tona ner fokus på digitalisering och fokusera istället på verksamhetsutveckling. Det är inte digitaliseringen i sig som ger effekt utan att vi använder den på ett bra sätt. Det är också viktigt att

ha med patienterna i den här processen. De bör involveras hela vägen från start till mål, säger Madeleine Stark.

Gemensamt journalsystem

Västra Götalandsregionen ska ersätta stora delar av vårdens it-system med

en ny, modern och gemensam vårdinformationsmiljö, FVM, Framtidens Vårdinformationsmiljö. FVM är ett samarbete mellan VGR och de 49 kommunerna i Västra Götalandsregionen. Det övergripande målet är att all sjukvårdsinformation ska vara tillgänglig för de som behöver den, medarbetare och patienter. Ambitionen är bland annat att informationen ska följa vårdtagarens resa över vårdgivargränserna.

När Madeleine Stark talar med sjuksköterskor ute i den kliniska verksamheten framhåller de ofta just problem med att logga in i många olika system, vilket förstärker tar mycket tid. Hon lyfter fram e-recept och journal via nätet som två framgångsrika digitaliseringssatsningar, med stor potential att utvecklas och göra ännu mer nytta för patienter och sjukvårdspersonal.

FÖRDRÖJS DU I DITT ARBETE PÅ GRUND AV BRISTER I IT-SYSTEM?

Fördröjs du i ditt arbete på grund av brister i it-system eller andra tekniska system?



Upprop om att stoppa försämringarna i vården

Två sjuksköterskor har startat ett upprop för att stoppa försämringarna i vården. Uppropet vänder sig till regionråd, kommunalpolitiker, beslutsfattare och nationella politiker ansvariga för fördelning av resurser till hälso- och sjukvård.

UPPROP MOT FÖRSÄMRINGAR

Uppropet startades av specialistsjuksköterskorna Charlotta Dickman och Mathias Janus den 15 mars med syftet

VI KRÄVER VILLKOR som gör att människor vill söka sig till och stanna i vården

att stoppa försämringarna i vården och att ge personalen rättvisa löner och hälsosamma arbetsvillkor.



Foton: Ulf Huett / Vårdförbundet

Bakgrunden är att Vårdförbundet har sagt upp det centrala avtalet med SKL och Sobona och parterna sitter just nu i förhandlingar. Vårdförbundet kräver förutsättningar för att sjuksköterskor, biomedicinska analytiker, barnmorskor och röntgensjuksköterskor ska kunna ge en god och säker vård.

– Vi kräver villkor som gör att människor vill söka sig till och stanna i vården. Villkor som stoppar den pågående försämringen i svensk sjukvård som gör att människor dör varje år i väntan på vård. Vi kräver en löneutveckling där den med mycket erfarenhet och kompetens har avsevärt mycket mer i lön än den som är ny i yrket och

DETTA KRÄVER UPPROPET

- **Möjlighet till lönekarriär** hela yrkeslivet. Vi måste få en god löneutveckling för alla!
- **En särskild satsning** på 10 000 kronor mer per månad till särskilt yrkesskickliga. Erfarenhet och kompetens måste löna sig.
- **Sänkt veckoarbetstid** för nattarbete oavsett verksamhet! Idag saknas detta för ständigt natt i kommunerna.
- **Lokal samverkan** som ger en hälsosam arbetstidsförläggning. Det handlar om schemaläggning, semester, jour, beredskap, övertid med mera.
- **Att valda politiker** som är med och fattar beslut om budgetar ger SKL och Sobona mandat att gå Vårdförbundets yrkanden till mötes.

vi kräver hälsosamma arbetstider, säger initiativtagarna.

Initiativtagarna förväntar sig att mer än 100 000 sjuksköterskor ställer sig bakom uppropet.

KRAFT ÅT SVERIGES VIKTIGASTE ARBETSPLATSER



Sveriges Bästa Arbetsgivare – 4 år i rad!
Detta är unikt för att vara ett företag som
bemannar skola, vård och omsorg.

Vill du tjäna minst 167 692:- i sommar?*

På Zest Care tycker vi att det är en självklarhet att du som tar hand om andra också behöver någon som tar hand om dig. Därför sätter vi alltid våra sjuksköterskor i främsta rummet och ger dig en lön värdig ditt yrke. Kort sagt – ett fritt arbetsliv med uppbackning och uppskattning av dina chefer. För det har vi fått utmärkelsen Sveriges Bästa Arbetsgivare – 4 år i rad. Tycker du att det låter som någonting för dig? Registrera ditt CV på zestcare.se, så ser vi gemensamt till att utforma ditt yrkesliv precis som du vill ha det.

HOS ZEST FÅR DU

- **Friskvårdsbidrag på 5 000 kr/år**
- **Privat sjukvård**
- **Sjukförsäkring**
- **Kompetensutveckling**
- **Sociala evenemang**

*Minimilön om du arbetar heltid juni–augusti

Registrera
dig idag på
zestcare.se



Samordnad vård skapar trygghet

Region Sörmland tar helhetsgrepp på vården för att skapa trygga vårdssituationer för patienterna. I Oxelösund samordnas barnhälsovård med mödravård och socialtjänst samt öppen förskola i en familjecentral och i Eskilstuna är samordningssjuksköterskan knutpunkten för äldres vård.

Genom den aktiva samverkan mellan olika aktörer blir det lättare för vårdpersonalen att förstå patienternas

situation och kunna bedöma vilka vårdinsatser som krävs.

– På BVC följer vi barnens utveckling från det att de föds till förskoleklass, och tillsammans med familjecentralen kan vi fånga upp hela familjen och bidra till att ge barnen den bästa starten på livet som möjligt, förklarar Eva Fall, distriktssköterska på Oxelösunds vårdcentral.

I och med samordningen underlättas även den förebyggande vården då de tidigt kan bidra till goda kostvanor och andra hälsofrämjande åtgärder.

– För oss distriktssköterskor på BVC fungerar Region Sörmland också mycket bra då barnhälsovården i regionen är väldigt välfungerande och vi erbjuds mycket kompetensutveckling. Ledningen uppmuntrar oss även att delta i olika utvecklingsprojekt. Just nu är BVC Oxelösund och Fröslunda vårdcentral i Eskilstuna med i ett projekt som utvecklar ett strukturerat sätt att ställa frågor om våld i nära relationer. Möjligheten att delta i projekt för bättre vård gör att man känner sig mycket mer delaktig på arbetsplatsen,



Eva Fall, distriktssköterska och Lina Wiktorin, distriktssköterska på BVC.

konstaterar Lina Wiktorin, distriktssköterska på BVC Oxelösunds vårdcentral.

Intressant och roligt jobb

På Fröslunda vårdcentral i Eskilstuna har Ifian Bozneshin nyligen börjat tjänsten som samordningssjuksköterska för äldre.

– Det är en ny typ av tjänst som syftar till att skapa en större trygghet för regionens äldre som ofta har kontakt med sjukvården. Jag blir deras knutpunkt, och de kan alltid ringa mig om de undrar över något. Jag är tillgänglig hela dagarna så de behöver inte sitta i telefonköer, förklarar hon.

– En annan stor fördel med den nya tjänsten är att de äldre får en kontinuitet i sina vårdkontakter då de alltid har



Ifian Bozneshin, samordningssjuksköterska för äldre på Fröslunda vårdcentral.

kontakt med samordningssjuksköterskan som lär känna patienterna och vet deras situation.

– För mig som sjuksköterska är detta ett väldigt intressant och roligt jobb. Här finns många karriärvägar och utvecklingsmöjligheter, men för mig var det just rollen som samordningssjuksköterska som lockade mest, avslutar hon.



Primärvården Region Sörmland

Vårdcentralen Oxelösund har en familjecentral för föräldrar och barn. Vårdcentralens uppdrag är att vara förstahandsvalet när Oxelösundsborna behöver vård.

Vårdcentralen Fröslunda är en av de största vårdcentralerna i Sörmland – vi har 17 500 listade på vår vårdcentral. Eftersom vi är en så stor vårdcentral har vi också ett mycket brett utbud av sjukvårdstjänster.

www.regionsormland.se



REGION
SÖRMLAND

Rätt kompetens på rätt plats i Södra Älvsborgs psykiatri

Inom den psykiatriska verksamheten vid Södra Älvsborgs sjukhus ligger fokus på självständigt arbete och brukarmedverkan. Det ger en utvecklande och positiv arbetsmiljö med många möjligheter för verksamhetens sjuksköterskor.

På de psykiatriska avdelningarna på Södra Älvsborgs sjukhus finns stort utrymme för medarbetarna att ta eget ansvar och bidra till verksamheten. Fokus ligger inte bara på resultaten utan på utvecklingen, och det genomsyrar hela områdets arbetssätt.

– Vi utnyttjar de resurser vi har till fullo och det har lett till en aktiv vårdutveckling och verksamhetsförbättring, med rätt kompetens på rätt plats. Syftet är naturligtvis att främja utveckling och undvika stagnation, men på köpet får vi också en positiv arbetsgemenskap och mycket god personalrekrytering, säger sjuksköterskan Carl-Olov Ericsson, som sökte sig till området direkt efter sin sjuksköterskeexamen.

Goda exempel på vårdutveckling
Carl-Olov berättar att ett exempel på vårdutvecklingen är den intensiva sats-

ning som pågår för att sammanlänka slutenvård och öppenvård inom beroende, något som bland annat inkluderar att etablera kombinerade tjänster med sjuksköterskor som arbetar på båda avdelningarna.

Ett annat är metoden ”brukarstyrd inläggning”, ett verktyg som psykiatrin i Södra Älvsborg anammat från Skåne och Nederländerna.

– Metoden riktar sig till patienter med emotionellt instabilt personlighetssyndrom och innebär att vi lägger makten över vården i deras händer. Patienterna får förtroendet att själva avgöra när de vill och behöver lägga in sig. Under den tiden träffar de inga läkare och får inga nya läkemedel, utan vi stöttar genom samtal och omvårdnad, och hjälper dem att stärka sin autonomi. Resultatet hittills är väldigt positivt, betonar specialist-sjuksköterskan i psykiatrisk vård, Sanne Nordqvist, som också är akademisk utvecklingssjuksköterska i Södra Älvsborg.

Uppfräschning på gång

Regionens investeringar i psykiatrin märks på många nivåer, inte minst på



Sanne Nordqvist, akademisk utvecklingssjuksköterska och sjuksköterskan Carl-Olov Ericsson i Södra Älvsborg.
Foto: Per Stållfors

det så kallade Psykiatrinns kvarter, som ska bli ett nytt behandlingscentrum för psykiatrisk slutenvård.

– De nya lokalerna är för såväl vuxna som barn och ungdomar och delar utrymme med akutmottagningen. Det kommer att bli en ordentlig uppfräschning med en helt ny tillgänglighet och en stor kvalitetsförbättring överlag. Det ska bli väldigt roligt när de nya husen tas i bruk 2020 – det blir ett konkret kvitto på det engagemang som finns här, avslutar de.



Den psykiatriska kliniken på Södra Älvsborgs sjukhus uppdrag är att försäkra människor med allvarlig psykisk ohälsa tillgång till god specialiserad psykiatrisk vård. Förutom den psykiatriska kliniken har sjukhuset öppenvårdsmottagningar i flera kommuner inom psykiatri och barn- och ungdomsmedicin. Ökad patientdelaktighet är också ett av SAS långsiktiga fokusområden.

Tel. vxl: 033-6161000

E-post: sas@vgregion.se

sas.vgregion.se/jobba-hos-oss/jobb/



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN
SÖDRA ÄLVSBERGS SJUKHUS

Utvecklande jobb på mindre sjukhus

På Nyköpings lasarett bedrivs avancerad sjukvård inom de flesta områden, och för personalen innebär det mycket varierande arbetsuppgifter då de ofta får ta ett större helhetsgrepp över vården än man får på större, mer specialiserade sjukhus.

Fördelarna med ett mindre sjukhus är många, en är att medarbetarna från olika professioner jobbar närmare varandra vilket skapar ett större kollegialt lärande. Dessutom blir stämningen ofta väldigt god då alla pratar med alla. Det arrangeras även sociala event tillsammans på fritiden vilket också svetsar samman arbetsgrupperna.

En komplett IVA-avdelning

På IVA-avdelningen hanteras allt som rör intensivvård, från respiratorer och dialys till HIA och postoperativa tillstånd.

–Eftersom vi är ett mindre sjukhus så samlas allt på ett ställe. Det innebär att vi jobbar med en stor bredd av vård-situationer och olika typer av patienter vilket är mycket stimulerande, berättar Maria Berg, specialistsjuksköterska för intensivvård.

Hon kommer själv från ett större sjukhus i Göteborg och kan konstatera att där var allt både mycket större och mer personligt.

–Här är det nära till allt och alla och vi hjälps åt i betydligt större utsträckning. Jag uppskattar även att arbetsuppgifterna är så varierande och att jag ständigt lär mig nya saker.

Då arbetssituationen på en intensivvårdsavdelning kan vara tungt belastande under perioder med mycket svårt sjuka patienter och mycket att göra så

betyder stämningen i arbetsgruppen mycket, att alla känner att de blir lyssnade på och har någonstans att gå för att få stöd.

–Under tuffa perioder försöker vi i slutet av varje arbetspass ha en reflektion där vi går igenom hur vi upplevt passet. Det är väldigt bra att alla får lyfta saker som varit jobbigt eller irriterande och det blir lättare att lämna jobbet när man går hem.

Hela vårdkedjan på strokeavdelningen

Fördelarna med ett mindre sjukhus märks även tydligt på strokeavdelningen där de får möjlighet att följa patienten från det att den kommer in akut till dess att den skrivs ut.

–Det skapar en mycket utvecklande arbetsmiljö då det händer mycket varje dag och vi får använda hela vår kompetens. Vi jobbar också i team som inkluderar många andra professioner som läkare, paramedicin och logoped, något som skapar en väldigt bra dialog i arbetsteamet och en härlig stämning på jobbet, förklarar Rebecka Grundin, sjuksköterska på strokeavdelningen.

Att de har hela vårdkedjan på samma plats innebär även att de kan ta ett bättre helhetsgrepp över varje patients vård.

–Eftersom vi dagligen även jobbar med rehabilitering av strokepatienter så tänker vi på det steget redan när en



Maria Berg, specialistsjuksköterska för intensivvård på IVA-avdelningen.

Foto: Marie Linderholm

patient kommer in akut med en stroke. Det kan innebära att vi snabbare får upp en patient då vi vet vikten av det för den vidare rehabiliteringen, fortsätter hon.

Hennes kollega Jonathan Skoglund är relativt nyexaminerad och uppskattar mycket den höga kompetens som finns på avdelningen.

–De tar väl hand om oss nya, jag praktiserade här redan som student och kände på en gång att här vill jag jobba. Och då vi har ett så stort vårdspann så finns en mängd olika utvecklingsvägar som jag kan välja mellan.

All personal erbjuds strokekompetensutbildning som gör att alla har samma kunskapsbas, vilket i sin tur leder till både bättre vård och bättre arbetsmiljö.

En härlig stämning i teamen

På båda avdelningarna konstaterar de att det är mycket tack vare det lite mindre formatet på sjukhuset som de har en så bra stämning, då de alla jobbar tillsammans och ingen grupp skiljs från den andra.

–Vi har en fantastisk personalgrupp som alltid har kul ihop även vid tyngre arbetsbelastning och alltid har stöd av varandra. Vi är verkligen ett riktigt team, och om man kommer som ny behöver man aldrig känna sig rädd för att be om hjälp, den finns alltid där, förklarar Jonathan Skoglund.

De jobbar även med att omsätta målet att sätta patienterna i centrum i verklig handling.

–Alla på IVA-avdelningen har snart gått den studiecirkel vi har i personcentrerad vård. Det är för de flesta en självklarhet att alltid utgå från patientens behov, men vi måste även leta efter patientens,

och även närståendes, resurser och möjligheter att själv delta i vården och kunna påverka tillfrisknandet. Det märks en klar skillnad nu när alla professioner jobbar mot samma mål och med samma kunskapsbas, berättar Maria Berg.



På Nyköpings lasarett bedrivs medicinsk, kirurgisk och psykiatrisk vård, såväl akut som planerad. Lasarettet svarar för vård och behandling av i första hand boende inom den södra länsdelen (Gnesta, Nyköping, Oxelösund och Trosa kommuner) med närmare 91 000 invånare.

Nyköpings lasarett fokuserar på närvård med inriktning på den äldre patienten och patienten med kroniska sjukdomar samt på barn- och kvinnosjukvård. Lasarettet satsar på forskning inom området livsstils-sjukdomar relaterat till övervikt och samverkar nära med de andra sjukhusen i Sörmland.

I Region Sörmland erbjuds du som sjuksköterska många olika möjligheter till karriärsutveckling. Som trainee erbjuds du möjligheten att pröva på olika placeringar, och genom vår studieförmån kan du med bibehållen lön specialisera dig. För dig som är ny i din yrkesroll har vi ett speciellt utformat program för att du på ett tryggt och säkert sätt ska introduceras i din yrkesroll.

Läs mer om våra olika karriärvägar för sjuksköterskor på www.regionormland.se



REGION
SÖRMLAND



Rebecka Grundin och Jonathan Skoglund, sjuksköterskor på strokeavdelningen.

Foto: Marie Linderholm

Katrinne Värm-Khan,
operationssjuksköterska
och Ellenor Eriksson,
intensivvårdssjuksköterska
på Universitetssjukhuset
Örebro.

Foto: Richard Ström



Utvecklas och väx på Sveriges bästa universitetssjukhus

Universitetssjukhuset Örebro är Sveriges bästa sjukhus i sin klass. Det visar den årliga ranking som tidningen Dagens Medicin gör.

– Det är enormt roligt och utmärkelsen är ett kvitto på vår drivkraft och engagemang. Här gör vi rätt och det är en fantastisk arbetsplats.

Det säger operationssjuksköterskan Katrinne Värm-Khan och intensivvårdssjuksköterskan Ellenor Eriksson, som båda arbetar på Universitetssjukhuset Örebro, USÖ.

USÖ utmärker sig i flera avseenden jämfört med Sveriges övriga universitetssjukhus och har bland annat bästa medicinska kvalitet, som är den tyngsta kategorin, samt bäst hjärtkirurgi och minst antal överbeläggningar. Sjukhuset hamnar i toppskiktet när det gäller flera

andra områden som exempelvis intensivvård, kärlkirurgi, njursvikt, tillgänglighet och patientnöjdhet.

Bra sammanhållning

En bidragande orsak till den fina utmärkelsen kan vara att USÖ gjorde en omorganisation 2015 och inrättade länskliniker, vilket gör att planering av den högspecialiserade vården nu är mer överskådlig. Katrinne och Ellenor lyfter fram flera andra faktorer som de menar ligger bakom det goda resultatet.

– Vi har en otroligt bra sammanhållning och jobbar i sammansvetsade, tvärprofessionella team, där varje medarbetares roll respekteras och värdesätts. Det är en lyssnande kultur med nära kommunikation mellan yrkesgrupper. USÖ är en arbetsplats där medarbetarna får förutsättningar att utvecklas och därmed göra ett bra jobb, säger Katrinne, som blev färdig sjuksköterska 1997 och läste till operationssjuksköterska 2008.

Ellenor framhåller att USÖ är Sveriges yngsta universitetssjukhus och att det präglar arbetsmiljön och medarbetarna.

– Det är ett stort sjukhus, men med en väldigt trevlig och personlig stämning. Jag har arbetat på ett annat stort sjukhus tidigare, och här på USÖ är det en mycket vänligare och mer välkomnande

atmosfär. Det är inte alls så anonymt eller med den typ av revirtänkande som kan förekomma på andra håll. Det finns inga gamla invanda strukturer eller hierarkier som sitter i väggarna, utan vi är alla jämlika, säger hon.

Kompetensutveckling uppmuntras

En viktig aspekt som bidrar till att Ellenor och Katrinne trivs så bra är att kompetens- och karriärutveckling uppmuntras och tillgängliggörs på USÖ. De har båda fått möjlighet att läsa till specialistsjuksköterska på betald arbetstid och för såväl grundutbildade som specialistsjuksköterskor finns en rad interna och externa fortbildningar på respektive klinik.

– På kirurgen är det väldigt generöst med kurser och utbildningar, inte minst vad gäller ny medicinsk-teknisk utrustning. Vi kan dessutom engagera oss i olika grupper för att utveckla specifika områden. Jag är exempelvis ansvarig för akut trauma och neurosektionen, berättar Katrinne.

IVA har liknande möjligheter.

– På IVA tillhör vi ansvarsgrupper och varje månad har vi teman där vi fördjupar oss i olika ämnen. Det kan handla om andningsvård, cirkulation eller barn-IVA. Det är ett jättebra sätt att lära sig mer om viktiga områden.

Själv arbetar jag med mottagningsgruppen, där vi följer upp IVA-patienter som vårdats mer än fyra dygn. Man kan också subspecialisera sig inom thorax-IVA, berättar Ellenor.

Trainee-tjänst

Ellenor tog sin sjuksköterskeexamen 2012 och efter några år som sjuksköterska på IVA på USÖ fick hon möjlighet till en trainee-tjänst på IVA. Det är en chans att få djupare inblick i en specialitet innan man tar steget att läsa till specialistsjuksköterska, och införs nu på allt fler kliniker på USÖ.

– Det var verkligen en förmån att gå som trainee innan jag bestämde mig för att vidareutbilda mig till IVA-sjuksköterska. Jag hade två mentorer och lärde mig enormt mycket. Sedan var jag säker på att det var rätt beslut, säger hon.

Varken Ellenor eller Katrinne kan tänka sig bättre jobb än att arbeta på IVA respektive operation på USÖ. De trivs med det snabba tempot och att arbeta med ett brett spektrum av patienter med vitt skilda diagnoser, att få ta helhetsansvar och vara med och bidra och utveckla vården.

– Det är så bra team och en enormt stöttande miljö. Här växer man i sin profession, gör skillnad och det är väldigt lätt att trivas.



På Universitetssjukhuset Örebro är du som sjuksköterska viktig för att utveckla vården utifrån patientens fokus. Inom intensivvård och operation finns många möjligheter till en spännande och utvecklande karriär för såväl grundutbildade som specialistsjuksköterskor. Bägge klinikerna erbjuder också möjlighet att arbeta som trainee för att få djupare inblick i verksamheten samt betald specialistutbildning. USÖ utsågs nyligen av tidningen Dagens Medicin till Sveriges bästa universitetssjukhus.

www.regionorebrolan.se



Region Örebro län

Jobba hemifrån med framtidens vård

Vill du arbeta på distans, med intressanta och fokuserade patientmöten och få möjlighet att utvecklas som sjuksköterska? Välkommen till MedHelp, en av Nordens ledande vårdoperatörer för distansvård och digitala vårdtjänster. Här satsar man på sina sjuksköterskor så att de ska trivas och må bra.

MedHelp grundades 2000 och är en pionjär i branschen, med innovativa tjänster och arbetssätt. Företaget erbjuder bland annat sjukvårdsrådgivning, vårdtriage, rehabstöd och andra digitala lösningar. För sjuksköterskor finns en rad spännande karriärmöjligheter.

– Det var som att komma hem när jag började här. Jag möttes av värme, tillit och intresse och fick chefer som verkligen lyssnar och uppmuntrar, säger Liz Essman, specialistsjuksköterska i ögonmedicin, som började på MedHelp hösten 2017. Idag arbetar hon på distans hemma i Göteborg, men utgår från kontoret i Stockholm, som sjuksköterska på sjukvårdsrådgivningen 1177, som MedHelp driver i Region Stockholm genom avtal med landstinget.

Liz har lång erfarenhet av att arbeta med människor. Hon började sitt yrkesliv 1980 som sjukvårdsbiträde och undersköterska för att sedan utbilda sig till polis. Efter tio år som polis läste hon till sjuksköterska. Liz har arbetat inom



Sjuksköterskan Christina Wahlby har sin arbetsplats i hemmet utanför Visby.
Foto: Tommy Söderlund

region-, läns- och primärvård och under tolv år med telefonrådgivning.

– Jag har alltid drivits av nyfikenhet och en vilja att arbeta på ett djupare plan med människor i utsatta situationer. Det har löpt som en röd tråd genom mina olika arbeten, säger Liz, som även är utbildad diakon i Svenska kyrkan.

Nyfikenheten och en önskan om att kunna arbeta mer flexibelt och innovativt fick Liz att ta steget från att arbeta med telefonrådgivning i offentlig regi till MedHelp.

– Stora organisationer har oftast hierarkisk och linjär organisationsstruktur och det är svårt att göra sin röst hörd. Det var ett stort beslut att våga säga upp mig, men jag har inte ångrat mig. Här på MedHelp råder en helt annan kultur. Det är korta beslutsvägar och det finns en lyhördhet för medarbetarnas idéer och synpunkter, menar hon.

Lugnare och tryggare

Liz framhåller att trots att det idag är samma arbete hon utför så är skillnaderna mycket stora. När hon arbetar i hemmet på distans får hon en bättre fokus på själva samtalet och ökad interaktion med patienten. De klara rutinerna inom Medhelp och stödet av arbetsledare under arbetet ger trygghet för såväl henne som patienterna.

Hon får medhåll av sin kollega Christina Wahlby, som har sin arbetsplats i hemmet utanför Visby. Hon har arbetat

som sjuksköterska i snart 40 år, bland annat på Visby lasarett, som distriktsköterska och som verksamhetschef på sjukvårdsrådgivningen i Visby. När hon fick reda på att MedHelp erbjöd möjligheten att arbeta med telefonrådgivning hemifrån blev hon intresserad direkt.

– Att arbeta hemifrån ger en helt annan koncentration, utan stim och störningar från omgivningen. Vi hanterar alla typer av frågeställningar och vissa är mycket allvarliga och komplexa. Det är enormt intressant och spännande, men också krävande. Därför gäller det att fokusera fullt ut på patientmötet och det kan jag göra nu. Samtalen blir effektiva och jag får en helt annan kontakt med den som ringer, säger hon.

– Om jag behöver rådgöra med en kollega kan jag alltid kontakta min arbetsledare under pågående samtal. Vi har också en väldigt tydlig samtalsprocess, som ger struktur, trygghet och ökad patientsäkerhet.

Goda villkor

Det finns även en kontinuerlig och nära kontakt med chefer och kollegor, via videomöten, och varje fredag träffas alla i Christinas grupp för fika över Skype.

– Det är inte så att man är ensam i jobbet och utan arbetskamrater. Tvärtom har vi stark gemenskap och sammanhållning.

MedHelp satsar mycket på en god arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning. Ett led i detta är Zebra, som in-

iterats av sjuksköterskor. Projektet innebär att man arbetar kortare dagar, med bibehållen heltidslön, och inte mer än sex timmar per dag med patienter. Kompetensutveckling och ett generöst friskvårdsbidrag är andra viktiga delar i MedHelps personalpolicy. Liz och Christina framhåller att de goda villkoren gör att de orkar mycket mer och känner sig mer tillfreds med jobbet.

– Schema och arbetstider respekteras, lönen är bra och man blir uppmuntrad, stöttad och sedd. Att dessutom få jobba hemifrån är en fantastisk förmån.



MedHelp är en av Nordens ledande vårdoperatörer för högkvalificerad vård på distans och smarta lösningar inom e-hälsa. Företaget erbjuder bland annat sjukvårdsrådgivning per telefon, och digitala tjänster inom rehabstöd, vårdtriage och sjukanmälan. Här arbetar cirka 270 sjuksköterskor i en utvecklande och stöttande miljö.

Är du intresserad av att veta mer?
Läs mer på www.medhelp.se



Liz Essman, specialistsjuksköterska i ögonmedicin.

Personlig konsultkontakt i centrum för Dedicare

Dedicare är Nordens största bemanningsföretag inom vård och socialt arbete. Bolaget skiljer sig från konkurrenterna på flera punkter, men den viktigaste är nog dess starka fokus på personlig kontakt mellan konsultchefer och sjuksköterskor.

Konsultchefen och teamledaren Anna Wolmhag arbetade som sjuksköterska i nästan nio år innan hon kände att det var dags för nya utmaningar. Hon sökte sig till Dedicare av flera anledningar, men en avgörande faktor var en vilja att förbättra lönen och arbetsvillkoren för sjuksköterskor.

– Vi vill att sjuksköterskor ska få en bra lön och goda villkor för det viktiga arbete som de utför. Utöver detta är det viktigt för oss att sjuksköterskorna känner sig sedda av oss och att vi anpassar uppdragen efter deras önskemål. Därför värnar vi om att ha en personlig kontakt med alla våra sjuksköterskor.

Dedicare är mycket måna om att de sjuksköterskor som väljer att arbeta hos dem känner gemenskap med konsultcheferna samt med sina sjuksköterskekollegor. Det är en av anledningarna till att Dedicare regelbundet anordnar aktiviteter i form av föreläsningar, kurser och festligare evenemang.

Bemanning på dina villkor

Anna poängterar att majoriteten av Dedicares konsultchefer, liksom 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



Anneli Fogelström, distriktssköterska, Simon Andersson, sjuksköterska, Anna Wolmhag, konsultchef och teamledare och Jasmina Johansson, sjuksköterska.
Foto: Gonzalo Irigoyen

själv, har erfarenhet från vården och därmed god insikt i sjuksköterskornas förutsättningar och upplevelser. Dessutom har företaget ramavtal över hela Sverige och Norge, såväl som kollektivavtal, tjänste-

pension och omfattande försäkringar. Hos Dedicare kan du jobba inom bemanning utan att göra avkall på din trygghet.

– Den feedback som vi får av våra sjuksköterskor är att de trivs väldigt

bra med att själva bestämma när och var de vill arbeta. Vi är alltid lyhörda för konsultens önskemål. Dedicare är kort sagt bemanning på dina villkor, avslutar Anna.

Ett jobb på dina villkor

För många sjuksköterskekon-sulter var det valmöjligheterna som spelade roll för deras val att arbeta inom bemanning. Möjligheten att själv välja när man vill arbeta, med vad och var, skapar en frihet i yrkesrollen som är helt unik.

I egenskap av Nordens största bemanningsföretag i branschen erbjuder Dedicare förmåner och villkor som är svåra att konkurrera med. Variationen på uppdrag är enorm och varje konsult får ange sina egna önskemål vad gäller arbetsområde och tider. Distriktssköterskan Anneli Fogelström föredrar att arbeta inom BVC och har för närvarande ett uppdrag på 80 procent, vilket passar hennes livssituation som hand i handske.

– Jag har arbetat hos Dedicare i omgångar och trivs verkligen jättebra. Det är ett fritt arbete där man inte behöver springa i ekorrhjulet måndag till fredag, och där jag verkli-

gen känner mig uppmärksammad och hörd av min konsultchef. Jag behöver aldrig känna att jag måste jaga jobb, utan istället får jag förslag på uppdrag som passar mina omständigheter, säger Anneli.

Arbetar som underkonsult

Sjuksköterskan Jasmina Johansson är vidareutbildad inom företagshälsövård och även hon betonar lättningen med att själv kunna avgöra när hon vill vara ledig och när hon vill arbeta. Hon har ett eget företag och agerar underkonsult till Dedicare, vilket innebär att hon själv hanterar pension, semestrar och sjukersättning, och att hon fakturerar Dedicare för sitt arbete.

– För mig som egenföretagare är det ett perfekt upplägg att arbeta som underkonsult. Många kommuner och landsting har ramavtal med stora aktörer såsom Dedicare, vilket kan göra det svårare för småföretag, men här får jag det bästa av två världar. Jag tycker att fler sjuksköterskor ska våga

starta eget. Det är väldigt lönsamt och jag tycker att vi ska få en bra ersättning för det fina jobb vi utför.

Blir en bättre sjuksköterska

Båda framhåller hur skönt det är att slippa allt pusslande med scheman och förhandlingar om ledighet, och där får de medhåll av sjuksköterskan Simon Andersson. Han har bara varit hos Dedicare sedan i december 2018 men är redan inne på sitt andra uppdrag och stortrivs. Då han fick veta att det är det största bemanningsföretaget i Sverige blev han verkligen överraskad.

– Dialogen mellan mig och min konsultchef är så öppen och personlig så det förvånade mig att Dedicare är en så tongivande aktör. Jag har redan lärt mig enormt mycket på de uppdrag jag har tagit och går jag någonsin tillbaka till ett jobb som fastanställd kommer jag att göra det som en betydligt bättre sjuksköterska. Jag rekommenderar verkligen andra sjuksköterskor att prova, understryker han.



Foto: Gonzalo Irigoyen

Omvårdnadsspecialist – en klinisk karriärväg

På Funktion Akut i Huddinge satsas stora resurser på att skapa karriärvägar och utvecklingsmöjligheter för specialistsjuksköterskor. Ett exempel är den nya, intressanta positionen som omvårdnadsspecialist.

Arbetsmiljön på Funktion Akut i Huddinge har länge präglats av öppenhet och flexibilitet. Hänsyn har tagits till sjuksköterskornas behov och önskemål, vilket har medfört att personalomsättningen har varit låg och teamen stabila.

– Vi har tillåtit tid för återhämtning och det har funnits en stor flexibilitet med såväl ledighet som arbetstidsavtal. Just denna flexibilitet var en av anledningarna till att jag sökte mig hit till Huddinge – vi har arbetstidsförkortning och eftersom vi själva lägger schemat har jag här möjligheten att kombinera arbete med familjeliv. Dessutom får jag chansen att ta mig an nya utmaningar i arbetslivet, berättar Hans Bergkvist, specialistsjuksköterska i ambulanssjukvård på akutmottagningen i Huddinge.

Lyhört ledarskap

Hans får medhåll av Malin Persson, specialistsjuksköterska i akutsjukvård vid KAVA på Funktion Akut i Huddinge. Hon betonar att den positiva stämningen är ett kvitto på ett lyhört ledarskap som har sina medarbetares bästa för ögonen och som satsar på att utveckla och förbättra arbetsplatsen.

– Det har alltid varit väldigt bra gehör och det har funnits möjligheter att jobba med det en själv tycker är roligt.

Det finns en vilja inom funktionen att ständigt bli bättre och skapa en arbetsplats som baseras på medarbetarnas behov och insikter, naturligtvis med patienterna i fokus – det är trots allt för dem som vi går till jobbet. Nya idéer och förbättringsinitiativ tas mycket väl emot och det finns stora möjligheter till fortbildning och utveckling. Till exempel kan en som sjuksköterska specialistutbilda sig på 50 procent av arbetstiden med bibehållen lön.

Har ett helhetsperspektiv

Anestesi- och IVA-sjuksköterskan Anders Åström, som även han arbetar på akutmottagningen, konstaterar att det ibland kan vara svårt för personalen att ha insyn i ledningens arbete, men att Funktion Akut i Huddinge har en ledarkader som verkligen står för sina sjuksköterskor. Positionen som omvårdnadsspecialist är ett exempel på just detta.

– Funktionen har arbetat hårt med att utforma karriärvägar och utvecklingsmöjligheter för oss sjuksköterskor, oavsett om man vill fördjupa sig kliniskt, som omvårdnadsspecialist, eller akademiskt, som biträdande universitetssjuksköterska. Som omvårdnadsspecialister är vi inriktade på det kliniska

och har en handledande och coachande funktion. Vi har ett helhetsperspektiv på såväl basal som specifik omvårdnad och även mer avancerade kliniska indikationer, säger han.

Goda chanser att påverka

Positionen är nyligen etablerad och fortfarande under utformning, vilket innebär att omvårdnadsspecialisterna har stort inflytande över hur rollen gestaltar sig. Arbetsbeskrivningen ser likadan ut inom slutenvården som öppenvården och omfattar allt från implementering av nya arbetssätt och att ge feedback till biträdande universitetssjuksköterskor och omvårdnadschefer, till att ge handfast handledning kring omvårdnad, att stötta kollegor och att ge bedside-utbildning.

– I förlängningen blir det ett aktivt kunskapsutbyte som är givande även för oss, inte minst då vi driver coachande handledning av kollegor. Det är både lärorikt och intressant, säger de.

Såväl Malin som Hans och Anders hoppas att de i framtiden ska kunna axla fler och nya ansvarsområden och/eller medverka i projekt under tid avsatt för administrativa uppgifter.

– Det är en bred och stor roll som vi försöker konkretisera utifrån de visio-

ner vi har kring arbetet framöver. Går allt som vi hoppas kommer det att innebära en spännande och varierande roll med möjlighet till både utveckling, kliniskt arbete och forskning, avslutar de.



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. Sammanhållet är god och avdelningarna har ett tillåtande arbetsklimat där alla hjälps åt.

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



Sverek brinner för en förbättrad arbetsmarknad

Under de senaste åren har Sverek utvecklats från ett litet rekryteringsbolag till en av de ledande bemanningsaktörerna inom vård och omsorg. Visionen är att stärka såväl folkhälsa som livskvalitet och att bidra till en jämlik och tillgänglig vård, oavsett var i Sverige man bor. Sverek rekryterar och bemannar med sjuksköterskor och läkare över hela landet.

Svereks vd Björn Lindtorp är själv läkare i grunden och har egna erfarenheter som bemanningskonsult. Han är övertygad om att företagets framgång grundar sig i ett starkt fokus på kvalitet och att samma noggranna processer tillämpas i rekryteringen till bemanningsuppdrag som vid fast rekrytering.



Björn Lindtorp, vd Sverek.
Foto: Hugo Thambert

– När jag arbetade som bemanningskonsult såg jag mycket som skulle kunna förändras till det bättre. Därför erbjuder Sverek bland de bästa och mest

flexibla villkoren i branschen. Vi skräddarsyr uppdrag och förutsättningar så att de passar varje enskild sjuksköterska samtidigt som vi lägger ett stort fokus på trivsel och utveckling för vår personal oavsett om de arbetar i administrationen eller ute i sjukvården. Effekten blir en noggrann och bra rekryteringsprocess där vi tar hand om alla våra medarbetare, något som ger positivt gensvar hos våra konsulter.

Det finns de som anser bemannings-sjuksköterskor vara en dyr lösning, men Björn sätter det i relation till det värde konsulterna tillför.

– Vi tillgodoser behovet av personal och möjliggör därmed för verksamheter att möta hjälpsökande oavsett var i landet de bor. De enheter vi stödjer kan därmed driva sin verksamhet med komplett personalstyrka, vilket ökar chansen att behålla befintlig personal, att minska stress och sjukskrivningar samt att fullgöra det livsviktiga uppdraget vården har. På så vis bidrar vi på ett avgörande sätt till en jämlik och tillgänglig vård och omsorg och även till en starkt livskvalitet för många.

För konsultchefen Sofie Slättman var det interaktionen med vården som gjorde att hon sökte sig till Sverek. Hon har en lång erfarenhet av personalfrågor och coaching, och ville använda sina kunskaper för att bidra till vård och omsorg.

– Jag ville göra större skillnad. Här har jag direkt kommunikation med sjuksköterskorna och kan stötta dem i deras arbete. Det inkluderar allt från att finnas tillgänglig för en kontinuerlig dialog till att möta dem ute på arbetsplatsen och säkerställa att allt känns bra.

Sofie poängterar att Sverek vill bemöta konsulternas behov i så stor mån



Sofie Slättman, konsultchef på Sverek.

som möjligt och matcha dem till uppdrag som verkligen passar deras önskemål och kompetens. Det görs genom att redan initialt stämma av vad de har för erfarenheter och önskemål och göra en noggrann kvalitetskontroll.

– Vi tror på vikten av att bli hörd och att ha en nära relation med konsulterna – det skapar tillit, trygghet och en bra arbetssituation för konsulterna, avslutar hon.



Sverek samarbetar med samtliga landsting, ett stort antal kommuner samt de främsta privata vårdgivarna och universitetssjukhusen. Vi har alltid en stor variation av vårduppdrag landet över. Vi håller högsta möjliga kvalitet i vår bemanning och rekrytering, med fokus på långsiktigt hållbar utveckling.

Sverek
Tel: 08-669 58 00
E-post: info@sverek.se
www.sverek.se



”Sverek bryr sig verkligen om sina hyrsjuksköterskor”

Pär blev färdig sjuksköterska 2007, specialistsjuksköterska i operation 2009 och specialistsjuksköterska i anestesi 2011. Sedan 2008 arbetar han som hyrsjuksköterska eftersom det ger honom större flexibilitet, möjlighet att planera sitt liv och bättre ekonomi.

Vad är det bästa med att vara hyrsjuksköterska?

– Att själv kunna bestämma vilka perioder jag vill arbeta. Jag har två döttrar i Danmark och en dotter med barnbarn i Australien, så jag uppskattar att kunna planera in resor för att besöka dem när jag själv vill och inte vara beroende av min arbetsgivares godtycke. Jag tycker om att arbeta intensivt och sedan vara ledig i sammanhängande perioder.

Hur kom det sig att du valde Sverek?

– Jag har arbetat för olika bemanningsföretag, men Sverek är det bästa:

topplöner, bra boende och dessutom en personlig kontakt med konsultcheferna som jag inte upplevt på andra bemanningsföretag. Sverek bryr sig verkligen om sina hyrsjuksköterskor.

Vad gör du när du är ledig?

– Jag bor i fjällen, i Åre. Det blir mycket skidåkning på vintern och vandring på sommaren. Så ofta jag kan besöker jag mina döttrar i Köpenhamn. Jag vill ju gärna följa med i mina barnbarns uppväxt och några månader per år åker jag till Australien för att träffa min äldsta dotter och mina tre barnbarn där.



Pär har jobbat som hyrsjuksköterska sedan 2008 vilket ger honom möjlighet att själv styra över sin tid.

Region Gävleborg fokuserar starkt på kompetensutveckling

I Region Gävleborg står kompetensutveckling högt på dagordningen. Möjligheterna till fortbildning är många och regionen erbjuder oerhört förmånliga villkor för de sjuksköterskor som vill specialisera sig. Utbildningstjänster på masternivå initierades utifrån behov i verksamheterna och drivkraften hos två sjuksköterskor.

Utbildningstjänster på masternivå

Ulla Eriksson är vårdenhetschef för den palliativa enheten inom regionens onkologiska verksamhet, och har en bakgrund som specialistsjuksköterska inom onkologi. Hon har arbetat inom Region Gävleborg i nästan 20 år och trivs fortfarande väldigt bra.

– Det som gör regionen till en attraktiv arbetsgivare för mig är de stora möjligheterna till utveckling. Under tiden jag har arbetat har jag fått möjlighet att vidareutbilda mig inom onkologi, arbetat som huvudhandledare på vårdavdelning, varit sektionsledare och läst både magister- och ledarskapsutbildningar. Det finns helt enkelt många olika karriärvägar att gå och jag tycker om den mångsidigheten, säger Ulla.

Kollegan Anna Maria Winroth är vårdenhetschef på röntgenavdelningen. Liksom Ulla har hon många års erfarenhet av sjuksköterskeyrket, både som allmänsjuksköterska och som röntgensjuksköterska.



Anna Maria Winroth, vårdenhetschef, Jonas Vargmyr, röntgensjuksköterska, Jenny Kolb, specialistsjuksköterska inom palliativ vård och Ulla Eriksson, vårdenhetschef.
Foto: Pernilla Wahlman

– Jag håller med Ulla – här har man många möjligheter till att utvecklas och Region Gävleborg satsar stort på sina sjuksköterskor. Ett exempel är de utbildningstjänster på masternivå som vissa av våra engagerade sjuksköterskor får gå med såväl bibehållen lön som stöd med litteratur och resor. Utbildningstjänsterna etablerades av regionen då våra sjuksköterskor hade intresse av att läsa vidare på masternivå. Både Jonas och Jenny är intresserade av förbättringsarbete och såg behov av förändrade arbetsätt till gagn för både patientsäker och effektiv vård. För oss som vårdenhetschefer känns det positivt att kunna vara lyhörda för medarbetarnas initiativ.

– Jag håller med Ulla – här har man många möjligheter till att utvecklas och Region Gävleborg satsar stort på sina sjuksköterskor. Ett exempel är de utbildningstjänster på masternivå som vissa av våra engagerade sjuksköterskor får gå med såväl bibehållen lön som stöd med litteratur och resor. Utbildningstjänsterna etablerades av regionen då våra sjuksköterskor hade intresse av att läsa vidare på masternivå. Både Jonas och Jenny är intresserade av förbättringsarbete och såg behov av förändrade arbetsätt till gagn för både patientsäker och effektiv vård. För oss som vårdenhetschefer känns det positivt att kunna vara lyhörda för medarbetarnas initiativ.

Vill skapa nya rutiner

Jenny Kolb är specialistsjuksköterska inom palliativ vård och arbetar tillsammans med Ulla. Hon har länge varit intresserad av barnperspektivet inom den palliativa vården. Jenny har bland annat startat ett nätverk på onkologikliniken för att utforma rutiner till hjälp för barn med sjuka anhöriga.

– Jag såg brister i hur vi möter barn inom den palliativa vården. Jag kän-

de att jag ville fortsätta utvecklas och läsa vidare och att en masterutbildning skulle vara ett sätt att ta mig an bristerna. Så när jag fick chansen att fördjupa mig inom ämnet via den här tjänsten var det oerhört positivt. Det är sådana möjligheter som verkligen utmärker Region Gävleborg som arbetsgivare. Här får jag göra det jag brinner för och jag uppmuntras till att bli bättre, både som yrkesperson och privat. Det finns en flexibilitet och en öppen och varm stämning som man inte hittar överallt.

Inom sin masterutbildning har Jenny för avsikt att undersöka och finna lösningar på hur hela regionen kan få till en god samverkan kring palliativ vård för personer under 18 år, med motivationen att alla ska erbjudas lika vård.

– Det spelar ingen roll var man söker vård, samma rutiner ska gälla. Därför är det viktigt att etablera samarbeten med såväl kommuner som andra vårdgivare och att också vända blicken utåt, mot andra landsting, för att dra lärdom av deras initiativ och upplägg.

Får gehör för initiativ

En annan sjuksköterska som har en utbildningstjänst på masternivå är röntgensjuksköterskan Jonas Vargmyr. Han håller med Jenny om möjligheterna att

växa i sin roll, och poängterar att det framförallt från ledningshåll finns en stor förståelse för hur viktigt det är att satsa på kompetensutveckling.

– Vården är pressad på många håll i Sverige, men här får jag alltid gehör för mina idéer och initiativ. Det är en anledning till att jag i min utbildningstjänst fördjupar mig inom kvalitetsarbete och ledarskap. Möjligheten att kombinera studier och arbete lämnar också utrymme för reflektion kring det man studerar och öppnar för nya perspektiv. Det är naturligtvis något vi båda kommer att föra med oss tillbaka till våra nya roller när vi börjar arbeta på heltid igen.

Skapar vinning för vård och patient

Jonas är på sin fjärde termin på halvfart och fokuserar i nuläget på hur remitteringen av datortomografiundersökningar kan effektiviseras.

– Datortomografiundersökning är den undersökning som ger störst stråldos, och ibland utförs undersökningen utan att vara riktigt befogad. Varje undersökning behöver vara berättigad, och att hitta system för att underlätta för remitterarna att göra rätt innebär att rätt undersökning blir gjord. Detta gagnar patienterna, arbetsmiljön och ger en effektiv vård, avslutar Jonas.

Region Gävleborg erbjuder dig ett meningsfullt arbete i en spännande arbetsmiljö. Här finns goda utvecklings- och karriärmöjligheter och en bra miljö att leva och bo i. Hos oss får du utveckla dina kunskaper i en dynamisk verksamhet med generösa personalförhållanden. Med cirka 6 500 anställda är Region Gävleborg en av länets största arbetsgivare och en viktig aktör för utvecklingen av ett livskraftigt Gävleborg.

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

Alla kan utvecklas på ANOPIVA

– oavsett inriktning

På ANOPIVA finns stora utvecklingsmöjligheter för alla sjuksköterskor. Här erbjuds bland annat rotationstjänster där grundutbildade kan prova på anestesi, IVA och operation innan de väljer inriktning, utbildningstjänster samt avancerade fortbildningar för redan specialiserade kollegor.

– Jag kan verkligen rekommendera andra sjuksköterskor att söka sig till ANOPIVA i Linköping som ett sätt att prova på olika inriktningar och komma in i yrket. Det är ett jättebra system och borde finnas överallt, säger Charlotta Cedervall, operationssjuksköterska.

Själv blev hon färdig sjuksköterska 2011 och kom till ANOPIVA för snart sex år sedan.

– Jag började titta efter nytt jobb och hittade annonsen om klinikkens projekt med allmänsjuksköterskor på operation, tyckte det lät spännande och bestämde mig för att testa. Det var lika kul som jag föreställt mig så jag fortsatte på den inslagna vägen, läste vidare till operationssjuksköterska och blev klar 2015.

Sofie Hoskins, som tog sin sjuksköterskeexamen 2001, berättar en liknande historia. Efter mer än tio år som sjuksköterska, då hon arbetat både inom olika specialiteter och administrativt, hoppade hon 2013 på projektet att arbeta som allmänsjuksköterska inom operation.

– Jag hade nästan redan bestämt mig för att utbilda mig till operationssjuk-



Sofie Hoskins och Charlotta Cedervall, operationssjuksköterskor på ANOPIVA.
Foto: Lasse Hejdenberg

sköterska men tyckte att detta var en bra möjlighet att testa om jag passade för yrket. Här skolades jag gradvis in i verksamheten och hade möjlighet att gå tillsammans med narkos-, operations- och IVA-sjuksköterskor och verkligen prova på de olika inriktningarna. Det ledde fram till att jag efter en tid läste vidare till operationssjuksköterska precis som planerat!

Spännande

Nu har det gått ett par år sedan Charlotta och Sofie blev klara med sin specialistutbildning, ett karriärval de inte har ångrat.

– Jag trivs med att arbeta i team och med att få ägna mig åt en patient i taget. På en vårdavdelning kan dagen rulla på och man vet ibland inte om man hunnit

med allt förrän vid överrapporteringen. Här har vi ett fast schema och kan tydligt följa att det som ska göras också hinns med, vilket är väldigt skönt, säger Sofie.

Hon får medhåll av Charlotta som flikar in att det på många sätt också är ett spännande jobb.

– Som operationssjuksköterska kommer du väldigt nära patienten, kroppen och själva anatomin. Dessutom tar vi hand om både barn och vuxna och möter många olika medicinska tillstånd, vilket är både spännande och lärorikt.

IVA

Även Amanda Lindblom började som allmänsjuksköterska på ANOPIVA.

– Jag hade varit färdig sjuksköterska i drygt tre år när jag fick jobb på klinikkens postop-avdelning. Det var en bra start där jag bland annat hade hospiteringsdagar och gick bredvid en IVA-sjuksköterska för att prova på yrket och se om det var detta jag ville göra.

Det visade sig att Amanda hamnat helt rätt och efter en tid bestämde hon sig för att läsa specialistutbildningen.

– Jag blev färdig IVA-sjuksköterska i juni 2018 och roterar nu mellan intensivvårdsavdelningen och uppvaket, med större delen på IVA som jag tycker är en jättespännande och högteknologisk verksamhet.

Många möjligheter

För den som vill erbjuds stora utvecklingsmöjligheter på kliniken. För ANOPIVA tillhandahåller inte bara specialistutbildning för klinikkens allmänsjuksköterskor utan även post

graduate-utbildningar för specialist-sjuksköterskor samt goda forskningsmöjligheter.

Amanda säger att hon personligen just nu vill bli varm i kläderna, men att det den dagen hon är redo att ta nästa steg finns många olika karriärvägar att välja mellan.

– Först och främst vill jag bli så bra som möjligt på det jag gör nu. Det är en händelserik verksamhet där kompetens och teknisk apparatur ligger i framkant och ingen dag är den andra lik. Gillar man det så är detta ett kanonjobb med massor av utvecklingsmöjligheter för alla sjuksköterskor, oavsett inriktning och antal år i yrket.



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

www.regionostergotland.se



Amanda Lindblom, IVA-sjuksköterska.
Foto: Lasse Hejdenberg

Arbetet på barnavdelningen har överträffat alla förväntningar

– Arbetet har överträffat alla mina förväntningar. Här finns stor variation, stöttande kollegor och goda möjligheter till kompetensutveckling, säger sjuksköterskan Nora Mattsson, som hittade sitt drömjobb på Norra Älvsborgs läns sjukhus barn- och ungdomsavdelning.

På avdelning 23 vid Norra Älvsborgs läns sjukhus, NÄL vårdas barn i åldern 0–18 år.

– Det finns bara en slutenvård för barn på NÄL, oavsett vad barnen drabbats av för sjukdom. För mig innebär det en stor variation i vardagen, och det går inte en dag utan att jag lär mig något nytt, säger Nora Mattsson.

Nora har haft siktet inställt på barnsjukvård ända sedan hon bestämde sig för att utbilda sig till sjuksköterska.

– Jag tog examen för snart tre år sedan och började på avdelningen hösten 2016, ett drömjobb om du frågar mig!

Hon får medhåll av Susanne Bengtsson Lund, specialistutbildad barnsjuk-

sköterska och enhetschef. Med sina nära 30 år på barnkliniken kan hon bekräfta att såväl arbetet, som arbetsmiljö och kollegor, är något alldeles extra.

– Jag har trivts enormt bra under alla år och fått stora möjligheter till utveckling. För några år sedan gjorde jag en kortare utflykt som skolsköterska. Men jag längtade tillbaka och återvände till avdelningen. Ett beslut jag inte har ångrat.

Stora möjligheter

Även Gunilla Johansson har lång erfarenhet av arbetet på barnkliniken. Ett jobb hon beskriver som givande och där det finns mycket hjärta i verksamheten.

– Det kan låta tufft att arbeta med sjuka barn, men vi arbetar mycket med avledning och med att få med oss barnen och hela deras familj i den vård som ges. Det finns inget bättre än att se barnen pigga till sig och bli friska.

Själv började hon som barnsköterska för trettio år sedan, läste vidare till sjuksköterska och är sedan 2017 specialistutbildad barnsjuksköterska.

– Vi ser gärna att våra sjuksköterskor nischar sig inom ett eller flera om-



Nora Mattsson, Gunilla Johansson och Susanne Bengtsson Lund på Norra Älvsborgs läns sjukhus.

Foto: Calle Appelqvist

råden. Eftersom vi har alla specialiteter på avdelningen kan vi erbjuda ett brett spektrum av både långa och korta utbildningar, berättar Susanne.

Under senare år har avdelningen arbetat med projektet UGV, uppgiftsväxling, där resultatet nyligen implementerats i verksamheten.

– Vi har bland annat anställt en administratör och ett sjukvårdsbiträde som gjort att vårdpersonalen fått mer tid över till omvårdnad, något som uppskattas av både medarbetare och patienter. Vårdpersonal ska ägna sig åt vård, fastslår Susanne.



NU-sjukvården är en del av Västra Götalandsregionen och ett av Sveriges större läns sjukhus. Här finns NÄL, Norra Älvsborgs läns sjukhus 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



Delaktighet på VO Vård Södertälje sjukhus

Vill du vara med och skapa nya arbetssätt, på en arbetsplats som präglas av ett tydligt ledarskap och där din delaktighet och professionella utveckling är i fokus? Välkommen till VO Vård på Södertälje sjukhus, som i höst öppnar fem nya vårdavdelningar i nyrenoverade, fräscha lokaler.

Inom verksamhetsområde vård på Södertälje sjukhus ställs det höga krav på engagemang och kompetens. I gengäld har du som sjuksköterska stora möjligheter att påverka utvecklingen av såväl verksamheten som den egna karriären.

– Hos oss kan du göra en omvårdnads-karriär. Vi har en utarbetad kompetensstegen, där du utvecklas i din profession. Det ska vara tydligt vad som krävs och hur du själv kan bidra. Vi har fokus på utbildningsaktiviteter och en förbättrad inskolning av nya medarbetare, berättar Ulrika Johnsson, chefssjuksköterska på en kirurgisk vårdavdelning.

Alla delaktiga i utvecklingen

Nu när nya vårdavdelningar byggs och antalet vårdplatser utökas får medarbetarna vara med från start och utveckla omvårdnad och arbetssätt. De nya



Ulrika Johnsson och Anja Eklund, chefssjuksköterskor på Södertälje sjukhus.

Foto: Ulrich Schulte

avdelningarna omfattar kirurgisk och medicinsk vård.

– Det är en otroligt spännande tid att börja hos oss. Såväl ny som befintlig personal är helt centrala i arbetet med att skapa en förbättringskultur, som gagnar både patienter och personal. Här är du som individ verkligen delaktig och kan göra skillnad, säger Anja Eklund, chefssjuksköterska på geriatrik rehabilitering.

Coachande och tydligt ledarskap

Det goda ledarskapet är en grundsten i utvecklingsarbetet på Södertälje sjukhus. Här fokuserar man på att förtydliga vad som förväntas av en leda-

re, som ska vara kommunikativ, modig, närvarande, förändringsorienterad och fungera som en förebild. Det gäller i hela verksamheten och på alla nivåer.

– Vi vill skapa medarbetare som med ett coachande ledarskap tillåts växa i sina roller. Det är enormt viktigt att stötta sin personal och ge dem rätt förutsättningar att göra ett bra jobb och vara delaktiga i utveckling av verksamheten avseende patientsäkerhet och kvalitet, framhåller Anja.

Det finns fler saker som gör Södertälje sjukhus speciellt. Ulrika har arbetat här sedan 1998 och Anja sedan 1992. Båda har bred erfarenhet av olika avdelningar och har haft en rad olika roller.



VO Vård Södertälje sjukhus

Inom verksamhetsområde vård arbetar cirka 350 medarbetare varav många med specialistkompetens. Verksamheten tillhandahåller vårdplatser inom geriatrik och akutsomatik för slutenvård samt erbjuder avancerad sjukvård i hemmet (ASIH). Vi har även mottagning för multisjuka patienter över 65 år samt palliativ avdelning. Vår drivkraft är att varje enskild patient ska uppleva att han eller hon blir bemött på ett individuellt och professionellt sätt.

Verksamhetschef är Lena Kruse, lena.kruse@sll.se, 08-550 244 020.

www.sodertaljesjukhus.se



– Södertälje sjukhus är tillräckligt stort för att ha allt, men litet nog för att vara personligt. Man lär känna varandra över verksamhetsgränserna och skapar starka nätverk. Dessutom blir man en väldigt bred och duktig sjuksköterska, eftersom man har ett helhetsansvar och får vårda patienter från många olika specialiteter. Därför är det lätt att trivas och bli kvar.

REMEO är en brygga mellan akutsjukvården och hemmet

REMEO är Sveriges första klinik för avancerad andningsvård och rehabilitering i en trygg och stödjande miljö. Klinikens särställning medför unika arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheter för engagerade sjuksköterskor.

REMEO:s verksamhet är en helt ny typ av vård, öppen för patienter från intensivvårdsavdelningar och vanliga vård-

avdelningar. Kliniken är ett nationellt kompetenscentrum för andningsträning och intensivvårdsnära rehabilitering. Med syftet att kunna öppna fler vårdplatser för fler patienter söker REMEO kontinuerligt fler engagerade sjuksköterskor till sin verksamhet.

– Patienter som utvecklar problem med exempelvis andning, näringsupptag, njurfunktion eller liknande efter att ha vårdats på akutsjukhus behöver ofta högspecialiserad, anpassad vård, som många gånger inte finns att tillgå på ur-

sprungsavdelningen. Där utgör REMEO en brygga mellan akutvården och ett successivt och tryggt hemvårdande, berättar Anna Cedborg, läkare inom anestesi och intensivvård, och sedan ett drygt år verksamhetschef för REMEO.

Vårdchefen Titti Zarei är neurospecialiserad fysioterapeut och har arbetat på REMEO sedan starten för fem år sedan. Hon betonar att kliniken har en unik kombination av högteknologisk utrustning och en familjär stämning med fokus på hälsa snarare än sjukdom.

– Vår avsikt är att väcka intresse och lust hos varje enskild patient och därför arbetar vi mycket patientnära och långsiktigt i täta team – här hamnar patientens rehabiliteringsmöjligheter i blickfånget, inte diagnosen. Målet är naturligtvis att patienten ska kunna hantera sin egen hälsa även i hemmet och att överlämningen ska bli så trygg som möjligt.

Har gott om tid för patienterna

Sjuksköterskan Agnieszka Keszy kom till REMEO för cirka två år sedan från den palliativa vården och hon trivs som fisken i vattnet.



Sjuksköterskorna Karin Beck-Friis och Camilla Bjerkensjö på REMEO.

– Jag uppskattar att kunna ägna mycket tid och uppmärksamhet till mina patienter, och värdesätter samtidigt de unika möjligheter till utveckling som finns. I nuläget etablerar vi exempelvis utskrivningssjuksköterskor, som specialiserar sig på samverkan inom vårdkedjan för att säkerställa ett tryggt överlämnande. Samtidigt arbetar vi med weaning-sjuksköterskor, som planerar, kartlägger och mäter parametrar kring uttränsprocesser. Därutöver finns utbildningar där man får fördjupa sig inom respiratoriska diagnoser, och det är kompetens man inte kan få någon annanstans i Sverige. Det är oerhört lärorikt och roligt, avslutar hon.

i

REMEO erbjuder kvalificerad vård och rehabilitering till patienter som behöver andningshjälp. Här får patienten ett eget rum i en lugn och hemlik miljö, nära naturen. Med hjälp av kvalificerat andningsstöd och skräddarsydd rehabilitering börjar vägen tillbaka till livet för patienten redan första dagen. Sedan februari 2019 ägs REMEO av svenskbaserade Rkliniken. Tidigare ägare var Linde Group som har startat och drivit många REMEO-kliniker runt om i världen.

REMEO
Tel: 08-704 4440
E-post: info@remeoclinic.se
www.rkliniken.se/jobba-har



Få bättre villkor hos POWERCARE

Bemannings- och rekryteringsföretaget POWERCARE har verksamhet i hela Skandinavien och erbjuder oerhört konkurrenskraftig ersättning till sina sjuksköterskor.

När Annika Bratt ville vidareutbilda sig och ta en magister och sedan en masterexamen sida vid sida med sitt arbete som IVA-sjuksköterska, fick hon nej av sin chef. Det blev startskottet till hennes snart ett decennium långa karriär inom bemanningsbranschen.

– Jag har varit verksam inom vården sedan jag slutade gymnasiet, och tog klivet in i bemanningsbranschen 2009. Jag fick POWERCARE rekommenderat av andra som jobbade här. Det är ett företag som profilerar sig genom sina mycket kompetenta sjuksköterskor och genom att finnas tillgängliga på kort varsel. Det passar mig perfekt – jag kan arbeta i komprimerade perioder och sedan ägna min fritid åt att göra det jag känner för.

Spännande med nya erfarenheter
POWERCARE var det bemanningsföretag som lockade Annika mest; den danska kronan låg väldigt högt och



Foto: Jesper Boileby

företaget har verksamhet såväl i Danmark som i Norge. För några år sedan expanderades verksamheten till Sverige, vilket innebär att Annika idag är verksam med POWERCARE även på hemmaplan.

– Företagets breda närvaro skapar en varierad arbetssituation, ofta med ett högt tempo, där jag som sjuksköterska har stora möjligheter att själva påverka vilka uppdrag jag tar och scheman jag arbetar efter. Jag älskar att resa och att

komma till nya arbetsplatser. Det finns så många olika sätt att arbeta på och det är verkligen roligt att få nya verktyg i verktygslådan.

Betydligt högre ersättning

Ersättningen hos POWERCARE är betydligt högre än inom det offentliga, något som även det naturligtvis har varit en avgörande faktor för Annikas beslut att fortsätta arbeta som bemannings-sjuksköterska.

– Jag blir ofta erbjuden fasta positioner på de arbetsplatser där jag är, men det skulle ge mig sämre förutsättningar, både lönemässigt och ur erfarenhetssynpunkt. Jag föredrar ett flexibelt arbete. Det enda man bör tänka på är att ersättningen inte inkluderar pensionssparande och sjukersättning, utan det är något man fixar själv, avslutar hon.

i

POWERCARE är ett oberoende och väletablerat bemannings- och rekryteringsföretag som tillhandahåller kvalificerade och erfarna vikarier till hälso- och sjukvården i hela Skandinavien. Företaget är en av Skandinaviens största leverantörer av vårdpersonal och täcker akuta in- och korta och långa vikariat på ett snabbt, effektivt och ansvarsfullt sätt.

Tel: +45 45 540 540
E-post: info@powercare.dk
www.powercare.dk/sv



MEDIC STAFF BY
POWERCARE®

Arbeta med kvalitet och utveckling på RPC i Trelleborg

På Rättspsykiatriskt Centrum i Trelleborg är det människan bakom brottet som är i fokus. Här arbetar du som sjuksköterska långsiktigt, ur ett individuellt helhetsperspektiv och med hög kontinuitet.

En bit utanför Trelleborg, i vacker och rogivande natur, ligger Rättspsykiatriskt Centrum, RPC, som slog upp portarna hösten 2016. Här har man skapat en lugn, genomtänkt och förtroendeingivande miljö för vården av några av psykiatrins svårast sjuka patienter. På RPC finns spännande karriärmöjligheter för såväl grundutbildade som specialistsjuksköterskor.

– Det är väldigt roligt och givande att få möjlighet att följa patienterna under lång tid. Vi är en del av deras omvårdnad från att de först tas in, till dess att de skrivs ut och integreras i samhället igen, vilket kan ta allt från månader till flera år. På så sätt ser vi deras utveckling ända fram till tillfrisknandet, säger sjuksköterskan Zaccarina Dittlau, som först kom i kontakt med RPC när hon gjorde praktik där under studietiden. Hon trivdes så bra att hon extrajobbade på RPC tills hon blev färdig sjuksköterska i juni förra året.

Bra stämning och nytänkande

Zaccarina får medhåll av sina kolleger Kári Stensen och Johanna Olsson. Kári tog sin examen för knappt två år sedan och arbetade först inom akutpsykiatri. När han ville ha nya utmaningar fick han rådet att söka sig till RPC.

– Jag fick omedelbart ett mycket positivt intryck och möttes av bra stämning, taggade kolleger och nytänkande. Först trodde jag att rättspsykiatri skulle kännas långsamt jämfört med akutpsykiatri, men så är det verkligen inte. Här ser man resultatet av sitt arbete och vilken effekt rehabilitering och habilitering har. Det är otroligt spännande, säger Kári.

Johanna blev färdig sjuksköterska för bara någon månad sedan. Hon hade redan arbetat som skötare på RPC och gjort praktik här. För henne var det ett självklart val att komma tillbaka.

– Vi arbetar i sammansvetsade och tvärprofessionella team, med personal som verkligen är intresserade och vill göra ett bra jobb. Här finns både resurser och en lyhördhet hos ledningen för att skapa en bra arbetsmiljö och förutsättningar som fungerar för medarbetarna. Exempelvis har man varit väldigt



tillmötesgående med att skapa ett schema som passar mig, säger hon.

Kompetensutveckling

På RPC i Trelleborg finns ett starkt fokus på kompetensutveckling och fortbildning. Som sjuksköterska kan man engagera sig inom flera olika specialområden, exempelvis som kvalitetssjuksköterska eller som etik- och inflytandeombud. För den som vill läsa vidare till specialistsjuksköterska finns möjlighet att göra det på heltid med 80 procent bibehållen lön. Det är något som Kári har tagit fasta på och i höst ska han gå den ettåriga utbildningen till psykiatrisjuksköterska tillsammans med en kollega.

– Jag har fått stark uppmuntran och stöttning av ledningen och jag ser det

som en väldigt bra möjlighet att utvecklas i professionen, säger Kári, som kan tänka sig att sedan forska, något som RPC skulle kunna ge möjlighet till.

Johanna, Zaccarina och Kári vill gärna slå håll på myten att rättspsykiatri skulle vara en våldsam eller rentav farlig arbetsplats. Tvärtom är RPC en mycket trygg och lugn arbetsmiljö, där alla personalkategorier har hög kompetens och arbetar enligt välutvecklade och tydliga rutiner. Detta ger trygghet för både personal och patienter. Man arbetar i tvärprofessionella team utifrån evidensbaserade behandlingsmetoder i nära samarbete med öppenvården. Det är ett framgångsrikt arbetssätt, vilket det faktum att Region Skåne har en av Sveriges kortaste medelvårdtider och väldigt



Verksamhetsområde Rättspsykiatri ingår som en del av Psykiatri Skåne och består av rättspsykiatriska enheter i Malmö, Helsingborg och Hässleholm. Vi har idag cirka 300 medarbetare. Verksamhetsområdet är certifierat enligt ISO 9001:2015. Certifikatet, som erhålls efter certifieringsrevision av externt certifieringsföretag, är ett "kvitto" på att verksamheten bedriver patientfokuserad och framgångsrik rättspsykiatrisk heldygns- och öppenvård samt forskning och utbildning med god kvalitet.

Målsättningen med den rättspsykiatriska vården är att habilitera/rehabilitera personer som lider av en allvarlig psykisk störning till ett liv i samhället med ökad psykosocial funktion och minskad risk för återfall i brott.

Verksamheten har aktivt arbetat för att minska antalet tvångsåtgärder, vilket resulterat i ett halverat antal 2018 jämfört med 2015.

Läs mer på www.skane.se



få återfall i allvarlig brottslighet är ett kvitto på.

Prisbelönta lokaler

En av de stora fördelarna med RPC i Trelleborg är de fina lokalerna. Varje detalj i den prisbelönta arkitekturen, inredningen och färgsättningen är genomtänkt för att skapa en lugnande, läkande och harmonisk vårdmiljö. Johanna, Zaccarina och Kári lyfter fram hur betydelsefullt detta är.

– Det är verkligen en vårdmiljö som bidrar till tillfrisknandet, och hittills har vi kunnat märka att våld och hot minskar i den här omgivningen. Här finns allt och både patienter och personal uppskattar miljön.

Rättspsykiatri vårddar samhällets mest funktionshindrade människor, med komplexa diagnoser och allvarlig psykosocial problematik. Det gör arbetet intressant och tillfredsställande, men ställer också krav på professionalism och empati, menar Johanna, Zaccarina och Kári.

– Man måste kunna se människan bakom brottet och ha förmågan att se det bästa i individen. Kan man det så är detta ett arbete där vi varje dag märker hur vår omvårdnad gör skillnad och ofta har en helt avgörande betydelse för våra patienters fortsatta liv.

Som HMK-sköterska får jag det bästa av två världar

–Jag delar min tid mellan kliniskt arbete och att ta hand om medicinskt relaterade nödsamtal på SOS-larmcentral. En kombination som ger det bästa av två världar, säger Johan Göransson, sjuksköterska vid akutkliniken i Falun som även arbetar med högre medicinsk kompetens (HMK).

HMK-sköterskor vid akutkliniken i Falun har till uppgift att i samarbete med SOS Alarm bedöma och prioritera vårdbehov för alla invånare i Dalarna som ringer larmnumret 112. De jobbar cirka femtio procent på larmcentralen och resterande tid på Akutmottagningen i Falun.

–Jag trivs utmärkt med att få del av båda världar. Det kan vara ganska slitsamt att arbeta länge på en akutavdelning, därför är komplementet med telefontjänsten jättebra. Det är lite svårare när man inte ser patienten, men bedömningarna och tankesättet är ju detsamma, säger Johan Göransson.

Han får medhåll av kollegan Eva Björklund som liksom Johan har lång erfarenhet av både sjuksköterskeyrket och HMK.

–Jag tog min examen 1990 och arbetade i tio år på medicinkliniken innan jag sökte mig till akuten. Drygt ett år senare började jag inskolningen till HMK och på den vägen är det.

i

Akutkliniken vid Falu lasarett bedriver specialiserad sjukvård där vi bedömer, prioriterar och behandlar akut svårt sjuka eller skadade medborgare. Specialistområdena omfattar medicin, kardiologi, kirurgi, ortopedi, barn, infektion samt gynekologi. Akutkliniken samarbetar med SOS Alarm AB i bedömning och prioritering av vårdbehov för de medborgare som ringer larmnumret 112.

Region Dalarna
Box 712
791 29 Falun

www.regiondalarna.se



Eva Björklund, sjuksköterska, Tomas Ehls, ansvarig sjuksköterska på HMK och Johan Göransson, sjuksköterska vid akutkliniken i Falun.

Foto: Trons

Att jag stannat kvar i alla år beror främst på att jag trivs med mitt jobb och med att träffa patienterna på akuten för att sedan varva detta med telefonbedömningarna.

Tomas Ehls, ansvarig sjuksköterska på HMK, berättar att jobbet på larmcentralen omfattar en rad olika uppgifter.

–När det kommer in ett medicinskt relaterat larmsamtal till 112 i Dalarna, och det inte är något livshotande då ambulans skickas ut direkt, får inringaren prata med oss för att vi ska bedöma om det råder ett akut ambulansbehov. Vi blir också inkopplade i samtal där ambulans redan skickats ut, för att ge råd och stöttning fram till att vårdpersonal anländer.

HMK-sköterskor bedömer alla samtal som kommer in till larmcentralen i Dalarna. Av dem är 94 procent direkta bedömningar i telefon, resten görs via skriftliga underlag från 112-operatörerna.

–Vi gör även sekundära bedömningar på Prio 3-larm då patienter ska transporteras inom eller till och från Dalarna. Vår uppgift är då att göra bedömningar av vilken typ av transport som behövs.

Inskolning

För att arbeta som HMK-sköterska krävs hög medicinsk kompetens och förmåga att arbeta självständigt med avancerad medicinsk rådgivning och prioritering. Akuten i Falun är uppdelad i medicin, kardiologi, kirurgi, ortopedi, barn, infektion samt gynekologi.

–Sjuksköterskor som ska börja på HMK blir numera inskolade på samtliga dessa specialistområden. Därefter skolas man in i rollen som larmsjuksköterska med tillhörande traumautbildning under ungefär ett års tid. Då tar man hand om högprioriterade larm hos patienter med mer livshotande tillstånd och gör första omhändertagandet/bedömningen innan respektive akutkliniks sjuksköterska tar över ansvaret för patienten. Då livshot föreligger för patienten som är på väg till akuten, ingår även radiokommunikation med ambulansen via Rakel. När alla dessa delar är avklarade är sjuksköterskorna väl förberedda för ett uppdrag på HMK, berättar Tomas.

Delad tjänst

En viktig förutsättning för att klara jobbet på larmcentralen är att tjänsten är delad.

–Genom att alla sjuksköterskor på HMK även arbetar 50 procent på akutmottagningen hänger vi med i förändringar och allt som sker vad gäller nya behandlingsmetoder och vägar in i vården. Faktum är att många samtal handlar om rådgivning vad gäller rätt vårdinstans, akuten kanske inte alltid är rätt väg in, säger Eva.

Hon får medhåll av Johan som flikar in att också lokalkännedom i Dalarna är en viktig kunskap i sammanhanget.

–Vi vet var vårdcentraler och andra vårdgivare finns i regionen och kan hänvisa våra patienter inte bara till rätt instans, utan även till rätt adress.

På frågan om de kan rekommendera andra sjuksköterskor att söka sig till Akutmottagningen i Falun och ett uppdrag på HMK blir svaret ett unisont ja!

–Absolut, om man har erfarenhet av akutsjukvård, är stresstålig och har förmågan att kunna ta patienter på rätt sätt i telefon, så är det här rätt plats. Det är ett jätteroligt jobb som jag faktiskt lämnade för några år sedan för att prova vingarna som avdelningschef. Men jag längtade tillbaka både till akuten och HMK. Ett toppenjobb om du frågar mig, fastslår Johan.

Kompetenta kollegor skapar god stämning

På avdelningen för Hematologi och palliativ vård på Sunderby sjukhus har de fokus på det kollegiala lärandet. De ser även vikten av att kunna skratta ihop även i jobbiga situationer, vilket skapar en fantastisk gemenskap där alla trivs.

– En av de saker jag uppskattar mest med att arbeta här är kombinationen av intressanta arbetsuppgifter och det fantastiska gäng av kollegor jag har. Vi samverkar också mycket med andra professioner, som kuratorer, sjukgymnaster och dietister, vilket ger oss möjlighet att ta ett helhetsgrepp över hela vårdsituationen för patienterna, förklarar Magdalena Wiberg, sjuksköterska på avdelningen.

i

På enheten för hematologisk och palliativ vård på Sunderby sjukhus arbetar 23 medarbetare, varav 12 sjuksköterskor. De har även utvecklingssjuksköterskor, koordinator samt erbjuder kliniskt basår.

www.norrbotten.se



De behandlar både patienter med hematologiska sjukdomar och de som behöver palliativ vård.

– Det ger ett brett spektrum av vård-situationer som vi ska hantera vilket gör att vårt arbete är otroligt varierande. Vi har god hjälp av mycket tekniska hjälpmedel och följer olika vårdssystem. Ingen dag är den andra lik vilket jag uppskattar mycket, och jag lär mig nya saker i princip varje dag, konstaterar Shahnaz Rasoul, sjuksköterska på avdelningen.

Stora möjligheter att påverka

Den goda kollegiala arbetskulturen bygger på ett lyhört ledarskap som gör att alla som jobbar på avdelningen känner att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation.

– Exempelvis har vi en reflektion i slutet på varje arbetsdag där vi tar upp vad som fungerat bra/mindre bra, och hur vi kan lära av det. Vi stämmer även av vid varje förmiddagsfika vem som kan behöva extra hjälp under dagen och var stöd finns. Allt det sammantaget skapar en



mycket trygg och familjär stämning mellan oss som jobbar här, som gör det kul att gå till jobbet varje dag, fortsätter hon.

Då det är specifika patientgrupper de har, som kräver specifika vårdinsatser, har man utvecklat en introduktionsprocess där en ny kollega sakta slussas in i arbetet, exempelvis får de gå bredvid mer erfarna under en period.

– Det skapar en stor trygghet hos den nya personalen som vågar ta för sig och utvecklas och det i sin tur, tillsammans med möjligheter till vidareutbildning, bidrar till att vi har en så kompetent personal och en så bra stämning på jobbet. Att vi dessutom har en fantastisk natur för en aktiv fritid skadar ju inte, avslutar Magdalena Wiberg med ett leende.

Två olika världar – på samma avdelning

Neurosjukvården på SU är högt avancerad vård – och ändå basal omvårdnad nära patient och anhöriga. Här lägger sjuksköterskorna sina egna scheman och har stort inflytande över jobbets organisering.

Nathalie Sakat och Pernilla Ståhl kom båda två direkt till neurosjukvården på Sahlgrenska universitetssjukhuset (SU) efter att ha läst till sjuksköterskor. Nathalie tog examen i Trollhättan 2009 och Pernilla i Karlstad 2011.

Nathalie närmade sig med ”skräckblandad förtjusning” och Pernilla tyckte först att det var ”lite läskigt med hjärnan”. Idag tyder inget på att de tänker lämna den här arbetsplatsen på länge.

Nathalie Sakat jobbar mestadels natt på avdelning 134 som har sex platser för patienter med ryggmärgsskador.

Två världar

– Jag trivs med att det är så omväxlande, både akutsjukvård och rehab. Två olika världar på samma avdelning, säger Nathalie.

Hon har funderat på att plugga till IVA-sköterska.



– Men jag stannar nog här. Nu jobbar jag på rotation, så två veckor av åtta är dagpass för att hålla uppe min kompetens och träffa det öriga teamet. Det är ju ett annat tempo på dagen, säger Nathalie Sakat.

Pernilla Ståhl arbetar på neurokirurgiska avdelningen 10–23, på alla stationer före och efter operation. Hon blev specialistsjuksköterska i kirurgi för att hon ville utvecklas men ändå stanna kvar inom neurosjukvården.

Nära patienten

– Det finns inget jobb som jag tycker

skulle vara mer roligt och spännande. Att läsa vidare till IVA, anestesi eller operation innebär att lämna det som jag tycker är roligast, att jobba nära patienten och med vakna patienter, säger Pernilla Ståhl.

– Jag tycker också om att vara med mycket i omvårdnaden, man får en bra klinisk blick. Vi lär ju känna våra patienter väldigt väl, i och med att de stannar så länge hos oss, uppemot ett halvår, säger Nathalie Sakat.

Här lägger sjuksköterskorna sina scheman själva och deltar i projekt och fokusgrupper för delaktighet och inflytande, till exempel hur arbetslagen ska

i

Neurosjukvården på Sahlgrenska universitetssjukhuset har i uppdrag att ge högspecialiserad vård, diagnosering och rehabilitering till patienter med sjukdomar och skador i hjärna, ryggmärg, nerver och muskler.

Uppdraget riktar sig till patienter inom Västra Götalandsregionen och Norra Halland samt till viss del inom riket. I Neurosjukvården ingår neurologi, neurokirurgi, klinisk neurofysiologi och rehabiliteringsmedicin.

www.sahlgrenska.se



organiseras och hur rutindokument ska utformas.

Här får man också studera vidare på betald arbetstid. Det finns en lång lista utbildningar som blir än längre hösten 2019:

– I höst startar den första specialistutbildningen i neurologi på GU i Göteborg. Det blir halvfart i två år och alla chefer är uppmuntrande till att vi sjuksköterskor inom neurologi läser den, berättar Nathalie Sakat.

Stor bredd på Beroendekliniken

”Vi räddar liv varje dag”

De kämpar mot människors beroende av alkohol och narkotika men också mot nätkasinon och datorspel. Verksamheten inom Beroendekliniken vid Sahlgrenska universitetssjukhuset (SU) i Göteborg är mycket bred och mångskiftande.

Här görs insatser mot akuta, livshotande tillstånd men här byggs också långsiktiga relationer, ibland till och med vänskap, med patienterna.

– Vi räddar liv varje dag, säger Simon Lindguss, enhetschef för substitutionsmottagningen på Östra sjukhuset, en av Beroendeklinikens 23 enheter.

Dödligheten inom narkomanvården är mycket hög i Sverige. Och Göteborg ligger sämre till än riksgenomsnittet.

– Men för dem som vi lyckas få in i behandling kan vi se att dödligheten normaliseras. Och oavsett om vi tycker att det går bra eller inte, får nästan alla en ökad livskvalitet bara de kommer in här, säger Simon Lindguss.

Livsviktiga möten

Hans sköterskekollega Malin Björkqvist har jobbat inom Beroendekliniken i åtta år, mest på akutavdelning, avdelning 367. Där möter hon ofta patienter i livsavgörande situationer.

– De brukar inte vara så tacksamma när de kommer in, många är tvångsvårdade. Men när de går hem finns ofta en tacksamhet, inte alltid uttalad, men man märker det på andra sätt, säger Malin Björkqvist.

Hon fastnade för bredden och mixen i beroendevården, både vad gäller människor och diagnoser:

– Våra patienter har ofta en samsjuklighet, man får möta alla sorters människor och alla sorters sjukdomar, det är väldigt spännande!

Att akutavdelning är en tuff arbetsmiljö ser hon som en utmaning.

Fart och spänning

– Jo, det är en fartfylld och spännande arbetsplats, det är aldrig sig likt. Ena veckan kan det vara mest alkoholister och vi jobbar med abstinensbehandling och att häva delirium, då är det oftast ganska lugnt.

– Nästa vecka kan det komma in många patienter med hypomani – och det blir som en helt annan avdelning! Så man vet aldrig vad man kommer att möta på jobbet. Det kanske låter



Malin Björkqvist, Simon Lindguss och Jakob Olsson på Beroendekliniken vid Sahlgrenska universitetssjukhuset.
Foto: Patrik Bergenstam

skrämmande för en del, men jag tycker att det är väldigt roligt och utmanande.

– Belöningen för mig är att man skapar jättefina relationer med patienterna. Många är återkommande och de blir ibland som gamla vänner, som man kan få goa kramar av, säger Malin Björkqvist.

Kollegan Jakob Olsson arbetade på akutavdelningen som hyrsköterska förra året.

Hela patienten

– Det var ett hårt tryck, alltid fullt, men på nått sätt fick vi ihop det. Och många patienter trivs med att vara där, de blir sedda och får någon att prata med. Och de samtalen kan vara minst lika viktiga som att häva akuta psykoser, säger han.

Utmaningen för en sjuksköterska i beroendevården ligger också i att kunna ta hand om hela patienten.

– De psykiatriska aspekterna är så klart viktiga, men det blir ofta somatiska konsekvenser när våra patienter inte

alltid sköter sin hälsa. En sjuksköterska har stor nytta av sina somatiska kunskaper, och omvårdnadsrollen är väldigt tydlig hos oss, säger Simon Lindguss.

– Plus de sociala delarna; man måste vara duktig på att samverka med kommuner och andra och förstå hur samhället fungerar för våra patienter.

Samverkar med kommunen

Malin Björkqvist instämmer:

– Samverkan är en stor del av våra jobb, till exempel att kommunicera med socialtjänsten och andra aktörer. Många av våra patienter är hemlösa och saknar socialt nätverk, så vi hjälper dem med mycket.

Jakob Olsson uppskattar också ”det fartfyllda” på akutavdelning, men även att jobba i team med kollegor och patienter på längre sikt:

– Många är så ensamma. Vi måste hjälpa dem med både det akuta och det långsiktiga, att knyta ihop och samarbeta med socialtjänst och boendestöd.



Beroendekliniken Sahlgrenska universitetssjukhuset (SU)

Beroendekliniken arbetar med utredning och behandling av personer med missbruk/beroende med eller utan samtidig psykiatrisk problematik.

Verksamhet Beroende ansvarar också för myndighetsutövning enligt lagen om psykiatrisk tvångsvård (LPT) för personer i Göteborg, Mölndal, Partille, Härryda och Öckerö. Primärvården ansvarar för insatser vid riskbruk samt behandling av missbruk utan psykiatrisk problematik. Övrig psykiatri har ansvar för psykiatriska patienter med mindre omfattande missbruk.

Heldygnsvården består av avdelning 306 som tar emot unga vuxna, avdelning 367 och avdelning 368.

Dessutom finns en dagavdelning 363 som arbetar med personcentrerad vård och erbjuder patienterna stöd i vardagen för att klara av en bestående alkohol- och drogfrihet.

Nordhemskliniken har både heldygnsvård och öppenvård för personer med missbruk/beroende av alkohol, läkemedel och droger men utan en psykiatrisk samsjuklighet.

Substitutionsmottagningarna och Substitution dagvård jobbar med substitutionsbehandling vid opioidberoende.

Kontaktperson:

Simon Lindguss

Tel: 0700-823 909

E-post: Simon.Lindguss@vgregion.se

www.sahlgrenska.se/omraden/omrade-2/beroende/



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN
SAHLGRENSKA UNIVERSITETSSJUKHUSET

Ny mottagning för spelberoende

Men framöver ska Jakob ta sig an beroenden som inte är typiska för samhällets mest utsatta. Han är nu anställd på den nya mottagningen för beroende av hasardspel och dataspel, som drar igång i vår.

– Vi har en forskare knuten till mottagningen, så det blir både behandling och forskning. Vi startar med behandling mot hasardspelsberoende och längre fram även skärmmhälsa och datorspelsberoende, berättar Jakob Olsson.

Mottagningen får ses som ett pionjärarbete.

– Det finns väldigt lite behandling mot beroende av hasardspel på nätet och på fysiska kasinon, även om man börjat i exempelvis Uppsala och Malmö, säger Jakob Olsson.

– Och när det gäller skärmmhälsa, framför allt datorspelsberoende, finns ingen behandling alls i Sverige, så där är vi först ut!

Patientnära samarbete på Hematologen

Arbetet vid hematologiska kliniken på universitetssjukhuset i Linköping präglas av nära, tvärprofessionella samarbeten, intensiva kunskapsutbyten och tämligen varierande arbetsuppgifter.

Sjuksköterskorna Rasmus Ledskog, Sandra Timelin och Carola Aberkane sökte sig alla direkt till hematologiska kliniken i Linköping efter sin sjuksköterskeexamen, och där har de valt att stanna kvar.

– Jag trivs med att få etablera nära kontakt med patienterna och att hjälpa dem att vara lugna och trygga i den här miljön. Sedan tycker jag att det är positivt med det täta samarbetet som finns med andra professioner, det skapar trygghet för mig. Det finns alltid någon att fråga och möjligheterna till utveckling och utbildning är många, konstaterar Sandra, som har arbetat på kliniken i tre år.

Lyhörd stämning

Här får hon medhåll av båda sina kollegor. Rasmus, som har arbetat på kliniken i två år, berättar att överläkarna sitter i angränsande korridor och att det



Sandra Timelin, Carola Aberkane och Rasmus Ledskog, sjuksköterskor på hematologiska kliniken i Linköping.
Foto: Lasse Hejdenberg

finns en öppen-dörr-policy. Dessutom har kliniken dietist, kurator, fysioterapeut och apotekare som alla har en viktig roll i teamet kring patienten.

– Vi är ett stort team som arbetar nära varandra, så vi utvecklas varje dag. Det återspeglas också i den lyhörda stämningen – förbättringsinitiativ på kliniken uppmuntras, och vill man driva igenom en relevant förändring får man bra stöd. Målet är naturligtvis att

öka patientsäkerheten och få en bättre daglig drift.

Kunskapsintensiv miljö

Linköpings hematologiska klinik är en av sex svenska kliniker som genomför stamcellstransplantationer, men trots den höga specialiseringen på kliniken är det dagliga arbetet väldigt varierat.

– Jag har arbetat här i 13 år och stöter fortfarande på nya situationer. Arbets-



Hematologiska kliniken på Universitetssjukhuset i Linköping behandlar och vårdar patienter med brist- och tumorsjukdomar inom det blodbildande systemet, såsom anemier, leukemi, lymfom och myelom. Ungefär 50% av klinikens verksamhet är den högspecialiserade vården kopplad till allogen och autolog stamcellstransplantation. Vår dagvårdsavdelning ligger i anslutning till kliniken och rotation mellan enheterna är målsättningen.

Tel: 010-103 30 06

E-post: annika.gunnarsson@regionostergotland.se

www.regionostergotland.se



uppgifterna under en dag varierar, allt från cytostatikainfusioner och transfusioner av olika blodprodukter till stamcellsåtergivning. I tillägg till de biverkningar behandlingarna ger, såsom infektionskänslighet och ibland sepsis, har patienterna även andra sjukdomar, så det gäller att hålla sig uppdaterad. Det är en kunskapsintensiv miljö, avslutar Carola.

Utvecklas och trivs på AVA i Växjö

På AVA i Växjö är ingen dag den andra lik. Här möter du alla typer av patienter och diagnoser och jobbar i ett tätt sammansvetsat team.

– Det är otroligt spännande, lärorikt och kul, oavsett om man har lång erfarenhet eller är helt ny sjuksköterska.

Det säger sjuksköterskorna Frida Almlöf och Linnéa Bergdahl, som båda arbetar på AVA på Växjö lasarett.



AVA på Växjö lasarett handlägger och vårdar patienter inom ett flertal olika kliniker. Avdelningen har 24 vårdplatser, varav fyra är observationsplatser för patienter med ett mer omfattande övervakningsbehov. Avdelningen erbjuder såväl nya som erfarna sjuksköterskor ett omväxlande och intressant arbete i starka team, och en stöttande och uppmuntrande miljö.

Avdelningschef: Ulrika von Sivers
E-post: ulrika.von-sivers@kronoberg.se
Tel: 0470-58 26 26
Mobil: 0767-20 76 37

www.regionkronoberg.se



Linnéa kom till AVA av en slump för tio år sedan, efter att tidigare ha arbetat på en annan avdelning som lades ner.

– Jag blev erbjuden att börja här och det är jag väldigt glad för eftersom jag annars antagligen inte hade sökt mig hit. Det har varit tio fantastiska år och jag kan inte tänka mig ett roligare och mer omväxlande arbete. Här får jag använda hela min kompetens och jag utvecklas fortfarande varje dag, säger hon.

Stimulerande och intressant

Frida, däremot, valde aktivt att söka sig till AVA direkt efter sin sjuksköterskeexamen. Hon hade praktiserat där under utbildningen och märkte snabbt att både jobbet och arbetsplatsen passade henne.

– Här tar vi emot patienter med vitt skilda diagnoser, från relativt lindriga åkommor till mycket allvarliga tillstånd. Det är enormt stimulerande och jobbet är oavbrutet intressant. För nya sjuksköterskor är det ett väldigt bra ställe att börja på, eftersom man får en så bred erfarenhet, menar Frida.



Linnéa Bergdahl, Frida Almlöf och Ulrika von Sivers på AVA på Växjö lasarett.
Foto: Martina Wärenfeldt

För den som vill ytterligare bredda sig och fördjupa sin kompetens finns en rad fortbildningar och möjligheter. Bland annat kan den som har tillräcklig kunskap och erfarenhet arbeta som observations-sjuksköterska, som Linnéa och Frida, och ansvara för svårt sjuka eller skadade patienter som kräver extra övervakning. Det finns också möjlighet att engagera sig i exempelvis handledning av nya sjuksköterskor eller studenter.

Fin stämning

AVA i Växjö har ett snabbt tempo, vilket både Linnéa och Frida trivs med. Vårdlängden är maximalt 36 timmar, även om den ibland kan bli längre på grund av platsbrist på mottagande av-

delningar. Trots det snabba patientflödet är det mestadels en positiv stress.

– Det går snabbt, men vi fastnar inte i långsiktig planering och administration, som ofta innebär en större och mer påfrestande stress. Här jobbar vi väldigt flexibelt och fokuserat och blir klara med våra patienter. Det ger stor tillfredsställelse, säger Linnéa.

Något som verkligen utmärker AVA i Växjö är det goda ledarskapet och den fina stämningen mellan medarbetarna, framhåller Linnéa och Frida. Det är prestigelöst och alla hjälper varandra.

– Det är ett väldigt öppet och välkommande klimat. Vi stöttar och uppskattar varandra och alla blir sedda. Det är lätt att trivas.

Patienten i fokus på Min Doktor Kliniken

Variation, positiva patientmöten och självständighet. Det är några av de saker som sjuksköterskor på Min Doktor Kliniken lyfter fram med att arbeta på drop-in-kliniken.

På Min Doktor Kliniken kan patienter få hjälp med viss sjukvård, hälsokontroller och vaccinationer av en sjuksköterska på plats och läkare på länk. Daniel Brenner är sjuksköterska och trivs verkligen med strukturen.

– Jag har alltid pratat om att jag vill arbeta på en sjuksköterskeledd mottagning, så samma sekund som jag såg jobbbannonsen bestämde jag mig för att söka. Att jobba på en sjuksköterskeledd mottagning innebär att vi alla förstår varandra, vi har samma perspektiv, vilket leder till ett friktionsfritt arbets-



Maria Adensjö, sjuksköterska och Olof Fredricson, ansvarig för Min Doktor Kliniken.
Foto: Gonzalo Irigoyen



Daniel Brenner, sjuksköterska på Min Doktor Kliniken.

sätt. Vi sätter alltid patienten först, säger han.

Kvalitet över kvantitet

Att patienten står i centrum märks. Utvärderingar visar att 9 av 10 patienter är mycket nöjda med den vård och det bemötande de får på klinikerna. Det sipprar i sin tur över på personalen.

– Under alla mina år i vården har jag aldrig fått så mycket positiv feedback som här. Det blir så mycket roligare att arbeta när man får positiv feedback, säger Maria Adensjö, sjuksköterska på Min Doktor Kliniken.

Daniel Brenner instämmer.

– På Min Doktor Kliniken är det kvalitet framför kvantitet. Det är så skönt att gå hem efter jobbet och känna att man både har erbjudit hög vårdkvalitet och att patienterna är nöjda.

Stor variation i arbetet

Som sjuksköterskorna på Min Doktor Kliniken arbetar du ofta på ett par olika kliniker. Det skapar variation i arbetet.

– På en del kliniker är det mycket vaccinationer, på andra ställen är det mer sjukvård. Ingen dag är den andra lik. Patienter kan komma in för att de behöver resevaccin, eller för att de har halsfluss. Ibland räcker det att vi ger råd

om egenvård, och ibland kontakter vi våra läkare, säger Maria Adensjö.

Kontinuerlig kompetensutveckling

Både Daniel och Maria lyfter fram att de under större delen av sina arbetsdagar arbetar kliniskt med patienter. Bredden i kompetenser och erfarenheter bland deras kollegor, men också de varierande arbetsuppgifterna, bidrar till ett ständigt lärande.

– Din kompetens lyfts verkligen, men också dina kunskapshål som du får vara med och fylla. Vi har en ledning som är mån om att vi kompetensutvecklas, det gör att både jag och mitt arbete utvecklas hela tiden, säger Daniel Brenner.

Många möjligheter på Min Doktor Kliniken

Sedan november 2018 äger Min Doktor "Minutkliniken" som under våren byter namn till Min Doktor Kliniken. De kommande åren ska de öppna 10-15 nya kliniker varje år, och de har ett stort behov av att rekrytera erfarna sjuksköterskor.

Idag finns åtta Min Doktor-kliniker i anslutning till Apotek Hjärtat i Stockholm och Göteborg. Min Doktor Kliniken planerar att öppna mellan 10 och 15 nya kliniker årligen.

– Först ut är Botkyrka, Barkarby, Kungälv och Enköping i vår, och sedan Umeå, Malmö, Västerås, Helsingborg, Södertälje och Linköping

i höst. Vår ambition är att nå ut till fler orter över hela landet, säger Olof Fredricson, ansvarig för Min Doktor Kliniken.

Bidra till framtidens vård

Genom att integrera klinikernas fysiska verksamhet med Min Doktors digitala verksamhet kommer de att

bredda sitt erbjudande. Patienter ska sömlöst kunna få hjälp både på nätet och på klinikerna. För dig som vill vara med och förändra primärvården finns det många möjligheter.

– Vi ser mycket potential de kommande åren som vi vill utveckla tillsammans med våra medarbetare, säger Olof Fredricson.



Min Doktor Kliniken

Min Doktor är Sveriges första digitala vårdgivare. Min Doktor Kliniken är våra drop-in-kliniker där patienter får hjälp med viss sjukvård, hälsokontroller och vaccinationer. Nu planeras för en snabb expansion av nya kliniker över hela landet.

Vill du jobba på en spännande arbetsplats, med nöjda patienter och härliga kollegor? Och dessutom vara med och ta klivet in i framtidens digitala vård. Välkommen på vår resa!

karriar.mindoktor.se



Min Doktor

Ögonsjukvården – en mångfacetterad specialisering

Ögonsjukvården är ett mycket komplext och mångfacetterat område, med en mängd spännande specialiseringsriktningar inom såväl slutenvård och öppenvård som kirurgi. Det är ett självständigt arbete med stora utvecklingsmöjligheter.

Ögonkliniken Linköping har närapå 100 anställda, men trots det präglas kliniken av en varm stämning och po-

sitiva attityder. Här hjälps alla åt och det borgar för en flexibel arbetsplats med högt i tak, där patienten finns i centrum.

– Jag har arbetat här i många år, först som ögonsjuksköterska och från slutet av 1990-talet, som ortoptist och kliniken har alltid varit en oerhört flexibel arbetsgivare vad gäller allt från att vabba till att variera arbetstid och planera semestrar. Det finns också en genomgående strävan efter att utvecklas och förbättras, så man känner sig hela tiden motiverad att pusha framåt, säger Anna Wiborn, som idag arbetar både som ögonsjuksköterska och ortoptist och även är verksamhetsutvecklare och patientsäkerhetssamordnare.

Självständigt och utvecklande

Ögonsjuksköterskan Eva Josefsson fördelar sin tid mellan bland annat glaukommottagningen, jourverksamheten, diabetesmottagningen och remissbedömningar.

– Det är väldigt roligt att göra sina egna bedömningar och styra sitt arbete själv.



Eva Josefsson, Anna Wiborn, Almir Imsirovic och Funny Ramadhan trivs bra på Ögonkliniken Linköping.

Foto: Lasse Hejdenberg

Det är både självständigt och utvecklande, och väl förankrat i den forskning som bedrivs här på universitetssjukhuset. Kliniken har alltid varit väldigt uppmuntrande till fortbildning, så har man intresset är det bara positivt att fördjupa sig och växa, berättar Eva.

Kan ägna tid åt varje patient

Kollegan och allmänsjuksköterskan Funny Ramadhan kom direkt till ögonvården efter sin examen för två år sedan. Hon trivs med den enormt lärorika och omväxlande miljön och uppskattar

möjligheten att ägna ordentligt med tid åt varje patient.

– Vi har inga långliggare, så man möter hela tiden nya utmaningar och kan lägga den tid som behövs på varje patient. Det finns ett stort engagemang bland både sjuksköterskor och chefer, så vill man vara med och påverka arbetet eller driva verksamhetsutveckling finns alla möjligheter. Överlag sker det mycket positivt just nu, så de som är sugna på att arbeta med en ögonvård i världsklass är välkomna till oss, avslutar Funny.



Ögonkliniken i region Östergötland har verksamhet på universitetssjukhuset i Linköping, Vrinnevisjukhuset i Norrköping och på lasarettet i Motala. Kliniken ger länssjukvård till invånarna i Östergötlands län, och högspecialiserad vård till patienter från Jönköpings, Kalmar och Östergötlands län. I stort sett alla typer av ögonsjukdomar diagnostiseras och behandlas vid kliniken. Kliniken bedriver såväl öppenvård som slutenvård och består av mottagningar, operationsavdelningar, vårdavdelning samt syncentral. Klinikens uppdrag innefattar sjukvård, undervisning och forskning.

www.regionostergotland.se



Frihet, flexibilitet och personlig service på Prime Care

Vill du själv kunna bestämma över var och när du ska arbeta, men ändå inte ge avkall på trygghet och gemenskap? Välkommen som resurssjuksköterska på Prime Care, som erbjuder spännande uppdrag över hela landet.

Prime Care grundades för nästan 20 år sedan och är ett av Sveriges snabbast växande bemanningsföretag. Företaget har avtal med kommuner, regioner och privata vårdgivare i hela landet, från Arvidsjaur i norr till Ystad i söder. Här

kan du som är sjuksköterska arbeta på dina egna villkor, som anställd eller genom eget företag och med stor frihet och flexibilitet.

– Här har jag en frihet som är omöjlig att få på en fast anställning. Samtidigt är det väldigt proffsigt, på Prime Care anstränger man sig verkligen för att gå mina önskemål till mötes och hitta lösningar som passar just mig. Kontakten med konsultchefen är avgörande när man jobbar inom bemanning och den fungerar perfekt här, med personlig service och lyhördhet, säger Julie Benedicte Lindewall, som har lång erfarenhet av att arbeta i bemanningsbranschen sedan hon tog sin sjuksköterskeexamen för tio år sedan.

Stor variation

Hon får medhåll av kollegan Katarina Persson, som blev färdig sjuksköterska 1986. Katarina arbetade under många år som distriktssköterska, men vid millennieskiftet kände hon att hon ville ha ett friare arbetsliv och prövade på att arbeta som konsultsjuksköterska. Sedan fyra år tillbaka arbetar hon för Prime Care.



Katarina Persson och Julie Benedicte Lindewall trivs hos Prime Care.

Foto: Thomas Henrikson

– Jag värdesätter verkligen friheten att kunna råda över mig själv och styra min tid. Hos Prime Care kan jag ta kortare eller längre uppdrag och jobba på olika orter i landet. Det är också kul och intressant att kunna arbeta inom helt skilda verksamheter, man utvecklar sin kompetens som sjuksköterska och breddar sitt perspektiv. Om man är lösningsfokuserad och tycker om omväxling så passar man här på Prime, säger hon.

Trygghet i fokus

Prime Care erbjuder inte bara frihet och flexibilitet. Företaget arrangerar utbildningar, föreläsningar och en mängd sociala aktiviteter, så att resurssjuksköterskorna har möjlighet att utvecklas professionellt, träffas och bygga nät-

verk. Och, inte minst, så har Prime Care bra löner, som kan utbetalas veckovis om man så vill, kollektivavtal, försäkringar och tjänstepension. Det är ordning och reda och konsulternas trygghet är central, berättar Julie och Katarina.

– Det är lätt att glömma hur viktiga sådana saker är, men den sortens trygghet betyder enormt mycket när man är konsult. Därför är det skönt att veta att allt alltid går rätt till på Prime Care.

Kom på informationsmöte!

Du är välkommen att träffa oss på informationsmöte varje torsdag kl. 15.00. Vi går igenom företagets koncept, håller kortare intervjuer och vi ser gärna att du har med dig ditt cv.

Vi finns på Arenavägen 47, 13 trappor, T-bana Globen.



Skräddarsydda tjänster i Trelleborg

På Lasarettet Trelleborg utgår man från de sökande sjuksköterskornas individuella önskemål och behov och skräddarsyr tjänster för att bli så attraktiva och utvecklande som möjligt.

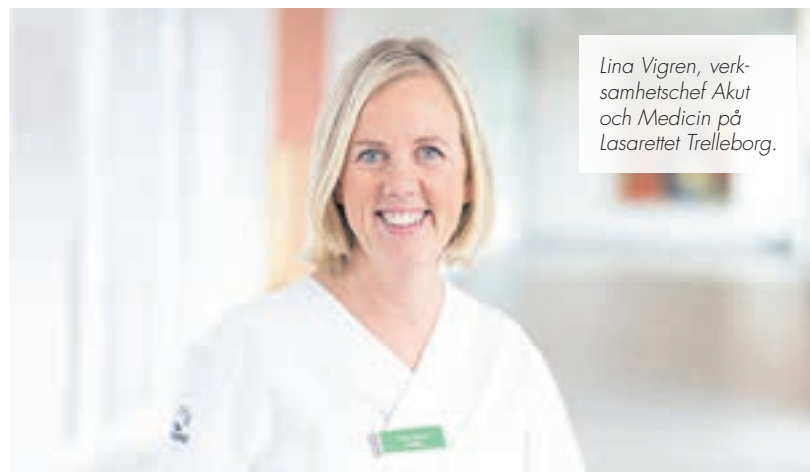
Lasarettet Trelleborg är ett personligt och modernt sjukhus allra längst i söder i Sverige. Sjukhuset inrymmer en bred medicinsk verksamhet inom bland annat internmedicin, kardiologi, endokrinologi, endoskopi, lungmedicin, reumatologi, gastroenterologi och neurologi.

– Liksom i övriga Sverige har vi haft utmaningar med sjuksköterskerekryteringen och därför har vi tagit ett helt nytt grepp, säger Lina Vigren, verksamhetschef Akut och Medicin.

Stora valmöjligheter

De sökande till sjukhusets tjänster finner sig ofta i helt olika skeden i livet och har därmed också olika krav och önskemål. För att tillgodose dessa har lasarettet etablerat fem olika nya tjänster för sjuksköterskor.

– Introduktionstjänsterna erbjuder unga, nya medarbetare möjligheten att prova en sammanhållande placering på två olika enheter, med bibehållen anställ-



Lina Vigren, verksamhetschef Akut och Medicin på Lasarettet Trelleborg.

ningstrygghet, innan de bestämmer sig. Kombinationstjänsterna erbjuder antingen delat administrativt och kliniskt uppdrag, vilket möjliggör fördjupning inom exempelvis verksamhetsutveckling i kombination med arbete på en vårdavdelning. Ett annat alternativ är att kombinera mottagningsuppdrag och arbete på vårdavdelningen, för att få en helhet och kunna följa hela patientens vårdförlopp. Detta ger också patienterna en större trygghet.

Det personliga sjukhuset

På stroke- och neurologiavdelningen sker i vår en specialsatsning, med nya

individuellt utformade traineetjänster, där sjuksköterskorna kan djup-satsa inom området med fortbildning på 20 procent av sin arbetstid. Samtidigt startas ett lokalt resursteam för medicinavdelningarna där medarbetarna har växlande placering och för sin flexibilitet har de då en högre ersättning.

– Detta passar den erfarna sjuksköterskan som trivs med omväxling. Sist men inte minst satsar vi på Framtidens vårdavdelning, en dagvårdsenhet där vi testar nya vårdformer och innovationer för den som gillar framtidskoncept och



Vill du veta mer om Lasarettet Trelleborgs introduktionstjänster, kombinationstjänster, traineetjänster på strokeenheten med 20% utbildningskvot, resursteamet, mobilt vårdteam, Framtidens vårdavdelning eller bara höra vad vi kan erbjuda dig som sjuksköterska är du så välkommen att kontakta oss!

Verksamhetschef Lina Vigren

Tel: 0704-05 62 83

E-post: lina.u.vigren@skane.se

Enhetschef Ann-Sofie Lindgren

Tel: 072-599 70 10

E-post: ann-sofie.xx.lindgren@skane.se

Enhetschef Eva Jönsson

Tel: 072-599 70 11

E-post: eva.o.jonsson@skane.se



teknik. Till enheten är också ett mobilt vårdteam knutet där du som sjuksköterska gör hembesök tillsammans med läkare. Kort sagt finns det mycket att uppleva och lära sig på det personliga sjukhuset i Trelleborg. Nöjda och stimulerade medarbetare tenderar också att stanna, avslutar Lina.

Pink Pad – säkrare för både vårdpersonal och patient

Med målet att öka patientsäkerhet i vården och att underlätta för vårdpersonalen tillhandahåller Operations Instrument AB produkten "Pink Pad", en antiglidmadrass för Trendelenburgposition, som förhindrar att patienten glider och förebygger både tryck- och nervskador.

Efter att Pink Pad lanserades i Sverige 2014 har den kommit att bli ett självklart inslag i många operationssalar landet över. Ursprungligen utformades antiglidmadrassen för operationer där patienten behöver ligga i Trendelenburgläge, för att förhindra att patienten glider. På köpet fick man en tryckavlastande funktion, och idag finns det en Pink Pad för många typer av operationer, exempelvis Pink Heart och Pink Extended.

– Indikationerna för operation kan variera väldigt mycket och ingreppen

kan bli långa. Redan vid operationer på fyra timmar är risken för trycksår tredubblad och upp till 66 procent av alla som opereras får tryckskador. Detta råder Pink Pad-produkterna bot på – den är anpassad för operationsbordet och helt utformad efter önskemål från vårdpersonal, säger My Martinelle vid Operations Instrument.

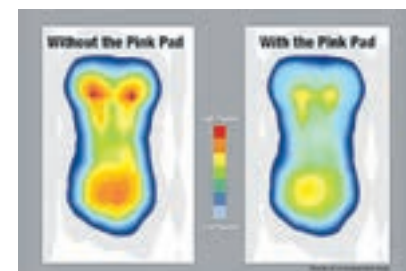
Kostnads- och tidseffektiv

Idag används fem stycken Pink Pad per arbetstimme i Sverige. Madrassen, som är gjord av specialtillverkat polyetenskum, är anpassad för Trendelenburglägen men har fått en större användning tack vare den tryckavlastande funktionen – sköra patienter, exempelvis äldre, patienter som behandlas med kortison, de med högt BMI eller dålig cirkulation. Det är en enormt kostnadseffektiv produkt som ständigt vidareutvecklas för att möta de olika behov som finns. My betonar att det verkligen är positivt att så mycket fokus inom vården läggs på säkerhet och positionering, men säger också att det alltid går att bli bättre.



My Martinelle, Operations Instrument.

– Redan idag sparar Pink Pad enormt mycket tid, är väldigt enkel att använda och hjälper patienterna att bibehålla värmen, och nu står vi i begrepp att lansera Pink Hip, för artroskopiska höftledsoperationer. Det är en spännande utveckling och verkligen roligt att få vara en del i att öka patientsäkerheten, säger My.



Pink Pad förebygger både tryck- och nervskador.



Operations Instrument AB startades 1996 och har sedan starten arbetat i nära samarbete med svensk sjukvård. Företagets affärsidé är att tillgodose kundens behov av ny teknik och att vara spridare av nya innovationer till svensk sjukvård. Operations Instrument arbetar aktivt med att utveckla och förbättra produkter och lösningar i samarbete med producenterna, baserat på vårdens behov.

Operations Instrument

Tel: 08-544 811 90

E-post: opi@opi.se

www.opi.se



Perfekt för extremlägen

"Pink Pad är väldigt bra för att undvika risken för nerv- och tryckskador, särskilt då patienten ligger i extrema positioneringar. Det är en bra produkt ur patientsynpunkt eftersom inget extra stöd behövs för att de inte ska glida och personalen är nöjda med Pink Pad såväl inom anestesigruppen och operationsgruppen."

Ulrika Wendel, specialistsjuksköterska inom operation, narkos och IVA

Avancerade specialist-sjuksköterskor fyller glapp

– Avancerade specialistsjuksköterskor fyller glappen mellan olika kompetenser samtidigt som tjänsten är en utmärkt karriärväg för sjuksköterskor som vill utvecklas inom det kliniska arbetet, säger Ewa Öhrling, resurschef Kirurgiska kliniken, Universitetssjukhuset i Linköping.

I höst startar en masterutbildning för avancerade specialistsjuksköterskor inom kirurgisk vård vid Linköpings universitet. Utbildningen är ett samarbete med kirurgkliniken vid Linköpings universitetssjukhus och vänder sig till specialistsjuksköterskor i kirurgisk vård som vill ta nästa steg i sin yrkesutveckling. Karolina Härle, som sedan 2014 arbetar som avancerad specialistsjuksköterska på kliniken, var med i en pilotgrupp specialistsjuksköterskor från Sydöstra regionen som delvis utbildats utomlands. Den stora skillnaden mot tidigare är att hon i kraft av sin masterutbildning har fått en bredare utbildning i medicin. Något som fört med sig ett utökat ansvar, att hon gör egna bedömningar, beslutar om åtgärder och utvärderar samt har fått en delegering på att ordinera vissa läkemedel och skriver in och ut patienter självständigt.

– Jag har alltid varit intresserad av att utvecklas och läste tidigt till specialistsjuksköterska. Det förde med sig att jag fick mycket vårdutvecklingsansvar men upptäckte med åren att det är i kliniken jag vill vara. Det är enormt stimulerande att ha fått möjlighet att gå vidare och utvecklas på detta sätt.

Många fördelar

Bredare kompetens och mer ansvar innebär även högre lön. Inom Region Östergötland får alla sjuksköterskor som specialistutbildar sig 4 000 kr extra, att läsa till avancerad specialistsjuk-



Ewa Öhrling, resurschef och Karolina Härle, avancerad specialistsjuksköterska på kirurgiska kliniken vid Linköpings universitetssjukhus.

Foto: Lasse Hejdenberg

sköterska ger ytterligare 4 000 kronor i lönekuvertet. De personliga fördelarna är många men även patienterna och verksamheten i stort har stor nytta av de nya tjänsterna.

– Utgångspunkten för dessa tjänster är att täcka glappet mellan olika kompetenser. Enligt patientlagen är vi skyldiga att informera patienter och anhöriga samt involvera dem i vård och behandling. Då krävs att det finns någon närvarande på avdelningen som kan informera, uppdatera och se till att vårdplaner hålls. Tidigare kunde det gå många timmar på en avdelning innan det fanns kompetens på plats som kunde fatta beslut och skriva ut patienter. Det glappet fyller de avancerade speci-

alistsjuksköterskorna vilket innebär att vårdprocessen kan gå framåt, fastslår Ewa.

De avancerade specialistsjuksköterskorna fyller glapp även när det gäller handledning av alla kategorier medarbetare: sjuksköterskor, undersköterskor yngre läkare och studenter.

– De är alltid närvarande och finns till hands när det dyker upp frågor. För ett par år sedan fick Karolina och hennes kollega Marie ta emot utmärkelsen ”Årets bästa handledare” av AT-läkarna, berättar Ewa.

I startgroparna

En som står i startgroparna för att söka till utbildningen är Farzana Ibrahim, specialistsjuksköterska inom kirurgisk vård.

– Jag blev klar med min grundutbildning 2014 och började på kirurgen i Linköping ett par månader senare. Under de gångna åren har jag upptäckt tjusningen med kirurgi och formligen älskar det. För mig är kirurgisk vård alltid något nytt, det finns så många diagnoser och det är aldrig en patient som är den andra lik.

Det stora intresset fick henne att vidareutbilda sig till specialistsjuksköterska och nu tar hon sikte på nästa steg.

– Jag hade redan innan tänkt att fördjupa mig genom att doktorera, men när detta kom kändes det helt rätt. Jag ska söka till utbildningen och hoppas komma in till hösten. Nu ser jag verkligen fram emot att läsa vidare och ta in all ny kunskap i syfte att kunna vara ett stöd för mina kollegor och ta hand om patienterna ännu bättre.



Farzana Ibrahim, specialistsjuksköterska inom kirurgisk vård.

Kirurgiska kliniken på Universitetssjukhuset i Linköping har ett nära samarbete med Linköpings universitet med ambition att vara ett kirurgiskt kunskapscentrum i Sydöstra sjukvårdsregionen. Kliniken är regionklinik för Sydöstra sjukvårdsregionen som utgörs av Region Östergötland, Region Jönköpings län och Region Kalmar län.

Region Östergötland
581 91 Linköping
Tel: 010-103 00 00
www.regionostergotland.se



Lyhörd stämning hos Falck

Hos Falck ambulans är miljön lyhörd och hjälpsam, och sammanhållningen mellan kollegorna är god. Det är ett fritt och omväxlande arbete där varje dag bjuder på nya och oväntade utmaningar.

Som ambulanspersonal hos Falck ambulans har man ett fritt och omväxlande jobb där man gör stor skillnad för människor i alla olika skeden av livet och alla tänkbara olika tillstånd och skador. Medarbetarna sätter en stolthet i sitt arbete, vilket märks tydligt på den stora arbetslust och den öppenhet som präglar arbetsmiljön.

– Jag har nog aldrig varit på en arbetsplats där det varit så bra sammanhållning som här. Det finns en utvecklande teamkänsla och en rak kommunikation hos Falck, som skiljer sig helt från mina tidigare arbetsplatser. Jag har själv arbetat på akutmottagningar, men tycker att jobbet här på Falck är mer stimulerande, betonar ambulanssjuksköterskan Robert Svernsjö.

Balans mellan arbete och privatliv
Robert har arbetat för Falck ambulans i dryga tio månader och känner fortfa-



Robert Svernsjö, ambulanssjuksköterska och Lena Björn, ambulanssjukvårdare hos Falck.
Foto: Gonzalo Irigoyen

rande samma arbetsglädje varje gång han går till jobbet. Det är ett engagemang han upplever speglas i hans kollegor, inte minst i Lena Björn, som har arbetat som ambulanssjukvårdare i tio år och kom över till Falck i början av februari.

– Det är verkligen kul att gå till jobbet och det är skönt att ha ett så starkt stöd från både ledning och kollegor. Det är lätt att få kontakt med cheferna och inga problem att balansera privatliv och arbete – schemat läggs med stor hänsyn till personalens önskemål och alla med-

arbetare är flexibla och tillmötesgående, säger Lena.

En patient åt gången

Robert och Lena är överens om att jobbet som ambulanspersonal är ett kreativt och roligt sådant, som kräver att man vågar tänka utanför ramarna och att man trivs med att vara en problemlösare.

– Eftersom jobbet är prehospitalt och utförs med ganska begränsade resurser finns det större krav på oss att lösa de uppkomna situationerna, men det är



Falck finns i 31 länder, på sex kontinenter. Under mer än 100 år har uppdraget för Falck varit att förebygga olyckor, sjukdom och nödsituationer, att ge snabb professionell hjälp åt dem som råkat illa ut samt rehabilitera sjuka och skadade. Vi är människor som hjälper människor, det viktigaste man kan ägna sig åt.

Vill du bli en av oss?

Kontakta HR-koordinator:

Sofia Stridh

Tel: 073-213 07 85

E-post: sofia.stridh@se.falck.com

Eller sök via: www.falcksverige.se



Falck

verkligen det som är charmen. Dessutom är det väldigt positivt att ha möjligheten att helt ägna sig åt en patient åt gången, istället för att ständigt försöka släcka bränder på överbelastade akutmottagningar – det gör att man utmanas och utvecklas i sin yrkesroll, avslutar de.

Hedera har sjuksköterskan i fokus

I Hedera group ingår ett antal bemannings-/rekryteringsföretag som är specialiserade på olika tjänster. På så vis kan de erbjuda både bredd och specialistkunskap. Ledorden är kompetens, engagemang, duktiga konsulter och bra kundval.

Tillsammans har Hedera Group många år av erfarenhet inom bemanning och rekrytering i hela Sverige. Genom samverkan kan man erbjuda det stora företags bredd och stabilitet. Samtidigt drar sjuksköterskorna nytta av det lilla företags personlighet och expertkunskap.

Stort men personligt företag

– Även om vi är stora upplevs vi samtidigt som små av våra sjuksköterskor, eftersom vi har en personlig kontakt med var och en, förklarar Petra Granlund, opera-

tiv chef på AddUs Care som jobbat med sjuksköterskebemanning sedan 2016.

Målsättningen är inte bara att förmedla inkommande uppdrag utan även att proaktivt söka de uppdrag som sjuksköterskorna önskar.

– På så vis får vi konsulter som trivs vilket skapar kontinuitet. Våra sjuksköterskor känner sig hemma på sina arbetsplatser och blir ofta en i gänget.

Friheten att själva bestämma över sin tid, var man vill jobba samt variationen mellan olika uppdrag, är det som



Foto: Den Pettersson

gör att sjuksköterskorna väljer Hedera Group.

– Alla är unika och det är det som är charmen. Vissa jobbar intensivt under en period för att sedan vara lediga en tid, andra vill arbeta löpande, och någon annan kanske drömmer om ett par månader på västkusten, berättar Petra Granlund.

Uppdrag inför sommaren 2019

Redan nu har uppdragen inför sommaren 2019 börjat komma in.

– Vi vill jobba med kompetenta och engagerade sjuksköterskor. Vi har en tät kontakt och återkoppling när de är ute på uppdrag, säger Petra Granlund.

På grund av de nya momsregler som träder i kraft den 1 juli har man startat Hedera Konsultförmedling. Enligt det nya uppläget blir sjuksköterskan förmedlad av Hedera men anställd i perioder av privata vårdgivare. Precis som tidigare är det sjuksköterskan själv som avgör var och hur länge, hon eller han vill jobba hos en viss arbetsgivare.



Hedera Group skall erbjuda bemanning, kompetensförsörjning och rekrytering inom nischade områden.

Visionen är att vara den ledande aktören inom personalförsörjning inom vården.

www.hederagroup.se

Svensk Läkartjänst Lil AB
Bemanning av läkare inom Barn, Anestesi, Kardiologi samt Allmänspecialister. Sjuksköterskebemanning.
carolina@lilab.se
046-70 91 80



Hedera Helse
Bemanning av läkare och sjuksköterskor till företagshälsovård, primärvård och kommuner.
linda.udden@hederagroup.se
070-028 19 39



AddUs Care
Bemannar sjuksköterskor till primärvård, kommun och sjukhus. Erbjuder Elevhälsa till grundskolor och gymnasium.
petra.granlund@addus.se
0705-69 89 28



Hedera Group Konsultförmedling
Förmedlar sjuksköterskor och läkare till privata vårdgivare.
cathrine.lyrbring@hederagroup.se
0702-32 69 33



Mölndal får ny medicinavdelning med nya arbetssätt

Medicin- och akutsjukvård på ett "litet storsjukhus" – det är bästa miljön för att lära och utvecklas i jobbet. Mölndals sjukhus startar i år en ny medicinavdelning där sjuksköterskor får vara med och bygga upp verksamheten från grunden.

– Den nya avdelningen ska heta 237 och får 24 vårdplatser, men än så länge är inriktningen inte helt bestämd, säger Nada Omeirat, vårdenhetschef för avdelning 239 och medlem i en arbetsgrupp för nya arbetssätt på avdelning 237.

– På min avdelning arbetar vi med personcentrerad vård och det ska man göra på 237 också. Kanske även med omvärldsbevakning, alltså lärande genom egna studier eller besök på andra avdelningar, sjukhus eller i andra länder.

– Och de som söker sig hit får vara med och starta upp och komma med egna idéer, säger Nada Omeirat.

Hennes avdelning 239 blev utnämnd till Årets arbetsplats på Sahlgrenska Universitetssjukhusets (SU) område 3 under 2018, för ett "hälsoår" med bland annat gympa på jobbet och smoothies i stället för kakor.

Snabb karriär

Nada Omeirat är ett levande bevis för att det finns goda karriärmöjligheter på Mölndals sjukhus. Hon började jobba på medicin i Mölndal 2010 som undersköterska, samtidigt som hon läste till sjuksköterska. Efter examen 2013 började hon på avdelning 239, blev sektionsledare 2016 och i början av 2019 utnämndes hon till chef för avdelningen. En snabb karriär!

– Jag älskar min avdelning, det är världens bästa! Och jag trivs så bra på Mölndal, ett ganska litet sjukhus jämfört med Östra och Sahlgrenska, så det är väldigt familjärt här.

Nada har märkt att chefsjobbet kan vara tufft, men också mycket roligt.

– Jag har ju själv stått i både undersköterskans och sjuksköterskans skor, jag vet vad de går igenom och vad jag som chef behöver stötta dem i och förbättra.

Skiftar arbetsuppgifter

Nada konstaterar att medicinsjukvård är bästa startpunkten för nya sjuksköterskor.

– Inom medicin stöter man på nästan alla sjukdomar. Man lär sig otroligt mycket, på min avdelning har vi både stroke och medicinsjukvård, vilket är unikt.

Hennes avdelning har också jobbat med workshifting, till exempel har sjuksköterskorna släppt en del dokumentationsarbete till undersköterskorna och avdelningens samordnare är numera en undersköterska.

– Alla professioner ska jobba på spetsen av sin kompetens, säger Nada Omeirat.

Hennes kollega Dragana Loncar började också som undersköterska på avdelning 239. Det var för sex år sedan. Efter sjuksköterskeexamen och jobb på flera ställen inom SU, bland annat psykiatri, är hon idag sjuksköterska på 238, en medicin- och hjärtavdelning.

Studerar själv

– Vi har två platser med förhöjda vårdnivåer, för patienter som behöver andningsassistans och extra övervakning men inte är tillräckligt sjuka för IVA. Vi är enda avdelningen på Mölndal som



Nada Omeirat, vårdenhetschef för avd. 239 och Dragana Loncar, sjuksköterska på avd. 238 på Mölndals sjukhus.

Foto: Patrik Bergenslav

har sådana platser, vilket gör att vi möter många olika sorters patienter som andra avdelningar inte klarar, utan skickar till oss, berättar Dragana Loncar.

– Vi har även blodgasapparater som sjuksköterskorna har hand om. Det är en arbetsplats där man utvecklas som sköterska och det är väldigt roligt.

Dragana studerar via jobbet, men också på egen hand, för att höja sin kompetens. Två kurser har hon läst på betald arbetstid: en översiktskurs om hjärta och lungor och en om akutsjukvård. Hon uppskattar att vidareutbildning är högt prioriterat och att stämningen är familjär och tillåtande.

– Mölndals sjukhus som helhet är en fantastisk arbetsplats. Här finns ett tätt samarbete mellan avdelningarna men också ett fantastiskt samarbete mellan alla professioner. Det är lätt att be vem som helst om hjälp, en väldigt tillåtande miljö!

Högt i tak

– Speciellt när jag var ny var det fantastiskt att komma till en arbetsplats där man inte känner sig i vägen, utan välkommen. Alla frågor är välkomna, alla vill lära ut och hjälpa dig, säger Dragana Loncar.

Hon får medhåll av sjuksköterskan Olof Robertsson, som lockades till Mölndals akutmottagning av en studiekompis 2016.

– Min erfarenhet är att alla nya är väldigt nöjda och känner sig väl mottagna. Så kände jag också; här är högt i tak, ingen blir dumförklarad och alla hjälper till för att lära upp de nya.

Olof jobbar på alla positioner på akuten, ibland som ledningssköterska, ofta i triagen. Och han uppskattar tempoväxlingarna mellan "full gas" och perioder då det är lite lugnare.

– Det är hela tiden en rulljäng. Man stagnerar inte, utan det är nåt nytt hela tiden – det tycker jag är väldigt roligt!



Medicin och akutsjukvård på Mölndals sjukhus, en del av Sahlgrenska Universitetssjukhuset (SU).

Inom VO Medicin och akutsjukvård bedrivs såväl akut som planerad öppen- och slutenvård inom det internmedicinska fältet. Vi har ett dygnet runt-öppet akutintag, där vi förutom medicinska åkommor även hanterar all ortopedisk akutsjukvård i Göteborg.

Vårdavdelningarna har inriktning mot akut allmän internmedicin med specialisering inom kardiologi, gastroenterologi och stroke. På medicinmottagningen bedrivs team-specialiserad öppenvård och endoskopier. Kardiologiska utredningar görs på hjärtlab.

Enheter:

Akutmottagning Mölndal
Allmänteam
Avd. 236
Avd. 238
Avd. 239
Diabetsteam
Dietistteam
Endoskopienheten Mölndal
Forskningsenheten
Hjärtlaboratorium
Hjärtmottagning Mölndal
Mag- och tarmmottagning Mölndal
Medicinmottagning Mölndal
Medicinsk administration
Specialistläkarsektionen
Underläkarsektionen

Antal anställda totalt: Drygt 300

Antal sjuksköterskor: Cirka 125

Kontaktperson:

Jerker Persson, verksamhetschef
Tel: 031-343 08 90
E-post: jerker.persson@vgregion.se
www.sahlgrenska.se



Olof Robertsson, sjuksköterska på akutmottagning Mölndals sjukhus.

Foto: Patrik Bergenslav

På Ofelia Vård är dina behov viktiga

Vill du själv kunna välja när och var du jobbar men ändå ha tryggheten som en stor och väletablerad arbetsgivare ger? På Ofelia finns spännande uppdrag över hela landet och här är goda villkor för konsulterna en självklarhet.

Ofelia är ett av Sveriges ledande bemanningsföretag inom vårdsektorn och i kraft av sin storlek kan Ofelia erbjuda sina konsultsjuksköterskor en trygghet och kontinuitet som många andra bemanningsföretag saknar. Alla konsultchefer på Ofelia är själva sjuksköterskor och har därmed en djup insikt

i konsulternas vardag. Varje uppdrag skräddarsys för att passa den enskilda konsultsjuksköterskan och ibland kan konsultchefen utmana konsulten att testa nya områden.

– Det var ett av de viktigaste skälen till att jag valde att arbeta för Ofelia. Här vet jag att det alltid finns roliga och intressanta uppdrag och att jag kan få lösningar som passar just mig. Ofelia har verkligen lyssnat på mina önskemål, säger sjuksköterskan Maja Eklund.

Lösa livspusslet

Maja blev färdig sjuksköterska 2013 och jobbade först som anställd inom den offentliga vården. För cirka ett år

sedan bytte hon till Ofelia. En stark drivkraft var att hon ville ha frihet att kunna välja arbetstid för att få ihop livspusslet bättre. Hon har delad vårdnad om sin lille son och han bor med Maja halva tiden. Nu pendlar hon varannan vecka från hemmet i Gävle till Linköping där hon jobbar på en vårdavdelning. Ofelia står för resorna och har hjälpt till att ordna boende i Linköping.

– Det kan vara svårt att få ihop vardagen på ett vanligt sjuksköterskeschema, inte minst när man har småbarn. Nu är jag helt ledig under de veckor som min son bor hos mig. Jag har en heltidslön och kan fokusera på jobbet när jag är där och på mitt barn när han är hos mig. Det fungerar perfekt, säger hon.

Bredda kompetensen

Maja tycker att en annan stor fördel med att arbeta som sjuksköterska på Ofelia är att hon kan jobba brett och testa olika områden. Här finns både långa och korta uppdrag inom alla typer av vård. Majas nuvarande uppdrag spänner över nästan ett år och hon kan mycket väl tänka sig att i framtiden pröva på en annan specialitet.

– Jag trivs väldigt bra på mitt nuvarande uppdrag, men det är en stor fördel att ha möjligheten att bredda min



Ofelia har verkligen lyssnat på mina önskemål, säger sjuksköterskan Maja Eklund.

Foto: Lasse Hejdenberg

kompetens. Jag vill testa så mycket som möjligt, för att sedan kanske läsa till specialistsjuksköterska. Det är en förmån att kunna jobba så, säger Maja och tillägger:

– Det känns också skönt att veta att allt går rätt till, med kollektivavtal och tjänstepension. Kombinationen av frihet, variation och trygghet gör Ofelia till den perfekta arbetsgivaren för mig.

i

Ofelia Vård ingår i Skandinavisk Hälsovård Group, som är en del av Falck-koncernen. Falcks vårdbemanningsföretag är den största vårdbemanningsverksamheten i Norden. Ofelia Vård hyr ut och rekryterar sjuksköterskor, läkare och annan vårdpersonal till kommuner, landsting och privata vårdgivare. Ofelia Vård är ett auktoriserat bemanningsföretag och medlem i Almega Kompetensföretagen. Auktorisationen är en garanti för att vi följer lagar och

regler. Vi har kollektivavtal och erbjuder fullt försäkringsskydd och pensionsavtal. I och med det kan våra konsulter alltid känna sig trygga när de arbetar hos oss. Vi erbjuder också kompetensutveckling och sociala aktiviteter.

www.ofelia.se



Erfarenhet ger en trygg operationssjukvård

Operationskonsulterna är ett bemanningsföretag som är helt nischat på operationssjukvård och alla medarbetare har minst och oftast betydligt mer än 5 års erfarenhet inom sin specialitet. Detta ger de bästa förutsättningarna för att hitta rätt person till rätt uppdrag och stor trygghet för beställarna säger Joacim Claesson, VD för Operationskonsulterna.

Välrenommerad aktör

Bolaget grundades 2014 och är idag en välrenommerad aktör inom svensk operationssjukvård. Operationskonsul-

i

Operationskonsulterna grundades 2014 av Joacim Claesson, VD och Patrik von Zur-Mühlen, vice VD. Joacim Claesson är utbildad till ambulans- och anestesijuksköterska. Patrik von Zur-Mühlen är utbildad till operations- och anestesijuksköterska.

Kindstugatan 1
111 31 Stockholm
Tel: 0707-26 99 00
E-post: post@operationskonsulterna.se
www.operationskonsulterna.se



terna är verksamma i hela landet, både inom privat och offentlig sjukvård. Sedan 2018 driver Operationskonsulterna som enda företag, och med stor framgång, en hel operationsavdelning i samverkan med Region Stockholm.

Gedigen erfarenhet

Medarbetarbetarna hos Operationskonsulterna har en genomsnittlig arbetslivserfarenhet på cirka 18 år. Operationskonsulterna arbetar även med att eftersträva en bred yrkeserfarenhet, detta då uppdragen ofta ställer krav på stor flexibilitet.



Patrik von Zur-Mühlen, vice VD
och Joacim Claesson, VD.

Operationskonsulterna särskiljer sig genom ett fokus på långa placeringar snarare än korta inbopp. Flera gånger är det så att specialistsjuksköterskorna från Operationskonsulterna är de med längst erfarenhet på kliniken och får ofta medverka i utbildningen av nya kollegor. Hos Operationskonsulterna arbetar en ambassadörsgrupp där ambassadörerna är en förlängd arm mellan företaget, medarbetarna och uppdragsgivarna. Företaget leds från huvudkontoret i Gamla stan i Stockholm.

Bättre villkor

När Operationskonsulterna grundades fanns ett stort behov av att förbättra villkor och förutsättningar för sjukvårdspersonal, detta arbetar företaget fortfarande kontinuerligt med. Bland annat eftersträvas en stor valfrihet gällande uppdrag och kompetenshöjande utveckling både genom uppdrag och utbildning. Ett av företagets mål är att synliggöra specialistsjuksköterskans betydelse för sjukvården.

Framtiden

Operationskonsulterna ser att framtiden inom Sveriges hälso- och sjukvård tar nya och spännande vägar. Företaget arbetar aktivt med att ligga i framkant när det gäller denna utveckling.



Sarinah, Anders, Fatma, Ingela, Jacqueline och Susanne.

Två snabba frågor till ambassadörsgruppen

Varför operationskonsulterna?

Hos Operationskonsulterna får man en känsla av genuinitet, seriositet samtidigt som företaget känns familjärt. Operationskonsulterna ger friheten att arbeta på ett sätt som passar, oavsett om det gäller arbetsort, tid eller inriktning.

Vad är skillnad mellan Operationskonsulterna andra bemanningsföretag?

Man är inte en siffra i företaget och närheten till ledningen är ett stort plus. Kravet på minst 5 års erfarenhet visar på företagets seriositet. Operationskonsulterna är lyhörda och man får väldigt bra återkoppling när man är ute på olika konsultuppdrag.

Omvårdnad står högt på agendan vid funktion PMI

Vid funktion Perioperativ medicin och intensivvård (PMI) på Karolinska Universitetssjukhuset i Solna satsas det på omvårdnadsutveckling för att skapa en vård av bästa möjliga kvalitet för de tusentals patienter som vårdas inom funktionen varje år.

Fyra av funktionens totalt sex omvårdnadsansvariga, Sandra Månsson, Anna Björne, Anna Falk och Jenny Persson, är alla specialistsjuksköterskor inom något av områdena anesthesi, intensivvård eller operationssjukvård. De har varit sjukhuset och funktionen trogna i många år, inte minst för de många möjligheterna som finns för sjuksköterskor.

– Här finns flera karriärvägar för sjuksköterskor, vilket blir tydligt inte minst genom användning av kompetensstegen. Det finns även möjlighet att fördjupa sig inom ansvarsområden eller att läsa vidare till specialistsjuksköterska. För att ta vara på särskild kompetens och därigenom utveckla omvårdnaden så finns roller som biträdande universitetssjuksköterska och universitetssjuksköterska. Det är ett omväxlande och roligt arbete – dagarna går aldrig att förutsäga och det är en stor variation, berättar Sandra Månsson och Anna Falk.



Anna Björne, Jenny Persson, Anna Falk och Sandra Månsson är alla specialistsjuksköterskor på funktion Perioperativ medicin och intensivvård.

Foto: Gonzalo Illegren

Skapar omvårdnadsnätverk

Sjukhuset har alla tänkbara specialiteter och skapar möjligheter för medarbetarna att kunna utföra universitetssjukvårdens samtliga uppdrag: sjukvård, forskning och utbildning. Tempot är utmanande och ibland högt, men stämningen är stöttande och man hjälps åt.

– Vi lär av varandra och kan på så sätt förbättra vården. I egenskap av perioperativt omvårdnadsansvariga blir detta särskilt aktuellt eftersom vi skapar nätverk med teman inom patientflödena, där vi tillsammans kan utveckla omvårdnaden. Genom den här rollen

kan vi samarbeta på ett effektivare sätt, med att exempelvis etablera nya kvalitetsindikatorer och granska rutiner eller komplikationer, konstaterar Jenny Persson och Anna Björne. Som omvårdnadsansvariga deltar vi i ledningsråd för våra respektive funktionsområden, där vi kan ha en direkt dialog med ansvariga chefer om omvårdnadsrelaterade frågor på ett strategiskt plan.

Omvårdnad – en unik kompetens

De är alla ense om att det är ett stort steg framåt att omvårdnaden äntligen har hamnat på agendan på allvar, och att vården till sist har insett vilken avgö-



Funktion Perioperativ medicin och intensivvård (PMI) är Karolinska Universitetssjukhusets samlade resurs för anesthesi, operation, pre- och postoperativ vård och intensivvård för vuxna. Genom högkvalitativ och innovativ vård, starkt integrerad forskning och nära samverkan med övrig verksamhet bidrar PMI med specialistkompetens och metoder för bästa behandling av sina patienter.

Karolinska Universitetssjukhuset
171 76 Stockholm
Tel: 08-517 700 00

www.karolinska.se



rande betydelse den har för patientens hälsa, välbefinnande och tillfrisknande.

– Det är en unik kompetens som behöver utvecklas och drivas framåt och här har det blivit vår uppgift. Vi håller oss à jour med nya rön, utvärderar och kartlägger strategiska förbättringsåtgärder och hjälper till med att coacha och informera våra kollegor. Det är ett spännande och viktigt arbete som gör skillnad för patienterna, avslutar de.

Frihet och trygghet året om på Centric Care

Oavsett när på året, vilken typ av uppdrag du söker eller var i Sverige du vill jobba så behöver du aldrig stå utan uppdrag som konsult på Centric Care. Här kan du kombinera trygghet och stabilitet med frihet och flexibilitet.

Centric Care är ett av Sveriges största bemanningsföretag för sjuksköterskor och har ramavtal med kommuner och landsting i hela landet. Utöver det har Centric Care avtal med en rad privata vårdgivare och Kriminalvården.

– Det betyder att vi kan erbjuda en enorm bredd i form av olika typer av uppdrag året om. Det är inte bara under semestertider som våra kunder efterfrågar våra tjänster, tvärtom har vi alltid ett stort antal uppdrag att erbjuda. Vi har långsiktiga samarbeten med våra uppdragsgivare, säger Karin Made, regionchef för bemanning av sjuksköterskor.

Fast anställning

De flesta av Centric Cares sjuksköterskor är timanställda, men många väljer också tryggheten av en fast anställning med månadslön. En del vill hoppa in och jobba då och då för att pröva något



Karin Made, regionchef för bemanning av sjuksköterskor och konsultcheferna Anna Hammarberg och Annsophie Axelsson.

Foto: Thomas Henniksson

nytt eller fördjupa sin kompetens på ett specifikt område, andra föredrar kontinuiteten av att stanna länge på en och samma arbetsplats. Det finns möjlighet till långa uppdrag, som ibland kan sträcka sig över flera år.

– Det finns något för alla, vi skräddarsyr varje lösning för att möta våra kunders och konsulters behov. Det är vår uppgift att hitta den optimala lösningen, framhåller Karin.

På Centric Care är konsultsjuksköterskornas trygghet och villkor av största vikt. Företaget är auktoriserat och medlem i Almega. Det betyder bland annat att man följer branschens etiska riktlinjer och att alla konsulter omfattas av kollektivavtal, oavsett anställnings-

form. Företaget är också kvalitets- och miljöcertifierat enligt ISO.

Nära relation

Varje konsult har en egen konsultchef vilket är en extra trygghet. Konsultchefen hjälper till med allt, från planering av ett uppdrag, till att lösa eventuella problem, arbetsrelaterade eller praktiska. Centric Care hjälper också till med boende i möjligaste mån samt står för resekostnader för den som väljer ett uppdrag utanför sin hemort, berättar Karin.

– Vi är väldigt måna om att bygga upp en nära relation och lära känna våra konsulter. Det ska vara smidigt och enkelt och kännas naturligt att ta kontakt med sin konsultchef. Vi får ofta



Centric Care grundades 2000 och är ett auktoriserat bemanningsföretag för sjuksköterskor, psykologer, medicinska sekreterare, arbetsterapeuter och sjukgymnaster. Centric Care är ett av Skandinaviens ledande bemanningsföretag med kontor i Göteborg, Stockholm, Malmö och Oslo. Företaget är medlem i Almega Kompetensföretagen och har kollektivavtal. Med ett stort antal ramavtal över hela Sverige och Norge kan Centric erbjuda uppdrag året om, oavsett om du önskar jobb som fastanställd eller behovsanställd bemanningssjuksköterska. Som fast anställd har du förmånen av månadslön, ekonomisk ersättning för kompetensutveckling, HLR-repetitioner och friskvårdsbidrag på upp till 4 000 kr per år.

Tel: 010-219 05 00
E-post: info.care.se@centric.eu

centriccare.eu



höra att man upplever den personliga kontakten som något som utmärker oss positivt, vilket är väldigt roligt och ett kvitto på att vi gör rätt.



Vi är en del av
Region Stockholm



Danderyds Sjukhus

I TRYGGA, SÄKRA HÄNDER



I trygga, säkra händer

Kom och jobba hos oss!

Söker du efter omväxlingen i ett bemanningsföretag men önskar tryggheten i en fast tjänst?

**Sök anställning på vårt
Bemanningscenter!**

Vill du bidra med din kompetens, utvecklas och växa på en arbetsplats där dina idéer och initiativ välkomnas och tas till vara?

Är du studerande? Inga problem, vi välkomnar även dig som vill arbeta medan du studerar.

Pssst!

Du kan alltid mejla en spontanansökan till rekrytering.ds@sl.se

LÄS MER PÅ

www.ds.se

FÖLJ OSS I VÅRA SOCIALA KANALER



FACEBOOK
[@danderydssjukhus](https://www.facebook.com/danderydssjukhus)



INSTAGRAM
[@akutendanderyd](https://www.instagram.com/akutendanderyd)
[@bbdanderyd](https://www.instagram.com/bbdanderyd)



TWITTER
[@Danderydssjukh](https://twitter.com/Danderydssjukh)



LINKEDIN
Danderyds Sjukhus AB



PODCAST
Lyssna på medarbetares egna berättelser.
akutsjukhuset.com/podden