

**Uppdaterad handlingsplan för åtgärder avseende
sjuksköterskor och barnmorskor på förvaltningen Skånes
universitetssjukvård för att komma tillrätta med balansen
mellan krav och resurser**

Innehåll

Inledning	2
Bakgrund	2
Utbilda	2
Attrahera, rekrytera och utveckla.....	3
Stödåtgärder.....	4
Karriärtjänster för ett kontinuerligt lärande – Core Curriculum.....	5
Rätt använd kompetens.....	5
ÅTGÄRDSPLAN	7
Omedelbara åtgärder	7
Åtgärder på kort sikt.....	8
Åtgärder på lång sikt.....	11

Inledning

Vårdförbundet har den 8 december lämnat in en begäran om åtgärder enligt Arbetsmiljölagen kap 6 §6a.

I begäran framställs krav på omedelbara åtgärder på grund av problem med obalans mellan krav och resurser, dvs. ett för stort antal patienter i förhållande till den befintliga bemanningen.

Arbetsgivaren delar bilden att organisationen är hårt ansträngd efter en lång tid av hög belastning. Efter förra vinterns historiskt höga belastning på grund av pandemin har det följt en sommar och höst med mycket stort inflöde av patienter med akuta behov och patienter i behov av medicinskt högprioriterad vård. I tillägg har många patienter behövt hjälp efter att ha väntat länge på annan elektiv vård. Slutet av hösten har dessutom präglats av att smittspridningen tagit ny fart såväl avseende Covid-19 som andra infektionssjukdomar.

Arbetsgivaren delar också bilden att organisationen har svårt att rekrytera sjuksköterskor och barnmorskor. Detta gäller främst inom slutenvården och till tjänster som innebär arbete på kvällar, nätter och helger. Dessa svårigheter är likartade i hela det svenska hälso- och sjukvårdssystemet. Det förekommer att rekryteringsbegränsningar anförs som en bidragande faktor, men något anställningsstopp för sjuksköterskor och barnmorskor har inte tillämpats i SUS förvaltning sedan det regionala anställningsstoppet 2012–2013.

Perioden som beskrivs ovan har kunnat hanteras tack vare en tät och lösningsfokuserad dialog mellan arbetsgivare och fackliga organisationer på alla nivåer i organisationen. Många olika åtgärder har vidtagits och stora insatser har gjorts på enhetsnivå, verksamhetsnivå, sjukhusnivå och på förvaltningsnivå för att skapa balans mellan krav och resurser, men enligt Vårdförbundets begäran om åtgärder enligt Arbetsmiljölagen kap 6 §6a har dessa inte uppfattats som tillräckliga. Med anledning av detta har nedanstående handlingsplan tagits fram.

Arbetsgivaren lämnade över ursprunglig handlingsplan den 20 december 2021. Parterna har därefter haft skriftväxling men även ett möte den 29 december 2021 varvid arbetsgivaren åtog sig att uppdatera handlingsplanen. Nedanstående handlingsplan är således uppdaterad efter parternas möte.

Bakgrund

Legitimerade sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor och legitimerade barnmorskor är några av de yrkesgrupper i offentlig sektor som varit föremål för flest riktade insatser under den senaste 10-årsperioden. Åtgärderna har huvudsakligen varit inriktade på att attrahera, utbilda, rekrytera och utveckla. Under senare tid har det även införts konkreta stödåtgärder och man har tex. även anställt andra personalkategorier för att avlasta sjuksköterskor och barnmorskor i enlighet med 9-12 §§ AFS 2015:4.

Utbilda

Antalet sjuksköterskestudenter vid SUS förvaltning (tabell 1) har utökats sedan de nationella besluten om utbildningen 2015. Under 2018 tecknade Region Skåne en överenskommelse med samtliga lärosäten i Skåne, med nedanstående fördelning på olika orter inom Sus förvaltning.

Lärosäte/Sjukhus	Sus Lund	Sus Malmö	Ystad	Trelleborg	Landskrona
Lunds universitet	70				15
Malmö universitet		90	16	16	

Tabell 1. Antal VFU-platser per termin enligt 2018 års regionala överenskommelse.]

Ett omfattande arbete har genomförts inom Sus förvaltning för ökad struktur, trygghet och kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) för såväl studenter som handledare. Under perioden 2018–2021 har beslut fattats avseende bashandlingsmodell (peer learning), fördelning och prioritering av studenter samt finansiering av handledarutbildning. I Sus utbildningsmodell är de så kallade lärarparen centrala, där en klinisk adjunkt från lärosätet och klinisk lärare från verksamheten driver utvecklingen gemensamt. En annan viktig insats är de kliniska utbildningsavdelningarna, KUA, där interprofessionellt samarbete mellan sjuksköterskor, läkare, fysioterapeuter och arbetsterapeuter initieras redan under grundutbildning. Genomförd utvärdering visar goda resultat även under pandemin där studenter generellt ger VFU vid SUS mycket goda omdömen.

Attrahera, rekrytera och utveckla

För skapa en god och attraktiv arbetsmiljö har en rad olika arbetstidsmodeller införts, baserade på arbetstidsförkortning och andra incitamentsmodeller, ofta inriktade på att skapa så individuellt anpassade förutsättningar som möjligt. Detta har även kombinerats med delvis administrativa tjänster såsom sektionsledare, enhetsansvariga sjuksköterskor, omvårdnadsledare, utbildningsledare med mera. Parallellt har dagvård, öppenvård, kontaktsjuksköterskebaserade mottagningar och andra initiativ genomförts. Var och en av dessa insatser har goda intentioner för patienter, närstående och medarbetare, men har samtidigt haft konsekvensen att tillgången till mångårig erfarenhet har minskat i den somatiska slutenvården, något som har skapat behov av en utökad bemanning.

Efter den nationella avtalsrörelsen 2016 slöts nationella avtal med arbetstidsförkortningar för sjuksköterskor och barnmorskor vid nattarbete. Som en direkt följd av detta slöts det lokala kollektivavtal för Region Skåne om ytterligare arbetstidsförkortningar. I korthet innebär det arbetstidsförkortningar för alla sjuksköterskor och barnmorskor som arbetar natt enligt nedan (tabell 2):

Tjänstgöring	Timmar/vecka
Endast dagtid måndag-söndag	38,25
Natt 20% (sjuksköterskor)	36,33
Natt 20% (barnmorskor)	34,33
Natt 30% (sjuksköterskor)	34,33
Natt 30% (barnmorskor)	32,00
Ständig natt	32,00

Tabell 2. Nationella kollektivavtalet för arbetstider.

Därtill har region Skåne avtalat särskilt om arbetstider med Vårdförbundet för intensivvård, operation, neonatal och akutmottagningar där arbetstidsförkortning även tillämpas vid arbete på kvällar och helger. Sedan tidigare finns även liknande avtal inom andra verksamheter på Sus.

För att erbjuda goda utvecklingsmöjligheter har personalnämnden i region Skåne tilldelat medel till specialistutbildning för sjuksköterskor och blivande barnmorskor (ibland benämnd AST). Sedan 2020 innebär det full finansiering av heltidsstudier till olika specialistutbildningar. Under såväl 2020 som 2021 har samtliga sökande som uppfyllt sökkriterier beviljats denna möjlighet till vidareutbildning.

I år innebär det att runt 120 sjuksköterskor från SUS förvaltning erhåller full finansiering för att studera på heltid.

Stödåtgärder

Inom Sus förvaltning har stort fokus lagts på bemanningsstöd när verksamheter och enskilda avdelningar drabbas av ökad belastning och bemanningssvårigheter. Resursteamet vid Sus är ett av de mest kompletta i landet med en hög grad av kompetens och förmåga till snabba omställningar. Under 2020 kompletterades Resursteamet med den så kallade Bemanningscentralen som huvudsakligen tillhandahåller kompetens motsvarande undersköterska, sjukvårdsbiträde och patientvak (tabell 3). Även bemanningsföretag har under 2021 beviljats i högre omfattning, för att minska belastningen för förvaltningens medarbetare, motsvarande i snitt 63 heltidsresurser (sjuksköterska) per månad, jämfört med 42 under 2019.

Stödåtgärd	Heltidsresurser per månad (medelvärde)	Totalt antal arbetspass 2021 (jan-nov)
Resursteamet SUS	23	4845 (arbetspass)
Bemanningscentralen SUS	42	8868 (arbetspass)

Tabell 3. *Internt bemanningsstöd 2021.*

Psykosociala stödåtgärder är också centrala vid en ansträngd arbetsmiljö. Sedan flera år finns bland annat handledningsgrupper och reflektionsgrupper vid Sus förvaltning. Totalt har runt 50-talet handledningsgrupper varit aktiva vid Sus förvaltning under 2021. Stödet har faciliterats genom den psykosociala krisorganisationen (PKL) som aktiverats under i princip hela pandemin. Det finns också ett brett utbud av professionbaserade stödmetoder i form av mentorskap, utbildningsledare, erfaret stöd, kamratstöd med mera som faciliteras och följs upp av förvaltningsövergripande staber. Även sjukhuskyrkan har flertalet aktiva stödgrupper för medarbetare. Därutöver kan individuella stödinsatser initieras av närmaste chef, oftast i form av företagshälsovård och andra upphandlade aktörer. För alla chefer finns även uppsökande kristeam från företagshälsovården för att ge stöd i chefsrollen.

För nyanställda sjuksköterskor har SUS arbetat framgångsrikt med en regional satsning på övergripande introduktion i form av ett kliniskt basår för vuxensomatiken. Det innefattar två år av strukturerad utbildning med fokus på basal omvårdnad, samt möjligheter att genom nätverk få stöd av andra nyanställda. Detta kompletteras i respektive verksamhet och på enhetsnivå med lokalt anpassade introduktionsprogram. Syftet är att skapa trygghet och kompetens inom vanligt förekommande diagnosgrupper och omvårdnadsmoment. Mer än 800 skånska sjuksköterskor har genomgått programmet.

Karriärtjänster för ett kontinuerligt lärande – Core Curriculum

Tydliga karriärvägar och strukturer för kontinuerligt lärande är en viktig åtgärd för att såväl rekrytera som utveckla och behålla sjuksköterskor och barnmorskor. Som första förvaltning i landet är SUS nu i slutfasen av planeringen för införande av en klinisk karriärväg kopplad till tjänster och lön för sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor (bild 1).

Beslut har fattats om tjänstenivåer enligt bild nedan. En utökning till andra yrkeskategorier samt en liknande struktur på akademisk nivå planeras. Under 2022, enligt handlingsplan nedan, kommer karriärtjänsterna att breddinföras.

Arbetet syftar till att genom tydliga karriärvägar utveckla och behålla medarbetare i den patientnära vården, vilket ökar kompetens, trygghet, patientsäkerhet och trivsel på arbetsplatsen.

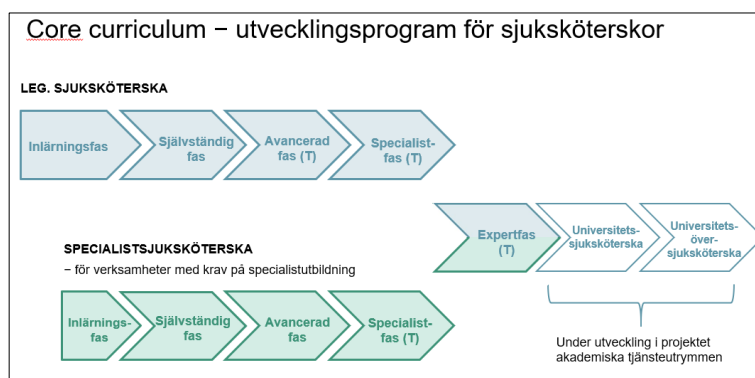


Bild 1. Karriärvägar för sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor – Core Curriculum.
(T)= Fas där medarbetaren är behörig att söka nya tjänster.

Rätt använd kompetens

Under pandemin har arbetet med rätt använd kompetens accelererats i syfte att minska belastningen och frigöra tid för sjuksköterskor och barnmorskor. Genom Bemanningscentralen finns möjlighet till stöd av timanställda undersköterskor, sjukvårdsbiträde och patientvak. På vårdavdelning har även närvaro av bland andra farmaceuter, arbetsterapeuter och fysioterapeuter utökats.

För att möta de ökade vårdbehoven har även antal jourlinjer och läkarnärvaro utökats betydligt. För icke vårdnära arbetsuppgifter har stödet utökats kraftigt, genom anställande av servicevärdar, transportörer, entrévärdar och personal för patientnära lokalvård samt för utökad bevakning (tabell 4). I vissa fall har helt nya funktioner inrättats.

	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Entrévärdar	60	60	60	60	60	59	51	51	12	11	31
Lokalvård	19	18	18	18	13	12	7	6	5	5	5
Internttransporter	10	10	10	10	10	10	10	9	7	7	7
Sevicevärdar	43	43	43	43	43	43	43	43	39	39	39
Smittstädning	18	18	18	18	15	15	10	10	9	9	10
Spritning av tag ytor	40	40	40	40	40	40	40	40	40	8	8
Sevicemedarbetare Kök	10	10	10	10	10	10	1	1	1	1	15
Beredskapslagret	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
Totalsumma	204	203	203	202	194	193	173	162	154	115	82

Tabell 4. *Utökning av antal stödfunktioner under 2021 jämfört med avtalad leverans.*

Utöver åtgärder beskrivna i nedan bifogade handlingsplan, vidtas specifika åtgärder även för sjuksköterskor och barnmorskor inom flera enskilda enheter som mottagit begäran om åtgärder enligt Arbetsmiljölagen kap 6 §6a.

ÅTGÄRDSPLAN

Vid mötet den 29 december 2021 lades inga nya åtgärder fram varken från arbetsgivaren eller Vårdförbundet. Vårdförbundet ville dock ha mer konkret information avseende vissa åtgärder.

Omedelbara åtgärder

Åtgärd	Så här ska åtgärden genomföras	Ansvarig utförare av åtgärd	Tidpunkt för genomförd åtgärd	Planerad uppföljning	Resultat
Neddragning av vårdverksamhet	FC-beslut om 1. Fortsatt neddragning av elektiv verksamhet, motsvarande 3d-7 samt icke tidskritisk mottagningsverksamhet. Preliminärt till v 06 2022. 2. Neddragning av under hösten eskalerade vårdplatser för icke-Covid fr o m vecka 51.	Förvaltningschef	v. 51 – v. 6	Löpande uppföljning och vid behov nytt ställningstagande.	Minskar patientflöde och frigör resurser för arbete i slutenvården samt möjlighet till semester.
Öka resurser på helgerna	FC-beslut om att tillfälligt möjliggöra tjänstgöring varannan helg för sjuksköterskor/ barnmorskor såsom en akut insats. Uppdrag till verksamhetschefer att efter behov stärka upp med andra vårdprofessioner.	Förvaltningschef Verksamhetschef	v. 1- v. 6	2022-03-31	Främjar arbetsmiljön då resurserna kan fördelas jämnare över veckans dagar.

Tillfälligt placera fler resurser på vårdavdelningar.	FC-beslut om inventering av sjuksköterskor/ barnmorskor inom administration, forskning, mottagningsverksamhet samt andra uppdrag. Tillfällig placering inom slutenvården enligt för ändamålet framtagen struktur utifrån behovsprövning. Ska dock alltid ske en enskild bedömning utifrån aktuell kunskap och lämplighet.	Förvaltningschef	v. 51	2022-03-31	Främjar arbetsmiljön då fler resurser kan användas i slutenvården där belastningen är störst i detta akuta läge.
---	---	------------------	-------	------------	--

Åtgärder på kort sikt

Åtgärd	Så här ska åtgärden genomföras	Ansvarig utförare av åtgärd	Tidpunkt för genomförd åtgärd	Planerad uppföljning	Resultat
Förändrad schemaläggning	Omställning av schemaläggning för bättre kontinuitet för medarbetare och patienter. Exempelvis genom fasta scheman men framförallt med fokus på hälsofrämjande schemaläggning.	Verksamhetschef	v.8 2022	2022-06-30	Främjar arbetsmiljön då medarbetare får kontinuitet med patienter och kollegor. Det skapar trygghet i teamet och minskar arbetsbelastningen kring patientnära administrativt arbete.
Magnet – delprojekt 1 Personcentrerade arbetssätt	Inleda pilotprojekt på cirka 10 slutenvårdsenheter där modell för personcentrerade arbetssätt införs genom följande åtgärder: - Etablerad och kommunicerad arbetsordning framtagen för dygnets alla timmar	Förvaltningschef och respektive verksamhetschef	2022-02	2022-12-31	Förbättrar arbetsmiljö genom minskning av etisk stress, stöd för prioritering av arbetsuppgifter, arbetsledning och arbetsfördelning för legitimerade sjuksköterskor. Bedöms också ge en ökad trygghet, känsla av sammanhang, förbättrat interprofessionellt samarbete och minskad omsättning

	<ul style="list-style-type: none"> - Etablerad och kommunicerad beskrivning av ansvar och mandat för sjuksköterska respektive undersköterska -Införande av s.k. head-to-toe bedömning där alla patienter undersöks vid varje arbetspass - Införande av rutin där ingen patient rondas utan att samtliga yrkesgrupper träffat patienten -Patienter som vårdas > tre dagar ska erbjudas en omvårdnadsansvarig sjuksköterska. -Organisation av arbete utifrån maximal relationskontinuitet på enhetsnivå -Alla patienter ska erbjudas vård enligt evidensbaserade, standardiserade vårdplaner -Införande av tvärprofessionell omvårdnadsrond 1h/vecka under ledning av specialistsjuksköterska 				
Uppdatera genomförda risk- och konsekvensanalyser	Uppdatera risk- och konsekvensanalys för återhämtning och balansering inom respektive verksamhetsområde (samt vid behov på enhetsnivå).	Samtliga verksamhetschefer inom Sus förvaltning	2022-01-31	2022-03-31	Stärker lokalt arbetsmiljöarbete och skapar förutsättningar för att lokalt vidta åtgärder som krävs för att hantera arbetsbelastningen.

	Fokus på att skapa handling och vidta lokala åtgärder för att förbättra arbetsmiljön på kort sikt.				
Ökade läkarresurser för rondverksamhet på helger	Varje verksamhetsområde planerar och genomför ökade insatser	Verksamhetschef	Pågår	2022-03-31	Förbättrad arbetsmiljö genom mindre variabilitet i vårdplatsbeläggning. Stärkt patientsäkerhet genom ökad kontinuitet.
Fokuserad utveckling av interprofessionellt teamarbete på vårdavdelning	Varje verksamhetsområde planerar och genomför insatser för samtliga yrkeskategorier. Förvaltningschef ska förtydliga vikten av teamarbete på varje verksamhetsområde då arbetet med teamarbete bedrivs i olika takt ute i verksamhetsområdena.	Verksamhetschef Förvaltningschef	Pågår	2022-03-31	Förbättrad arbetsmiljö genom stärkt teamarbete.
Accessteam	Samordna sjukhusövergripande accessteam för inläggning av komplicerade venösa infarter, t.ex. PICC-line och liknande (vuxensomatik)	Verksamhetschef	2022-03-31	2022-12-31	Minskad arbetsbelastning och effektivare användning av denna kompetens. Ökad trygghet genom stöd vid inläggning av venösa infarter.
Sårkonsultfunktion	Inför förvaltningsövergripande sårkonsultfunktion (sjuksköterska) för stöd och rådgivning vid svårläkta sår	Verksamhetschef	2022-03-31	2022-12-31	Idag ett område där många sjuksköterskor känner otrygghet och lägger tid på att finna adekvat stöd. Bidrar till minskad arbetsbelastning och ökad trygghet genom stöd och rådgivning vid sårbehandling

Stöd till chefer på alla nivåer för att hantera utmaningar i ledarskapet	Fortsatt samarbete med Falck Healthcare där chefer nu kan söka nytt stöd.	HR chef	Pågående	2022-06-30	Syftar till att stödja chefer i sitt ledarskap vilket förbättrar arbetsmiljön för samtliga medarbetare.
--	---	---------	----------	------------	---

Åtgärder på lång sikt

Åtgärd	Så här ska åtgärden genomföras	Ansvarig utförare av åtgärd	Datum för genomförd åtgärd	Planerad uppföljning	Resultat
Införa tjänstestruktur för sjuksköterskor (karriärtjänster Core Curriculum) på samtliga akutsomatiska vuxenslutenvårdsenheter.	Breddinförande.	Verksamhetschef	2022-12-31	2023-12-31	Stärker arbetsmiljön genom minskad personalomsättning. Tydliga karriärvägar ger även rekryteringskraft. Ökad kompetens ger trygghet och stöd till mindre erfarna kollegor.
Förändra anställningsvillkor för sjuksköterskor och barnmorskor	Nyanställningar hos arbetsgivaren baseras på rotation mellan mottagningsverksamhet och vårdavdelning.	Förvaltningschef	2022-12-31	2023-06-30	Förbättrad arbetsmiljö för samtliga sjuksköterskor och barnmorskor samt kompetenshöjning genom att fler delar arbetet på obekvämt arbetstid, att rotation skapar variation i arbetet och att det tyngre slutenvårdsarbetet fördelas på fler.
Förändring av arbetstidsmodeller	Utredning av effekter av att säga upp lokala kollektivavtal som innebär arbetstidsförkortning för sjuksköterskor, och enbart använda regionalt införda kollektivavtal.	Förvaltningschef och förhandlingschef Region Skåne	2022-12-31	2023-12-31	Stärker arbetsmiljö då fler resurser kan tillgängliggöras för tjänstgöring inom verksamheterna. Bidrar också till tryggare förutsättningar.

Utflytt av vård från Skånes universitetssjukhus	Med beslut om NHV uppdrag och beslut om färdplan i framtidens hälsosystem behöver nivåstrukturering accelereras, inklusive identifiering av vilken ytterligare vård som kan flyttas från universitetssjukhuset.	Regiondirektör och förvaltningschef	2022-12-31	2023-12-31	Stärker arbetsmiljö då uppdraget minskar och verksamheterna går mot ytterligare specialisering.
Inför möjlighet till dagvård/öppenvård för akutflöde inom respektive specialitet	Respektive verksamhet inför dagvård/öppenvård för akuta patienter som därmed inte behöver söka akutmottagning.	Verksamhetschef	2022-12-31	2023-12-31	Minskade akutflöden och belastning för såväl akutmottagningar som minskat slutenvårdsbehov. Förbättrad arbetsmiljö och en förbättrad patientupplevelse.
Magnet - Delprojekt II-IV II: Konceptavdelningar Magnet III: Magnetutbildning och forum för medarbetare och chefer IV: Professionell omvårdnadsmodell	Implementering av Magnet-modellen vid SUS enligt av förvaltningsledningen beslutad handlingsplan	Verksamhetschef	2022-08-31	2024-03-01	Förbättrad arbetsmiljö genom kontinuitet i relationer, arbetsinnehåll och schemaläggning som möjliggör en adekvat fördelning mellan arbetsuppgifter Minskad omsättning enligt evidensbaserad modell. Ökad yrkesidentitet, stolthet och rekryteringskraft.

Lund 2022-01-07



Björn Ekmebag
Förvaltningschef