



VÅRDFÖRBUNDET

Vårdförbundets idé
om en hälsosam
vårdmiljö

En hälsosam vårdmiljö är
en god arbetsmiljö där
hälsa samt god och säker
vård uppnås.



Vårdförbundets idé om en hälsosam vårdmiljö

Idén om en hälsosam vårdmiljö utgår ifrån Vårdförbundets grundläggande värderingar och Vision 2018. Alla människor har samma värde och samma rätt att leva i ett samhälle som främjar hälsa. Tillgången till en väl fungerande hälso- och sjukvård är en grundläggande rättighet i Sverige idag. Hälsa och helhet är vårdens grund. Det är en självklarhet för oss legitimerade sjuksköterskor, barnmorskor, röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker i vår arbetsvardag. Med samma självklarhet har vi rätt till ett hållbart yrkesliv där vi värderas efter vår kunskap och insats och har de bästa villkoren.

Hälsosam vårdmiljö

För Vårdförbundet är en hälsosam vårdmiljö en god arbetsmiljö där hälsa samt god och säker vård uppnås. Arbetsvardagen i vården ser väldigt olika ut för oss som medlemmar. Medan en del av oss har en bra arbetsmiljö arbetar andra under förhållanden som bidrar till ohälsosam stress. Det krävs en god arbetsmiljö för att kunna skapa en hälsosam vårdmiljö. Det är först då vi kan leverera en god och säker vård, som är vårt professionella uppdrag både från chef och samhället. Viktiga förutsättningar för en god arbetsmiljö är bland annat att det finns utrymme för samverkan, god ledning och organisering, personlig och yrkesmässig utveckling och en arbetsplanering som tillåter återhämtning. När vi mår bra mår alla bättre!

Ledarskapets betydelse

Ledarskapet i vården är avgörande för att utveckla en hälsosam vårdmiljö. I ett gott ledarskap ingår att vara lyhörd för medarbetarnas behov, skapa förutsättningar för ett säkert yrkesutövande och göra det enklare för varje yrkesutövare att se sin egen insats. För att kunna utveckla ett gott ledarskap behöver chefen ha ledningens och medarbetarnas förtroende samt ett tydligt uppdrag. Befogenheterna inom områdena personal, ekonomi och verksamhet ska överensstämma med ansvaret inom samma områden. Chefen behöver också tillgång till administrativa stödresurser.

Skifte mot hälsa och helhet

Som professioner gör vi vårt bästa för de personer vi möter i vården, oavsett tid på dygnet. Vårdtagare ska känna sig trygga och respekterade utifrån sin situation och sina behov, oavsett bakgrund, hälsostatus och vårdbehov. För att kunna leva upp till det utan att riskera vår egen hälsa, till exempel på grund av samvetsstress,



behöver vårdens styrning och prioriteringar ändras från fokus på sjukdom och diagnos till hälsa och helhet. Vårdförbundet vill se en personcentrerad vård med jämlik hälsa som det övergripande målet. I en hälsosam vårdmiljö med god arbetsmiljö har vi rätt förutsättningar att arbeta personcentrerat.

Krav för att uppnå en hälsosam vårdmiljö

För att uppnå en hälsosam vårdmiljö är några områden särskilt viktiga. I Vårdförbundets idé om en hälsosam vårdmiljö lyfts fem nyckelområden fram. Under varje område finns ett antal ställningstaganden om vad som krävs för att en hälsosam vårdmiljö ska uppnås. Varje ställningstagande stöds av medlemmars erfarenheter och forskning.

Samverkan

- Att samverkan mellan fackliga organisationer och arbetsgivare krävs för att skapa ett hållbart yrkesliv.

I samarbete mellan medarbetare och chef och i samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer skapar vi framgångsrika och hållbara lösningar i det dagliga arbetet. Möjligheten att påverka sin arbetssituation är en självklar rättighet för alla medarbetare. Samarbete och samverkan ger medarbetare möjlighet att i dialog påverka beslut och verka för förändringar på arbetsplatsen. En framgångsrik samverkan förutsätter ömsesidig respekt, delaktighet, dialog och samarbete.

- Att verksamhetsmål ska tas fram i samverkan mellan chefer och medarbetare.

Verksamhetsmål tas fram i samverkan och kommuniceras och stäms kontinuerligt av med medarbetarna. De ska vara lättillgängliga, realistiska och mätbara. I en hälsosam vårdmiljö finns det tillräckligt med kunskap, vilja och kompetens hos alla medarbetare för att nå verksamhetsmålen.

Ledning och organisering av vården

- Att alla chefer ska ha ett rimligt antal medarbetare.

En förutsättning för ett gott ledarskap är att chefer har ett rimligt antal medarbetare. Det ger varje chef tid och utrymme att utveckla både verksamhet och medarbetare och möjlighet att bemanna verksamheten rätt. Det ger också chefen utrymme att skapa nära och bra dialog med varje medarbetare. Ett rimligt antal medarbetare är mellan 10-25 personer.

Vila och återhämtning
är avgörande för varje
medarbetares hälsa.



- Att ledning och chefer ska ha ett hälsofrämjande arbetssätt.

Ett hälsofrämjande arbetssätt förstärker medarbetarnas friskfaktorer som leder till hälsa och lust i arbetet. Exempel på friskfaktorer är bra kommunikation, inflytande över sitt arbete, god gemenskap och en sund feedback-kultur. Eftersom vi människor är olika kan också våra friskfaktorer vara olika. När friskfaktorena är identifierade skapar de förutsättningar för en säker yrkesutövning och en god arbetsmiljö.

- Att varje verksamhet ska planeras för att säkerställa att det finns tillräckligt med yrkesutövare med rätt kompetens att möta varje vårdtagares behov.

Arbetsgivaren ska organisera arbetet så att varje medarbetares kunskap och erfarenhet tas tillvara på bästa sätt. Det ska vara skillnad i ansvar, befogenheter och uppgifter för den som är nyexaminerad och den med mångårig erfarenhet eller specialistutbildning. Att ha rätt förutsättningar att göra ett bra jobb utifrån sin kunskap och erfarenhet förebygger risken för ohälsosam stress. Med rätt resurser i form av bemanning och kompetens behöver ingen arbeta utöver sin förmåga.

- Att det ska finnas balans mellan krav och resurser i det dagliga arbetet.

Chefer ansvarar för att skapa balans mellan krav och resurser. Kravet på prestation ska motsvara tillgången till resurser i form av kunskap och erfarenhet hos medarbetarna. Om kraven överstiger medarbetarnas resurser och obalansen blir långvarig kan det ge skadliga effekter både för individen och verksamheten.

Säkerhetskultur

- Att dialog och samarbete på arbetsplatsen skapar en god säkerhetskultur.

En god säkerhetskultur är en naturlig och självklar del av vården och bygger på ett välfungerande systematiskt arbetsmiljö- och patientsäkerhetsarbete. En viktig del i det arbetet är våra egna kunskaper och erfarenheter som yrkesutövare. Genom att reflektera och lära av det som hänt samt granska händelser och rutiner förbättrar vi hela tiden patientsäkerheten tillsammans. Säkerheten är även kopplad till andra frågor i verksamheten som bemanning, arbetstid, välfungerande kommunikation, ekonomi och IT-system.

- Att veckovila, dygnsvila och rast är nödvändigt för säkerhet och hälsa.

Vila och återhämtning är avgörande för varje medarbetares hälsa och ska vara självklar för alla. Chefer och medarbetare planerar gemensamt arbetstiden och skapar scheman, med hänsyn till veckovila, dygnsvila och rast, som ger återhämtning under och mellan arbetspassen.



- Att det ska finnas rutiner och arbetsätt som förebygger ohälsosam stress.

Samtal, dialog och handledning underlättar för gemensam reflektion. Reflekterande samtal gör det möjligt att ifrågasätta och analysera händelser i arbetet. Vi undviker då att arbetet styrs av tillfälliga beslut och blir resultat av omedveten tradition eller vana. Istället blir beslut medvetna och evidensbaserade.

Hälsosamma arbetstider

- Att alla ska ha rätt till en heltidsanställning och ett hållbart yrkesliv.

Rätten till heltidsanställning är en viktig förutsättning för ett jämställt arbetsliv. Alla ska ha möjlighet till egen försörjning och full pension. Ingen ska behöva kompensera en dålig arbetsmiljö med att arbeta deltid. En hälsosam vårdmiljö gör det möjligt att arbeta heltid under ett helt yrkesliv.

- Att arbetstiden ska planeras med utrymme för variation, rast, paus, reflektion och egen yrkesmässig utveckling.

Arbetstiden är avgörande både för vår egen hälsa och för en säker vård. Den ska planeras i samarbete mellan chefer och medarbetare för att skapa rätt balans mellan arbete och fritid. Att det finns utrymme för rast, egen reflektion och yrkesutveckling är viktiga friskfaktorer för att skapa lust, glädje och tillfredsställelse.

- Att all tid som medarbetaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället ska ingå i den ordinarie arbetstiden.

All tid som yrkesutövaren befinner sig på arbetsplatsen, ska betraktas som ordinarie arbetstid. Att vistas på arbetsplatsen och vid behov omedelbart utföra arbete ska beräknas som arbetstid. Detta ska inte vara tid utöver fastställd arbetstid.

- Att beredskapstjänstgöring ska användas restriktivt.

Om beredskapstjänstgöring används ska den regleras och tidskompenseras, då den stör balansen mellan arbete och fritid. Schemaläggning av beredskapstjänstgöring ska inte inskränka rätten till vecko- och dygnsvila.

- Att längden på arbetspassen ska schemaläggas för att uppnå säker vård.

Långa arbetspass påverkar hälsan negativt och risken att göra fel ökar. Arbetspassens längd måste anpassas efter arbetsbelastning och de krav som ställs på yrkesutövaren. Det är särskilt påtagligt då snabba bedömningar och beslut krävs. Arbetspassens längd ska säkerställa en dygnsvila på minst 11 timmar mellan arbetspassen för alla.



Lärande genom yrkeslivet

- Att kunskap, kompetens och utveckling av chef-, ledar- och medarbetarskap kontinuerligt ska efterfrågas i verksamheten.

Att säkra kunskapsutvecklingen och kompetensförsörjningen är viktigt för vårdens utveckling. Det är en förutsättning för att leverera en god och säker vård i en hållbar arbetsmiljö. För att säkerställa kompetensförsörjningen krävs långsiktig planering i verksamheten.

- Att nya i yrket ska få en strukturerad yrkesintroduktion och handledning under nio till tolv månader.

En strukturerad yrkesintroduktion gör det möjligt att ta tillvara nyexaminerades kunskap i verksamheten. Gradvis får nyexaminerade mer självständighet och kan på ett tryggt och säkert sätt ta sig an yrkesrollen och arbetsplatsens utmaningar. En strukturerad introduktion är en förutsättning för ett hållbart yrkesliv. Den strukturerade yrkesintroduktionen sker utöver sedvanlig arbetsplatsintroduktion.

- Att akademisk specialisttjänstgöring sker inom ramen för anställningen.

I en kunskapsintensiv vård råder en stor efterfrågan på specialistkunskaper. En specialistutbildning med goda villkor stärker kunskapsutvecklingen och leder till att fler specialistutbildar sig. Specialistutbildningen ges av Universitet/högskola och integreras i verksamheten genom utbildningsanställningar.

- Att alla chefer och ledare i vården ska ha en ledarskapsutbildning.

För att leda en kunskapsstyrd vård med en hälsosam vårdmiljö krävs fortlöpande utbildning inom såväl ledning och organisering som inom hälsofrämjande ledarskap.

- Att kunskapsutveckling/fortbildning ska ske kontinuerligt inom ramen för ordinarie arbetstid.

I yrkesansvaret ingår att arbeta efter vetenskap och beprövad erfarenhet. Därför är kunskapsutveckling och fortbildning viktigt och ska ingå i arbetstiden. Chef och medarbetare ska ta ett gemensamt ansvar och planera utbildningsinsatser vid det årliga utvecklingssamtalet. Det ska även finnas möjlighet att bedriva egen forskning inom verksamheten.



Vårdförbundet är ett yrkesförbund. Vi utvecklar yrke, vård och villkor.
Vi är 113 000 sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker
och röntgensjuksköterskor som arbetar för en personcenterad
säker vård och ett hållbart yrkesliv.

Adolf Fredriks kyrkogata 11,
Box 3260, 103 65 Stockholm, Tel 0771-420 420
www.vardforbundet.se