

Regionfullmäktige
Residenset, Torget
46280 Vänersborg

171204

Specialistutbildade sjuksköterskor
Anestesi/Operation/Intensivvård (An/Op/Iva)
Sahlgrenska universitetssjukhuset

Med anledning av den rådande situationen på vårt sjukhus gällande kompetensförsörjning vill vi uppmärksamma och uppmana er politiker att reagera. Vi anser att utvecklingen av skeva lönenivåer, avsaknad av rimlig löneutveckling och de generellt låga lönerna för specialistutbildade sjuksköterskor inom anestesi-, operations- och intensivvård är oacceptabla och måste justeras upp.

Kompetensförsörjningen är ett känt problem på vårt sjukhus. För att operationsavdelningarna, intensivvårdsavdelningarna och de postoperativa avdelningarna ska behålla erfarna specialistsjuksköterskor, nyrekrytera samt behålla nyanställda över tid måste arbetsgivaren betala skäliga löner för kompetens, erfarenhet och utomordentligt gott utfört arbete så att avdelningarna inte fortsätter dräneras på erfarenhetsbaserad kunskap och kompetens.

Vi ser hur specialistutbildade sjuksköterskor säger upp sig och lämnar anestesi-, operations- och intensivvårdsvården. De söker sig till privata sjukvårdsgivare eller arbetsplatser inom Västra Götalandsregionen (VGR) med mindre avancerad sjukvård som erbjuder högre lön. Nya medarbetare anställs men upplärningstiden är lång innan de når den kompetens och erfarenhet som lämnat oss. 10, 20, 30 års erfarenhet går ut genom dörren, och ersätts av 0, 1, 2 eller några års erfarenhet. Utvecklingen leder till obalans vilket påverkar arbetsmiljön, arbetsbelastningen och förutsättningarna att ta hand om patienten på ett professionellt och patientsäkert sätt. Upplärningstiden för specialistutbildade sjuksköterskor inom An/Op/Iva är av goda skäl lång och beror på den avancerade sjukvård som bedrivs på avdelningarna. Den långa upplärningstiden förutsätter en balans mellan erfarna specialistsjuksköterskor som kan handleda nyanställda och föra erfarenhetsbaserad kunskap vidare. Specialistsjuksköterskor med lång erfarenhet och hög kompetens bär upp verksamheten vilket gör att vi kan bedriva den avancerade sjukvård som VGR och medborgarna förväntar sig. Lång erfarenhet i patientnära arbete måste återspeglas i lönen.

Vi upplever en utveckling där arbetsgivaren premierar nyanställda specialistutbildade sjuksköterskor med lönepåslag för att rekrytera medarbetare. Självklart är lönepåslaget för nyanställda positivt och skäligt. Lönepåslaget för de nyanställda innebär dock i praktiken att erfarna sjuksköterskor handleder och lär upp oerfarna kollegor, där löneskillnaden mellan dem ibland är obefintlig eller i vissa fall omvänd. Frånvaro av rimlig löneutveckling på enheterna innebär också att specialistsjuksköterskor med 20-30 års erfarenhet har en löneutveckling på ca 100 kr per år över tid i förhållande till nyanställda.

Under de senaste åren har vi pratat med specialistsjuksköterskor inom An/Op/Iva som sagt upp sig och frågat av vilken anledning de lämnat oss. De låga lönerna och en orimlig löneutveckling

är många gånger en tungt vägande faktor. De flesta av oss anser att arbetet är fantastiskt intressant, utvecklande och med stimulerande utmaningar. Vi får vara med om att hjälpa människor tillbaka till hälsa och många gånger rädda liv. Många av oss vill verkligen inte byta arbetsplats. Den kunskap och erfarenhet som krävs för att utföra det dagliga arbetet är inte gratis att skaffa sig, varken i tid, möda eller pengar. Specialistsjuksköterskor kan inte fortsätta subventionera vården via lönekuvertet.

Statistiska Centralbyrån (SCB) har i *Temarapport 2017:3 Sjuksköterskor utanför yrket* belyst olika orsaker varför sjuksköterskor med yrkeserfarenhet från vård och omsorg lämnar yrket. Rapporten visade att 10 % av alla legitimerade sjuksköterskor i Sverige under 65 år arbetade inom andra yrkesområden än sjuksköterska i vård och omsorg. Den genomsnittliga arbetslivserfarenheten för de sjuksköterskor som lämnade yrket var 13 år. Arbetsvillkor, arbetsmiljö, stress, psykiskt krävande arbetsbelastning i förhållande till arbetstid och lönen i förhållande till utbildning och arbetsbörda angavs som orsaker till byte av yrkesinriktning. Många sjuksköterskor ansåg att arbetsbördan innefattade ett stort ansvar för patientsäkerheten och det ansvaret stod inte i proportion till lönen. Vi kan bara instämma.

Det är redan ett känt faktum enligt *Patientsäkerhetsberättelse Västra Götalandsregionen avseende 2016* att vården har svårigheter att rekrytera och behålla kompetens och att det tillsammans med den höga beläggningsgraden och fortsatt vårdplatsproblematik är en starkt bidragande faktor till en ökande trend vårdskador. Kostnaderna för den extra vårdtiden på sjukhus som beror på vårdskador beräknas till ungefär 7 miljarder kronor per år. Kostnaden enbart för de extra vårddygn som vårdskadorna medför beräknas till drygt 600 miljoner kronor per år enligt ovan nämnda *Patientsäkerhetsberättelse*. Vårdskadorna innebär ett stort lidande för patienten och enorma kostnader. Dessa pengar kan användas på ett bättre sätt.

I *Patientsäkerhetsberättelse 2016 Sahlgrenska Universitetssjukhuset under Övergripande mål och strategier för kommande år (2017)* står under *våra aktiviteter* att SU Sahlgrenska ska arbeta för att attrahera, utveckla och behålla kompetens som ett led i patientsäkerhetsarbetet. Vidare har SU Sahlgrenska satt upp ett mål att bli landets ledande universitetssjukhus med klinisk bredd och spetskompetens på hög nivå. Idag har specialistutbildade sjuksköterskor inom An/Op/Iva på SU Sahlgrenska bland de lägsta lönerna i Sverige, vilket verifierats genom kontakt med HR-avdelningar på flertalet universitetssjukhus i landet. Vi anser att SU Sahlgrenska/VGR måste betala konkurrenskraftiga löner så att sjukhuset inte fortsätter dräneras på kompetens.

Enligt GP den 22/3 2017 visade VGR:s bokslut ett överskott på 1,6 miljarder kronor. Pengarna ska bland annat användas för att uppdatera sjukvårdens datasystem. I samma artikel intervjuas Vårdförbundets avdelningsordförande i Västra Götaland, Anne Karin Grande Höglund. Hon välkomnade satsningen på nya informationssystem men hon säger också att "*man borde göra en större satsning på de lågavlönade akademiska kvinnoyrkena regionen har. Konkurrenskraftiga löner och en god arbetsmiljö med tillräckligt med kvalificerad personal behövs för att behålla och nyanställa den personal som måste finnas för en god och säker vård*".

Operationsavdelningarna på SU/Sahlgrenska riktas förutom akutuppdraget in mot ett flertal olika kirurgiska och ortopediska specialiteter där svårt sjuka patienter i alla åldrar från hela regionen tas emot. Vi har ett riksuppdrag för transplantation som täcker halva Sverige samt Island, där jourberedskap för anesthesi- och operationssjuksköterskor ingår. Anestesisjuksköterskor deltar i hjärt- stroke- och traumalarm. De bemannar gastroenterologisk

dagavdelning samt preoperativa mottagningen där de bedömer patienter preoperativt inför operation (workshifting). Intensivvårdsavdelningarna och de postoperativa avdelningarna vårdar patienter från alla specialiteter och är en viktig länk i några av sjukhusets riksuppdrag, som exempelvis transplantationer och kraniofaciala plastikoperationer på barn. De har även huvudansvaret för den regionala traumavården. Intensivvårdssjuksköterskor är en del i den mobila intensivvårdsgruppen (MIG) vilken gör bedömningar av svårt sjuka patienter på hela sjukhuset, ansvarar för återbesöksmottagning och förbindelsesjuksköterskeverksamheten. Operationssjuksköterskornas arbetsuppgifter inbegriper en stor teknisk kunskap och kännedom om de olika ingreppen där flexibilitet och handlingsberedskap är förutsättningar för att agera under snabba perioperativa förändringar. Samtliga avdelningar har även ett utbildningsansvar för blivande specialistutbildade sjuksköterskor och ST-läkare. I veckan invigs en ny operationsavdelning, Op 8, i Bild och interventionscentrum (BOIC). Det medför stora utmaningar avseende kompetensutveckling och bemanning. När lönen inte motsvarar den kompetens, kompetensutveckling och erfarenhet som krävs för att utföra sjukvård på den här avancerade nivån skickar SU Sahlgrenska och VGR tydliga signaler till anställda specialistsjuksköterskor – byt jobb om ni vill ha högre lön! Det menar vi är en helt förödande utveckling för operations- och intensivvården relaterat till kompetensförsörjning och patientsäkerhet. Den utvecklingen har i hög grad redan nått intensivvården.

Sahlgrenska Universitetssjukhuset är den "sista utposten" för svårt sjuka patienter inom Göteborg, hela VGR och delar av Sverige. Det är beslutat att Sahlgrenska sjukhuset ska ha detta stora ansvar. Alla svåra, livshotande sjukdomsfall, stora trauman och allvarliga komplikationer skickas dygnet runt till Sahlgrenska Universitetssjukhuset från övriga sjukhus i regionen eftersom de saknar kompetens och utrustning att ta hand om dem. Med kort förberedelsetid omhändertas många av patienterna av anesthesi-, intensivvårds- och operationssjuksköterskor för avancerade ingrepp och behandlingar. Det är högspecialiserad vård som kräver både stor kunskap och mycket lång erfarenhet. Om Sahlgrenska universitetssjukhuset förlorar den kompetensen hos specialistutbildade sjuksköterskor inom An/Op/Iva äventyras patientsäkerheten och sjukhuset får problem att klara sitt ansvarområde såväl regionalt som nationellt. Med detta som bakgrund är det mycket stötande att specialistutbildade sjuksköterskor som lämnar Sahlgrenska Universitetssjukhuset och den avancerade vården, för att i stället flytta till mindre specialiserade sjukhus i Västra Götaland med enklare sjukvård, erbjuds stora lönepåslag.

I Regionfullmäktiges beslut angående strategier för Hälso- och sjukvårdens omställning i Västra Götalandsregionen, 2017-05-16, diarienummer RS 2017-02037, går att läsa *"en god kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara omställningen. VGR måste vara en arbetsgivare som både erfaren personal vill stanna kvar hos och som ny personal med kompetenser som vården behöver vill börja arbeta för. VGR måste därför i sina verksamheter erbjuda en god arbetsmiljö, konkurrenskraftiga löner och stora möjligheter till utveckling i yrkesrollen"*. SU Sahlgrenska/VGR kan inte ha kortsiktiga lösningar i strategin kring kompetensförsörjning. Det är dags att se långsiktigt framåt och betala skäliga löner för hög kompetens och erfarenhet och därmed uppmuntra specialistutbildade sjuksköterskor, nya som gamla, att stanna i yrket.

Vi vill att SU Sahlgrenska/VGR korrigerar lönerna för specialistutbildade sjuksköterskor inom anesthesi, operation och intensivvård som hamnat efter samt höja lönen med 15 000 kr relaterat till utbildning, erfarenhet, arbetsuppgifter och ansvar.

Vi specialistutbildade sjuksköterskor anser att den nuvarande situationen är mycket allvarlig och hyser stor oro inför framtiden inom An/Op/Iva. Ni folkvalda politiker på regional och nationell nivå måste förstå allvaret i den rådande situationen och göra allt som står i er makt för att förbättra den. Därav förväntar vi oss återkoppling på den här skrivelsen senast vecka 3 2018.

Med vänliga hälsningar

Specialistutbildade sjuksköterskor på samtliga operations- och intensivvårdsavdelningar samt de postoperativa avdelningarna: An/Op 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, CIVA, PIVA22, Postop. 95, NIVA och TIVA

Vårdförbundet

Kontaktpersoner:

Louise Jonasson
Anestesisjuksköterska An 1,2 & 8
louise.jonasson@vgregion.se

Lena Jensen
Anestesi- och intensivvårdssjuksköterska An 1, 2 & 8 samt CIVA
lena.e.jensen@vgregion.se

Jenny Myrgren
Anestesisjuksköterska An 1, 2 & 8
Fackligt förtroendevald och skyddsombud Vårdförbundet
jenny.myrgren@vgregion.se

Catrin Holmvik
Anestesisjuksköterska An 1, 2 & 8
Fackligt förtroendevald och skyddsombud Vårdförbundet
catrin.holmvik@vgregion.se

Susanne Reuterberg
Operationssköterska Op 1, 2 & 8
Fackligt förtroendevald och skyddsombud Op 1, 2 & 8
Fackligt förtroendeuppdrag Område 5 Vårdförbundet
susanne.reuterberg@vgregion.se