



GÖTEBORG, MITTEN AV JUNI 2020

Har tagit vara på alla resurser

Text: Eva Wikström

För att snabbt få tillgång till intensivvårdsplatser restes ett fältsjukhus, IVA Kronan, på Östra sjukhusets parkering. Redan innan pandemin var det brist på intensivvårdssjuksköterskor – hur gick det till att bemanna och komma igång med arbetet på den nya enheten?

Uppropet om att personal behövdes för intensivvård av covidpatienter spreds internt i chefsbrev till alla tre sjukhusen som hör till Sahlgrenska Universitetssjukhuset i Göteborg och externt via olika sociala medier. Det blev ett otroligt bra gensvar och personal anmälde sig från alla håll, även utanför sjukhuset. Vissa hade intensivvårdsutbildning, om än av gammalt datum, andra var nyfikna eller intresserade. En tvådagars utbildning startades på Simulatorcentrum på Östra sjukhuset. Mer än tusen personer, från vårdbiträden till överläkare, har nu gått den utbildningen. Bland dem finns Erika Backlund Jansson och Desirée Stén, som båda blev engagerade som sektionsledare och arbetade med schema och bemanning på IVA Kronan, som togs i drift den 8 april.

– I starten handlade det mycket om att tänka om och lösa problemen – det fanns inte utrymme för diskussioner. Snabbt behövde vi skapa nya funktioner för att avlasta framför allt intensivvårdssjuksköterskorna, till exempel specialistsjuksköterskor från anesthesi kunde fungera i den rollen. Många hade dessutom dubbel kompetens, vilket var guld värt. Operationssjuksköterskor eller grundutbildade sjuksköterskor fick en snabbutbildning till IVA-assistenter. Läkare fick gå som förstärkningsläkare eller undersköterskor och vi hade många vårdbiträden, säger Desirée som började i tältet en vecka innan de tog emot patienter.

Erika kom dit tre dagar efter öppnandet, på

SAHLGRENSKA UNIVERSITETSSJUKHUSET BESTÅR AV TRE SJUKHUSOMRÅDEN

- Sahlgrenska sjukhuset
- Östra sjukhuset
- Mölndals sjukhus

påskafton. Hon beskriver den exceptionella situationen och behoven:

– På en normal IVA med 14 patienter är 3 eller 4 riktigt sjuka. Här är alla allvarligt sjuka, samtidigt som personalen inte är van vid den annorlunda miljön, även om de är erfarna inom intensivvård. På specialist-IVA med 14 platser krävs normalt 130–140 fast personal, som får 6–8 veckors speciell introduktion, och man tar aldrig in vikarier. Här tog vi in mängder av personal med kort utbildning, som dessutom skulle arbeta i skyddsutrustning.

IVA-RESURSGRUPPEN

I gruppen som arbetade med bemanning fanns olika chefer, strateger, projektledare, sekreterare, läkarstuderande och sjuksköterskor. Tack vare sina olika erfarenheter kompletterade de varandra på ett bra sätt och hade lätt att kommunicera. Nya riktlinjer och rutiner fastställdes snabbt, det mesta togs från IVA på Östra sjukhuset.

– Däremot behövde vi lägga ribban lägre, eftersom tältet innebar en helt annan miljö. Vi kunde ge god vård, men saker runt omkring fick lov att vänta. Det var viktigt att hitta en nivå som blev tillräckligt bra så att personalen skulle mäkta med, till exempel prioritera annorlunda och dokumentera enklare. Samtidigt var det en utmaning för chefer och ledare att förmedla till



Foto: privat

Desirée Stén, grundutbildad sjuksköterska, har bland annat arbetat som facilitator och med utvecklingsprojekt. Att anmäla sig till intensivvården var en spännande utmaning för henne.



Foto: privat

Erika Backlund Jansson, intensivvårdssjuksköterska sedan 2002 och vårdenhetschef på Transplantationscentrum sedan januari 2019. Det kändes naturligt för henne att ställa upp i intensivvården under covidpandemin.

personalen att det var okej, att de inte skulle känna sig otillräckliga, säger Erika.

Gruppen behövde ändå tänka strategiskt på både kort och lång sikt. Erika berömmar den biträdande områdeschefen som en fantastisk strateg, som hade dagliga avstämningar i olika konstellationer från regionen och sjukhuset och förmedlade informationen vidare.

– Det är ännu viktigare med strategi i en så pressad situation. Vi behövde verkligen tänka till hur vi skulle göra det bäst för både patienter och medarbetare. Det fanns inte utrymme att stressa upp sig och få panik, det gällde att lära sig vara cool och ha is i magen, säger Desirée.

– Så är det alltid på IVA, man vet inte hur dagen kommer att se ut. Skillnaden här var att det pågick under extremt lång tid och att många medarbetare var ovana, både vid intensivvård

och vid miljön i tältet. Tack vare vårt strategiska arbete har medarbetarna kunnat fokusera på god vård medan vi har skött det runt omkring, säger Erika.

SKAPA STRUKTUR

Att skapa fungerande schema var en stor utmaning. Det fanns ju ingen fast grupp att utgå ifrån, alla kom från olika håll med olika typer av schema. Några med olika typer av skift, andra med fast schema dagtid, och nu skulle dygnets alla timmar täckas in. Inledningsvis arbetade sex personer med schema, bland annat att skapa en Excelfil i stället för de inledande lösbladen. Det gällde även att få in kontaktuppgifter och skapa sms-listor för att snabbt få ut information om vem som skulle vara var. Utöver att fördela personal mellan olika moduler skulle det även



göras fördelning mellan sjukhusen, närmare bestämt Mölndals sjukhus IVA och Östra sjukhusets IVA.

– Det tar tid att skapa struktur, och vi satt avskärmade för att kunna mata in all information för att få översikt, säger Desirée.

– Vi kunde inte administrera allas schema på samma sätt, utan behövde ta mycket hänsyn till personliga förutsättningar. Det tar tid att se varje människa, och vi försökte verkligen göra det, säger Erika.

– Det var viktigt att det fick ta den tiden. Medarbetarna ville verkligen hjälpa till, men de måste samtidigt få sitt eget liv att gå ihop, fyller Desirée i.

– Det gjordes en akut arbetsmiljörend då facket anmärkte på att det var rörigt med schema. Och det var sant i början. Schemat stämde inte alltid, men det löstes alltid snabbt och vi blev bättre och bättre. Medarbetarna var fantastiska och hade förståelse för snabba schemaändringar. De visade otrolig acceptans och flexibilitet, berättar Erika.

Målet var att alla skulle ha schema, ha gått utbildning, vara introducerade samt veta när och var de skulle jobba.

SAMARBETE OCH KOMMUNIKATION

Gruppen förstod tidigt att de måste vara lätta att nå för medarbetarna. De fanns tillgängliga för frågor och synpunkter efter pass och under pauser för att kunna kommunicera och lösa problem snabbt.

– Det var uppenbart att alla ansträngde sig till det yttersta för att ge god vård. Då behövde vi bidra till att hålla humöret uppe genom att sprida positiv energi. Det hände flera gånger att medarbetare förvånat sa 'Så glad du låter! Skönt att du inte blir arg för att jag behöver ändra schemat.' Vi blev en väl fungerande grupp som kunde pusha varandra och tack vare det fick vi även mycket positivt från medarbetarna, säger Desirée.

Plötsligt lyser det i ögonen på Erika.

– Det slår mig just nu – vi hade inga konflikter! Med tanke på antalet medarbetare är det otroligt att allt kunde flyta på så bra. Vi arbetade under press, men det påverkade inte negativt. Det hade varit betydligt jobbigare om det hade

varit konflikter eller om medarbetare hade varit missnöjda. Bra stämning är stöttande i sig.

Organisationen runt tältet var väldigt platt. Alla insåg att alla verkligen behövdes, skulle någon funktion falla bort skulle det falla för samtliga. Behovet av att arbeta i team blev väldigt tydligt. Samtidigt var det en annorlunda situation där alla medarbetare hade en chef som fanns någon annanstans.

– Det är fantastiskt att så många lånade ut personal. Jag är inte säker på att alla ordinarie chefer förstår vilken enorm insats deras medarbetare har gjort på bortaplan. Jag hoppas verkligen att de får en eloge för det, säger Erika.

Samarbetet underlättades av ett nära samarbete med Sahlgrenskas kommunikatörer. På intranätet har det gått att finna mycket information, till exempel PM och riktlinjer. De skickade även ut ett chefsbrev varje dag.

– Breven var otroligt informativa. Jag valde att kopiera informationen och skicka ut den till mina medarbetare på vårdavdelningen, men jag vet inte hur andra chefer har gjort. Kommunikationsavdelningen har gjort ett fantastiskt jobb och jag hoppas och tror att informationen även har kommit till medarbetarna. Jag har inte känt att det har varit mycket frågor, trots att jag varit borta från avdelningen mycket, säger Erika.

Allmänheten fick också mycket information via tidningar och andra medier. Vissa artiklar var väldigt kritiska mot hur arbetet i tältet fungerade, och många medarbetare var frustrerade eftersom de inte tyckte att det var en rättvis bild.

– Kan de inte bara låta oss göra ett bra jobb, så många och påpekade att alla som har haft behov av IVA har fått den vård som behövts. Alla ville känna stolthet över den insats vi gjort och fortfarande gör, förklarar Desirée.

ÄNDRAD ORGANISATION

Efter bara några veckor beslutades att tältet skulle avvecklas och en ny Covid-IVA skulle starta på Sahlgrenska sjukhuset den 1 maj.

– Nya utmaningar! Nu skulle vi fördela de mer än 350 personer, som gjort allt ifrån enstaka pass till full arbetstid på schema i tältet, till någon av de tre stora IVA-enheter som har covidpatienten



Intensivvården i fältsjukhuset IVA Kronan, som togs i bruk på parkeringen vid Östra sjukhuset i påskveckan.

ter. Det krävdes många möten med vårdenhetscheferna, och jag vill ge en eloge till alla medarbetare som ställde om snabbt, säger Erika.

Hon konstaterar att det som chef och ledare är jobbigt att hela tiden arbeta mot rörligt mål. När beslutet om att pausa IVA Kronan fattades hade de 3 patienter, för att några dagar senare ha 16. I månadsskiftet maj-juni var det ytterligare en topp.

– Och nu kommer nya utmaningar med semesterplanering. Vi vet att IVA alltid är hårt belastad sommartid. Nu får det inte hända andra olyckor – vi har inte tid med det. Jag känner stor oro inför sommaren, säger Erika.

ERFARENHETER ATT TA VARA PÅ

Det hade behövts mallar och checklistor, för att veta vad som behövde göras direkt. Snabbt behövdes schemarader att fylla med namn, och en fil med alla som gått simuleringsutbildningen. Det kan låta simpelt, men tog mycket tid och kraft att hitta rätt kontakter och att bygga strukturen från grunden. Lönesystemet var också en

utmaning, där det är olika modeller och avtal för olika yrken.

– Det har nog varit extremt mycket jobb för löneadministratörerna på hemavdelningarna, konstaterar Desirée.

– Det var mycket vi fick lov att uppfinna under tiden. Ett exempel är att vi behövde en gemensam mejladress för exempelvis sjukanmälan. Först var det någon av oss som var kontaktperson, men vad hade hänt om den personen blev sjuk? Det var mycket lärande i stunden, säger Erika.

Andra exempel är att säkerhetsavdelningen behövde ordna så att all anestes-, operations- och IVA-personal som skulle arbeta på olika IVA-enheter fick behörighet att komma in överallt.

Etiskt forum som i vanliga fall finns på Sahlgrenska har funnits nära medarbetarna ute på IVA-enheterna, vilket har varit väldigt värdefullt.

– Nästa utmaning blir att ta hand om medarbetarna tiden efter. Det är viktigt att förstå vad den här typen av insats kan göra med människor. De har kastats in i vård av väldigt sjuka



patienter efter bara ett par dagars utbildning. Både Etiskt forum och ordinarie chef behöver fånga upp dem, säger Erika.

Hon konstaterar att många är trötta och slitna nu, även de som är vana vid intensivvårdsarbete. Krissituationer har förekommit förr, men då under kortare perioder och det går att bli avlöst. Det är den långvariga krisen som gör det tufft.

POSITIV SAMMANFATTNING

Både Erika och Desirée säger att de och många andra har byggt upp stora kontaktnät under våren, och att det förhoppningsvis leder till mer samarbete i framtiden. Nu blev det tydligt att enheterna är decentraliserade och fattar egna beslut.

– Ett exempel är att riktlinjer och PM för IVA ser olika ut på de tre sjukhusen. Det blev extra påtagligt när personal från tältet, som hade Östras riktlinjer, flyttade in på Covid-IVA som hörde till Sahlgrenska. Det skulle förstås vara bra om saker kan göras likadant, så att man slipper lära om för att man ska arbeta på en annan enhet, säger Erika.

De är imponerade av att det finns så många engagerade medarbetare och att det gick att mobilisera så mycket personal till IVA-enheterna.

– Jag har lärt mig att ta vara på alla resurser. Farmaceuter har blandat läkemedel, sjukgymnaster har hjälpt till att vända patienter – det krävs fem personal för att lägga en patient i buk-läge – och de sköterskor som hade arbetat med de äldre respiratorerna från början av 2000-talet skötte dem. Det gällde verkligen att ta vara på alla olika erfarenheter och kunskaper, säger Erika.

– Det är spännande när medarbetare ges möjlighet att utvecklas i sina roller. Tack vare operativa sektionsledare som uppmärksammade vad någon var extra bra på kunde vi optimera verksamheten, säger Desirée.

– Jag tycker att vi verkligen har lärt oss att jobba i öppna sammanhang och med alla korten på bordet. Vi har kunnat prata fritt och har strävat mot samma mål, att ge god vård till alla patienter, och jag vill verkligen att vi fortsätter på den vägen, avslutar Desirée.