

Artikel till hemsidan Chefer och ledare om förbättringsarbete för att åter rekrytera ssk på akuten Östersund sjukhus

Text: Mia Ajax

Inledning

Inför sommaren 2021 hade akuten tappat drygt hälften av sjuksköterskorna och hade ett behov att rekrytera drygt 20 sjuksköterskor. Enheten var även starkt beroende av hyrsköterskor. En anmälan från arbetsmiljöverket enl §6.6:a hade även inkommit. Under våren hade det även bytts chefer och två som tidigare varit sjuksköterskor på akuten klev upp som tillförordnade med ett minst sagt utmanade arbete framför sig. Sjukhuset i sin helhet hade många uppsägningar på grund av stort missnöje över arbetssituationen kanske som en effekt av pandemin men framför allt försämrade arbetsvillkor.

Carina Rönnerfjäll och Anna Nordin, ni jobbar som enhetschefer på akuten i Östersund sedan 2 år.

Vad var det som gjorde att ni tog er an uppdraget?

Vi båda har jobbat länge på enheten och har god kännedom om den och känner medarbetarna. Vi var överens om att ett samledarskap var viktigt och satte formerna för det. Vi hade även fått en ny verksamhetschef som för flera år sedan var enhetschef just här och därmed stor kunskap om verksamheten.

Vi hade en bra känsla för vad som går att påverka och vad som inte går och hade nog landat i att vi måste prova att göra något annorlunda och ha modet att göra det också.

Att vara ett relativt litet område är en fördel och vår verksamhetschef kunde hantera det mesta av det administrativa arbetet.

Hur började ni då?

Eftersom tiden var minst sagt kort med en sommar som vi var på väg in i började vi med att kartlägga alla åtgärder och gjorde det tillsammans med personalen. Man kan säga att vi la banan under vägen. Vi hade ett nära samarbete med fackliga hela tiden och stämde av löpande. En del av vårt arbete var att prioritera individuella önskemål om schemaläggning. Så länge vi täcker verksamhetsbehov och håller oss inom arbetstidslagen skulle vi egentligen kunna förlägga vår arbetstid efter individuella önskemål. Ganska omgående dammades en flerårig idé som i grunden kom från medarbetarna om 12 timmars pass. Flera av akutmottagningens medarbetare hade en historia av att med avund sneglat på ambulansens 12 timmars scheman, en något kontroversiell idé som man tidigare inte lyft som möjlig.

Vi lyssnade in personalen och prioriterade bort allt förutom rekryteringar och patientsäkerhetsarbete under den här period för att kunna vara ”ute på golvet” så mycket som möjligt för att ha en pågående dialog med alla.

Beskriv ert arbete med 12 timmars pass och hur det fungerade

Vi satte upp mål för enheten där flexibilitet var viktigt. Vi skapade också en tydlighet i vad som måste gälla tex hur många personer man måste vara per pass och hur man kan kombinera 12 timmars passen med de ”vanliga”.

På ca 2 veckor hade vi jobbat från att idén väcktes till att vi kunde driftsätta arbetet med 12 timmars. Vi hade från början 12 sjuksköterskor som såg detta som intressant och ville ingå i pilotprojektet, de blev ambassadörer och innan testperioden om 10 veckor var över hade testgruppen vuxit till 17 personer. Vi gjorde individuella bedömningar av alla testpersoner, där vi bland annat tittade på tidigare korttidsfrånvaro. Vi följde testperioden med täta avstämningar och enkäter till både de som ingick i piloten och till övrig personal. Vi var tydliga med att det i allra högsta grad är frivilligt, vid minsta signal om ohälsa ska man kliva av testet. Vi tryckte också på vikten av återhämtning under passet – med 2 raster om 30 minuter och mikropaus, samt att vid behov byta team i samband med arbetspassen. 12-timmarspassen är längre och är såklart tuffare än 8-timmars pass, men för testpersonerna var antal pass per vecka av större vikt än antal timmar/arbetspass. Antal pass per vecka är i snitt med 30% nattjänstgöring 3. Vi kunde också för testpersonerna glesa ut helgerna till 2 av 5 i stället för varannan, de gjorde antal helgtimmar under sina glesare helger. Vi hade tydliga regler max 2 arbetspass i följd och minst 2 dagars ledigt mellan arbetsperioderna. Vi chefer blev en viktig del i att jobba klinisk större delen av sommaren och just 12 timmars pass.

Hur har det gått?

Sommaren gick men det var minst sagt tuff, de som jobbade 12 timmars pass upplevde det som positivt då man fick mycket mer återhämtning och lediga dagar som nu har spridit sig. Idag är 12 timmars passen en ”valbar” modell och ca 80 % av våra sjuksköterskor och 45% av våra undersköterskor arbetar 12-timmars pass.

Vi satte efter hösten 2021 upp mål för resten av året som innebar att vi skulle rekrytera minst 20 nya sjuksköterskor innan årsskiftet. Det målet kändes utmanande och nästan ouppnåeligt. Vi hade inga sökande på annonsen som låg ute inför sommaren.

Medarbetarnas positiva arbete spred sig och de stod för rekrytering av ny personal. Deras marknadsföring av avdelningen var avgörande för rekryteringen. Personalen var hela tiden delaktiga, vid varje intervju fanns någon i personalgruppen med.

Innan årsskiftet hade vi rekryterat 23 sjuksköterskor. Vi firade alla framgångar, var 5:e anställd firades med ”bubbel” och fika.

Vi hade ett fokus på ledningssjuksköterskorna som grupp och såg betydelsen att ha dem med sig i arbetet. De har en viktig inputs till övriga medarbetare.

Vi är fortfarande fullbemannade och har inga hyrsköterskor sedan november 2021, Under våren 2022 hade vi rekryterat så pass många nya medarbetare att vi kunde öppna upp våra observationsplatser - öppenvårdsplatser som stått tomma under flera år.

12-timmars passen är en del av flera framförallt arbetsmiljöåtgärder i vårt arbete med att få den kantstötta akutmottagningen på fötter. Just nu jobbar vi med att anpassa detta till den nya ”11 timmars regeln” så vi kan behålla det arbetssättet som ett valbart alternativ.

Vad var framgången att ni lyckades tror ni?

Stort mod och att vi hela tiden var transparenta och inkluderade medarbetarna i allt. Vi hade även ett tydligt mandat i vad vi fick göra och ett nära samarbete med verksamhetschef som var lika involverad i arbetet också.

Det var prestigelöst och vi som nya i rollen som EC kunde enkelt be om hjälp hos medarbetarna och möttes av en förståelse för det.

Sen hade vi en bra tajming och en viss fingertoppskänsla i hur vi kunde ta idéer vidare för att lyckas. Vi vågade misslyckas och vi ingav hopp om något som kunde bli bättre.

Idag har personalen ett helt annat fokus, det är en bra stämning och gemenskap. Det är inte längre något negativt prat om ”ledningen”, inte en massa gnäll och det är ett bra klimat på enheten. Resultaten på den arbetsmiljöenkät som skickas ut 2 gånger per år talar idag för en betydligt mera välmående grupp om man jämför med för 2 år sedan.