

PERSONALPLAN FÖR AKADEMISKA SJUKHUSET

FEM PUNKTER FÖR EN BÄTTRE ARBETSGIVARPOLITIK FÖR LANDSTINGET I UPPSALA LÄN

Arbetssituationen på Akademiska sjukhuset är ständigt en aktuell fråga under Alliansens styre. En lönepolitik som inte hängt med, en stressig arbetsmiljö och brist på personal har gjort det svårt att rekrytera sjuksköterskor till flera avdelningar på Akademiska, vilket i sin tur lett till att vårdplatser inte har kunnat hållas öppna.

Det är en ond cirkel som gör att arbetsbelastningen blir ännu högre på den personal som stannar kvar. Ansvar och arbetsbördan för dem blir stor. Utöver situationen för personalen leder det också till en svårighet för avdelningar att genomföra behandlingar och vårdinsatser i tid.

Miljöpartiet ser med stort allvar på situationen på Akademiska. I kombination med Alliansens fortsatta planer på att privatisera bort delar av specialistvården på sjukhuset utgör den nuvarande arbetsgivaren ett allvarligt hot mot Akademiska sjukhuset. Det behövs en ny plan för att rädda Ackis och den börjar med arbetsgivarpolitiken.

Personalbrist eller personalflykt?

Enligt SCB (2012) beräknas efterfrågan på utbildad arbetskraft inom hälso- och sjukvård och social omsorg öka med cirka 210 000 personer fram till år 2030. Att kunna attrahera, rekrytera och behålla engagerade medarbetare är och kommer att vara en av de stora ödesfrågorna även i vårt landsting för att kunna erbjuda en bra och säker vård av toppkvalitet även i framtiden.

Sveriges Radio Ekot släppte nyligen siffror som visar att 1 300 svenska sjuksköterskor fick en norsk sjuksköterskelegitimation förra året. Det motsvarar en tredjedel av antalet utexaminerade sjuksköterskor i Sverige samma år.

Det stora problemet är alltså inte lika mycket att det inte råder brist på utbildad personal, utan att personalen försvinner någon annanstans. Vad det råder brist på är i själva verket en bra arbetsgivarpolitik som håller kvar våra sköterskor i svensk vård. Detta gäller alldeles särskilt Akademiska sjukhuset.

Miljöpartiet är kritiskt mot att Alliansen skyller bristen på sjuksköterskor i vårt landsting på att det är en nationell brist. Vi menar att konkurrensen om arbetskraften istället är ytterligare ett argument för vikten av en god arbetsgivarpolitik. Med ett universitetssjukhus med forskning och vård i världsklass, belägen i en universitetsstad med närheten till Stockholm och Mälardalenregionen borde vi ha alla möjligheter att attrahera och behålla kompetent personal.

Dags för en ny arbetsgivarpolitik

Det är hög tid att agera för en aktiv arbetsgivarpolitik i vårt landsting. Det behövs flera olika lösningar för att åter bli en attraktiv arbetsgivare. Miljöpartiet vill i dialog med de fackliga organisationerna finna hållbara och långsiktiga lösningar. Här presenterar vi fem viktiga förslag för vårt fortsatta arbete med att förbättra arbetsgivarpolitiken för vårt landsting.

Miljöpartiet föreslår:

■ Mer tid för patientkontakt

En rad olika yrkesgrupper är involverade för att vi ska få en vård i toppklass. Det är därför viktigt att se till att så mycket tid som möjligt kan ges till patienten och att varje yrkeskategori arbetar inom sitt kompetensområde. Idag lägger exempelvis både sjuksköterskor och läkare en stor del av sin arbetstid åt administration och pappersarbete. Det bör finnas andra yrkeskategorier som exempelvis ekonomer, logistiker och läkarsekreterare som har rätt kompetens för administrationen. Vi vill att de medicinska professionerna ska ha möjlighet att lägga så mycket arbetstid som möjligt på patienterna - Patienten först!

■ Större flexibilitet i arbetstiden

Människor har olika livsstilar och familjesituationer. Trots det utgår många scheman från att alla ska arbeta både dag-, kvälls- och nattpass, även om det i många fall innebär att det blir svårt med återhämtning mellan passen och svårt att pussla ihop med familjeliv och fritid. Vi vill se över möjligheten att skapa större flexibilitet i arbetstiden. Det finns exempel på andra sjukhus i landet där man lyckats kombinera olika typer av arbetstidsmodeller för att möta olika personers olika behov av flexibilitet och förutsägbarhet.

■ Rätt till heltid

Alla ska ha möjlighet att leva på sin lön. Därför är ”rätt till heltid – möjlighet till deltid” en viktig utgångspunkt för Miljöpartiet. Men veckoarbetstiden måste också anpassas till hur arbetet ser ut. Vårdförbundet genomförde en undersökning (2012) bland sina medlemmar på Akademiska. Av dem som hade en heltidstjänst i botten men hade valt att bara arbeta deltid var det 25 procent som angav ”för tung arbetsbelastning, för mycket natt- och helgtjänstgöring, sjukskrivning och rehabilitering” som skäl till det. Olika arbetsmodeller kan vara ett sätt att göra tjänster mer attraktiva och kompensera för arbetspass som innebär hård belastning.

■ Utbilda fler specialistsjuksköterskor och behåll kompetens

Antalet specialistsjuksköterskor har minskat de senaste 15 åren. Idag måste en sjuksköterska ofta ta tjänstledigt utan lön om hen vill vidareutbilda sig till specialistsjuksköterska och vidareutbildningen motsvaras inte alltid av en lönehöjning. För att möta pensionsavgångar och brist på specialistsjuksköterskor vill vi starta en satsning där utbildning till specialistsjuksköterska ska kunna ske inom ramen för en anställning, genom så kallade utbildningsanställningar med avtalsenlig lön, parallellt med teoretisk utbildning som ges vid universitet eller högskola. Vi satsar på att öppna 60 platser redan 2015. Det skulle kunna bidra till att bygga upp kompetensen och göra det möjligt att vidareutvecklas och göra karriär i sitt yrke.

■ Möjlighet till karriär

Sjuksköterskor som vidareutbildar sig måste ha möjlighet att dra nytta av sina kunskaper exempelvis genom att implementera dem i verksamheten, utbilda sina kollegor och stanna kvar på avdelningen. Självklart måste utbildning även synas i lönekuvertet!