

SUS I LUND · PERSONALFLYKTEN FRÅN AKUTEN



Fanny Viderström Ahlström, Anders Willysson, Anna Gislén och Ardavan Khoshnood vill stanna kvar på akuten i Lund, men har fått se många av sina kollegor sluta för att arbetsförhållandena

Personal i akut vädjan om

■ De älskar sina jobb på akuten i Lund och sammanhållningen i personalen. Därför är de också arga, efter att ha sett otaliga kollegor säga upp sig för att arbetsbelastningen är för hög och arbetsmiljön för dålig.

– Den nedåtgående spiralen behöver brytas nu, direkt! säger Fanny Viderström Ahlström, som är sjuksköterska och skyddsombud för Vårdförbundet.

– I så många år har vi hoppats på en förändring. Ombyggnad av lokalerna, att vi ska få gehör för att det inte är hållbart med så många patienter på varje sjuksköterska. Våra chefer säger ”vi jobbar på det”. Men när man inte ser resultaten då tappar man förtroendet, och lusten att vara kvar.

Fanny Viderström Ahl-

ström möter oss direkt efter en stressig arbetsdag tillsammans med läkaren Ardavan Khosnood och undersköterskan Denise Neal. Sjuksköterskekollegan Anders Willysson och läkaren Anna Gislén ansluter utanför akutintaget.

Denise Neal har blivit stående på ett ambulanslarm och missar fotograferingen, Fanny Viderström Ahlström har inte hunnit äta lunch och gnager på ett äpple för att få upp blodsockret.

I många år har larmen

om arbetsmiljön kommit från akuten i Lund. Men nu har situationen spetsats till ordentligt – hälften av sjuksköterskorna, sammanlagt ett trettiotal, har sagt upp sig.

De som är kvar får ofta arbeta dubbel- och trippelpass, och fasar för att utöver det beordras in med sms.

Flera erfarna undersköterskor har också flytt akuten.

I många fall hade uppsägningarna kunnat hindras bara med samtal och några enkla åtgärder, tror gruppen.

– Vi frågar oss alla varför man inte kämpat mer för sin personal, säger Anders Willysson.

Fanny Viderström Ahlström och Denise Neal började samtidigt på aku-

”Om man tillåter att akutmottagningarna får bära regionens problem med vårdplatsbrist – då måste man hitta lösningar så att personalen orkar och vill stanna.”

Fanny Viderström Ahlström, sjuksköterska och skyddsombud för Vårdförbundet.

ten för mer än sex år sedan. – Vi är väl de enda i den kullen som är kvar, och det som räddat oss är nog att vi båda fått två barn under tiden, säger Fanny Viderström Ahlström.

– Kortare arbetstid hade gjort vår arbetsplats till ett ställe där man vill vara, och sparat in sjukskrivningar och hyrpersonal, säger Denise Neal, skyddsombud för Kommunal.

Krisen på akuten förvärras av att det saknas erfarna sjuk- och undersköterskor. Läkare är det tvärtom lätt att rekrytera eftersom Lund varit tidigt ute med specialistutbildning till akutläkare.

Men i frågan om arbetsmiljön och sorgen över att se arbetskamrater slitas ner och sluta står alla yrkesgrupper enade.

– Jag har pratat med många av dem som slutat. De är ledsna och nästan gråter eftersom de har en enorm kärlek till akutmottagningen och kollegorna. Med bättre arbetsmiljö hade de gärna stannat, säger Anna Gislén, som snart är färdig akutläkare.

Vad är då problemet?

Akuten i Lund har haft tio enhetschefer på sex år.

Ett grundproblem är de tränga lokalerna. När det är svårt att skicka patienter vidare till sjukhusets avdelningar blir de liggande i akutens korridorer. Patienterna behöver omvårdnad: mat, mediciner och hjälp att gå på toaletten – uppgifter som landar på undersköterskor och sjuksköterskor.

– Om man tillåter att akutmottagningarna får bära regionens problem



är för dåliga.



Alla akutläkarna har skrivit ett brev till ledningen för att stötta sjuksköterskorna. "Det räcker inte med fler plåster till akuten - här krävs tryckförband!", säger läkaren Anna Gislén.



"Det måste kunna löna sig att vara lojal med en arbetsplats", säger sjuksköterskan Anders Willysson.



"Våra chefer säger 'vi jobbar på det'. Men när man inte ser resultaten då tappar man förtroendet, och lusten att vara kvar", säger sjuksköterskan Fanny Viderström Ahlström.

bättre villkor

med vårdplatsbrist - då måste man hitta lösningar så att personalen orkar och vill stanna, säger Fanny Viderström Ahlström.

Lönerna är ett annat problem. De släpar efter för den som är lojal och stannar länge. Nyanställda får i vissa fall högre lön än de erfarna sjuksköterskor och undersköterskor som måste lära upp dem.

Häromveckan skrev alla akutläkarna under ett brev till sjukhusledningen med krav på akuta lösningar, för att patientsäkerheten inte ska äventyras.

Anna Gislén berättar att det rådde liknande kris och personalflykt bland läkarna för sex-sju år sedan. Men då hände faktiskt något.

- Vi fick bättre scheman med möjlighet till åter-

hämtning, utbildningen fredades och man byggde en stabil grupp anställda. Vårt förslag till ledningen var att göra samma sak för sjuksköterskor och undersköterskor - men jag upplever att det finns en avgrundsstor skillnad i omsorgen om våra olika yrkesgrupper, säger hon.

Vårdförbundet, Kommunal och Läkarförbundet är alla involverade i diskussioner och samråd med verksamhetens chefer. Efter en anmälan till Arbetsmiljöverket har sjukhusledningen kommit med en långsiktigt handlingsplan.

De fem i personalen har klivna känslor kring att stå fram och berätta hur desperat läget är på den arbetsplats alla älskar, eftersom det kan skrämman dem som funderar på att söka jobb.

- Men man måste tala om hur det faktiskt är - annars händer ingenting, säger Anders Willysson, skyddsombud för Vårdförbundet som just nu är föräldraledig.

Han har tänkt tanken på att sluta, om inget förändras. Men stridsviljan är det som är starkast hos alla i gruppen.

- Det måste vara tydligt för ledningen nu: det räcker inte med fler plåster till akuten - här krävs tryckförband för att stoppa blödningen! säger Anna Gislén.

TEXT: KARIN ZILLÉN
karin.zillen@sydsvenskan.se



FOTO: INGEMAR D KRISTIANSEN
ingemar.d.kristiansen@sydsvenskan.se



EFTER HÖRBYCHEFERNAS NAKENBAD

Socialchef sökes - med falsk annons

■ På Platsbanken söker Höör en ny socialchef. Men HD och Sydsvenskan kan avslöja att annonsen är falsk. Den som ringer upp konsultbolaget bakom rekryteringen får veta att det är i Höör jobbet finns. - Oj då, de kanske tänker sparka mig, så bra att ni meddelar det, säger Ewa Näslund, chockad socialchef i Höör.

Två utredningar har startats efter anklagelser om nakenbad och grova sexuella skämt på Hörbys chefskonferens i början av september. Efter det har kommunens politiska ledning arbetsbefriat kommundirektör Lena Mårtensson Stenudd och hr-chef Paul Eklund.

Nu uppstår förvirring kring ytterligare en chefs-tjänst. Hörbys tillförordnade socialchef Jan-Olof Sewring, även moderat politiker i Ängelholm, är enligt den officiella förklaringen hemma med influensa.

Samtidigt har en rekryteringsannons dykt upp där Höörs kommun uppges söka ny socialchef.

Först vid en kontakt med rekryteraren får man veta att det egentligen gäller en tjänst i Höör. En interimstjänst som konsult, det vill säga precis en sådan som Jan-Olof Sewring har.

- Mig veterligen har det inte gått ut någon annons från Höör kommun om en ny socialchef. Någonstans har det blivit fel i detta, menar kommunstyrelsens ordförande Cecilia Bladh in Zito (SD) och förklarar att den här typen av rekryteringar ligger på kommundirektörens och hr-chefens bord, men de är sedan en vecka arbetsbefriade på grund av utredningen.

Cecilia Bladh in Zito säger att hon kommer att söka svar på hur annonsen kommit till.

- Jag hoppas att det uppstått ett stort missförstånd någonstans.

Den som ringer rekryteringsfirman bakom annonsen, Ängelholmsbase-

Socialchef sökes för interimsuppdrag i Skåne

Veteranklubben AB

Socialchef

Kommun: Höör

Omfattning: Heltid

Varaktighet: 6 månader eller längre

Anställningsform: Tillsvidare- eller tidsbegränsad anställning

"Veteranklubben söker omgående interim socialchef till kommun i Skåne/.../Omfattning heltid under 6-12 månader/.../Arbetsplatsen ligger i kommunen Höör i Skåne", står det bland annat i Veteranklubbens annons.



FOTO: HÖÖRS KOMMUN

om den vill något. Så här gör vi alltid. Nu måste jag lägga på, jag har ett annat möte jag måste in i.

I Höör är Ewa Näslund socialchef sedan tre år tillbaka. Hon trivs på sitt jobb och har inte fått några signaler om att det är dags att lämna.

Hon har svårt att finna orden när HD och Sydsvenskan ringer och frågar om hon är på väg att sluta.

- Va?! Nej, det har jag inte tänkt. Det måste ju vara ... är det inte Höör? frågar sig socialchefen.

Om Höörs kommun ska vidta några åtgärder kring den falska jobbannonsen har Ewa Näslund inte hunnit fundera över.

- Jag får kolla med vår HR-avdelning om hur vi ska agera. Det här är ju fullständigt absurt.

När hon samlat sig förklarar hon att sättet att annonsera gör henne upprörd.

- Det slår ju tillbaka på Höör, "Jaha, nu är det strul där". Vilket det inte alls är. Jag trivs jättebra, vi har ett bra samarbete i ledningsgruppen och med politikererna.

Igår eftermiddag togs annonsen bort från Platsbanken.

Vi har sökt Jan-Olof Sewring för en kommentar, utan framgång.

"Va?! Nej, det har jag inte tänkt. Det måste ju vara ... är det inte Höör?"

Ewa Näslund, socialchef i Höör, när HD och Sydsvenskan ringer och frågar om hon är på väg att sluta.

rade Veteranklubben AB, får direkt veta att tjänsten i själva verket finns i Höör.

Rekryteringsfirmans vd Connie Winsborn ser inget märkligt med agerandet.

Varför utannonserar ni en tjänst som socialchef i Höör när det gäller en tjänst i Höör?

- Det är inget konstigt med det. Jag söker där jag tror att jag hittar folk.

Förväntar sig inte den som söker en tjänst i Höör att den tjänsten har en placering i Höör?

- De som söker den sortens cheftjänster är alltid beredda att åka. Många av mina konsulter är beredda att åka från Stockholm, Göteborg, Alvesta, Jönköping, så den geografiska placeringen har ingen betydelse för dem.

Hur tror du socialchefen i Höör reagerar när hennes tjänst annonseras ut?

- Chefen får ringa mig

TEXT: NIKLAS WIHLBORG
niklas.wihlborg@sydsvenskan.se



TEXT: JONAS NYRÉN
jonas.nyren@sydsvenskan.se

