

# EKONOMI

TEMA: OFFENTLIG SEKTOR - VÅRD



## Efterlyser fler män i vården

Fler män inom sjukvården kan bidra till att lösa personalbehovet och leda till en jämlikare vård. Det menar Carina Sparud Lundin vid Sahlgrenska akademien. **SIDAN 6**

## Fortsatt brist på sköterskor

Enligt en prognos kan det år 2025 komma att saknas 11 000 undersköterskor och sjuksköterskor i Västra Götalandsregionen. **SIDAN 8**

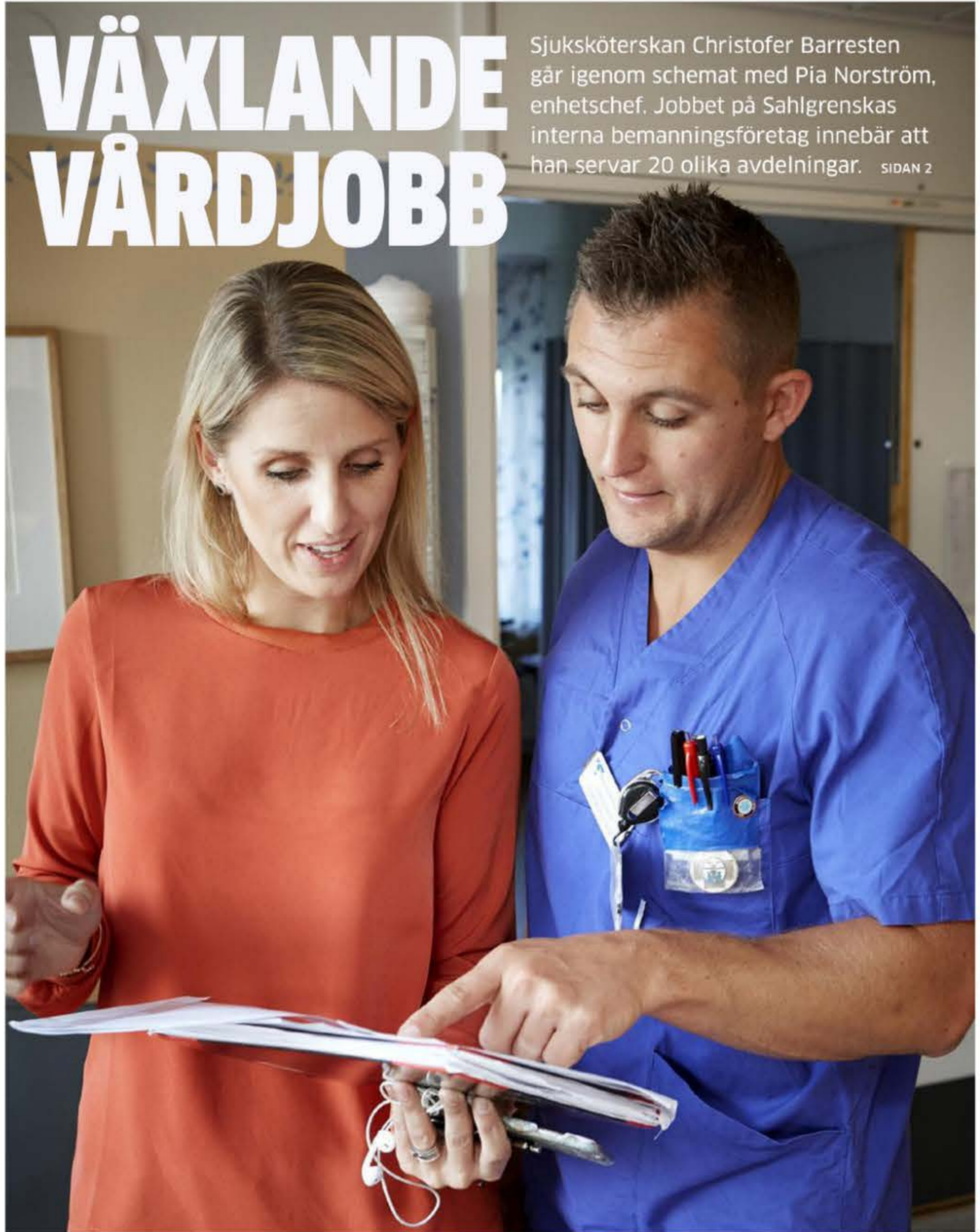


## Deltid kan vara en fälla

Deltidsarbete kan få konsekvenser för din framtida ekonomi. Vi reder ut saker att tänka på. För Stina Nilss är arbetsformen ett livsval. **SIDAN 12**

## TOBIAS FREDBERG: Utbildning löser inte allt

Om vi ska få ut mer av alla de pengar som läggs ned, måste vi anpassa organisationerna först, skriver GP:s krönikör apropå att 3 000 miljarder kronor årligen läggs på företagsutbildningar. **SIDAN 3**



# VÄXLANDE VÅRDJOBB

Sjuksköterskan Christofer Barresten går igenom schemat med Pia Norström, enhetschef. Jobbet på Sahlgrenska interna bemanningsföretag innebär att han serverar 20 olika avdelningar. **SIDAN 2**

Bild: ANNA VON BROMSSEN

SLUTA-RÖKA-LINJEN



RING 020-84 00 00  
www.slutarokalinjen.se



NYTT PASS. Sjuksköterskan Christofer Barresten gör i ordning medicinvagnen. I datorn kan hans chef Pia Norström på Bemanningsservice se vilka avdelningar han har blivit bokad på. Systemet ger honom

# Flexibilitet ett måste för

**Christofer Barresten jobbar på 20 olika avdelningar. Han och hans kollegor på Sahlgrenskas interna bemanningsservice rycker ut för att täcka luckor vid exempelvis sjukskrivning och föräldraledighet.**  
– Varje dag ser olika ut.

Pia Norström pekar på schemat på datorskärmen.

– Där har Christofer lagt in tillgänglighet och fältet därunder visar att han har blivit bokad på en avdelning, förklarar hon.

Pia Norström är enhetschef för Bemanningsservice på Östra sjukhuset. Bredvid henne står sjuksköterskan Christofer Barresten, som morgonen innan gick av det sista av tre nattpass.

– Man känner sig nästan lite bakfull efter att ha jobbat natt, men det går snabbt att ställa om, säger han.

**BEMANNINGSSERVICE** ÄR Sahlgrenskas interna bemanningsservice och servar verksamhetens tre sjukhus: Östra, Mölndal och Sahlgrenska. Christofer Barresten är en

av de 140 sjuksköterskor, undersköterskor, barnskötare och skötare som rycker ut för att täcka luckor vid till exempel sjukdom, vab eller föräldraledighet.

För honom var det variationen och möjligheten att styra över sin arbetstid som lockade med bemanningsservice.

– Jag skulle inte kunna tänka mig att jobba på en avdelning. Jag behöver variation, säger han.

**CHRISTOFER BARRESTEN** JOBBAR på 20 olika avdelningar, bland annat medicin, ortopedi, geriatrik och kardiologi. På frågan om hur en vanlig arbetsvecka ser ut skrattar han och svarar.

– Det är omöjligt att säga. Varje vecka ser olika ut.

Men att ena dagen jobba med brutna ben och andra dagen ta hand om patienter med hjärtsvikt passar nog inte alla, tror han.

– Man måste vara trygg i sin arbetsroll, ha kompetens från olika avdelningar och vara anpassningsbar och social. Du träffar nya patienter och kollegor varje arbetspass, och varje avdelning har sina specifika arbetsrutiner.

**ÄVEN CHRISTOFER BARRESTENS** fru Anna jobbar på Bemanningsservice. De har stora möjligheter att styra över sin egen tid, genom att de själva lägger in vilka dagar de är tillgängliga i bokningssystemet. Och det kommer väl till pass när man har småbarn, tycker Christofer.

– Jag jobbar bara nattpass och min fru jobbar bara dags- och kvällspass,

**”Man måste vara trygg i sin arbetsroll, ha kompetens från olika avdelningar och vara anpassningsbar och social. Du träffar nya patienter och kollegor varje arbetspass.”**

vilket gör att vi kan korta tiden som barnen är på dagis. Vi försöker också jobba helg samtidigt för att få lediga helger tillsammans.

Möjligheten att påverka sin arbetstid används också som ett ar-

gument vid rekrytering, enligt Pia Norström.

– Det är något som många uppskattar hos oss. Men det är ett givande och tagande. Ibland behöver vi till exempel låna ut vår personal under vissa perioder, till exempel för att täcka upp semester eller föräldraledighet.

Som kompensation får de anställda ett flexibilitetstillägg på 5 000 kronor per månad för sjuksköterskor och 4 000 kronor per månad för undersköterskor, barnskötare och skötare. Men Christofer Barresten tror ändå att friheten och variationen i jobbet lockar mer än lönen.

**BÅDE HAN OCH** Pia Norström tycker att Bemanningsservice har en viktig roll för att lösa den akuta bemanningen på Sahlgrenska men är överens om att det krävs förändringar för att lösa den långsiktiga kompetensförsörjningen inom vården. Christofer Barresten, som själv har erfarenhet av kollegor som lämnat yrket, tror att det i första hand beror på en dålig arbetssituation.

– Det blir en ond spiral. Det saknas personal, vilket gör att vårdplatser stängs. Men patienterna blir

inte färre, så det blir allt mer att göra för de som är kvar, säger han.

Att jobba på olika avdelningar gör enligt honom att arbetsbelastningen varierar.

– Vissa avdelningar har mer att göra än andra. Att jobba natt, som jag gör, innebär också ofta att det är lite lugnare, säger han.

**EN STÖRRE PERSONALSTYRKA** och en bättre lönestegring tror han är avgörande för att få fler att stanna kvar inom, och söka sig till vården.

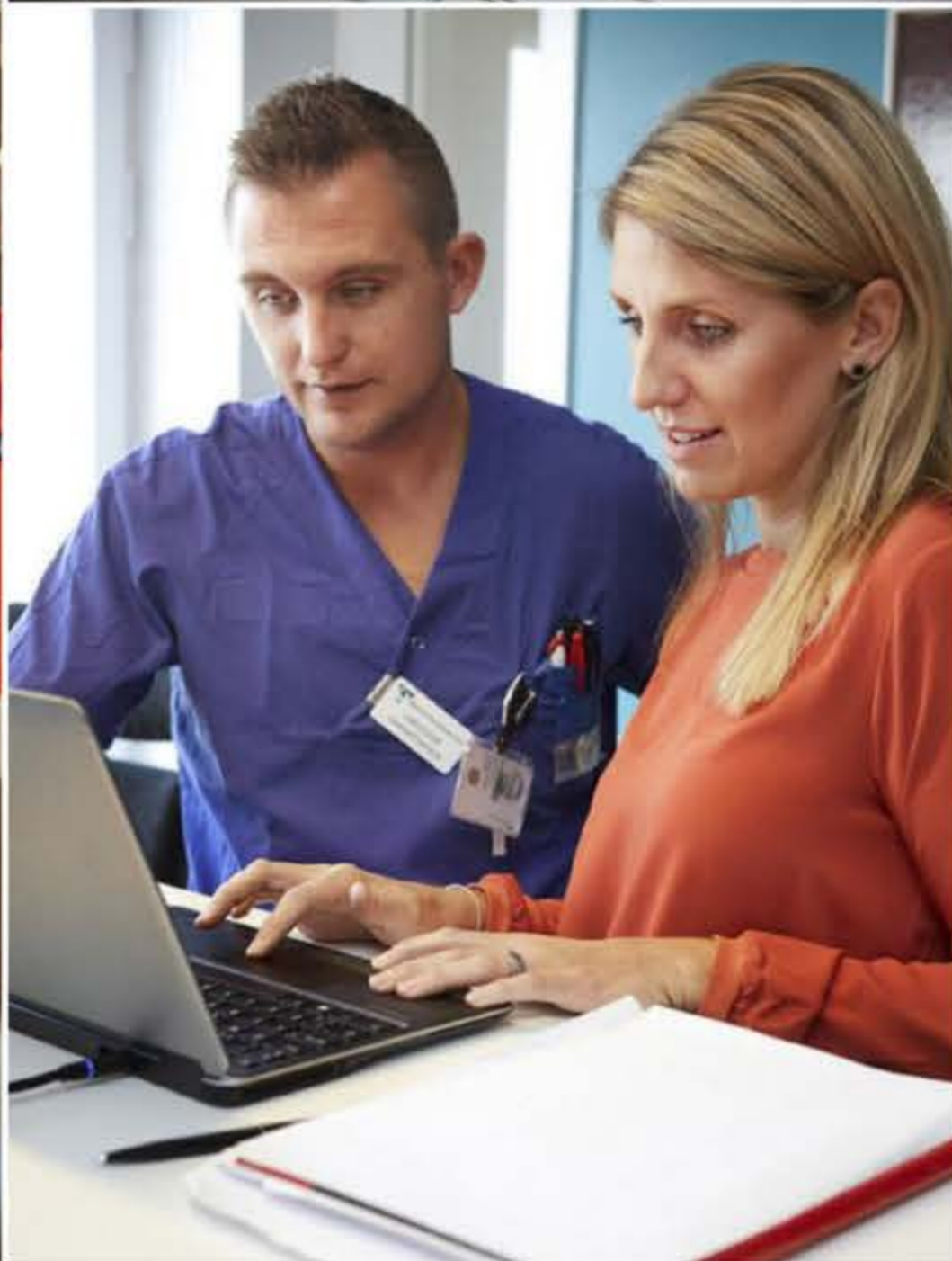
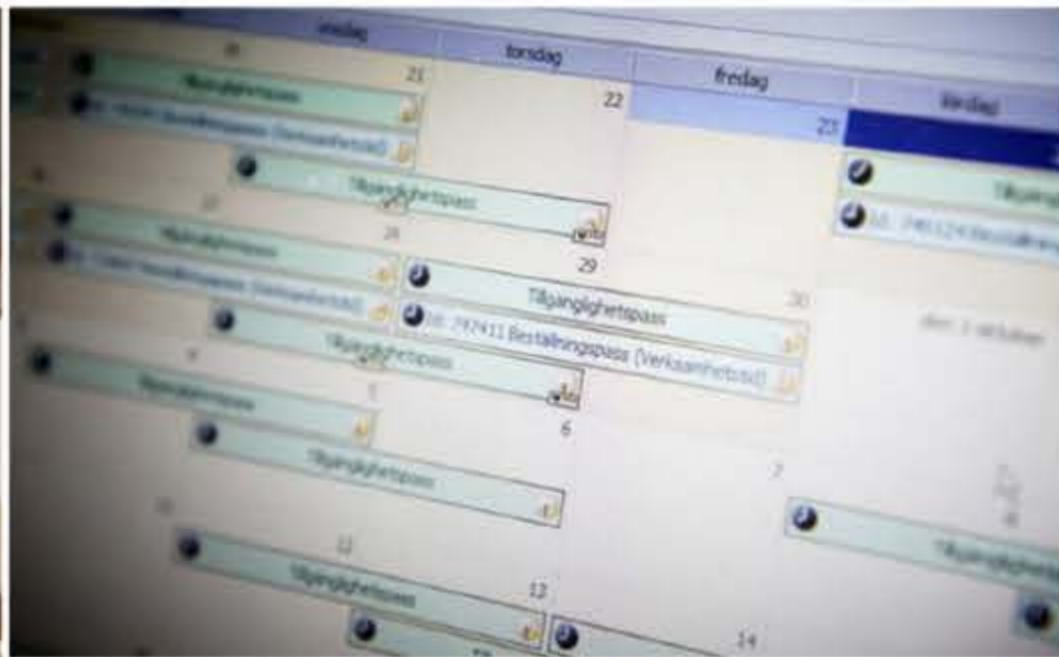
Pia Norström instämmer i vikten av en bättre löneutveckling över tid och tillägger att viktiga initiativ redan tagits, exempelvis möjligheten för sjuksköterskor att specialist-

## Fakta: Bemanningsservice

**Antal anställda:** 140 fastanställda och 700 timanställda.

**Uppdelning:** Enheterna Östra sjukhuset, Mölndals sjukhus och Sahlgrenska universitetssjukhuset.

**Uppdrag:** Bemannar Sahlgrenskas 154 vårdavdelningar med sjuksköterskor, undersköterskor, barnskötare och skötare.



Bilder: ANNA VON BRÖMSEN

möjlighet att styra över sin arbetstid. "Jag jobbar bara nattpass och min fru bara dags- och kvällspass", berättar han.

# konsult i vård

utbilda sig med bibehållen lön. Hon pekar också på behovet att få in fler yrkeskategorier inom vården, ett arbete som redan påbörjats på Sahlgrenska.

– På några avdelningar har vi till exempel anställt farmaceuter som iordningställer läkemedel, vilket underlättar för sjuksköterskorna. Jag tror att det är viktigt att renodla

sjuksköterske- och undersköterskerket, säger hon.

**KATHARINA HEDSTRÖM**  
gpekonomi@gp.se

## ● KRÖNIKA

### TOBIAS FREDBERG

om företagsutbildningar



Krönikören är biträdande professor i management på Chalmers

## Därför kan kurser vara pengar i sjön

Det är svårt att argumentera emot att människor behöver lära hela livet. Sedan många decennier har vi i Sverige ett mål om att snabbt kunna hjälpa människor att omskola sig. Företag och organisationer runt om i världen har säklart ett oerhört behov av att lära sig för att inte hamna efter i konkurrensen. De lägger över 3 000 miljarder kronor på företagsutbildningar varje år.

Så viktigt då att utbildningarna är av värde. Tyvärr visar det sig att en betydande del av företagsutbildningarna har rätt lite effekt på organisationerna som de är tänkta att förbättra. Ett par vasstungade kollegor, bland andra svensken Magnus Finnström, går så långt som att kalla det för "the great training robbery" (en parafra på det engelska namnet på det stora tågrånet 1963). I den senaste utgåvan av tidskriften Harvard Business Review skriver de om problemen.

Det första problemet, skriver författarna, är att man ser organisationen som en uppsättning individer som ska tränas i något nytt. Även om alla som har gått utbildningarna upplever att de har växt som yrkespersoner och individer, så är de inarbetade

arbetsätten, processerna, kulturen och incitamentsystemen så starka att den förbättrade kunskapen inte får någon större betydelse.

### FREDBERG FUNDERAR

**+** Tack och lov verkar det som att Hillary drar ifrån igen.

**-** Hur kan det komma sig att folk i Sverige 2016 arbetar med rasifiering och kommer undan med det?

**DET ANDRA PROBLEMET** är att det är mycket enklare att peka på att man behöver utbildning än att man behöver förändra hur organisationen leds och organiseras. Samma sak gäller för övrigt omorganisationer. Det är mycket enklare att låtsas som om man har gjort en förändring genom att dra om

gränserna i organisationen, än att engagera många i att utveckla nya sätt att arbeta. Men det är just detta som behövs för att få till stånd riktig förändring. Den öppna, och ibland jobbiga, diskussionen som man måste ha är obehaglig. Hellre då ta ett snabbt beslut och hoppas att andra anpassar sig.

Bot och bättring, säger Magnus och de andra. Om vi ska få ut mer av alla de pengar som läggs ned, måste vi anpassa organisationerna först. Och hur detta ska ske är något som måste tas upp till bred diskussion. Det behövs goda förutsättningar från toppen av organisationen samtidigt som förändringen måste drivas ut i enheterna genom att vi utvecklar nya arbetsätt. Först då ser vi vilka hinder som står i vägen för att vi ska nå våra mål – och först då kan ledningen skapa en bättre miljö i organisationen där de nya kunskaperna som vi får genom fortbildning är användbara på riktigt. ■

**Krönikörerna** i GP Ekonomi är Tobias Fredberg, biträdande professor i management på Chalmers, Eva Ossiansson ekonomie doktor i marknadsföring vid Handelshögskolan, GU, Susanna Sundström, student och föreläsare i privatekonomi samt Johan Trouvé, vd för Västsvenska Handelskammaren.

## ◀ANNONS▶

## Boråsklinik i framkant

Boråsare är med och testar framtidens läkemedel vid Ladulaas Kliniska Studier, som leds av läkaren Katarina Berndtsson Blom.

Katarina Berndtsson Blom, som arbetat som läkare i över 30 år, har sedan 2007 testat nya läkemedel via sitt företag Ladulaas Kliniska Studier /Ladulaas AB. Till sammans med sina medarbetare har hon genomfört närmre 80 kliniska studier och varit med om att ta fram allt från nya proppförebyggande läkemedel till diabetismediciner och bältrosvaccin.

– Det är väldigt spännande och stimulerande att få vara med i framkant av utvecklingen, och det är förstås roligt att kunna ge patienter i Boråstrakten möjlighet att få testa kommande läkemedel, säger Katarina Berndtsson Blom.

Just nu pågår 12 olika studier och kliniken rekryterar deltagare till fyra av dessa.

Studierna är olika omfattande. Från 12 veckor till flera år. Gemensamt för alla studier är att deltagarna kallas till ett antal besök för bland annat blodprovstagning, EKG samt också för att svara på enkäter om hur de mår och hur de upplever den nya medicinen.

– Våra studier sker alltid under mycket kontrollerande former. Alla studier är godkända av en etisk kommitté samt av Läkemedelsverket. Vi följer våra deltagare noga, säger Katarina Berndtsson Blom.

Ladulaas har också fått internationell uppmärksamhet de senaste åren. 2014 fick

bolaget utmärkelsen "Clinical Research Site Award" av forskningsorganisationen INC Research. Förra året utnämndes Boråsföretaget till "Clinical Trials Company of the Year" av den brittiska tidskriften Global Health & Pharma och i år har vi just fått besked om att vi utnämns till "Best Nordic Clinical Trial Company 2016".

– Det är förstås jättekul, eftersom det är ett kvitto på seriositet och att vi tar väl hand om våra patienter och levererar bra kvalitet på våra data från studierna, säger Katarina Berndtsson Blom.