

2020-09-10

Vårdförbundets synpunkter avseende budgetskrivelse 2021 funktionsstödsnämnden

Förändringar i omvärlden

Vårdförbundet anser att budgetskrivelsen även behöver nämna *hälso- och sjukvårdens* förändringar i avsnittet om omvärlden.

Hälso- och sjukvårdsavtalet med Region Skåne ställer krav på de kommunala verksamheterna. Allt mer avancerad hälso- och sjukvård bedrivs i hemmet (vare sig det är LSS-boende, ordinärt boende, särskilt boende för äldre etc.). Funktionsstödsnämndens målgrupper blir, liksom den övriga befolkningen, allt äldre. De får ytterligare behov utifrån det normala åldrandets funktionsnedsättningar och de drabbas av åldrandets sjukdomar.

Budgetskrivelsen bör också nämna den omfattande statliga utredningen kring den nära vården, [God och nära vård – En reform för ett hållbart hälso- och sjukvårdssystem \(SOU 2020:19\)](#), i vilket omställningen tydliggörs. Flera författningsförändringar har föreslagits. Förflyttningen har redan börjat, och det behövs resurser för den redan nu. Nära vård innebär ett förändrat förhållningssätt och nya sätt att arbeta, att gå från fragmentisering till en mer personcentrerad och integrerad hälso- och sjukvård. Den kommunala primärvården är inte ett isolerat väsen, skilt från övrig verksamhet. Den behöver integreras i övriga verksamhetsprocesser.

Den kommunala primärvården inom funktionsstödsnämndens område

Budgetskrivelsen avhandlar nämndens primärvård i ett stycke inom ramen för hälsofrämjande insatser. Hälso- och sjukvårdsverksamheten ska bedriva en teambaserad vård i samverkan med andra verksamheter, men det är inte tydligt att det är ett gemensamt åtagande. Hälso- och sjukvården har länge behandlats som en extra ”påлага” för de verksamheter som har huvuduppdrag enligt LSS och/eller Socialtjänstlagen. Detta försvårar teamarbete och helhetssyn. Det leder inte sällan till att olika ansvar blir otydliga eller skjuts fram och tillbaka. Detta kan lätt bli en belastning för sjuksköterskorna i deras arbete. Ett teambaserat arbetssätt kräver kontinuitet, flexibilitet och tid för reflektion, och fungerar bara om samtliga funktioner har tillräckliga förutsättningar att medverka med sina olika kompetenser.

I budgetskrivelsen står ”Rätt antal sjuksköterskor i tjänst är en förutsättning för att både på kort och lång sikt avveckla extern bemanning”. Det står dock inte



att de sjukskötersketjänster som finns idag faktiskt inte räcker till. ”Rätt antal sjuksköterskor i tjänst” efterlyser Vårdförbundet beräkningar kring. Det talas ofta om ett lämpligt antal patienter per ansvarig sjuksköterska, men det säger inget om vårdtyngden och det är oklart hurvida man beaktar alla kringuppgifter som sjuksköterskan har, eller hur mycket tid samverkan tar. Det är inte heller känt om det tas hänsyn till sjuksköterskors behov av kontinuerlig inläsning av nya rön och tid för fortbildning, eller sjuksköterskornas ständigt närvarande ansvar att handleda och utbilda övrig personal.

Sveriges kommuner har ända sedan Ädelreformen haft en låg andel legitimerad personal i arbetsstyrkan för vård och omsorg. Nu finns det dessutom tecken på att denna andel krymper. Det har, såvitt Vårdförbundet nationellt kan utröna, inte utretts vad en optimal sjuksköterskebemanning eller fördelning sjuksköterskor/övrig personal är inom kommunernas hälso- och sjukvård och omsorg. Det är alltså ingen som kan säga att dagens bemanning är tillräcklig. Vårdförbundet hävdar att den inte är det.

Antalet sjuksköterskor behöver öka redan nu. Funktionsstödsnämndens hälso- och sjukvård har varit underfinansierad och underbemannad från starten 2017. Ett tydligt bevis för detta är den stora mängd delegeringar som ges från sjuksköterskor till omvårdnadspersonal. Inte sällan delegeras arbetsuppgifter på grund av att sjuksköterskor annars inte hinner med sitt arbete. Delegeringarna kan i sig bli ett stress- och orosmoment som påverkar sjuksköterskors arbetsmiljö negativt. Ett arbete har startat i förvaltningen, delvis i samarbete med hälso-, vård och omsorgsförvaltningen, för att förbättra delegeringsprocessen, men det behövs också fler sjuksköterskor så att de hinner med alla sina arbetsuppgifter.

Sjuksköterskan är kommunens högsta medicinska kompetens. Hen är en legitimerad, autonom funktion som fattar självständiga beslut om vård och omvårdnad, och som ska arbeta både hälsofrämjande, förebyggande och behandlande. Det ska ske utifrån individuella bedömningar, och behöver ske integrerat med övriga insatser för patienten/brukaren. Samtidigt ska sjuksköterskan leda och handleda andra. Idag är dock sjuksköterskans uppdrag ofta fragmentiserat och rent uppgiftsorienterat, och överblicken brister. Sjuksköterskor ska också medverka i insatser/projekt kring till exempel införandet av nya metoder. Det är tid som tas från patienterna, och det märks tydligt när sjuksköterskebemanningen i grunden är underdimensionerad.

Vårdförbundet vill att funktionsstödsnämnden ökar förutsättningarna för en god och säker vård med tillräckliga resurser för både patientvård och patientnära utvecklingsarbete, genom att tillse en ökad grundbemanning avseende sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor i patientnära vård. Givetvis måste denna grundbemanning fortsatt anpassas utifrån utökningar av LSS-verksamheten, till exempel om nya boenden tillkommer.



Arbetsmiljön rör alla och den påverkar patientsäkerheten

Bättre integrering av hälso- och sjukvården i övriga processer underlättar sjuksköterskornas arbete och främjar därmed deras arbetsmiljö. Även andra yrkeskategoriers arbete underlättas.

Vårdförbundet medlemmar är för sin professionsutövning beroende av att kunna arbeta teambaserat med flera olika yrkesgrupper. Detta innebär att en bristande arbetsmiljö för en grupp i funktionsstödsförvaltningen direkt påverkar arbetsmiljön för Vårdförbundets medlemmar, och vice versa. Arbetsmiljön påverkar också direkt patientsäkerheten, och vice versa. Att inte hinna ta sitt fulla omvårdnadsansvar och utföra sitt uppdrag tillfredsställande (till exempel på grund av för få sjuksköterskor) påverkar både sjuksköterskornas arbetsmiljö och patientsäkerheten.

Att medverka i olika insatser säkring/utveckling av verksamheten ingår i sjuksköterskans kompetens. Specialistsjuksköterskor ska till och med kunna förväntas driva utveckling. Detta finns det inte utrymme för när sjuksköterskorna är för få. Att enbart hinna göra det mest nödvändiga, ”släcka bränder”, det är dålig arbetsmiljö och leder oundvikligen till frustration. Frustrerade sjuksköterskor riskerar i förlängningen att tappa sugen och göra ett sämre arbete, och det är också vanligare att dessa missnöjda sjuksköterskor blir sjuka och/eller säger upp sig. Detta är negativt för både sjuksköterskors och övriga yrkeskategoriers arbetsmiljö.

Lön

Att bli rätt värderad är mycket viktigt för arbetsglädjen och för viljan att stanna på en arbetsplats. Det är nödvändigt att det finns resurser för att följa ingångna avtal. SKR och Vårdförbundet har avtalet HÖK 19, där parterna är överens om bland annat god löneutveckling för samtliga inom avtalsområdet, en ökad lönespridning och en satsning på särskilt yrkesskickliga. Arbetsgivaren menar att man gör dessa satsningar men att penningpungen är för liten. År 2019 syntes en vilja till satsning, men inte 2020. Lönespridningen är fortfarande för liten. Det lönar sig inte att arbeta kvar i förvaltningen. De erfarna sjuksköterskorna halkar varje år efter i lön jämfört med de som nyanställs. Arbetsgivaren menar att detta fenomen så småningom gagnar samtligas löner, men det går alldeles för långsamt. Vårdförbundets medlemmar kan inte vänta mer. Vårdförbundet anser att medel måste tillskjutas så att HÖK 19 verkligen kan uppfyllas.



Kompetensförsörjning

Sjuksköterskor behöver regelbunden fortbildning. Det ligger i legitimationens krav att hålla sig uppdaterad inom sitt kompetensområde, till exempel nya vetenskapliga rön, nya metoder, lagstiftning, avtal och processer inom området. Det är varje sjukvårdshuvudman (i detta fall funktionsstödsnämnden) som ansvarar för att varje medarbetare har den kompetens som krävs, liksom för att förutsättningar för kompetensutveckling finns. Den allt mer avancerade vård som bedrivs i kommunerna kräver ständig kunskapspåfyllning.

Det behövs en palett av specialistkompetenser inom nämndens område, till exempel psykiatri, vård av äldre, barn och ungdom, distriktsköterska. Det är idag svårt att attrahera och behålla sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor. Personalomsättningen för sjuksköterskor i funktionsstödsförvaltningen är orimligt hög. För varje sjuksköterska som slutar tappas värdefull kompetens, det tillkommer kostnader för introduktion av ny personal och kollegorna belastas extra. Hög personalomsättning kan leda till en spiral då allt fler slutar och kompetensen dräneras. Detta påverkar både arbetsmiljön och patientsäkerheten negativt, och det drabbar även de yrkesgrupper som sjuksköterskorna samverkar med.

Vårdförbundet anser att vår modell för specialistutbildning inom ramen för en anställning, [Akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor \(AST\)](#), bör införas som en del i arbetet med kompetensförsörjningen.

2020-09-10

Moana Zillén
VÅRDFÖRBUNDET

Tel 0709-84 53 39
moana.zillen@malmo.se