

Poddavsnitt #37 Om Yngreforum på Sahlgrenska Universitetssjukhuset. Gäster: Karin Bengtsson och Marielle Kellgren

Hej och välkommen till Sahlgrenskapodden, avsnitt 37 där vi ska prata om Yngreforum, som arbetar för att synliggöra unga medarbetares åsikter och idéer på Sahlgrenska Universitetssjukhuset. Gäster i dag är **Karin Bengtsson**, sjuksköterska, och **Marielle Kellgren**, sjuksköterska och sektionsledare. Jag som intervjuar heter Anders Goliger och är kommunikationsdirektör. Välkomna hit!

Anders: Till att börja med, var jobbar ni och vad gör ni här på Sahlgrenska Universitetssjukhuset?

Marielle: Jag som heter Marielle jobbar som sjuksköterska och sektionsledare på Akuten Sahlgrenska.

Karin: Jag jobbar 50 procent som operationssköterska, då står jag i såret på sal på thorax och instrumenterar hjärt- och lungoperationer. Sen jobbar jag även 50 procent som avdelningslärare.

Anders: Ni har också en sorts sidosyssla eftersom ni är med i det som kallas Yngreforum. Berätta vad det är?

Marielle: Det är en tankesmedja för unga medarbetare. Vi är tolv stycken nu med olika yrkeskategorier, där vi jobbar med olika frågor som vi tar fram och är referensgrupp åt olika arbetsgrupper.

Karin: Allt börjar varje år med att vi i september ses på ett tvådagarsinternat där vi kommer ihop som grupp. Vi får lite koll på vad varje person gör i vardagen i sitt yrke. Lite beroende på vilka som är med så har alla lite olika intressen och så sitter vi och diskuterar det. Alla får komma med förslag på vad vi skulle vilja jobba med under året. Sen är vi även en referensgrupp för själva sjukhusledningen och de kan komma med förslag på tankar eller ämnen som de vill ha vårt perspektiv på. Sen finns det även andra projektgrupper inom SU som vänder sig till oss. Så antingen får vi uppdrag på ämnen eller så kommer de från oss själva. Det kan vara jättebrett, allt från psykisk ohälsa till framtidsvisioner för SU, till hur man jobbar mer digitalt eller väldigt konkreta saker som personalförmåner, vad man ska lägga fokus på.

Anders: Hur kommer man med i Yngreforum?

Marielle: Det är en svår och hård uttagning (skrattar). Nej men inför varje termin så, antingen är det ju nån som blivit för gammal och inte får vara med på grund av åldersgränsen på 35. Eller så är det några som faller bort av andra anledningar. Det brukar alltid komma ut en annons på slutet av vårterminen.

Karin: Det är ju fritt fram för alla att söka. När vi sitter i den här rekryteringsprocessen så är det inte så mycket att man tycker något om personer hit eller dit, utan det handlar om att vi vill ha en spridning i Yngreforumgruppen av personer som jobbar patientnära, administrativt, längre eller kortare tid, på olika sjukhus, på olika tomter för att vi ska få till det där bra diskussionsklimatet. Det är mest det som gör utfallet för vilka som kommer med.

Anders: En fråga där ni drev på var höjt friskvårdsbidrag som det också blev sen nu i år 2021. Hur gick den diskussionen hos er?

Marielle: Vi hade mycket olika förslag. Allt från inspirationsföreläsningar till lunchkuponger, men sen tror jag att vi landade ganska snabbt i att ett förhöjt friskvårdsbidrag passar alla och man kan själv välja att lägga sitt friskvårdsbidrag på det man faktiskt vill.

Karin: Yngreforum har en tendens att ofta landa i resultat där den enskilde individen får bestämma lite mer själv. Vi insåg ganska snabbt nu i pandemin att visst är det spännande med inspirationsföreläsningar och saker som är mer kopplade till ens jobb men det kanske inte är det vi behöver just nu. Nu vill man känna att man har ett privatliv och en fritid och den vill jag bestämma över själv.

Anders: Ni har ju även varit med i frågan kring digitalisering. Där är ni just nu en referensgrupp för delar av digitaliseringsarbetet. Hur funkar det, det är väl ett sånt exempel där ni som unga kanske kan tillföra ett annat perspektiv?

Marielle: Det finns ju jättemycket att göra. Bara hur vi jobbar i massa olika system i dag, att de inte är sammankopplade. Det är ganska svårjobbade i många olika moment. Det har vi också haft uppe och diskuterat, det här att man vill få saker sammanflätade för att man ska kunna jobba smidigare.

Anders: Sjukhuset satsar på Yngreforum. Ni är en think tank men vad leder det till?

Karin: Det har vi själva undrat och gör ganska ofta. Framför allt i början av dagarna när vi ses så känns det ofta som att vi tar upp stora och viktiga problem men hur ska vi komma till något konkret som gör skillnad. De gånger som vi känner att vi gör det så är det ofta att det mynnat ut i nån typ av matris eller någon typ av chefsunderlag eller hjälpmedel för första ledets chefer. Jag tror att det blev ganska konkret när vi jobbade med administrativ förenkling, när vi tog fram ett underlag som kan använda typ på ett APT. Om man har en grupp med låt säga sjutton arbetsuppgifter och personalen säger men det här är för mycket, vi hinner inte med. Om man ska diskutera vad ska vi göra eller inte göra då så blir det lätt väldigt utsvävande och konstiga diskussioner som aldrig mynnar ut i något. Då hade vi ett underlag där man kunde gå efter en mall. Varje arbetsuppgift som måste göras så hade vi en mall för hur man ser på den: är den ett krav, ett borde eller bra om du gör? Då var det mycket lättare för chef och arbetsgrupp att säga okej, då börjar vi med de arbetsuppgifterna som är högst upp på listan och betar oss nedåt. De fem sista kanske vi till och med kan stryka.

Anders: Hur tycker ni att det är att få till förändringar på Sahlgrenska Universitetssjukhuset?

Marielle: Jag tycker att på sin slutna enhet är det ganska lätt att få till en förändring. Men i det stora hela, uppåt, känns det svårt att få till. Men inom min enhet är vi eniga om att jobba framåt och på så vis är det lätt att förändra.

Karin: Det har vi också pratat om i Yngreforum. Hur får vi ut bra idéer och bra arbeten som har gjorts på sde olika enheterna ut så att det syns. Det händer väldigt mycket på varje enskild avdelning och enhet. Det finns väldigt många drivna individer inom SU, men hur får man ut det till en större andel av alla medarbetare. Hur kan fler avdelningar få använda samma idéer i stället för att alla avdelningar på sin kammare ska uppfinna hjulet på egen hand.

Anders: Vad tycker ni är de största tillgångarna sjukhuset har som arbetsgivare?

Marielle: Vi har ju mycket högspecialiserad vård, som kan vara svårt att nå på ett mindre sjukhus. Det är ju häftigt.

Anders: Hur får alla del av forskningen och det här som är specifikt för universitetssjukhuset?

Marielle: Vi får mycket utbildningar inom akutsjukvård, inom trauman. Jag tycker att vi blir välinformerade om ny forskning och nya riktlinjer, för det ändras ju hela tiden.

Karin: Jag kan väl känna att det kanske är just en av SU:s stora utmaningar snarare, att det kanske är det som behöver utvecklas mest. Att få ihop den här forskningen, specialistkompetensen,

spetskompetensen med det dagliga arbetet. Arbetsterapeuter, psykologer, kuratorer, det är inte bara läkare som ska forska. Då blir lätt det där glappet ännu större mellan det som forskas fram och det som vi faktiskt gör patientnära. Ju fler kategorier som är involverade i patientnära arbete och forskning så tror jag att det blir lättare.

Anders: Nu tittar vi på 2021 och jag vet inte om ni har hunnit diskutera frågorna där, vad ser ni och vad tycker ni sjukhusledningen borde ta tag i nu året som kommer?

Karin: Jag tror många av oss känner oss ganska mätta på pandemiprat. Det är mycket det här, vad tar ni med er och hur går vi vidare från detta. Det är klart det är viktigt och man ska dra lärdom av allt som har hänt och hur har vi jobbat och hur vi ska jobba i fortsättningen. Men jag tror att många av oss känner en längtan efter att bara få släppa det och få komma tillbaka igen till att fokusera på vad gör jag i min vanliga vardag. Väldigt mycket av andra saker som man har gått och funderat på och som låg i pipeline har bara stannat av totalt och det tror jag att både avdelningar och individer har ett ganska stort behov av att få ta tag i det igen. Vad gör vi en helt vanlig tisdag, hur får vi det att funka och bli roligare och få lägga fokus på avdelningens egna arbete och personalen där och hitta tillbaks till det.

Marielle: Jag håller med Karin, jag tror att alla vill komma tillbaka till en normal vardag och hur en normal vardag kommer att bli vet vi inte riktigt. Att på sin egen enhet få jobba vidare på alla projekt som har stannat av. Upp till ledningsgrupp tror jag att man behöver motivera för att all personal är så trött, det är jätteviktigt att ledningsgruppen motiverar och inspirerar till fortsatt arbete efter detta.

Anders: Hur ska sjukhusledningen göra det tycker ni?

Karin: Det kommer att finnas en period med ett ganska stort behov av återhämtning. Ganska så snart direkt efter att nu ska vi börja jobba in köer och full fräs och nu har alla de här stått still och nu måste vi dra igång det. Utan också inse att det har varit en tuff period och framför allt mentalt för många, att man kommer behöva tid att landa och hitta hem, få en vanlig vardag igen. Visa att det är okej.

Anders: Det finns många nu som kommer ut kanske gör sin AT eller är unga läkare, VFU, unga sjuksköterskor, det här är deras första möte med vården, en hel generation och det kommer prägla deras yrkesliv, ni kommer bära med er det i eran yrkeskarriär, så här var det på pandemin, då löste vi det så här. Det kanske är svårt att överblicka nu, men det känns som att det också kan komma ut mycket gott.

Karin: Jag tror att många kanske ändå inser vikten av att vara flexibel och kunna jobba över enheter och visst, det är klart att vi ska ha visioner som sträcker sig jättemånga år framöver, men vi vet heller inte vad som händer om en månad och man måste hela tiden kunna vara beredd på att ställa om.

Anders: Tack Karin Bengtsson och Marielle Kellgren på Yngreforum, Sahlgrenska Universitetssjukhuset, för att ni var med här i Sahlgrenskapodden. Jag är nyfiken på vad du som har lyssnat tycker om podden, och om du har förslag på vad vi borde ta upp framöver. Hör gärna av dig till mig, Anders Goliger heter jag.

Karin: Och sök gärna till Yngreforum! Det kommer snart ut en ny annons.

Anders: Tack för att du har lyssnat.