

# Förtroendet är förbrukat

## Bakgrund

### Region Jönköpings län

Region Jönköpings läns huvuduppgift är att bedriva vård. Ann-Marie Wennberg Larkö, sjukhusdirektör för Sahlgrenska universitetssjukhuset, säger följande i Läkartidningen nr 40 2020 "Under pandemin har vi lyckats undanröja många administrativa hinder, och det har varit uppskattat. Det har blivit ännu tydligare att stödfunktioner ska bidra så att kärnverksamheten – sjukvården /.../ – ska fungera så bra som möjligt". I Region Jönköpings län verkar man inte ha dragit samma slutsats. I maj 2016 fattade regionstyrelsen beslut om att gradvis avveckla den externa leverantören ROS och gå över till det journalintegrerade systemet BOS. Man framför, utöver kostnadseffektivitet, BOS fördelar i funktionalitet och informationssäkerhet som skäl till bytet. Vår samarbetsregion Östergötland byter också system men har valt att skjuta på införandet av BOS, oberoende av pandemin. Man hänvisar till att ROS är ett välfungerande system och att BOS saknar viktig funktionalitet. I Jönköping väljer man dock att i oktober 2020, mitt under pågående pandemi, genomföra införandet av BOS.

### Arbete under covid-19

Att arbeta under pandemin har krävt snabba omställningar och stor flexibilitet. Akutmottagningar och vårdcentraler har upprättat separata flöden. Nya avdelningar och mottagningar har öppnats och bemannats. Det sker omfattande provtagning, smittspårning och antikroppsprovtagning. Nu är vi dessutom i en andra våg. Detta kräver återigen beredskap och agerande, nya rutiner och det medför en stor oro hos en redan trött personal. För att klara denna flexibilitet krävs trygghet och stabilitet inom övriga tänkbara domäner.

### Erfarenheter från krisforskning

Kriser kan inte undvikas, men deras konsekvenser kan begränsas genom lyhört ledarskap. Erfarenheter från SARS-epidemin under 2002-2003 visade att den personal som jobbade med SARS-patienter löpte ökad risk att drabbas av nedstämdhet, irritabilitet och sömnproblem. De hade en förhöjd risk att diagnostiseras med utmattningssyndrom, ångest och posttraumatiskt stressyndrom i upp till 2 år efter avslutat arbete med SARS-patienter. Riskfaktorer för svåra reaktioner efter exponering för en krissituation innefattar bristande socialt stöd, negativt bemötande och ytterligare stressorer. Skyddande faktorer vid kriser innefattar bland annat förutsägbarhet i vardagen och kontroll. Med denna kunskap är Region Jönköpings läns hantering av flertalet situationer under pandemin beklaglig och djupt oroande.

## Förändringar och stressorer

### ROS till BOS

I en djupt påfrestad situation skapar Region Jönköpings län ytterligare belastning och kaos för all vårdpersonal genom att byta ut ett välfungerande och enkelt administrativt hjälpmedel till ett nytt, krångligare, mindre överskådligt och på många sätt mindre patientsäkert system. Inför arbetet med övergången startades en referensgrupp med bland annat läkare som fick testa systemet. Den

konstruktiva kritik som framkom där togs dock inte tillvara vilket lett till att de farhågor man förutsåg då, nu har besannats helt i onödan. Mia Frisk, regionstyrelsens ordförande, lovade att "övergången till Cosmic BOS ska ske så patientsäkert som möjligt och med så lite belastning på medarbetarna som möjligt". I verkligheten lade man allt utbildningsansvar på lokala enheter, vanligen en utsedd "superanvändare" per klinik, som själv skulle lösa utbildning av sina kollegor. Först efter begäran fick dessa tillgång till utbildningsmaterial från administrationen. Ingenstans fanns rekommendationer om hur mycket tid varje anställd borde räkna med att avsätta för utbildning, eller hur mycket "produktionsbortfall" man borde räkna med vid övergången. Allt fick lösas efter hand, av medarbetarna och de lokala cheferna: de som inte skulle belastas.

Man kan inte se Frisks löfte som annat än tomma ord när resultatet av införandet utfallit som det gjort. Man har infört ett ofullständigt system, under processen avstått ifrån att involvera slutanvändare i tillräckligt stor utsträckning, inte tagit tillvara på den feedback som framkommit i referensgrupp samt överlåtit implementering och utbildning av systemet på redan de belastade medarbetarna. Att göra detta under den redan mycket ansträngda situation pandemin innebär är omdömeslöst.

## Intranätsbyte

Ungefär samtidigt som ROS byttes till BOS valde man dessutom att göra om intranätet. En förändring som infördes utan förvarning, utan önskemål från medarbetare och som till synes inte har någon nytta för de som arbetar i vården. Det intranätet används till är främst att hitta kontaktuppgifter till jourhavande på annan klinik, interna PM och lokala rutiner på enheten. Nu är det mycket svårt för personalen att hitta de uppgifter de söker och intranätet tycks inte vara anpassat för dess användare.

## Byte av EKG-program

Som om förvirringen kring BOS och intranät inte vore nog upptäcker många medarbetare en dag i slutet av oktober att de, utan någon föregående information, numer måste logga in i ett nytt system, MUSE, för att kunna se EKG. Har man tur fungerar det, men för alla med bokstaven "b" i inloggningsnamn eller lösenord går det inte att logga in. Dessa får istället ta en krånglig omväg över en osäker internetlösning. Inte heller här är det verksamheten som efterfrågat ett byte.

## Regionens hantering

### Krishantering

Regionens krishantering ter sig som ett skolboksexempel i att skapa en utmattad och ångestfylld personalgrupp efter pandemin. Regionledningen har erkänt att man misslyckats med kommunikationen med IVA-personalen under pågående kris, exempelvis kunde man inte erbjuda den enda trygghet som efterfrågades: besked om semestrar. Man måste sedan ha förbisett all befintlig kunskap kring ytterligare stressors påverkan på personalen i en krissituation; hur kan man annars genomföra en så stor administrativ omställning som byte av ROS till BOS under pågående pandemi?

## Säkerhet för anställda och patienter

Jönköpings läns Läkarförening har vid upprepade tillfällen i Centrala samverkansgruppen ifrågasatt de brister som är kända i BOS och tidpunkten för införandet. I slutändan kan såväl tjänstemän som politiker fatta beslut mot fackförbundens inrådan. Fackförbunden syftar i första hand till att skydda sina medlemmar från ohälsa på arbetet. Om nya arbetssätt riskerar att utsätta medlemmarna för risk finns möjlighet till skyddsstopp av verksamheten eller anmälan till Arbetsmiljöverket. BOS medför en klart ökad belastning på vårdpersonalen. Det är ett mindre överskådligt och mer omständligt system vilket skapar stress och merarbete. I första hand är det dock en patientsäkerhetsfråga. Patientsäkerhetsfrågor tillhör chefläkares ansvarsområde. Ett nytt administrativt stöd som BOS måste därför rimligen diskuteras med dessa. Organisatoriskt är chefläkare direkt underställd Hälso- och sjukvårdsdirektören. Hur kan chefläkares oberoende i patientsäkerhetsfrågor då garanteras? Förklarar

detta varför vi ser en stor diskrepans mellan vad de anställda och tjänstemännen anser om patientsäkerheten i BOS?

## Sveriges bästa offentliga arbetsgivare?

Sammantaget har Region Jönköpings län under brinnande pandemi inte bara misslyckats i det akuta omhändertagandet av personal, utan också utsatt personal för risk att i förlängningen drabbas av sjukdom och lidande genom att utöver nödvändiga pandemi-relaterade förändringar påfresta vårdpersonalen med flertalet stressorer, framförallt införandet av BOS. Man säger sig ha som mål att bli Sveriges mest attraktiva offentliga arbetsgivare. Vårt förtroende för att Hälso- och sjukvårdsdirektör Mats Bojestig kan åstadkomma det är förbrukat. För att bli en attraktiv arbetsgivare och bedriva patientsäker vård bör Regionledning lyssna in personalen, ta tillvara personalens kompetenser, värna deras arbetsmiljö och föra en öppen kommunikation.

Jönköpings läns Läkarförening kräver att Region Jönköpings län

- Genomför förändringar som minskar administrationen för vårdpersonal och pausar alla andra förändringar som inte är direkt pandemirelaterade de närmaste 6 månaderna.
- Ser över ansvarsfrågan i gällande ärenden och vidtar åtgärder.
- Utser en ansvarig med uppgift att överblicka och begränsa alla belastningar på medarbetarna, så som förändringar, mailutskick, information, obligatoriska utbildningar (t ex informationssäkerhet), administrativa åtgärder och osäkerhet kring beslut (t ex lokal för Närakuten Jönköping).
- Tydligt visar att man lyssnar på medarbetarna, såsom pandemimöte, Nzambas inbjudan till workshop kring samverkan och tydlighet kring ersättningar vid inställda ledigheter.
- Respekterar gällande samverkansavtal och efterföljer det.
- Direkt påbörjar arbete med att förbättra det katastrofala BOS-systemet vad gäller användarvänlighet, gränssnitt och patientsäkerhet med utgångspunkt från vårdpersonalens synpunkter.

Jönköping 2020-11-30

Styrelsen för Jönköpings läns läkarförening

Bengt Hultberg(ordförande)

Thorun Frennvall

Bengt Asking

Christina Edekling

Caroline Lyssarides

Madelene Ljungars

Aradhana Bachher

Ida Järvesjö

Patrick Byrd

Gustaf Starlander

Jonas Welam

Per Hintze

Axel Petersson

Karolin Planting

Isak Engberg