

# Pressmeddelande

Från Sahlgrenska Universitetssjukhuset

2008-06-17 10:00

## **Breddprojekt grund för Sahlgrenska Universitetssjukhusets framtidsplaner - I dagarna har sjukhusdirektören fått slutrapporten**

**Sahlgrenska Universitetssjukhuset, SU, får höga betyg från patienterna. Samtidigt behöver deras medverkan i vården öka.**

**En rad verksamheter inom SU ligger långt framme i den medicinska utvecklingen inom landet, Norden och EU. Men det behövs mer satsning på forskning, utveckling och utbildning för att sjukhuset ska kunna öka sin konkurrenskraft inför framtida krav.**

**Och kampen om arbetskraften är en av de viktigaste framtidsfrågorna för SU idag.**

Det visar slutrapporten från Sahlgrenska Universitetssjukhusets projektet Vägen till SU 2015. Tillsammans med förslag till handlingsplan överlämnade projektgruppen i dagarna rapporten till sjukhusdirektör Jan Eriksson.

I februari 2007 gav Jan Eriksson uppdraget att tydliggöra hur SU ska utvecklas framåt för att uppfylla sjukhusets vision. Till grund för projektet låg ett antal målbilder. Viktigt var att patienterna skulle stå i centrum för framtidsdiskussionerna, liksom personalen och dess kompetens. En förutsättning var att sjukhusets yngre medarbetare skulle engageras i projektarbetet. Tiden för projektet Vägen till SU 2015 är väl vald. Vid projektets början var det tio år sedan Sahlgrenska Universitetssjukhuset bildades, genom en sammanläggning av tre sjukhus i Göteborg och Mölndal. Styrelsen för sjukhuset ansåg att det var hög tid att ta nästa steg i sjukhusets utveckling.

- Det innebär bland annat att sjukhuset av alla måste uppfattas som ett samlat universitetssjukhus och att det synsättet ska genomsyra allt arbete i organisationen, säger Jan Eriksson.

Syftet med projektet har varit att stärka SUs position i en framtid, där förutsättningarna för sjukhusets verksamheter - liksom för branschen i sin helhet - kommer att förändras, i vissa fall kanske avsevärt.

- Vi måste ha en beredskap för dessa förändringar. Om inte, kan det få negativa konsekvenser för vår verksamhet, säger Jan Eriksson.

Jan Eriksson, som fortlöpande hållit sig informerad om hur arbetet i projektet utvecklats, bedömer att materialet sjukhusledningen nu fått ger de uppslag han velat ha. Förslagen ska nu analyseras, värderas och prioriteras i sjukhusledningen och styrelsen, som får det omfattande materialet på sitt bord på nästa styrelsesammanträde, måndagen den 23 juni.

### **Största projektet i SUs historia**

Projekt Vägen till SU 2015 utvecklades till att bli det mest omfattande projektet sedan universitetssjukhusets tillkomst 1997. Omkring 250 av sjukhusets cirka 17 000 medarbetare har deltagit i arbetsgrupper, möten och kunskapsseminarier. De representerar skilda yrken, befattningar och verksamheter och finns på sjukhusets olika geografiska platser och på Sahlgrenska akademien inom Göteborgs universitet.

- Vi har strävat efter helhetssyn på universitetssjukhusets framtida roll och

uppdrag, säger Birgitha Archenholtz, projektledare.

– Våra förslag till handlingslinjer bygger på den analys projektledningen gjort på basis av ett omfattande grundmaterial, som utarbetats av arbetsgrupperna under gott och väl ett års tid.

De 14 arbetsgrupperna formades kring strategiskt centrala frågor för Sahlgrenska Universitetssjukhuset, exempelvis *Patienters delaktighet, Attraktiv arbetsgivare, Framgångsrik FoUU, SU i ett Norden och EU-perspektiv, Utveckling av Yrkesrollen inom olika yrken, Profilerat rikssjukhus.*

Grupperna kartlade nuläget inom respektive område, identifierade risker och möjligheter samt formulerade ett önskat, framtida läge. Vid ett antal interna möten diskuterades och analyserades dessa resultat och arbetades in i grundmaterialet. För att få ett större grepp om omvärldsfaktorer, som kommer att påverka villkoren för sjukvården i framtiden, genomfördes ett par seminarier med medverkan av intern och extern expertis.

– Sjukhusets styrkor och svagheter identifierades i denna grundliga process, säger Birgitha Archenholtz.

En annan del av projektet, med Annika Rosengren som projektledare, har till syfte att få in utomstående – andra universitetssjukhus, sjukhus i Västra Götalandsregionen, finansärer, näringslivet med flera – åsikter om Sahlgrenska Universitetssjukhuset samt utröna nya möjliga samarbetsformer. Detta delprojekt färdigställs under hösten.

### **Några trender:**

\* När 40-talisterna lämnar arbetsmarknaden beräknas det mellan år 2010 och 2020 fattas cirka 20 000 personer per år i vården jämfört med dagens bemanningssituation.

\* Konkurrenten om arbetskraften ökar i takt med att utbudet av yrkesfolk minskar och

minskade personalstyrkor måste kompenseras med höjd produktivitet. Inom vården förutses en brist på särskilt läkare till följd av att utbildningen inte håller jämna steg med avgångarna.

\* Ökad produktivitet brukar leda till att lönerna drivs upp och detta gäller även offentlig sektor. Kravet på resurser till den offentligt finansierade vården växer därmed. En bedömning är att vården framöver kommer att behöva 1 – 1,5 procent större budget varje år.

\* Varumärket hos arbetsgivare spelar väsentlig roll för personalförsörjningen, särskilt i tider av brist på kvalificerad arbetskraft.

\* Nya vårdgivare tillkommer även i den högspecialiserade vården, vilket innebär alternativ och komplement till SU.

\* Utvecklingen inom EU pekar på att valfriheten i vården även kommer att omfatta patienter från andra nationer. En del i detta är Sahlgrenska International Care, ett av Västra Götalandsregionens bolag, som bland annat har till uppgift att sälja vårdtjänster utomlands.

### **Handlingslinjer och åtgärder – ett axplock**

Sahlgrenska Universitetssjukhusets konkurrensförmåga behöver stärkas inför framtiden. För att sjukhuset ska nå de mål sjukhusledningen satt upp föreslår projektledningen i dokumentet Vägen till SU 2015 bland annat följande handlingslinjer och åtgärder:

- Patientens ställning i vården ska stärkas. Stöd ska ges bland annat i form av pedagogiska metoder för att patient och anhöriga ska kunna ta ställning till sin sjukdom och behandling och patientutbildning för dem med långvarig sjukdom. Kommunikationsmöjligheterna ska utvecklas, till exempel genom så kallade e-health-lösningar, som gör det möjligt för patienten att få analysresultat och boka tider för läkarbesök via webben.
- Genom att utveckla forskning och utveckling kan SU utveckla vårdinsatserna på de olika vårdnivåerna och utveckla nya vårdtjänster, diagnos och

behandlingsmetoder, bland annat i förhållande till rikssjukvård. Detta har patienter och vårdgivare i Västra Götaland nytta av.

- Ett tätare samarbete mellan Sahlgrenska Universitetssjukhuset och Sahlgrenska akademien ska leda till en kraftigt ökad konkurrenskraft om externa medel för forskning och utveckling.
- Sjukhuset ska stärka samverkan med externa parter och bygga upp ett formellt samarbete och kompetensutbyte med näringslivet och med andra universitetssjukhus. Sahlgrenska Universitetssjukhuset bör bli en tydlig del av Göteborgsregionens innovationssystem. SU:s kompetens och resurser behöver marknadsföras.
- Ett Kompetenscentrum ska bildas tillsammans med Sahlgrenska akademien för att förmedla kontakter mellan FoU och näringsliv.
- Sahlgrenska Universitetssjukhuset kan i egenskap av universitetssjukhus sprida kunskap till vårdgivare i Västra Götaland och då göra sin kompetens tillgänglig för fler. Ett sätt att sprida kunskap är att öka personalutbytet sjukhusen emellan genom arbetsrotation.
- En process för varumärkesbyggande ska startas på sjukhuset. Exempel på konkreta åtgärder är inrättande av ett yngreforum och att säkra kompetensöverföring från äldre till yngre medarbetare för en kompetensutveckling i linje med sjukhusets behov.

### **Tillgång till medarbetare med rätt kompetens en överlevnadsfråga**

Projektledningen framhåller vikten av att ha bra chefer med ett gott ledarskap, hög kommunikationskompetens och förmåga att tillsammans med medarbetarna se och ta ansvar för helheten. Det stärker också varumärket som i sin tur är viktigt för att kunna rekrytera arbetskraft.

– Det är väsentligt att kvalificerade personer söker sig till Sahlgrenska Universitetssjukhuset framför andra universitetssjukhus, förklarar Birgitha Archenholtz.

– Därför föreslår vi också att löner och övriga anställningsvillkor blir konkurrenskraftiga och att satsningar görs på kompetensutveckling och på friskvård, fortsätter hon.

Projektledningen, som består av 16 personer, har arbetat under stor öppenhet. Projektarbetet har kunnat följas på en särskild webbplats på intranätet, där arbetsgruppernas material fortlöpande publicerats, där det även funnits möjligheter för synpunkter och kommentarer.

**Kontaktperson:** Birgitha Archenoltz, 031-3431236, 0707-806380

Skapat av: Helene Sandegren Epost: [helene.sandegren@vgregion.se](mailto:helene.sandegren@vgregion.se)