

2017-10-04

Till: sjukhuschef Martin Engström, verksamhetschef Inga-Lill Baudlot, avdelningschef Marlene Hyll, personalchef Åsa Ohlsson Drangel, Vårdförbundet Camilla Tellström.

För kännedom till: sjuksköterskorna på Neurologi- samt Medicinmottagningen, HSH.

Vi sjuksköterskor på Lung- och allergimottagningen har tagit del av löneutvecklingen för sjuksköterskor på medicinkliniken efter lönerevisionen som gjordes i våras.

Vi blev ledsna, förbannade, förödmjukade och förolämpade.

De senaste åren har vi alltmer halkat efter lönemässigt och vi undrar hur man från både fackligt och ledningshåll låtit detta ske? Vi har på mottagningen ett flertal specialistfunktioner såsom astma-sjuksköterska, koordinatörer för cancerprocessen, syrgas-sjuksköterska, KOL-sjuksköterska.

Det blir mycket tydligt att man vid revisionen satsat enbart på de områden där sjuksköterskor av olika anledningar flyr från verksamheten. Istället för att också värdesätta den kompetens och erfarenhet som finns på mottagningarna har man valt att enbart försöka behålla sjuksköterskorna på kliniken genom höjda löner. Därmed inte sagt att de inte är värda sin lön. Det är dom. Men det har inte gjorts några större lönepåslag för mottagningens sjuksköterskor de senaste åren vilket gjort att vi nu har löner som inte stämmer överens med det arbete vi gör och nu inte längre hänger med övriga sjuksköterskors löneutveckling på medicinkliniken.

Vi har alla många års erfarenhet. Vi ansvarar för områden där det krävs stor självständighet och kompetens. Vårt arbete är fantastiskt på många sätt, förutom lönen, vi trivs bra och vi har i princip ingen personalomsättning överhuvudtaget. Efter att år efter år fått stå tillbaka i lönerevisionen drar vi därför nu slutsatsen att man från ledning och fack känner sig så säkra på att vi inte söker oss från mottagningen och därför inte behöver lockas kvar av högre löner. Stämmer detta? Hur motiverar ni att vi inte är värda samma lönepåslag som gjorts bland avdelningarnas sjuksköterskor? Varför får inte mottagningens chef motsvarande pengar att fördela?

Hur ska vi motivera oss att fortsätta driva och utveckla våra specialiteter? Det räcker inte enbart med uppskattning från chef och patienter utan det måste också synas i våra lönekuvert.

Vi trivs på vårt jobb och vill helst vara kvar men samtidigt finns det en gräns och den går när man känner sig förödmjukad och orättvist behandlad och inte längre känner att det lönar sig att inneha en specialistfunktion, bedriva utvecklingsarbete, ha många års erfarenhet, ta på sig ökade ansvarsområden, ansvara för nationella kvalitetsregister etc.

I dagarna har det blivit känt att ett antal sjuksköterskor sagt upp sig från flera av medicinavdelningarna. Dessutom har man sedan tidigare haft svårt att rekrytera nya sjuksköterskor. Vi befarar därför att vi åter igen kommer "glömmas bort" i nästa års revision.

Vårt förslag är att även ta tillvara på oss mottagningssköterskor som ofta får trixa och fixa när någon är sjuk eftersom våra specialistfunktioner gör oss svåra att ersätta. Hur ska vi göra, vi som år efter år är trogna våra tjänster, för att få upp våra löner och hänga med i löneutvecklingen?

Vi önskar ledningens och Vårdförbundets svar på ovanstående funderingar och frågor!

Med vänlig hälsning

Ann-Sofie Pansell	ssk och kontaktsjuksköterska för SVF lungcancer
Lina Brunkstedt	ssk med spec. funktion inom astma
Marcus Hultin	ssk och kontaktsjuksköterska för SVF lungcancer
Maria Jönsson	ssk och spec. funktion inom KOL
Susanne Andersson	ssk med spec. funktion inom syrgasbehandling i Halland
	Förtroendevald inom Vårdförbundet