

Datum  
2024-11-15

Vår referens: Antje Dederig

Mottagare  
info@nationellavardkompetensradet.se  
registratorUHS@socialstyrelsen.se.  
Diarienummer 4.3 - 10609/202  
Remissinstans; Vårdföretagarna

## **Remissvar till "Förslag till en nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning"**

Vårdföretagarna är en arbetsgivar- och branschorganisation för privat och idéburen vård och omsorg. Vårdföretagarna har cirka 2000 medlemmar med drygt 110 000 årsanställda som bedriver vård och omsorg i hela landet. Bland medlemmarna finns såväl större som mindre aktörer representerade och alla är bundna av kollektivavtal. Vårdföretagarnas medlemmar har en central roll i dagens och framtidens hälso- och sjukvård i hela landet.

Vårdföretagarna har beretts tillfälle att lämna remissvar över Vårdkomptensrådets förslag till en nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning. Synpunkterna som lämnas nedan rör vissa av de 25 förslagen på insatser.

### **Övergripande synpunkter**

Syftet med förslagen är att ta fram ändamålsenliga och kostnadseffektiva insatser för befintlig och ny personal gällande till exempel arbetsmiljö och som bland annat ska attrahera nya medarbetare, locka tillbaka personal som lämnat yrket samt förbättra för dagens medarbetare. Förslagen ska även kartlägga nuvarande och framtida behov av hälso- och sjukvårdspersonal. Uppdraget avser att omfatta offentliga såväl som privata vårdgivare i regional samt kommunalt finansierad vård- och omsorg.

Vårdföretagarna är positiva till ambitionen och instämmer i många av de övergripande problembeskrivningarna. Kompetensförsörjningen inom många delar av hälso- och sjukvården, och framför allt 24/7 verksamheter, är utmanande och det saknas en långsiktig planering med ett nationellt helhetsperspektiv. Vårdföretagarna anser också så som framhålls i utredningen att det idag finns en bristande prioritering av fortbildning. Vårdföretagarna anser att det krävs strategier för att säkerställa en innehållsorienterad samverkan kring utbildning mellan olika utförare.

Vårdföretagarna är positiva till att uppdraget ska inkludera medarbetare i hela hälso- och sjukvården; alla medarbetare bidrar - oavsett utförare. Det är dock i vissa delar oklart hur medarbetare i vårdens alla delar ska nås av initiativ inom ramen för förslagen, samt hur förslagen kan påverka de många olika organisationsformer som finns idag. Vårdföretagarna vill inledningsvis lyfta att möjligheterna för medarbetare att ha olika alternativ för yrkesverksamhet är en faktor som bör värnas. Olika former av uppdrag kan passa olika individer och vid olika tider av livet. Vårdföretagarna vill också lyfta vikten av patientperspektivet och vikten av den påverkan på arbetsmiljön det kan ha. Att t.ex. inte kunna erbjuda patienter vård i tid, att planera om operationer eller inte kunna ta hand om patienten i ett helhetsperspektiv är frågor som politiska styrmedel kan åstadkomma förbättringar inom och som kan minska belastningen på vårdpersonalen.

Många av de insatser som lyfts i förslagen är insatser för regioner och kommuner. Vårdföretagarna vill framföra viss oro för att, även om ansvar för vissa insatser är regionala eller kommunala, detta kan innebära skillnader i landet som påverkar möjligheterna till samverkan negativt. Olikt utformade introduktionsprogram är ett exempel där regionala olikheter kan försvåra medarbetares rörlighet.

Vårdföretagarna menar också att det är väsentligt att medarbetare som utför vård på det offentliga uppdrag har goda möjligheter att säkerställa en god vård och att verksamheter, oavsett utförare, kan ta del av satsningar och investeringar. Det är också väsentligt att hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning planeras utifrån en helhet – oavsett utförare. Vidare ser Vårdföretagarna att det finns skäl att inom ramen för många av de förslag som lämnas, ta till vara på den kapacitet och kunskap som finns bland många av de privata utförarna.

Vidare vill Vårdföretagarna som övergripande synpunkt föra fram att många förslag tycks innebära en risk för en ökad, snarare än minskad, administration och där effekten inte säkert korresponderar med kostnaderna. Vårdföretagarna saknar också övergripande mer konkreta förslag för hur insatserna ska nå verksamheterna – och därmed medarbetarna och patienterna.

### **Synpunkter på specifika förslag**

Vårdföretagarna har valt att bara närmare kommentera förslagen i de delar som berör hälso- och sjukvårdens organisation, verksamhet och ledning samt personal men inte de delar som rör verksamhet inom universitet och högskolor.

#### **5.2.1-5.2.2 "Kompetenskrav för vissa chefer och ledare"**

Vårdföretagarna avstyrker förslaget i dess nuvarande utformning.

Vårdföretagarna anser att förslaget behöver vidare utredning. Det är av betydelse för verksamheten att chefer och ledare har en god förståelse för denna. Det finns verksamheter där vissa meriter kan vara nödvändiga. Det framgår dock inte hur detta generellt stärker ledarskapet. Det är inte heller tydligt hur ett ledarskapsuppdrag som tar tid i anspråk påverkar utrymmet för fortsatt forskning.

### **5.2.3 "Ett normspann för antal medarbetare för verksamhetsnära chefer"**

Vårdföretagarna avstyrker förslaget.

Vårdföretagarna delar bilden att arbetsmiljön påverkas positivt av chefer och ledare som har förutsättningar för ett gott ledarskap. Vårdföretagarna ser dock inte att ytterligare centraliserade beslut om regelverk leder dit. Att verksamheten organiseras så att chefer och ledare har förutsättningar att utöva ett gott ledarskap kan åstadkommas på många olika sätt. Att på politisk nivå besluta om reglering av organisering för de många olika former av verksamheter som finns inom den regionalt och kommunalt finansierade hälso- och sjukvården innebär risker. Initialt innebär det sannolikt stora kostnader för ökad administration och omorganisering. Det kan också begränsa utveckling och innovation. Det behövs sannolikt även en fördjupad analys av förslagets förenlighet med andra regelverk kring näringsfrihet.

### **5.2.4 "Ett nationellt ledarskapsprogram"**

Vårdföretagarna avstyrker förslaget.

Vårdföretagarna delar bilden av att ett gott ledarskap är av stor betydelse för arbetsmiljön liksom att det kan finnas ett stort värde för ledare inom vården att ha möjlighet till kompetensutveckling och nätverkande. Vårdföretagarna är dock tveksamma till om ett nationellt organiserat program har potential till att skapa värde för vårdens många olika chefer med ansvar för mycket olika verksamheter. Förslaget bedöms riskera att bli mycket kostsamt utan att lösa de problem som beskrivs kring ledarskapet idag, eller ge den effekt som samma investeringar hade kunnat ge med andra satsningar.

### **5.2.5 "Krav på certifiering av ledningssystem"**

Vårdföretagarna avstyrker förslaget i dess nuvarande utformning.

Vårdföretagarna instämmer i behovet av ett systematiskt kvalitetsarbete i hela hälso- och sjukvården. Vårdföretagarna anser också att detta, oavsett utförare, regelmässigt och löpande bör följas upp, utvärderas, återkopplas och utvecklas. Vårdföretagarna bedömer dock inte att förslaget tillräckligt tydligt adresserar hur

en kompletterande certifiering bättre ska säkerställa att ett kvalitetsarbete bedrivs. Det är därför heller inte tydligt hur detta skulle leda till att identifierade behov av förbättringar faktiskt åtgärdas och därmed heller inte hur det påverkar arbetsmiljön och kompetensförsörjningen på ett positivt sätt. Vårdföretagarna bedömer att förslaget, i dess nuvarande form, riskerar att innebära utökad administration och kostnader utan tydliga positiva effekter.

Vårdföretagarna bedömer också, såsom förslagets rubricering anger, att det finns ett behov av att tydliggöra behov av resurser och bemanning som leder till förbättrad kompetensförsörjning. Det är dock oklart hur förslaget med ett certifierat ledningssystem tydligt svarar mot det behovet.

### **5.3.1 Ett systematiskt arbetsmiljöarbete**

Vårdföretagarna avstyrker förslaget i dess nuvarande utformning.

Inom hälso- och sjukvården finns många olika utmaningar kring arbetsmiljön. Arbetsställning och fysiska påfrestningar är en del, arbetets komplexitet samt en bristande IT-miljö är några. Svårigheter att själv påverka sin arbetssituation är en annan vanligt förekommande bild.

Vårdföretagarna menar att arbetsmiljön behöver vara god i alla delar. Bland annat Arbetsmiljölagen stipulerar krav för detta. Vårdföretagarna är dock tveksamma till potentialen i förbättringar genom ytterligare politiskt beslutade styrdokument och ser en risk att sådana snarare kan innebära en ökad administration som kan påverka arbetsmiljön negativt.

De flesta arbetsmiljörelaterade problem hanteras verksamhetsnära, där regioner och kommuner som arbetsgivare behöver säkerställa att möjligheter finns för medarbetare och chefer att åtgärda de problem som finns. Vårdföretagarna vill också lyfta att en stor del av landets hälso- och sjukvård bedrivs på uppdrag av det offentliga men av andra arbetsgivare – det är viktigt att säkerställa att även dessa får del av region- och kommunitierade insatser för att förbättra arbetsmiljön. Vårdföretagarna vill också lyfta att det bland många verksamheter finns goda exempel på medarbetare som är nöjda med arbetsmiljön.

### **5.3.2 Regioner ska stödja medarbetare i att prioritera rätt uppgifter**

Vårdföretagarna avstyrker förslaget i dess nuvarande utformning.

Vårdföretagarna bedömer att förslaget innehåller en sammanblandning av prioriteringar utifrån vårdbehov, och hur olika kompetenser i hälso- och sjukvården bäst används på en organisatorisk nivå för att främja en stimulerande arbetsmiljö såväl som en effektiv organisation. Det beskrivs i Vårdkompetensrådets förslag hur den medicinska professionen kläms mellan förväntningar, tid och ekonomi. Vidare beskrivs att politiker kläms mellan

väljares förväntningar, önskemål och tillgängliga resurser. Vårdföretagarna anser att prioriteringar kring vad som ska ingå i den offentligt finansierade sjukvården tydligt behöver definieras av de politiska beslutsfattarna. Att i det arbetet skapa förutsättningar för verksamheten att förhålla sig till såsom exempelvis "Kloka Kliniska val" och nationella vårdförlopp är väsentligt. Vårdföretagarna anser vidare att utförare i hälso- och sjukvården, utifrån de politiska uppdrag som ges, är ansvariga för att se till hur personalens kompetens används på det mest effektiva sättet och där hälso- och sjukvården erbjuder en hållbar arbetsmiljö. De politiska beslutsfattarna har dock även där en stor potential, i att exempelvis säkerställa att avtal möjliggör kompetensväxling och förändrad bemanning i takt med den medicinska utvecklingen. Vidare menar Vårdföretagarna att insatser som avlastar akutsjukhusen genom utökad samverkan med privata vårdgivare kan bidra till en förbättrad arbetsmiljö och minskad etisk stress för personalen.

Vårdföretagarna menar att en nationell plan för kompetensförsörjningen kan innehålla förslag kring en stärkt struktur för prioriteringar. Utformningen av dessa förslag bör dock skilja på vilken vård som ska ges och hur de personella resurserna används.

### **5.3.3 Användarvänliga digitala verktyg**

Vårdföretagarna tillstyrker förslaget.

Vårdföretagarna delar bilden att en fungerande digital miljö kan påverka kompetensförsörjningen och arbetsmiljön positivt. Bland annat kan tid frigöras och det kan ge utökade möjligheter till distansarbete för fler yrkesgrupper. En övergripande viktig fråga är dock att komma tillrätta med den inlåsnings av data som idag orsakar onödigt extra arbete för vårdens medarbetare, där säkra lösningar behöver etableras. Vårdföretagarna vill i sammanhanget lyfta att arbetet givetvis behöver integreras i övriga nationella och regionala pågående initiativ. Vårdföretagarna vill vidare lyfta vikten av att regionala och kommunala initiativ dels tar tillvara den utveckling som redan idag drivs av privata utförare, dels säkerställer att regionala initiativ och satsningar ger chans till förbättringar för medarbetare oavsett arbetsgivare och alltså fördelas utförarneutralt. Ett exempel är att privata vårdgivare inte ska belastas med ökade kostnader för eller fördröjningar med att t.ex. få del av nya IT-plattformar.

### **5.3.4 – 5.3.5 Bättre möjligheter till fortbildning**

Vårdföretagarna tillstyrker förslaget.

Vårdföretagarna anser, som förslaget beskriver, att möjligheterna till fortbildning inom hälso- och sjukvården måste förbättras. Yrkets karaktär gör att det livslånga lärandet måste prägla verksamheternas alla delar. Vårdkompetensrådet föreslår en nationell samordning för den systematiska fortbildningen. Vårdföretagarna vill i sammanhanget lyfta behovet av att förbereda en sådan i god tid. Så som

framkommer i förslagen är avsaknad av tid en ofta förekommande anledning att kompetensutveckling uteblir. Möjligheter finns att redan idag göra de investeringar som krävs för att frigöra mer sådan tid utan att det påverkar verksamheternas intäkter negativt. Vårdföretagarna vill också påpeka att möjligheterna till utökade samarbeten kring kontinuerlig fortbildning är underutnyttjade. Många av de verksamheter som drivs i privat regi kan och vill bidra i större omfattning.

Vårdföretagarna vill också lyfta att det är väsentligt att initiativ för att utöka möjligheter till fortbildning tillkommer medarbetare oavsett arbetsgivare.

### **5.3.8 Ta tillvara seniora medarbetare**

Vårdföretagarna tillstyrker förslaget.

Att se till att fler kan och vill arbeta länge i hälso- och sjukvården är en viktig faktor för ett område där erfarenhet är av stor betydelse. I förslaget lyfts bland annat möjligheterna att arbeta på specifika deltidstjänster som ett led i att fler ska arbeta längre. Vårdföretagarna är positiv till en sådan utveckling. Vårdföretagarna vill också lyfta vikten av att se medarbetare i hela hälso- och sjukvården som en lika viktig resurs. Många seniora medarbetare föredrar som exempel att själva starta och driva verksamheter. Även dessa medarbetare och deras bidrag till vården är viktig att bevara. Exempel från de stora förändringarna i Region Stockholm under 2023 - 2024 har medfört att läkare valt att gå i pension i stället för att fortsätta bidra till vården. Idag finns dessutom utmaningar för de medarbetare som vill fördela sin arbetstid mellan en privat och en offentlig vårdgivare, samt för de som vill verka på konsultuppdrag – där den så kallade vårdmomsen begränsar potentialen. I arbetet med att ta tillvara fler seniora medarbetare bör alla dessa aspekter belysas.

### **5.3.9 Inför strukturerad introduktion och mentorskap av nya medarbetare för att rekrytera och behålla personal**

Vårdföretagarna avstyrker förslaget.

Vårdföretagarna bedömer att en tydlig struktur för introduktion för nya medarbetare är en viktig del för en god arbetsmiljö. Vårdföretagarna menar dock att det är en arbetsledningsfråga som varje arbetsgivare behöver ansvara för. Vårdföretagarna vill också adressera att för det fall dylika introduktioner införs på ett mer strukturerat sätt så behövs en regional samverkan. Det är också, för det fall en strukturerad introduktion ska införas, väsentligt att eventuellt stöd för detta utfaller utförarneutralt så att medarbetare oavsett arbetsgivare ges samma möjligheter.

### **5.3.11 Information till ungdomar om yrken i hälso- och sjukvården för att främja rekryteringsmöjligheterna**

Vårdföretagarna tillstyrker förslaget.

Vårdföretagarna vill i detta sammanhang lyfta att privata aktörer i flera undersökningar rankas högt som attraktiva arbetsgivare. En statlig informationsinsats bör ta till vara på den attraktionskraften och den kapacitet och erfarenhet kring kommunikation som finns hos många av de privata vårdgivarna. Privata vårdgivare bör vidare involveras i och även kunna ta del av resurser som investeras kring en sådan insats.

#### 5.4.1 Inför VULF-avtal

Förslaget refererar bl.a. till ett förslag att ingå ett avtal mellan staten, Sveriges Kommuner och Regioner samt Vårdföretagarna. Vårdföretagarna vill i sammanhanget lyfta att det inför ett förslag till externa parter att teckna ett gemensamt avtal, finns behov av en nära dialog och samråd kring innehåll i och former för detta.

#### 5.5.5 Enhetlighet behövs kring vilka kliniska färdigheter en student bör ha

Vårdföretagarna tillstyrker förslaget

Vårdföretagarna är positiva till detta och har tidigare beskrivit att **vårdutbildningar behöver vara anpassade till vårdens vardag**. En mer enhetlig profil för vilka kliniska färdigheter som ska ha uppnåtts är också något som kan underlätta för de många olika verksamheter där studenterna kan ha sina första arbetsplatser.

#### Ytterligare synpunkter

Vårdföretagarna vill ta tillfället att lyfta förslag som bedöms kunna komplettera de förslag som Vårdkompetensrådet lämnat och som kan bidra till en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning i hälso- och sjukvården.

- Det behövs en **kontinuerlig bedömning kring behoven av kompetens, och kommande bristspecialiteter**. Det konstateras i Vårdkompetensrådets underlag att detta saknas idag. Vårdföretagarna menar att de förslag som adresserar frågan bör konkretiseras. Vårdföretagarna menar att sådana analyser behöver inkludera inte bara dagens behov utan även kommande. Att uppnå tillräckliga färdigheter för att verka som specialist tar många år och kräver ett engagerat handledarskap. Vidare bör förändrade behandlingsalternativ såväl som åldersfördelningen hos de yrkesverksamma behöver tas in. Staten behöver också säkerställa att tillgången till handledarutbildning inte är en hämmande faktor, och regioner behöver säkerställa tillräcklig resurssättning för deltagande, oavsett utförare.
- En nationell plan behöver specifikt belysa behovet av att utbilda fler allmänspecialister. Förslagen bör riktas till vad de statliga respektive regionala beslutsfattarna kan och bör göra för att säkerställa utrymme

bland vårdens olika aktörer att se till att fler blir färdiga allmänspecialister.

- En nationell plan bör ge konkreta förslag på hur fler kan bli färdiga med AT- och BT-tjänstgöring.
- En nationell plan bör adressera behovet av en **stärkt samverkan för att använda den samlade kapaciteten i landet**. Den befintliga personalen räcker till mer vård, om mer vård ges på den mest effektiva vårdnivån. Det kan minska behovet av svåra prioriteringar, för vårdpersonal såväl som politiker.
- När allt mer vård ges utanför sjukhusen finns ökade behov av samverkan kring utbildning. **En nationell plan kan förtydliga och exemplifiera hur staten och regioner behöver adressera den frågan**. Det kan handla om att samordna utbildningsuppdrag inom ST-tjänstgöring samt subspecialiseringar och föreslå nationellt enhetliga riktlinjer kring ersättning.
- Vidare efterlyser Vårdföretagarna en närmre analys kring hur väl hälso- och sjukvårdens utbildningar rustar framtidens medarbetare för det praktiska arbete som präglar stora delar av de flesta verksamheters vardag.

Slutligen vill Vårdföretagarna lyfta att det för medarbetare finns ett stort värde i att verka i en bransch med många olika arbetsgivare och arbetssätt. Att själv kunna påverka sitt yrkesliv att passa under olika perioder i livet kan också underlätta de tendenser som beskrivs i förslaget – att många lämnar den kliniska vardagen under karriären. Vårdföretagarna och våra medlemmar välkomnar en fördjupad och nära dialog om hur kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården kan förbättras genom att ge fler chans att bidra till en starkt attraktionskraft för yrket.

Med vänlig hälsning

Antje Dederling  
Förbundsdirektör Vårdföretagarna

Karin Elinder  
Näringspolitisk expert