

Trygga medarbetare ger trygg vård



Centerpartiet



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	1
Inledning	2
Sammanfattning av våra förslag	2
Centerpartiets vision.....	3
Bakgrund och aktuellt läge	3
Utmaningar	3
Rapportens utgångspunkter	4
Våra förslag.....	5
Ekonomi	7
Avslutande tack.....	7
BILAGA 1: Centerpartiets principer.....	8



Inledning

Hälso- och sjukvården befinner sig i en extra utmanande tid efter några års pandemi och efterföljande effekter, i form av en ackumulerad skuld för vård, forskning, utbildning och återhämtning. Behoven av vård har inte minskat och köerna har inte heller kunnat betas av i önskad takt. I kombination med brist på vårdpersonal, vilket nu har ökat, leder detta till färre öppna bemannade vårdplatser. Konsekvenserna blir att regionen måste skjuta på operationer och andra vårdinsatser. Den återhämtning som regionens medarbetare behöver efter kämpiga år blir i många fall otillräcklig. Många medarbetare har slutat och regionen har svårt att rekrytera.

Centerpartiet vill med denna rapport bidra till att möta de utmaningar vi har inom hälso- och sjukvården, med fokus på kompetensförsörjningen. Vi vill bidra till en helhetslösning som är långsiktigt hållbar, där vi inte enbart släcker bränder och kommer med kortsiktiga lösningar. Bland våra förslag nedan berör vi lön, arbetsmiljö, utbildning, uppgiftsväxling, ledarskap och ledighet, samt karriärmöjlighet inom klinisk verksamhet, digitalisering och även ny teknik. De åtgärder vi presenterar skapar tillsammans ett paket som kompletterar beslut som redan är tagna i regionen. Våra förslag bidrar därmed till en helhetslösning. Var för sig är de otillräckliga, men tillsammans bidrar de till förutsättningar för att bättre lösa de problem som kompetensbristen ger. Det här arbetet slutar inte med denna rapport utan fortsätter mandatperioden framåt.

/Centerpartiets arbetsgrupp för kompetensförsörjning

Sammanfattning av våra förslag

1. Lön efter kompetens
2. Fler läkare till vårdcentralen
3. Reformera regionens bemanningspool
4. Rätt person på rätt plats
5. Jämställd arbetsgivarpolitik
6. Paketlösning för landsbygden
7. Locka tillbaka medarbetare
8. Proaktiv rekrytering
9. Digitalisering och AI



Centerpartiets vision

Vi vill att hälso- och sjukvården ska vara tillgänglig oavsett var i länet du bor. Vården ska upplevas nära och vi vill att det ska finnas minst en vårdcentral i varje kommun. För att kunna erbjuda en hälso- och sjukvård i världsklass måste vi ha medarbetare som trivs och kan utvecklas. Det är viktigt att kontinuerligt jobba för att behålla, utveckla och rekrytera kompetenta medarbetare. En god arbetsmiljö och hälsosamma arbetstider är viktigt, varför tillräcklig dygnsvila och återhämtning är en förutsättning¹.

Bakgrund och aktuellt läge

Antalet barn, unga och äldre ökar i betydligt snabbare takt än den arbetsföra delen av befolkningen i Sverige under perioden 2021-2031. Det har SCB påvisat i ett antal rapporter och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) beskriver det väl i sin rapport *Välfärden i siffror*. Kompetensförsörjning blir en allt större utmaning när gruppen av personer över 80 år ökar. Det gör att behovet av hälso- och sjukvård ökar samtidigt som det blir svårare att få arbetskraften att räckta till. Under samma period beräknas en stor grupp anställda att gå i pension i kommuner och regioner (inklusive privata utförare). Både kommuner och regioner behöver arbeta annorlunda idag och framöver för att klara att leverera välfärdstjänster av hög kvalitet.

I Region Östergötlands dokument *Planeringsförutsättningar för budgetarbetet 2024-2026* beskriver man att hälso- och sjukvården har utmaningar avseende kompetensförsörjning och att den ansträngda situationen gör att arbetsmiljöarbetet behöver vara centralt. Den synen delar vi fullt ut och denna rapport adresserar därför i huvudsak kompetensförsörjningsfrågan.

Utmaningar

Den 11 mars 2020 deklarerade Världshälsoorganisationen (WHO) att utbrottet av covid-19 var en pandemi. I nästan tre års tid, inräknat Östergötlands femte covid-våg under vintern 2022/2023, har en stor del av vårdpersonalen haft en tuff arbetssituation med hög arbetsbelastning och lite tid för återhämtning. Redan innan pandemin var det personalbrist inom flera yrkesgrupper. Enligt Socialstyrelsens nationella planeringsstöd för 2023 rapporterade samtliga regioner brist på barnmorskor, specialistsjuksköterskor, specialistläkare och röntgensjuksköterskor. De främsta orsakerna var enligt regionerna brist på utbildad personal, konkurrens från andra arbetsgivare och pensionsavgångar.

¹ Från 1 oktober 2023 gäller som huvudregel att alla medarbetare i kommuner och regioner ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, och att arbetspass ska följas av dygnsvila, i enlighet med EU:s arbetstidsdirektiv.



Framtidsprognoserna från både Statistikmyndigheten och Universitetskanslersämbetet visar att bristen på legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal kommer att kvarstå eller öka fram till 2035 om inget ändras.² Utifrån denna situation anser Socialstyrelsen att kompetensförsörjningsutmaningarna behöver breddas till att handla om hur vi på bästa sätt tar vara på och hur vi behöver utveckla befintliga kompetenser i hälso- och sjukvården.

Rapportens utgångspunkter

För att möta de olika utmaningar som finns inom hälso- och sjukvården krävs flera åtgärder. Vi är medvetna om att det inte finns någon snabb lösning. Vi behöver använda flera olika verktyg, samarbeta med aktörer på flera nivåer och jobba både kortsiktigt och långsiktigt. Utöver att jobba med att säkra kompetensförsörjningen för morgondagen kan vi redan idag bidra till människors hälsa genom att jobba hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande. Det handlar om att både minska efterfrågan på vårdinsatser och samtidigt öka kapaciteten. Hälso- och sjukvården har traditionellt sett fokuserat på att lindra och bota sjukdom. Det effektivaste sättet för samhället att reducera belastningen på sjukvården är dock att förebygga sjukdom genom att främja hälsosamma levnadsvanor. Det är ett perspektiv som är viktigt för Centerpartiet.

Samtidigt behöver vi vara medvetna om att gruppen äldre växer oaktat vårt hälsofrämjande arbetssätt. Med en åldrande befolkning och fler personer som lever längre med kroniska sjukdomar både ökar och förändras vårdbehoven. Förenklat så förlänger vi livet och skjuter upp vårdbehoven till ett senare skede. Det innebär att vi även får räkna med ökade behov av kommunala insatser, exempelvis demensvård och hemsjukvård.

Med ingången att de ökande vårdbehoven och den ökande belastningen på vården inte enbart kan lösas genom att rekrytera fler medarbetare, behöver vi därför se hur vi kan arbeta annorlunda. Centerpartiet ser att omställningen till Nära vård är en viktig pusselbit för att få till en mer effektiv resursanvändning. Det personcentrerade förhållningssättet blir bättre för patienten och mycket mer resurseffektivt för både verksamheten och våra medarbetare. Det handlar om att stärka patientens delaktighet, att egenvård tillämpas när det är möjligt, att den som väntar på vård vet sitt nästa steg och inte själv behöver söka sig runt i vården, att kroniskt sjuka får en möjlighet till en fast vård- och läkarkontakt som bygger trygghet och minskar behovet av akuta kontakter. I detta ingår samverkan med kommunerna inom flera områden såsom med utskrivningsklara patienter, närvårdplatser, en väg in vid psykisk ohälsa, och arbete i multiprofessionella team. Det förebyggande arbetet och egenmonitorering i hemmet bidrar också till att minska trycket på sjukvården och reducera behovet av slutenvård för patienter med kroniska sjukdomar.

² <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2023-2-8352.pdf>. Hämtad 23-05-03.



De delar vi beskriver ovan är viktiga för att klara vårdutmaningen, men fokus för våra förslag ligger på kompetensförsörjningen.

När vi tagit fram förslagen har vi vägletts av ett antal principer som är centrala i Centerpartiets politik. Principerna finns i Bilaga 1.

Våra förslag

Centerpartiet presenterar förslag som syftar till att öka Region Östergötlands attraktionskraft som arbetsgivare inom hälso- och sjukvården. Med förslagen vill vi bidra till bättre förutsättningar att behålla och utveckla befintlig personal och underlätta vid rekrytering av nya medarbetare.

1. LÖN EFTER KOMPETENS

Vi vill behålla de medarbetare som jobbar inom dygnet runt-vården och särskilt de som har mycket kompetens och erfarenhet, så kallade särskilt yrkesskickliga. Dessa nyckelpersoner skapar stabilitet i verksamheten, vägleder de mindre erfarna in i yrket och ger förutsättningar för en god vårdkvalitet. Vi vill att erfarenhet ska löna sig. För att öka attraktiviteten och premiera de som är kvar och utvecklar sin arbetsplats över tid, vill vi satsa på en grundlönehöjning för särskilt yrkesskickliga.

2. FLER LÄKARE TILL VÅRDCENTRALEN

Omställningen till Nära vård syftar till ett mer personcentrerat arbetssätt som kommer att minska trycket på sjukhusen genom att vårdcentralerna får en viktigare roll. I primärvården, där vårdcentraler och den digitala vården utgör grunden, är det brist på läkare med specialistkompetens inom allmän medicin (allmänläkare), vilka behövs för en fungerande Nära vård. För att få fler allmänläkare behöver vi få ut fler läkare i ST-tjänst.³ Vi vill därför skapa ett flexiblare Allmänmedicinskt utbildningscentrum, AMC, där det blir möjligt att anställa alla som visar intresse för ST-tjänst i allmänmedicin, i den mån det finns handledare.

3. REFORMERA REGIONENS BEMANNINGSPOOL

Beroendet av hyrpersonal måste minska. Beroendet av dessa är varken socialt eller ekonomiskt hållbart. Samtidigt kan viss flexibilitet i bemanning vara nödvändig. Vi vill därför utforma en kompetenspool, en intern personaluthyrning. Inom den interna kompetenspoolen ska medarbetare få större flexibilitet kring arbetstid, högre lön och få en klinisk karriärmöjlighet. Det ska inte krävas byte till administrativ tjänst för att få höjd lön. Att arbeta i kompetenspoolen ska vara ett karriärsteg för kompetenta medarbetare. Likt ELSA-sköterskorna⁴ innebär

³ En legitimerad läkare som vill ansöka om specialistkompetensbevis behöver göra en specialiseringstjänstgöring (ST) och kallas för ST-läkare under sin tjänstgöring.

⁴ ELSA står för Enheten för legitimerade sjuksköterskor i allmäntjänstgöring. Konceptet innebär att sjuksköterskorna har en fast tjänst på en avdelning men jobbar på andra avdelningar i block om 6-12 månader för att bredda sin kompetens. Efter genomförda block får du en löneökning.



rotation bland kliniker en möjlighet till kompetensutveckling. För kliniken innebär det att kunna boka en excellent kunnig sjuksköterska för att förstärka och upprätthålla vårdplatser.

4. RÄTT PERSON PÅ RÄTT PLATS.

Vi vill införa fler yrkesgrupper inom vården för att komplettera befintlig legitimerad personal. Det bidrar till att vi får rätt person på rätt plats och rätt kompetens på rätt plats. Denna typ av uppgiftsväxling skulle möjliggöra en bättre vårdservice till våra invånare. Det kan till exempel handla om vårdbiträden, farmaceuter eller optiker. Genom att det finns flera yrkesgrupper som fokuserar på olika arbetsområden hjälper det befintlig personal att få tid över till fler patienter eller patienter med större vårdbehov.

5. JÄMSTÄLLD ARBETSGIVARPOLITIK

Kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män och tar fortfarande ut majoriteten av föräldraledighet. Det är ytterligare faktorer som försvårar kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården, som är en kvinnodominerad sektor. Regionen behöver därför jobba strategiskt så att fler väljer att arbeta heltid. Så länge det i praktiken ökar det totala antalet jobbade timmar, kan arbetstidsförkortning avtalsmässigt vara en fördel. Flexibilitet i valet av arbetstidsmodell är också ett sätt att få fler i heltid inom dygnet runt-vården även om det innebär obekväma tider. Regionen behöver även motivera till ett jämställt uttag av föräldrapenningen genom att skapa en föräldravänlig arbetsplats. Exempelvis kan regionen erbjuda föräldralediga att fullfölja kompetensutveckling och delta i trivselaktiviteter på arbetsplatsen. Om en större andel av de anställda arbetar fler timmar i veckan eller heltid behöver inte lika många nya medarbetare rekryteras.

6. PAKETLÖSNING FÖR LANDSBYGDEN

Vi ser behovet av att rekrytera till vårdcentraler långt från större tätort och sjukhus. Därför vill vi erbjuda de som tar anställning på dessa platser en paketslösning innehållandes bland annat hjälp med bostad, barnomsorg och annat för att motivera flytt med familjen. Det kan även handla om hjälp med visum för både den som rekryteras och dess partner, stöttning vid ansökning till utbildningar i svenskundervisning eller annan typ av stöd i kontakt med myndigheter. Det skulle bidra till en större attraktivitet att bo, leva och arbeta på landsbygden.

7. LOCKA TILLBAKA MEDARBETARE

Tidigare medarbetare kan redan verksamheten och har därmed en kortare uppstartsfas när de kommer tillbaka. Det är viktigt att avgångsintervjuer genomförs med personal som väljer att lämna Region Östergötland. Frågan om hur vi som region kan agera för att få de att stanna måste ställas. Vi behöver även fråga om kontaktpuppgifter för att möjliggöra framtida kontakt och vårda relationen med tidigare medarbetare. Vid återrekrytering kan medarbetare återgå till tidigare eller ny tjänst genom ett snabbspår. Ett snabbspår innehåller betald och skräddarsydd introduktionsutbildning anpassad till medarbetaren samt en förkortad rekryteringsprocess.

8. PROAKTIV REKRYTERING

Vi behöver hitta framtida medarbetare på alla håll och erbjuda ingångar in i vården tidigt. Det kan ske genom att upprätta fler samarbeten mellan Region Östergötland och lärcentrum både i Sverige och i EU. Samarbetet kan syfta till



att klargöra om extra utbildningsinsatser behövs för personer som kommer från andra länder, men kan även innebära praktikmöjligheter, minskat regelkrångel för att ta in vikarier, verifiering av tidigare utbildning, sommarjobb, och examensarbete för studenter. Vi vill även skapa en arena för icke sjukvårdspersonal att testa arbete inom hälso- och sjukvård.

9. DIGITALISERING OCH AI

För att klara kompetensförsörjningen behöver vi digitalisera där det är möjligt. Ny teknik och även Artificiell Intelligens erbjuder stora möjligheter att underlätta vardagen för både patienter och medarbetare. Egenmonitorering i hemmet, av allt fler sjukdomar, kommer spela en ännu större roll för patienternas trygghet och kunskap om sin hälsa. Likaså, ökar det vårdgivarens möjlighet att följa upp och agera snabbt. Sammantaget kommer digitaliseringen och den tekniska utvecklingen vara viktiga för den Nära vården, då primärvården blir mer tillgänglig och färre kroniskt sjuka personer behöver söka sig till slutenvården. För att nå dit är det viktigt att medarbetarna får de förutsättningar de behöver för att använda de verktyg som finns till hands idag och i framtiden. Medarbetare inom områdena IT och medicinteknik måste säkras konkurrensmässiga villkor. Utan dessa grupper finns inte förutsättningar för vårdande personal att effektivt nyttja ny teknik.

Ekonomi

Med nuvarande ekonomiska läge ser vi att våra förslag är en del av lösningen kortsiktigt och långsiktigt för att möta kompetensförsörjningsbristen. Genom förslagen finns möjligheter att frigöra resurser till att fler får den vård de är i behov av. Förslagen kommer införas successivt i våra budgetförslag.

Avslutande tack

Centerpartiet vill tacka alla som bidragit till framtagande av dessa förslag. Vi har under resans gång varit på många lärofyllda studiebesök och träffat många intressanta aktörer, ingen nämnd ingen glömd.



BILAGA 1: Centerpartiets principer

- Tron på varje människas förmåga

Centerpartiet tror att alla människor kan växa med uppgifter som de känner är relevanta och utmanande. Det gäller också för chefer, som behöver stöd, utbildning, förutsättningar och verktyg för att kunna fullgöra sitt ledarskap på ett bra sätt. En bra chef och bra arbetskamrater är viktigt för att trivas på sin arbetsplats.

- Decentralisering

Hälso- och sjukvården ska finnas så nära människor som möjligt och vara tillgänglig oavsett var i landet man bor. Makten och beslutsmandaten ska också ligga nära de människor det berör, oavsett om du är vårdgivare eller patient.

- Jämställdhet

Som ett liberalt och feministiskt parti, står vi upp för alla människors lika rätt och värde. En likvärdig vård och en jämställd lön, oavsett bakgrund, kön eller identitet.

- Bruka utan att förbruka

Vår drivkraft är att bidra till ett bättre samhälle för kommande generationer, socialt, ekonomiskt och miljömässigt. Den som ansvarar för andras pengar (läs skattemedel) har ett stort ansvar. Det handlar om att ta hand om, förvalta men även utveckla ekonomin i syfte att bli hållbar för kommande generationer.

- Valfrihet

En mångfald av utförare ger valfrihet för både patient och medarbetare. Med många utförare att välja mellan kan du själv bestämma vilken vårdgivare du vill gå till. Fler utförare i vården ger dessutom vårdpersonal möjlighet att byta arbetsgivare.