



Datum

2024-10-07

Adress

205 80 Malmö

Diarienummer

HVO-2024-3113

Förslag till yttrande

Till

Kommunstyrelsen

**Remiss om förslag till en nationell plan för hälso-
och sjukvårdens kompetensförsörjning**
STK-2024-1197

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden föreslås besluta att lämna följande yttrande:

Sammanfattning

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden har ombetts besvara remissen genom att ta ställning till samtliga förslag som utredningen framför. Nämnden har därför yttrat sig kring alla förslag oavsett om förslaget har bäring på nämndens verksamhet eller inte. Nämndens svar är i stora drag positiva, men vissa av förslagen ställer nämnden sig tveksam till och andra motsätter nämnden sig. Överlag ser nämnden samma typ av utmaningar som lyfts i rapporten men föreslår andra lösningar på de situationer som beskrivs.

Yttrande

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden har ombetts besvara remissen genom att ta ställning till samtliga förslag som utredningen framför. Nämnden har därför yttrat sig kring alla förslag oavsett om förslaget har bäring på nämndens verksamhet eller inte. Nämnden vill framhålla som generell synpunkt att uppföljningen av vårdkompetensrådets förslag på nationell nivå är otydlig. Nämndens generella riktning är bort från ytterligare administration och framför därför till rådet att säkerställa att ingen ytterligare administration för kommunerna tillkommer.

5.2 Hälso- och sjukvårdens organisation, verksamhet och ledning

5.2.1 Stärkt medicinsk kompetens inom kommunal hälso- och sjukvård

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden instämmer i förslaget. Nämnden anser att det är av vikt att den medicinska kompetensen stärks både på vårdgivar- och huvudmannanivå.

5.2.2 Verksamhetschefer vid universitetssjukvårdsenheter behöver ha vetenskaplig kunskap och kompetens



Hälsa-, vård- och omsorgsnämndens instämmer i förslaget. Nämndens verksamheter påverkas inte av förslaget, varför nämnden framhåller regionernas bedömningar som viktiga.

5.2.3 Ett rimligt antal medarbetare ger bättre förutsättningar för ett gott ledarskap

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden ställer sig tveksam till förslaget, utifrån att Malmö stad har i skrivande stund ett pågående arbete med att utreda ett riktvärde som inte bör överskridas för antalet anställda en chef bör ansvara för. Arbetet syftar till samma sak som utredningens förslag om normspann, med skillnaden att Malmö stad inte avser formulera ett normspann. Således ser staden samma problematik som utredningen, men har valt en annan inriktning. Nämnden ser positivt på att fler instanser inom vård och omsorg utreder förutsättningar för att införa normspann eller riktvärde som inte bör överskridas.

5.2.4 Stärk ledarskapet i hälso- och sjukvården genom ett nationellt ledarskapsprogram

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden ställer sig tveksam till förslaget. Nämnden delar utredningens analys kring att stöd för chefer och likvärdighet mellan aktörer är viktigt, men nämnden har svårt att se ändamålsenligheten med ett nationellt ledarskapsprogram. De utmaningar som lokala ledare står inför kan variera och ett nationellt program har inte möjlighet att skapa förutsättningar för stor variation inom utbildningen. Nämnden ser hellre satsningar på lokal kompetenshöjning och möjlighet för chefer att söka stöd vid behov.

5.2.5 Skärpta krav på vårdgivarens ledningssystem för att tydliggöra behov av resurser och bemanning som leder till förbättrad kompetensförsörjning

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden motsätter sig förslaget. Nämnden ser inte nyttan i att ledningssystem behöver vara certifierade av extern aktör. Nämnden instämmer i resonemanget kring att de problem som identifieras av Inspektionen för vård och omsorg eller Arbetsmiljöverket behöver åtgärdas men instämmer inte i att en certifiering av ledningssystem är en passande åtgärd. Riskerna med att skapa en certifiering är en ökad administrativ börda som inte med nödvändighet leder till högre kvalitet inom verksamheten. Eventuella kostnader riskerar även att uppstå för upphandlande instans. Nämnden ser snarare ett kontinuerligt arbete med chefers förutsättningar som nödvändigt i avseendet, där chefer ges goda förutsättningar att arbeta med kvalitetsuppföljning.



5.3 Personal inom hälso- och sjukvården

5.3.1 Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är nödvändigt för en hållbar kompetensförsörjning

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden motsätter sig förslaget. Förslagets innehåll och betydelse har nämnden stor respekt för, däremot ser nämnden att det redan finns ett lagrum som reglerar arbetsgivarens skyldigheter. Nämnden har ett omfattande arbete i att kartlägga, utreda och förbättra medarbetarnas arbetsmiljö och ser detta uppdrag som en central utmaning inför framtiden, däremot är det svårt att se vilken nytta en ytterligare struktur för arbetsmiljöarbete ger.

5.3.2 Stöd till prioritering av rätt arbetsuppgifter

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden instämmer i förslaget. Nämnden arbetar aktivt med att se till att verksamhetens medarbetare har tydligt stöd i hur uppgifter bör prioriteras. Stödet riktar sig till legitimerad personal och härstammar från Skånes kommuner. Utöver detta prioriteringsverktyg har nämnden även ett årligt arbete med kartläggning över tidsåtgång för uppgifter för att kunna följa upp och se till att verksamheterna använder sina resurser ändamålsenligt och effektivt.

5.3.3 Användarvänliga digitala verktyg en förutsättning för en effektiv hälso- och sjukvård

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden instämmer i förslaget. Att tillhandahålla användarvänliga verktyg är en självklar ambition i en verksamhet där digitalisering är centralt. Nämnden upphandlar digitala system med jämna mellanrum och avser involvera användarnas synpunkter i upphandlingsprocessen. Nämnden ser även en vinning i att ett nationellt råd föreslår mer effektiva verktyg då det sätter press på marknaden av leverantörer. Utöver detta vill nämnden understryka behovet av att lagstiftare tillsammans med regioner och kommuner följer upp systemen. Behovet av mobila lösningar samt möjligheten till såväl beslutsstöd som att ta ut statistik för såväl produktionsplanering som kvalitetsuppföljning är centralt för nämndens verksamheter. En problematik som ofta lyfts i verksamheten är att systemen sällan har möjlighet att samspela med varandra, vilket försvårar informationsöverföring mellan aktörer. En nationell rörelse mot mer sammansvetsade system är således att önska.

5.3.4 Vårdens medarbetare bör i ökad grad ges möjlighet att delta i fortbildning

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden ställer sig tveksam till förslaget. Nämnden delar utredningens resonemang kring behovet av fortbildning för att utveckla och behålla kompetens. Däremot ser inte nämnden att en nationell styrning och nationella program löser problematiken, utan ser hellre att resurser tillförs till de lokala arbetsgivarna för att möjliggöra fortbildning utifrån lokala förutsättningar.



5.3.5 Tid och resurser behöver säkerställas för att möjliggöra fortbildning för personalen

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden instämmer i förslaget. Nämndens arbete med fortbildning ligger i linje med utredningens ambition. Att fortbilda medarbetare är en nödvändighet för att både behålla personal samt för att kvalitetsutveckla verksamheterna, framför allt avseende digitalisering.

5.3.6 Samverkan för att tydliggöra karriärvägar och kompetensstegar som tillvaratar erfarenhet och kompetens

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden ställer sig tveksamma till förslaget. Nämnden instämmer i ambitionen att säkerställa att den enskilde medarbetaren får utveckling och ser karriärmöjligheter. Däremot vill nämnden framhålla att syftet med kompetensstegen alltid ska utgå från ett reellt behov och ett patientperspektiv, vilket bör vara i fokus för vilka utbildningar som erbjuds och framhålls.

5.3.7 Samverkan för fler forskarhandledare genom karriärutvecklingsprogram

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden instämmer i förslaget. Nämnden ser positivt på att forskning bedrivs inom verksamheten men har i dagsläget inte den typen av forskarhandledare som beskrivs.

5.3.8 Ta tillvara seniora medarbetares kompetens

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden instämmer i förslaget. Nämnden arbetar systematiskt för att behålla kompetens inom verksamheten som har lång erfarenhet och således har en unik position att stötta och utveckla. Arbetet för att behålla och tillvarata senior kompetens behöver göras med insatser kring såväl fortbildning som arbetsmiljö, för ett hållbart arbetsliv.

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

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden instämmer i förslaget. Nämndens ambition är att arbeta strukturerat med introduktion och mentorskap. Att arbeta med introduktioner finns ofta en stor medvetenhet kring, däremot ser nämnden att det finns utrymme att utveckla mentorskapsaspekten inom de egna verksamheterna. Ett mentorskap kan skapa goda förutsättningar för utveckling, men tarvar tid och resurser som i dagsläget är knappa.

5.3.10 Främja rekrytering av underrepresenterat kön

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden ställer sig tveksam till förslaget. Nämnden ser en stor fördel i att bredda sitt rekryteringsunderlag generellt och är således positiva till att främja rekrytering av underrepresenterat kön, men föredrar att ha en helhetssyn på breddad rekrytering.



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

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden ställer sig positiv till förslaget. Att öka kunskapen generellt hos ungdomar gynnar nämnden som arbetsgivare eftersom rekryteringsunderlaget breddas.

5.4 Universitet och högskolors verksamhet

5.4.1 Inför VULF-avtal

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden instämmer i förslaget. Nämnden framhåller att kommunala verksamheter gynnas av att inkluderas redan på VULF-avtalens regionala nivå i utformning.

5.5 Utbildning och forskning vid universitet och högskolor

5.5.1 Samordning av utbildningar med få studenter ger utbildningen bättre ekonomisk bärkraft

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden instämmer i förslaget. Studenter inom vård och omsorg är våra framtida medarbetare och en mer strukturerad samordning av utbildningar kan utbilda fler inom yrkeskategorier där behov finns.

5.5.2 Regelverket för antagning till specialistsjuksköterska bör ses över

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden instämmer i förslaget. Genom att regelverket genomlysas på nationell nivå kan en större förutsägbarhet i kompetensförsörjningen skapas, något som gynnar nämndens verksamheter.

5.5.3 Stöd till ökad genomströmning och kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen genom evidensbaserade handledarmodeller

Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen instämmer i förslaget. Nämnden ser positivt på att handledaruppdraget får en tydlig struktur. Handledaruppdraget bör ses som en karriärväg inom omsorgsyрken, och nämnden ser även att det är fördelaktigt att tydliggöra att utbildningsuppdraget ingår i produktionsuppdraget.

5.5.4 Kostnadsneutralitet för studenter vid VFU

Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen instämmer i förslaget.

5.5.5 Enhetlighet behövs kring vilka kliniska färdigheter en student bör ha

Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen instämmer i förslaget. Nämnden ser positivt på en likvärdighet bland färdigheterna som en student bör ha nationellt.

5.6 Professorer och andra lärare vid universitet och högskolor

5.6.1 Förenade anställningar för fler yrkesgrupper

