



Malmö stad
Kommunstyrelsen

Datum

2024-11-18

Adress

August Palms Plats 1

Diarienummer

STK-2024-1197

Yttrande**Till**

Nationella
vårdkompetensrådet

Remiss Nationella vårdkompetensrådet - Förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning

4.3-10609/2023

Sammanfattning

Malmö stad lämnar här synpunkter på samtliga förslag till insatser i den nationella planen för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning. Yttrandet innefattar därmed förslag där kommuner är utförare men även de förslag där regioner eller regeringen är utförare.

Malmö stad är i stora drag positivt inställd till förslagen till insatser i den nationella planen för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning. Malmö stad instämmer med 18 av de 25 förslagen till insatser.

Yttrande

Malmö stad vill framhålla som en generell synpunkt att uppföljningen av vårdkompetensrådets förslag på nationell nivå är otydligt. Malmö stad vill även framföra till rådet att säkerställa så att ingen ytterligare administration för kommunerna tillkommer till följd av den föreslagna nationella planen.

Malmö stad anser att den nationella planen i högre grad bör ta hänsyn till att nationella program och nationell styrning kan innebära dubbla styrsignaler då mycket arbete redan pågår på lokal nivå. Nationella insatser ger inte nödvändigtvis samma möjligheter som satsningar på lokal nivå, där förutsättningarna och kunskapen angående lokala variationer när det gäller kompetensförsörjningen är bättre.



5.2 Hälsa- och sjukvårdens organisation, verksamhet och ledning

5.2.1 Stärkt medicinsk kompetens inom kommunal hälso- och sjukvård

Malmö stad instämmer i förslaget. Malmö stad 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

Malmö stad instämmer i förslaget. Malmö stads verksamheter påverkas inte av förslaget, varför Malmö stad framhåller regionernas bedömningar som viktiga.

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

Malmö stad ställer sig tveksam till förslaget, utifrån att Malmö stad har 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. Malmö stad ser positivt på att fler instanser 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

Malmö stad ställer sig tveksam till förslaget. Malmö stad delar utredningens analys kring att stöd för chefer och likvärdighet mellan aktörer är viktigt, men 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. Malmö stad 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

Malmö stad motsätter sig förslaget. Staden ser inte nyttan i att ledningssystem behöver vara certifierade av extern aktör. Malmö stad 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. Malmö stad 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

Malmö stad motsätter sig förslaget. Förslagets innehåll och betydelse har staden stor respekt för, däremot ser staden att det redan finns ett lagrum som reglerar arbetsgivarens skyldigheter. Malmö stad 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

Malmö stad instämmer i förslaget. Hälso- och sjukvårdsverksamheten i Malmö stad 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 Malmö stads hälsa-, vård- och omsorgsnämnd 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

Malmö stad instämmer i förslaget. Att tillhandahålla användarvänliga verktyg är en självklar ambition i en verksamhet där digitalisering är centralt. Malmö stad upphandlar digitala system med jämna mellanrum och avser involvera användarnas synpunkter i upphandlingsprocessen. Malmö stad ser även en vinning i att ett nationellt råd föreslår mer effektiva verktyg då det sätter press på marknaden av leverantörer. Utöver detta vill Malmö stad även 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 Malmö stads hälsa-, -vård och omsorgsverksamheter. 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

Malmö stad ställer sig tveksam till förslaget. Malmö stad delar utredningens resonemang kring behovet av fortbildning för att utveckla och behålla kompetens. Däremot ser inte Malmö stad 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

Malmö stad instämmer i förslaget. Malmö stads 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

Malmö stad ställer sig tveksam till förslaget. Malmö stad instämmer i ambitionen att säkerställa att den enskilde medarbetaren får utveckling och ser karriärmöjligheter. Däremot vill Malmö stad 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

Malmö stad instämmer i förslaget. Staden 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

Malmö stad instämmer i förslaget. Malmö stads hälsa-, vård- och omsorgsnämnd 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

Malmö stad instämmer i förslaget. Ambitionen inom stadens hälso- och sjukvårdsverksamheter är att arbeta strukturerat med introduktion och mentorskap. Att arbeta med introduktioner finns ofta en stor medvetenhet kring, däremot ser Malmö stads hälsa-, vård-, och omsorgsnämnd 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

Malmö stad ställer sig tveksam till förslaget. Malmö stad 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

Malmö stad ställer sig positiv till förslaget. Att öka kunskapen generellt hos ungdomar gynnar Malmö stad som arbetsgivare eftersom rekryteringsunderlaget breddas.

5.4 Universitet och högskolors verksamhet

5.4.1 Inför VULF-avtal

Malmö stad instämmer i förslaget. Malmö stad 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

Malmö stad 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

Malmö stad instämmer i förslaget. Genom att regelverket genomlysas på nationell nivå kan en större förutsägbarhet i kompetensförsörjningen skapas, något som gynnar Malmö stads hälso- och sjukvårdsverksamheter.

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

Malmö stad instämmer i förslaget. Malmö stad ser positivt på att handledaruppdraget får en tydlig struktur. Handledaruppdraget bör ses som en karriärväg inom omsorgsyirken, och Malmö stad ser även att det är fördelaktigt att tydliggöra att utbildningsuppdraget ingår i produktionsuppdraget.

5.5.4 Kostnadsneutralitet för studenter vid VFU

Malmö stad instämmer i förslaget.

5.5.5 Enhetlighet behövs kring vilka kliniska färdigheter en student bör ha

Malmö stad instämmer i förslaget. Malmö stad 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

Malmö stad instämmer i förslaget. Staden ser vinning i samverkan med akademi och verksamhet.

5.6.2 Förenade anställningar även för biträdande lektorer

Malmö stad instämmer i förslaget. Staden ser vinning i samverkan med akademi och verksamhet.

5.6.3 Satsning på forskarskolor där forskningen är underdimensionerad

Malmö stad instämmer i förslaget. Geriatrik som forskningsområde ser Malmö stad som ett av de aktuella områdena, varför Malmö stads verksamhet skulle dra nytta av satsning på underdimensionerade områden.

Ordförande

Katrin Stjernfeldt Jammeh

Sekreterare

Pamela Lindqvist

Håkan Fäldt (M) reserverar sig mot beslutet och avser lämna in en skriftlig reservation, bilaga 2.



Protokollsutdrag

Sammanträdestid	2024-11-18 kl 15:00-15:25
Plats	Digitalt via Teams
Utses att justera	Håkan Fäldt
Protokollet omfattar	§569

Underskrifter	Sekreterare	
		Pamela Lindqvist	
	Ordförande
		Katrin Stjernfeldt	
		Jammeh	
	Justerande
		Håkan Fäldt	

Beslutande ledamöter

Katrin Stjernfeldt Jammeh (S) (Ordförande)
Roko Kursar (L) ersätter Stefana Hoti (MP)
Håkan Fäldt (M) ersätter Helena Nanne (M)

Övriga närvarande

Andreas Norbrant (Stadsdirektör)
Jonas Rosenkvist (Avdelningschef)
Tomas Barring (Chefsjurist)
Pamela Lindqvist (Nämndsekreterare)

§ 569 Remiss Nationella vårdkompetensrådet - Förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning

STK-2024-1197

Sammanfattning

I en remiss från Nationella vårdkompetensrådet har Malmö stad givits möjlighet att lämna synpunkter på ett förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning. Planen är framtagen på regeringens uppdrag av det nationella vårdkompetensrådet i dialog med berörda aktörer. I remissen efterfrågas synpunkter på de förslag till insatser som föreslås i planen. Genom en internremiss har synpunkter till den nationella planen inhämtats från Malmö stads hälsa-, vård- och omsorgsnämnd.

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar

1. Kommunstyrelsens arbetsutskott godkänner förslag till yttrande och sänder yttrandet till nationella vårdkompetensrådet.

Beslutsgång

Ordförande Katrin Stjernfeldt Jammeh (S) yrkar bifall till stadskontorets förslag.

Håkan Fäldt (M) yrkar att synpunkterna gällande förslag 5.2.5 och 5.3.6 i yttrandet stryks.

Ordföranden ställer förslagen mot varandra och finner att arbetsutskottet bifaller stadskontorets förslag.

Reservationer och särskilda yttranden

Håkan Fäldt (M) reserverar sig mot beslutet och avser lämna in en skriftlig reservation, bilaga 2.

Beslutet skickas till

Nationella vårdkompetensrådet
Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden
Stadskontoret, HR-avdelningen
Stadskontorets handläggare

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse KSAU 241118 Remiss Nationella vårdkompetensrådet - Förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning
- Förslag till yttrande KSAU 241118 Förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning
- Hälsa- vård- och omsorgsnämnden beslut 241024 § 106 muntlig Reservation (M) och Reservation SD)
- Remissvar hälsa-, vård- och omsorgsnämnden
- Remiss Nationella vårdkompetensrådet - Förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning
- Nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning 240620

Bilaga 2



Reservation

Ärende 19. Remiss Nationella Vårdkompetensrådet – Förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning

Moderaterna yrkade att synpunkterna gällande förslag 5.2.5 och 5.3.6 i yttrandet stryks.

Avseende 5.2.5 skulle en extern certifiering av ledningssystemen innebära än större trygghet i att de system som används uppnår tillräcklig kvalitet och därmed bidrar med data som kan skapa större överblick över situationen och bättre förutsättningar att vidta lämpliga åtgärder.

Avseende 5.3.6 anser vi att det är mycket olyckligt att Socialdemokraterna och deras stödpartiet går fram med ett yrkande som invänder mot fler och bättre karriärvägar inom hälso- och sjukvården. Att skapa sådana kommer framöver vara mycket viktigt för att stärka offentlig sektors attraktivitet som arbetsgivare och om att premiera personal med hög kompetens för att de stannar i yrket.

Då våra förslag ej vann gehör reserverar vi oss till förmån för eget yrkande.

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2024-11-18

Håkan Fäldt (M)



Tjänsteskrivelse

Datum

2024-11-13

Vår referens

Emil Bengtsson

Planeringssekreterare

emil.bengtsson@malmö.se

Remiss Nationella vårdkompetensrådet - Förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning STK-2024-1197

Sammanfattning

I en remiss från Nationella vårdkompetensrådet har Malmö stad givits möjlighet att lämna synpunkter på ett förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning. Planen är framtagen på regeringens uppdrag av det nationella vårdkompetensrådet i dialog med berörda aktörer. I remissen efterfrågas synpunkter på de förslag till insatser som föreslås i planen. Genom en internremiss har synpunkter till den nationella planen inhämtats från Malmö stads hälsa-, vård- och omsorgsnämnd.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar

1. Kommunstyrelsens arbetsutskott godkänner förslag till yttrande och sänder yttrandet till nationella vårdkompetensrådet.

Beslutsunderlag

- Remiss Nationella vårdkompetensrådet - Förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning
- Nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning 240620
- Remissvar hälsa-, vård- och omsorgsnämnden
- G-Tjänsteskrivelse KSAU 241118 Remiss Nationella vårdkompetensrådet - Förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning
- Förslag till yttrande KSAU 241118 Förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning
- Hälsa- vård- och omsorgsnämnden beslut 241024 § 106 muntlig Reservation (M) och Reservation SD)



Beslutsplanering

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2024-11-18

Beslutet skickas till

Nationella vårdkompetensrådet
Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden
Stadskontoret, HR-avdelningen
Stadskontorets handläggare

Ärendet

I en remiss från Nationella vårdkompetensrådet har Malmö stad givits möjlighet att lämna synpunkter på förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning. Planen är framtagen på regeringens uppdrag av det nationella vårdkompetensrådet i dialog med berörda aktörer. Nationella vårdkompetensrådet är ett rådgivande organ som ska bidra till en god planering av vårdens kompetensförsörjning. Rådets uppdrag är att göra bedömningar av kompetensbehoven och att stödja och åstadkomma samverkan om kompetensförsörjningsfrågor på nationell och regional nivå.

Den föreslagna nationella planen föreslås gälla för perioden 2025 – 2028 och omfattar tre delar:

- Del 1 - Övergripande förutsättningar för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning
- Del 2 - Dimensionering av högre utbildning och vårdens behov av hälso- och sjukvårdspersonal
- Del 3 - Förslag på insatser för att förbättra hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning.

Genom den nu aktuella remissen önskar rådet inhämta synpunkter på de föreslagna insatserna i del 3. Det rör sig om 25 förslag till insatser inom följande områden:

- Hälso- och sjukvårdens organisation, verksamhet och ledning.
- Personal inom hälso- och sjukvården.
- Universitet och högskolors verksamhet.
- Utbildning och forskning vid universitet och högskolor.
- Professorer och andra lärare vid universitet och högskolor.



Under beredningen av ärendet har synpunkter inhämtats från hälsa-, vård- och omsorgsnämnden i en internremiss. Under ärendets beredning har även funktionsstödsförvaltningen bedömt att ärendet berör funktionsstödsnämnden ansvarsområdet men att hälsa-, vård- och omsorgsnämnden kan svara för båda nämnderna.

Hälsa-, vård- och omsorgsnämndens yttrande

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden har yttrat sig kring alla förslagen till insatser i vårdkompetensrådets förslag till nationella plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning. Hälsa-, vård- och omsorgsnämndens synpunkter är i stora drag positivt inställda till förslagen och nämnden instämmer med 18 av de 25 förslagen till insatser. Nämndens motivering och bedömning rörande dessa förslag framgår i nämndens yttrande. Nämnden vill framhålla som generell synpunkt att uppföljningen av vårdkompetensrådets förslag på nationell nivå är otydlig. Nämnden vill även framföra till rådet att säkerställa att ingen ytterligare administration tillkommer för kommuner.

Nämnden motsätter sig två av förslagen till insatser i den nationella planen och ställer sig tveksam till fem av de föreslagna insatserna. Nämndens motivering och bedömning rörande dessa förslag sammanfattas här nedan.

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden motsätter sig förslaget i avsnitt 5.2.5 Skärpta krav på vårdgivarens ledningssystem för att tydliggöra behov av resurser och bemanning som leder till förbättrad kompetensförsörjning. 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. Nämnden framför att förslaget riskerar att medföra en ökad administration och att det inte är säkert att det leder till högre kvalitet inom verksamheten. Nämnden anser även att eventuella kostnader riskerar 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.

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden motsätter sig även förslaget i avsnitt 5.3.1 som är att regioner och kommuner bör skapa förutsättningar för och följa verksamheternas systematiska arbetsmiljöarbete, bland annat genom att utveckla insatser som främjar en god arbetsmiljö. Nämnden framför att den har stor respekt för förslagets innehåll och betydelse men konstaterar att det redan finns regelverk där arbetsgivarens skyldigheter framgår. Nämnden framför att den 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, enligt nämnden.



Nämnden ställer sig tveksam till förslaget i avsnitt 5.2.3 om att regioner och kommuner bör besluta om ett normspann för antal medarbetare som den verksamhetsnära chefen har ansvar för. Nämnden hänvisar till pågående arbete i Malmö stad om 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.

Nämnden ställer sig även tveksam till förslaget i avsnitt 5.2.4 som lyder att regeringen bör ge lämplig myndighet i uppdrag att ta fram ett nationellt ledarskapsprogram för chefer inom hälso- och sjukvård och tandvård. 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.

Nämnden är även tveksam till förslaget i avsnitt 5.3.4 om att regeringen bör se över möjligheterna till nationell samordning av systematisk och fortlöpande fortbildning för vårdens professioner. 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. Nämnden ser hellre att resurser tillförs till de lokala arbetsgivarna för att möjliggöra fortbildning utifrån lokala förutsättningar.

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden ställer sig också tveksam till förslaget i avsnitt 5.3.6. Förslaget är att regioner och kommuner, universitet och högskolor bör öka möjligheterna till kompetensutveckling och karriärvägar för respektive profession. Nämnden instämmer här 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.

Nämnden ställer sig även tveksam till förslaget i avsnitt 5.3.10 som är att regioner, kommuner, universitet och högskolor bör genomföra insatser för att främja rekryteringen av underrepresenterat kön till yrken inom hälso- och sjukvården. Här framför nämnden att den ser en stor fördel i att bredda sitt rekryteringsunderlag generellt och är således positiva till att främja rekrytering av underrepresenterat kön, men att nämnden föredrar att ha en helhetssyn på breddad rekrytering.



Stadskontorets bedömning

Stadskontoret delar hälsa-, vård- och omsorgsnämndens synpunkter angående förslagen till insatser i den nationella planen för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning. Stadskontorets bedömning är att Malmö stad i stora drag bör ställa sig positiv till de föreslagna insatserna i den nationella planen. Däremot delar Stadskontoret samma bedömning som hälsa-, vård- och omsorgsnämnden om att uppföljningen av vårdkompetensrådets förslag är otydlig på nationell nivå.

Stadskontoret delar också nämndens bedömning om att Malmö stad bör uppmana vårdkompetensrådet att säkerställa att ingen ytterligare administration tillkommer för kommuner som en följd av den nationella planen. Den nationella planen bör även i högre grad ta hänsyn till att nationella program och nationell styrning kan innebära dubbla styr signaler då mycket arbete redan pågår på lokal nivå. Nationella insatser ger inte nödvändigtvis samma möjligheter som satsningar på lokal nivå, där förutsättningarna och kunskapen angående lokala variationer när det gäller kompetensförsörjningen är bättre.

Med utgångspunkt i hälsa-, vård- och omsorgsnämndens synpunkter och efter egen bedömning har stadskontoret formulerat ett förslag till yttrande till Nationella vårdkompetensrådet. Förslaget att kommunstyrelsens arbetsutskott godkänner yttrandet och sänder det till vårdkompetensrådet.

Ansvariga

Johanna Juhlin HR-direktör
Pamela Lindqvist Sekreterare
Andreas Norbrant Stadsdirektör