Kompetensförsörjning i vården

I takt med att befolkningen blir äldre och vårdbehovet ökar, samtidigt som stora pensionsavgångar sker inom hälso- och sjukvården, behöver Region Stockholm säkra en ökning av antalet medarbetare i vården. Under den föregående mandatperioden initierades flera strategiska och långsiktiga insatser för att öka intresset för vårdyrken, bland annat på Liberalernas initiativ. Trots detta råder det fortfarande brist på personal inom många vårdyrken, särskilt inom de som kräver högre utbildning och specialisering såsom specialistutbildade sjuksköterskor och läkare.

- Att Region Stockholm stärker kompetensförsörjningen inom vården genom långsiktiga strategier för rekrytering, vidareutbildning och fortbildning.
- Att Region Stockholm verkar för att styrningen av AT-, BT- och ST-utbildningsplatser överförs till nationell nivå, med målet att uppnå jämlik och behovsanpassad tillgång till specialistläkare.
- Att Region Stockholm aktivt verkar för att antalet utbildningsplatser inom AT, BT och ST fortsätter öka.
- Att Region Stockholm förbättrar karriärvägar inom vården genom att införa tydliga kompetens- och lönetrappor samt skapa möjligheter till professionell utveckling utan krav på chefsansvar.
- Att Region Stockholm verkar för att medarbetare inom hälso- och sjukvården ges möjlighet att arbeta efter 68 års ålder.
- Att Region Stockholm minskar beroendet av inhyrd personal på ett ansvarsfullt sätt.

Utbildningsplatser och utbildningsuppdrag

Socialstyrelsen rekommenderar att en heltidsarbetande allmänläkare i genomsnitt ska ha 1 100 listade patienter. För att uppnå detta riktmärke krävs i dagsläget cirka 4 400 fler allmänläkare nationellt. Bristen beror delvis på att många har lämnat yrket, men också på bristen på utbildningsplatser. För att säkerställa en långsiktigt hållbar tillgång till AT-, BT- och ST-platser krävs en mer samordnad och behovsanpassad planering av läkares utbildningstjänster. I dag ansvarar varje region själv för dimensioneringen. Det leder till ojämn tillgång över landet och en risk för kompetensbrist inom viktiga delar av vården. För att bättre spegla befolkningens faktiska vårdbehov bör ansvar och styrning av antalet utbildningsplatser föras över till nationell nivå, med tydliga mål för försörjning, kvalitet och jämlikhet i tillgången till specialistläkare.

Tills dess att styrningen av AT-, BT- och ST-platser överförs till nationell nivå bör Region Stockholm ta ett tydligt ansvar för att antalet utbildningsplatser fortsätter att öka, och detta i en snabbare och mer systematisk takt än i dag. För att möta det växande vårdbehovet och motverka den ökande bristen på specialistutbildade läkare krävs en aktiv regional planering. En plan som både ser befolkningens faktiska behov och som säkerställer tillräckliga resurser i form av handledare, utbildningsmiljöer och samverkan mellan vårdgivare.

För att Stockholmsregionen ska kunna säkerställa en god kompetensförsörjning krävs därutöver ett fortsatt systematiskt arbete med att utveckla utbildningsuppdraget inom både offentlig och privat vårdverksamhet. Detta inkluderar även arbetet med att öka möjligheterna till vidareutbildning och fortbildning. Barnmorskor, specialistsjuksköterskor och specialistundersköterskor erbjuds sedan många år tillbaka denna typ av utbildning, i kombination med bibehållen lön.

Karriärvägar

Karriärvägar inom vården behöver i större utsträckning anpassas efter individens förutsättningar och ambitioner. Det handlar både om att skapa förutsättningar för kontinuerlig kompetensutveckling och om att säkerställa en tydlig och motiverande löneutveckling. För att möjliggöra detta ser Liberalerna ett fortsatt behov av att utveckla och tillämpa kompetens- och lönetrappor. Det synliggör vårdpersonalens möjligheter att växa inom sitt yrke.

Samtidigt är det viktigt att göra en tydlig åtskillnad mellan yrkesskicklighet och ledarskap. Att vara skicklig i sitt yrke innebär inte per automatik att man är lämpad eller intresserad av ett chefsuppdrag. Därför bör det finnas alternativa karriärvägar som gör det möjligt för medarbetare att fördjupa sin specialistkompetens och utvecklas inom professionen, utan att för den skull behöva gå in i en ledarroll. På så sätt kan vårdens medarbetare ges bättre förutsättningar att bidra till vårdens kvalitet och finna långsiktig motivation i sitt arbete.

Arbete efter pensionsålder

Liberalerna anser även att medarbetare inom hälso- och sjukvården i högre utsträckning bör erbjudas möjlighet att fortsätta arbeta efter pensionsåldern. När vi har en brist på medarbetare och många äldre samtidigt uttrycker en önskan om att arbeta längre vore det inte bara åldersdiskriminering utan även slöseri att inte ta tillvara på äldres kompetens och erfarenheter. Att få fortsätta arbeta efter 68 års ålder bör ses som en självklarhet. Likaså att arbetstider, arbetsuppgifter och annat kan behöva anpassas för att tillgodogöra en sådan möjlighet.

Inhyrd personal

Den långsiktiga målsättningen att Region Stockholm ska bli oberoende av inhyrd personal är fortsatt viktig och delas av flera politiska partier, inklusive det nuvarande vänsterstyret. Liberalerna är dock kritiska till att denna ambition tidvis har genomförts på ett sätt som lett till stängda vårdplatser, inställda operationer och

en försämrad arbetsmiljö för medarbetarna i regionens vårdinrättningar.

Att minska beroendet av inhyrd personal är en nödvändig åtgärd för att stärka kontinuitet, kvalitet och kostnadseffektivitet i vården. Det är dock avgörande att det sker på ett ansvarsfullt sätt, med god framförhållning och i nära dialog med verksamheterna. Arbetet får aldrig gå ut över patienternas tillgång till vård eller personalens arbetsvillkor.

Publicerad: 17 juni 2025