

## Kompetensförsörjning och arbetsmiljö

**Bra förutsättningar för kompetensförsörjning och en god arbetsmiljö är avgörande för kvaliteten i välfärden. Välfärden har stora rekryteringsutmaningar nu och framöver och kraftfulla åtgärder behöver vidtas för att välfärdsyrken ska öka sin attraktionskraft.**

**Arbetsgivare behöver bli bättre på att attrahera och rekrytera nya medarbetare, men också få full potential från medarbetare genom att minska sjukfrånvaron som är hög i dag. Stärkt ledarskap, välfärdstekniska lösningar, förebyggande arbete med arbetsmiljöfrågor, utvecklingsmöjligheter för medarbetare, kontinuerlig kompetensutveckling med mera kan öka intresset.**

### Förslag på åtgärder

- Kommunutredningens förslag om en statsbidragsprincip ska genomföras. Statsbidrag behöver vara långsiktiga och generella. Stabila planeringsförutsättningar måste säkerställas liksom balans mellan uppdrag och resurser i kommunernas verksamheter inom välfärden.
- Många kommuner har på grund av sin ringa storlek svårt att upprätthålla nödvändig kompetens. Antingen behöver en kommunreform övervägas eller en förändrad ansvarsfördelning.
- Chefer ska ha ett rimligt antal medarbetare per chef. Vårdförbundets chefsmedlemmar ska säkerställas stöd i frågor som rör administration, HR och IT. Visions chefsmedlemmar ska avlastas i frågor om administration, HR och IT. Vad som är ett rimligt antal medarbetare per chef kan variera men ingen chef bör som regel ansvara för fler än det antal som forskning visat vara lämpligt.
- Nyckeltal för arbetsmiljön ska fastställas och redovisas.
- Arbetsgivare ska som regel polisanmäla hot, våld och personangrepp eller någon annan form av personangrepp som kan utgöra en brottslig handling.
- Någon lämplig aktör ska få i uppdrag att stödja arbetsgivare i systematiskt arbetsmiljöarbete kring att förebygga hot, våld

och personangrepp samt att ge stöd och skydd före, under och efter en rättsprocess.

- Arbetsgivare behöver ta ett större ansvar för möjligheten att växa in i yrkesrollen och säkerställa den kompetensutveckling som verksamheten behöver. Säkerställ yrkesintroduktion för nyanställda med kort eller ingen erfarenhet av yrket och tillgång till relevant vidareutbildning på arbetstid för yrken där specialistkompetens behövs eller som en möjlighet till omställning.
- För att utveckla kunskapsbaserad välfärd behöver forskning och praktik komma närmare varandra. Statliga forskningsmedel inom välfärdens akademiska områden ska villkoras med att forskningen är praktiktäna och att praktiken drar nytta av forskningsresultaten.
- Varje profession behöver bättre förutsättningar att ägna sig åt de arbetsuppgifter de har särskild kompetens att utföra. Det är en förutsättning för att välfärden ska klara sitt uppdrag. Se över vilka kompetenser som finns och vem som bäst kan göra vad. I de fall de administrativa proffsen kan användas bättre och mer strategiskt ska så ske.
- Staten behöver satsa på validering och behörighetsgivande utbildning inom bristyrken i vård, omsorg och skola. Bristen på kollegor med rätt kompetens leder till hög arbetsbelastning och ohälsa. Vårdförbundet har dock under pandemin fått dåliga erfarenheter av validering som ställer för låga krav. Det är av högsta vikt att valideringen görs med rätt kriterier för att inte sänka kompetenskraven.
- För att satsningar inom arbetsmiljö och kompetensutveckling ska komma alla till del, så bryter vi helst frågorna ur ett könsperspektiv, men också utifrån andra diskrimineringsgrunder. Vi måste titta på om alla medarbetare har lika rättigheter och möjligheter till lön, villkor, förutsättningar, arbetsmiljö, anställningstrygghet.
- Arbetsmiljö och att främja lika rättigheter och möjligheter går hand i hand. En organisatorisk och social arbetsmiljö är en förutsättning för att kunna arbeta med icke-diskriminering. Här behövs en kompetenshöjning i välfärden, fler arbetsgivare måste se värdet av arbetet med Diskrimineringslagens aktiva åtgärder.
- Sjukförsäkringen måste bli mer rättssäker med ökat fokus på rehabilitering och återgång i arbete där kompetens och erfarenhet tas tillvara. De som förslag som presenterats av

utredning En trygg sjukförsäkring med människan i centrum måste skyndsamt genomföras, i synnerhet förslag kring prövning av arbetsförmåga mot angivet normalt förekommande arbete, ökade förutsättningar att fullfölja rehabilitering och ökad flexibilitet vid partiell sjukskrivning.

- Att tillgodose de ökande behoven av kompetensutveckling, omställning och realisera det livslånga lärandet förutsätter att yrkesverksammas behov av vidareutbildning och karriärväxling får genomslag i utbildningsutbudet, både avseende innehåll och utbildningsform. Mot denna bakgrund anser TCO att såväl högskolan som yrkeshögskolan bör få ett än tydligare uppdrag att möta behov av omställning och vidareutbildning på arbetsmarknaden.

### **Ekonomiska planeringsförutsättningar är central för en bra arbetsmiljö och kompetensförsörjning**

Balans mellan uppdrag och resurser i kommuner och regioner är en förutsättning för att kunna organisera verksamheterna så att en god arbetsmiljö råder. Om yrken och arbetsplatser är tillräckligt attraktiva främjas kompetensförsörjningen. Personalens kompetens och arbetsmöjligheter är en avgörande faktor för god kvalitet i välfärdstjänsterna.

Därför behöver välfärdens långsiktiga finansiering säkras och stabila planeringsförutsättningar ges. Bland annat behöver utjämningsystemet grundligt ses över, statsbidragen bli såväl mer långsiktiga som generella och staten ta en större andel av finansieringen.

Staten och kommunerna har ansvar för att det finns ekonomiska resurser för verksamheterna att följa lagstiftningen så att individers lagstiftade rättigheter kan tillgodoses. Kommunala riktlinjer ska aldrig begränsa för de anställda att i sin yrkesutövning uppfylla lagens intentioner. Fyra av tio socialchefer uppger i en färsk Novus undersökning gjord på uppdrag av Vision<sup>1</sup> att de har svårt att ge de insatser individer har rätt till och behov av. Tre av tio socialchefer uppger att de har svårt att göra utredningar och bedömningar enligt de krav lagen ställer. Värst drabbade av budgetbegränsningarna är den sociala barn- och ungdomsvården och äldreomsorgen. Generellt är svårigheterna större i kommuner som inte ligger i storstadslänen vilket visar att socialtjänsten inte är likvärdig över landet. Detta är mycket allvarigt då socialtjänsten inte leder upp till lagstiftningen

---

<sup>1</sup> Vision 2020, "Socialchefsrapporten 2020 För en likvärdig socialtjänst"  
<https://via.tt.se/data/attachments/00298/ce00b9f4-cfc1-4889-8a0a-27936c9e5c9c.pdf>

som styr verksamheten och att tillgången till socialtjänstens stöd skiljer sig åt mellan olika kommuner.

Det måste också ske en resursförstärkning till primärvården, både när det gäller kompetens och finansiering. En sådan förstärkning bör ske om den pågående omställningen mot en mer patientnära och mindre sjukhustung vård ska bli verklighet. Det finns behov av att förhandla om en långsiktig och övergripande överenskommelse för omställningen till en god och nära vård som möjliggör ett hållbart arbetsliv och en jämlik hälsa.

### **Ett hållbart arbetsliv för klimatet**

Ett hållbart arbetsliv innebär ett arbetsliv som är hållbart ur alla de tre dimensionerna av hållbarhet i enlighet med Agenda 2030 – social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Det förutsätter ett arbetsliv som bidrar till hållbar samhällsutveckling med mindre miljö- och klimatförstöring.

Regeringen har sagt att Sverige ska vara världsledande i arbetet med Agenda 2030. Kommuner och regioner har en avgörande roll i arbetet för en grön omställning och en hållbar välfärd. Medarbetare och chefer ska ha rätt förutsättningar att leverera på politikens höga förväntningar och att minska sin klimatpåverkan på jobbet. Koldioxidbudget är ett konkret verktyg som arbetsplatser kan jobba med för att få ned sina utsläpp.

### **Arbetsmiljö**

För 30 år sedan var välfärdens yrken bland de friskaste, samtidigt som de låg högst gällande arbetstillfredsställelse och upplevd meningsfullhet. Idag ligger de fortfarande bland de högsta vad gäller upplevd meningsfullhet, men bland de sämsta ur ett hälsoperspektiv.

TCO:s grupper har ofta ett stort professionellt ansvar, vilket miljön inte alltid understödjer, utan etiska dilemman och samvettsstress blir en effekt för den enskilde yrkesutövaren att bära. Förutsättningar för just yrkesutövningen behöver lyftas fram, då det många gånger saknats just ett främjande av ett ”Hållbart professionellt yrkesliv”.

Mot den här bakgrunden skulle vi välkomna att begreppet hälsosam vårdmiljö, hälsosamma arbetstider, och möjligheten att klara en heltid, dvs innehållet i arbetstiden (både kvantitativt och kvalitativt), i ett hållbart yrkesliv benämns. Här är det som tagits fram inom bland annat Vårdförbundet ifråga om karriärmodeller, lärande, särskilt yrkesskickliga, professionalism och autonomi betydelsefullt.

Den arbetsrelaterade ohälsan är som högst inom just välfärdens grupper. Vi vet idag vad som orsakar detta. Flera forskningsprogram

har presenterat svar, varav Arbetsmiljöverkets fleråriga projekt ”Kvinnors arbetsmiljö” och CHEFiOS-projektet är två exempel.

Vi behöver använda de kunskaper som finns. Annars kommer vi inte att kunna främja hälsa för att förebygga ohälsa till följd av arbetet.

Det handlar kortfattat om A: balans mellan uppdrag och resurser. B: Sätta upp mätbara mål för verksamheterna i arbetsmiljöarbetet. C: Goda förutsättningar för välfärdens chefer, i att få stöd och gehör hos uppdragsgivaren, och tillit och tid att utveckla verksamheterna enligt de behov de som proffs identifierar i de egna verksamheterna. Medarbetarna har också rätt att få stöd från sin närmaste chef. För att kunna fokusera på det stödjande och utvecklande ledarskapet behöver cheferna ha ett rimligt antal medarbetare och avlastning i frågor som rör administration, HR och IT.

#### *A. Obalansen mellan krav och resurser:*

De allt högre målen och allt tuffare kraven på välfärden skall nås trots att välfärdens resurser varje år minskas något. Politiker kallar detta för att effektivisera välfärden men i praktiken skapas en arbetsmiljö där välfärdens medarbetare tvingas springa allt snabbare i korridorerna. Arbetsmiljön för anställda i vård, skola och omsorg kompliceras ytterligare av den konkurrensutsatta välfärdens höga krav på dokumentation.

Det ska även råda balans mellan krav och resurser så de anställda säkras en god arbetsmiljö. De höga sjuktalen måste åtgärdas med ett systematiskt arbetsmiljöarbete där skillnaderna mellan kvinnor och män särskilt beaktas. Ingen ska bli sjuk av sitt jobb. Den kvinnodominerade välfärdssektorn ligger högt när det gäller sjuktal. Exempelvis biståndshandläggare har jämförelsevis höga sjuktal, tre gånger så höga som en civilingenjör.

#### *B. Redovisa nyckeltal ett verktyg för både ökad hälsa och attraktivitet som arbetsgivare:*

Det är redan väl belagt vilka faktorer som främjar hälsa i arbetet. För att skapa starkare incitament för arbetsgivare att sätta tydliga mål i arbetsmiljöarbetet kan man börja redovisa ”nyckeltal”. Till hjälp kan man använda redan utprovade hälsoindex av Nyckeltalsinstitutet som innehåller följande nyckeltal: 1. Frisktal 2. Sjuktilfällena 3. Rehabilitering 4. Rehabiliteringsindex 5. Rehabiliteringsindex 6. Korttidssjukfrånvaro 7. Långtidssjukfrånvaro 8. Friskvård 9. Hälsoarbete

Ett annat index är Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®, som speglar arbetsvillkoren ur ett medarbetarperspektiv och visar hur attraktiv arbetsgivaren är jämfört med andra organisationer och företag. • Anställningstrygghet • Lönenivå • Lika karriärmöjligheter • Kompetensutveckling • Övertid • Korttidssjukfrånvaro • Personalansvar • Långtidssjukfrånvaro • Avgångar

Utgångspunkten är att arbetsgivaren behöver erbjuda konkurrenskraftiga arbetsvillkor för att behålla och rekrytera personal. Exempel på strategiska personalnyckeltal kan vara:

- Anställda per chef - ett lågt antal eftersträvas för att öka trivselen och minska sjukfrånvaron.
- Andel visstidsanställda - en hög andel är målet för att öka flexibiliteten vid stora produktionssvängningar, medan en låg andel stärker kontinuiteten i verksamheten, vilket gynnar såväl arbetsmiljö som elever, patienter och brukare.

Nyckeltalsinstitutets kartläggning visar hur väl de personalstrategiska nyckeltalen uppnår företagets uppsatta mål och hur resultatet ser ut i jämförelse med vald bransch och andra deltagande i kartläggningen.

### *C. Goda förutsättningar för chefer inom offentlig sektor*

Chefer i offentlig sektor är nyckelaktörer för en god arbetsmiljö och hög kvalitet.

Ur CHEFiOS-projektet finns mycket kunskap att hämta.

Kort sammanfattning av resultaten: En stor andel av kommunala chefer är överbelastade och har bristande resurser för att kunna göra ett bra jobb. De riskerar även sin egen hälsa. Det finns också många chefer som har en god arbetssituation. Chefens arbetsmiljö går att förstås utifrån de organisatoriska förutsättningarna. Några organisatoriska strukturer visade sig ha särskilt stor betydelse för chefers arbetssituation; ett tydligt och avgränsat chefsuppdrag, antalet medarbetare per chef, tillgång till välanpassade administrativa stödresurser, och forum för dialog mellan nivåer och funktioner i organisationen om både budget, verksamhet och personalfrågor.

Ett viktigt resultat var att goda och dåliga arbetssituationer inte var slumpmässigt fördelade i hela studiegruppen. Det fanns systematiska skillnader mellan de olika verksamheterna vi studerade: skola, vård/omsorg och teknisk service. Genomgående var villkoren sämre och arbetssituationerna mer belastande i de kvinnodominerade verksamheterna.

Använd verktygen från projektet: För jämställdhet mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter <https://www.av.se/test-jamstalld-arbetsmiljo/> och För ledningsgrupper <https://chefoskopet.suntarbetsliv.se/> för att arbeta med OSA. Chefoskopet är ett verktyg som vänder sig till ledningsgrupper som vill förstå och utveckla chefers organisatoriska arbetsmiljö. Har cheferna goda organisatoriska förutsättningar så kan de utföra sitt uppdrag och samtidigt må bra. Detta är betydelsefullt för chefen och

medarbetarna, arbetsmiljön och verksamhetens kvalitet. Verktuget finns men vi behöver få fart på användandet.

<https://www.vgregion.se/ov/ism/arbetsliv/hallbart-ledarskap/CHEFIOS/>

## **Hot och våld**

Många yrken i offentlig sektor är utsatta för hot, personangrepp och våld. I Visions socialchefsundersökning, utförd av Novus, framkommer att 30 % av landets socialchefer under de senaste tolv månaderna har utsatts för någon form av personangrepp, hot eller våld. Var tredje socialchef som har upplevt någon form av angrepp under det senaste året har inte sökt stöd hos sin arbetsgivare (33 procent). Var femte av de utsatta socialcheferna som sökte stöd tyckte däremot inte att det stöd arbetsgivaren erbjöd höll måttet.

I en Novus undersökning som Vårdförbundet genomförde april 2020 uppger drygt fyra av tio barnmorskor att risken för att utsättas för hot eller våld i tjänsten har ökat.

Även andra yrkesgrupper inom välfärden är i hög grad utsatta för hot, våld och personangrepp. Det är helt oacceptabelt att i sin yrkesutövning utsätts för detta och arbetsgivare behöver ta ett mycket större ansvar för att förebygga och hantera både risker och incidenter. Det är ett ansvar som arbetsgivaren måste ta och nolltolerans måste råda mot personangrepp, hot och våld i tjänsten. Detta arbetsmiljöarbete ska göras i samarbete med skyddsombud.

Medarbetare ska inte stå ensamma vid en polisanmälan efter en incident. Arbetsgivare ska som regel stå för polisanmälan och säkerställa att medarbetaren får det stöd och skydd hen behöver före, under och efter en rättsprocess.

## **Karriärmodeller och karriärvägar kan skapa ökad attraktivitet**

Den teknologiska utvecklingen, ökad specialisering liksom demografiska förändringen förutsätter fördjupad, specialistkunskap hos många av välfärdens professioner. Attraktiviteten i att välja och sedan stanna i ett yrke kan stärkas med ökade möjligheter till utveckling, med många karriärmöjligheter som naturligtvis måste avspeglas i en lönesättning kopplad till kompetensnivån. Den individuella lönesättningen måste fungera bättre och det krävs större lönespridning för att höja löneläget och möjliggöra lönekarriärer.

I Januariavtalet står att ett professionsprogram för lärare ska inrättas. Professionsprogrammet syftar till att ge lärare och

skolledare möjligheter till professionell utveckling genom hela yrkeslivet. Kompetensutveckling och fortbildning ska hålla hög kvalitet i ett nationellt transparant system där lärare och skolledare får sin yrkesutveckling erkänd genom meritering. Att professionsprogrammet kommer på plats är av stor vikt för attraktiviteten till läraryrket.

I Sverige beräknas det saknas 160 000 personer med vård- och omsorgsutbildning år 2035 (SCB, 2015). Det gäller traditionella vårdprofessioner som sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor, men också andra yrken såsom biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor (SCB, 2018; UKÄ, 2019). Förutom för få utbildningsplatser så nämns även lågt söktryck och låga examenstal på vissa vårdutbildningar som möjliga orsaker (UKÄ, 2019).

Rekryteringsläget i vård, skola och omsorg är utmanande i många kommuner och regioner. Enligt Skolverket är rekryteringsbehovet av lärare fram till år 2023 nästan 70 000 anställda. 35 procent av socialcheferna uppger i socialchefsundersökningen från Vision att de har ett svårt rekryteringsläge. Allra svårast är det att rekrytera chefer och socialsekreterare till individ- och familjeomsorgen. Socialchefer i kommuner med upp till 20 000 invånare uppger i högre grad att villkoren för personalförsörjning är svåra. I storstadslänen finns minst problem med personalförsörjningen. Detta tyder på att kommunernas olika förutsättningar när det gäller kompetensförsörjning och ekonomisk kapacitet att klara välfärdsuppgiften måste tas på största allvar och åtgärdas.

### **Vikten av kontinuerligt lärande och kompetensutveckling**

Det är alltför vanligt att nyanställda inte får den yrkesintroduktion de behöver. På många arbetsplatser saknas tid och förutsättningar för att introduktionen ska bli av på ett bra sätt. Det är olyckligt eftersom bristande introduktion skapar stress. Det finns också ett samband mellan bristande introduktion och hög personalomsättning.

Nyexaminerade lärare har rätt till introduktionsår med mentor. Men en undersökning genomförd av Lärarförbundet visar att hela 60 procent av de nyexaminerade lärarna genomförde introduktion utan mentor. Det finns stor förbättringspotential i huvudmännens arbete med lärares introduktion.

I en alltmer specialiserad arbetsmarknad är vikten av kompetensutveckling som motsvarar kompetensbehoven stor. Det är angeläget att den efterfrågade specialistkompetensen går att anskaffa sig i det ordinarie utbildningsutbudet och att arbetsgivarna gör samlade kompetensplaner för detta och skapar förutsättningar för att



medarbetare ska utveckla kompetensen efter verksamheternas behov.

När det gäller chefers kompetensutveckling ser vi att många chefer längtar efter att utvecklas och lära sig mer – men att förutsättningarna saknas allt för ofta.

Ett av de vanligaste skälen till att kompetensutveckling fått stryka på foten är att cheferna inte haft tid på grund av högt tryck på jobbet. Det kostar också pengar som ska tas den verksamhetsbudget som chefen själv har ansvar för och då konkurrerar chefen med sina egna medarbetare om kompetensutveckling. En sådan situation riskerar att bli ohållbar. För i ett allt mer komplext och förändligt arbetsliv förväntas chefer att ständigt vara på tå. En trend vi ser på många arbetsplatser är att chefer förväntas vara med och leda förändring, inte minst den förändring vi kring digitalisering och automatisering. Ett sätt att stärka sig för cheferna är därför att skaffa sig verktyg för att leda utveckling och förändringar.

### **Sjukförsäkringen**

Sjukförsäkringen måste utformas så att den som blir sjukskriven har en rimlig möjlighet att komma tillbaka till sitt ordinarie arbete eller till annat arbete där kompetens och erfarenhet kan tas tillvara. Särskilt viktigt i välfärden med många bristyrken där sjukfrånvaron också tenderar att vara hög. Förslag och underlag finns i TCO:s sjukförsäkringspolitiska program och TCO:s rapporter ”Trampolin eller kvicksand?” och ”Friskt jobbat – allt att vinna”.

TCO har också ställt sig positiv till de förslag som utredningen ”En trygg sjukförsäkring med människan i centrum” har presenterat i delbetänkandet En begriplig och trygg sjukförsäkring med plats för rehabilitering (SOU 2020:6).

### **Ett långsiktigt och samlat grepp om kompetensförsörjningen**

Att säkerställa en hållbar kompetensförsörjning i hela landet kräver ett samlat grepp – att utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken samverkar istället för att bedrivas i egna stuprör. Att förena arbetsmarknads- och utbildningspolitik kräver inte bara samverkan mellan olika departement utan också ändamålsenliga strukturer. Det är också viktigt att parterna involveras – vilket även Arbetsmarknadsutredningen föreslog.

Även om det inte är självklart hur en sådan samverkan konkret ska utformas så vill TCO poängtera att det finns flera exempel på fungerande modeller som man kan dra lärdom av, både nationellt

och internationellt. Ett exempel på det senare är det sätt Norge valt att organisera kompetensförsörjningspolitiken runt en nationell strategi vilken bärs upp gemensamt av politik, parter och folkbildning, utifrån en tydlig institutionell ansvarsfördelning.

I korthet behövs mer utbildning i arbetsmarknadspolitik och tydligare arbetsmarknadsfokus i utbildningspolitiken. TCO vill till exempel öka Arbetsförmedlingens möjligheter att anvisa arbetslösa till reguljär utbildning samt tillfälligt utöka möjligheten att studera med arbetslöshetsersättning. Samtidigt måste utbildningsutbudet som till form och innehåll passar personer som vill ställa om förstärkas och riktas mot bristyrken.

För en effektiv utbildnings- och arbetsmarknadspolitik är det också angeläget att den högre utbildningen får spela en större roll i de strukturer för samverkan som byggs upp – även på regional nivå. Det är inte minst viktigt för att åstadkomma träffsäkra analyser av kompetensbehov och utbildningsdimensionering på både kort och lång sikt.

För att säkerställa kompetensförsörjningen inom välfärden behövs även ökade möjligheter till validering. Validering tillför värde och nytta för såväl individer, arbetsgivare, utbildningsanordnare som samhället i stort. För de med utbildning erhållen i andra länder behövs därför mer flexibla möjligheter till validering och komplettering av befintliga kunskaper.

### **Ett utbildningsutbud för livslångt lärande – ge högskolan ett omställningsuppdrag**

Behovet av ett utbildningsutbud med flexibla kurser, både på deltid och distans, för kompetensutveckling, karriärväxling eller vidareutbildning av redan yrkesverksamma tjänstemän är stort redan idag. I en ännu opublicerad TCO-undersökning anser fyra av tio tjänstemän sig behöva vidareutbildning som de inte kan få av sin arbetsgivare inom ramen för sitt arbete. Tyvärr visar också undersökningen att det finns många hinder för vidareutbildning. Närmare hälften anger att utbudet av korta och flexibla kurser är för litet. Ett rimligt antagande är att den pågående pandemin gjort behovet av vidareutbildning och kompetensutveckling än viktigare.

Mot denna bakgrund anser TCO att såväl högskolan som yrkeshögskolan bör få ett än tydligare uppdrag att möta behov av omställning och vidareutbildning på arbetsmarknaden. Förslaget att genom ändringar i högskolelagen tydliggöra lärosätenas ansvar för det livslånga lärandet är glädjande – men inte tillräckligt. Att realisera det livslånga lärandet förutsätter att yrkesverksammas behov av vidareutbildning och karriärväxling får genomslag i

utbildningsutbudet, både avseende innehåll och utbildningsform. Det kräver i sin tur tydliga incitament och sannolikt en förändrad resurstilldelning.

Flera av de högskolesatsningar som presenterats under våren har riktats mot bristyrken och korta utbildningar. Det är bra, men det är samtidigt viktigt att man inte tummar på vårdens behov av specialistutbildade. Den teknologiska utvecklingen liksom demografiska förändringen förutsätter fördjupad, specialistkunskap hos vårdens samtliga professioner. Det kommer att vara viktigt att följa upp att högskolesatsningarna i slutändan gav både fler och rätt platser.

### **Lärcentra – för breddad rekrytering och utbildning i hela landet**

Bristen på arbetskraft inom välfärdsyrken synliggör vikten av breddad rekrytering och tillgång till högre utbildning i hela landet. TCO har i en ännu ej publicerad rapport visat att lärcentra är ett betydelsefullt verktyg för att öka tillgängligheten till högre utbildning utanför lärosätenas huvudorter. Tillgängligheten till högre utbildning är inte bara viktig för att motverka den sociala snedrekryteringen. Den är också viktig för äldre studerande som inte har samma möjligheter att flytta, liksom för kommunernas kompetensförsörjning. Lärcentra skapar också goda förutsättningar för omställning och kan användas för att tillgängliggöra utbildningsinsatser för nyanlända i hela landet. TCO menar att det behövs en hållbar finansieringsmodell för högre utbildning genom lärcentra samt tydliga incitament för lärosäten att lägga utbildningsplatser på lärcentra. Det är också av stor vikt att både lärosäten och lärcentra involveras i den regionala kompetensförsörjningspolitiken – inte minst mot bakgrund av den viktiga roll lärcentra spelar för att bredda rekryteringen till högre utbildning.

### **Forskning är grunden för hälso- och sjukvården och bidrar till vårdens utveckling.**

Forskningen måste ske i den nära vården, nära patienterna. I Sverige satsar vi på forskning, men forskning inom den kommunala vården och omsorgen i stort sett saknas. Innovation där medarbetare är delaktiga och där idéer kommer från de som arbetar i verksamheten behövs och det kan också öka attraktiviteten. Det är också en brist att det idag saknas tydliga rekommendationer och krav på vad kommunerna ska leverera och hur de ska arbeta med kvalitetsarbete.

Förutsättningarna för att Vårdförbundets yrkesgrupper ska kunna bedriva forskning måste förbättras, och det måste finnas bra villkor för kombinationstjänster mellan klinisk verksamhet och akademi. Möjligheten att läsa vidare på en avancerad nivå måste bli bättre, och de fördjupade kunskaperna behöver också leda till specifika tjänster med ett större ansvar.

Bilaga:

Moderna Policies - Inspel för en framtidsinriktad hälso- och sjukvårdsdebatt

[http://leadinghealthcare.se/wordpress/wp-content/uploads/2019/12/LHC\\_ModernaPolicies\\_WEBB.pdf](http://leadinghealthcare.se/wordpress/wp-content/uploads/2019/12/LHC_ModernaPolicies_WEBB.pdf)