

Marie Karlsson
HR-strateg
040-675 36 93
Marie.MK.Karlsson@skane.se

YTTRANDE

Datum 2019-02-14
Dnr 1802355

1 (6)

Remissvar gällande betänkandet "Framtidens specialistsjuksköterska – ny roll, nya möjligheter" SOU 2018:77

Diarienummer utbildningsdepartementet U2018/04219/UH

Region Skånes yttrande

Region Skåne lämnar svar på remissen "Framtidens specialistsjuksköterska – ny roll, nya möjligheter, SOU 2018:77". Region Skåne har synpunkter på förslaget och följer betänkandets disposition i vårt yttrande.

Utredningens bedömningar och förslag:

7.4.1 Det finns behov av en förändrad examensbeskrivning för barnmorskeutbildningen

Region Skåne håller med utredningen att det finns behov av en förändrad barnmorskeexamen. Region Skåne föreslår fortsatt utredning av den här punkten.

8.4.1 Specialiströntgensjuksköterskeexamen ska inte föras in i högskolan

Region Skåne har redogjort för ett grundligt underlag för införande av specialiströntgensjuksköterskeexamen i enkätinsamlingen våren 2017. Region Skåne håller inte med om bedömningen att inte införa en specialiströntgensjuksköterskeexamen. Region Skåne är positiva till förslaget om att ytterligare utreda vilka förutsättningar som finns för de lärosäten som har examenstillstånd för röntgensjuksköterskeexamen att bedriva och genomföra en specialiströntgensjuksköterskeexamen. Det skulle även behövas utredas om biomedicinska analytikers möjlighet till specialistexamen då även den gruppen arbetar med patientbunden diagnostik.

9.2 Tillgång och behov av specialistsjuksköterskor

Region Skåne tillstyrker inte att förändring ska ske i Hälso- och sjukvårdslagen. Arbetsgivarna behöver tydligare krav för att förbättra sin planering av kompetensförsörjningen och kompetensutveckling av medarbetarna, men att förändra lagtext som endast omfattar vissa legitimerade yrkesgrupper är inte rätt väg att gå för att säkerställa att kvaliteten i hälso- och sjukvårdsverksamheten systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras.

9.3 Åtgärder som krävs för att öka specialistsjuksköterskeyrkets attraktivitet

9.3.1 Goda exempel på åtgärder som vårdgivarna kan vidta för att öka specialistsjuksköterskeyrkets attraktivitet

Region Skåne håller med om att ett tydliggörande av specialist-sjuksköterskans roll och arbetsuppgifter behövs. Efter operation-, anesthesi- och IVA-specialistsjuksköterskeutbildningarna är det tydligt att sjuksköterskan går in i en annan roll men för övriga utbildningar behövs mer tydliga och utvecklande arbetsuppgifter.

När det gäller att identifiera de behov vi har i Region Skåne arbetar vi med att öka detaljeringsnivån i våra kompetensförsörjningsplaner, men vi behöver redan vid framtagande av kravprofil inför annonsering av specialistsjukskötersketjänster vara tydligare med innehållet i tjänsten.

Region Skåne har framtagna kompetensstegar för sjuksköterskor, röntgensjuksköterskor och arbetar nu med en kompetensstege för barnmorskor. Region Skåne anser inte att kompetensstegarna ska lönesättas. Vi lönesätter kompetens och menar att det är en risk att dialogen med medarbetaren handlar om lön istället för kompetens, om lön införs i stegarna. Men det är av stor vikt att innehållet i specialistutbildningarna är kända av cheferna så att medarbetarna får lön utifrån kunskap och kompetens.

9.3.3 Krav på systematisk och fortlöpande fortbildning

Region Skåne håller inte med utredningen om krav på införande av ändringar i patientsäkerhetslagen och patientsäkerhetsförordningen. Att reglera i lagtext kring systematisk och fortlöpande fortbildning för vissa legitimerade grupper inom hälso- och sjukvården och inte andra legitimerade grupper är inte önskvärt. Det riskerar att medföra att fortbildning ges för vissa grupper för att det mäts och inte för att det finns ett behov i verksamheten.

I Region Skåne arbetar vi utifrån 70-20-10- modellen. Det är en vedertagen modell för att beskriva hela lärandet och som säger att 70 procent av vårt

lärande sker i arbetet baserat på de erfarenheter vi gör, 20 procent lär vi i interaktion med andra och 10 procent via formella metoder som kurser. Den delen av lärandet som sker i arbetet och i interaktion med andra är svårare att mäta och följa upp. Som arbetsgivare behöver vi ha en plan för verksamhetens behov både på kort och lång sikt genom kompetensförsörjningsplaner eller liknande. Medarbetarnas behov bör fångas upp i medarbetarsamtal och individuella utvecklingsplaner.

9.3.4 Ökat antal fristående kurser i högskolan

Region Skåne håller med utredningen i förslaget om att universitet och högskolor ska tillhandahålla ett brett, flexibelt och förutsebart kursutbud för fristående kurser på avancerad nivå. Vi ser det som positivt att det avsätts ”öronmärkta” medel.

Det borde medföra att andelen uppdragsutbildningar minskar i Region Skåne. I nuläget har vi köpt uppdragsutbildning inom exempelvis handledning, njurmedicin samt neurologi och neurokirurgi. Under förutsättning att innehållet i de fristående kurserna tas fram tillsammans med arbetsgivarna – på samma sätt som uppdragsutbildningarna – så kommer medarbetarna att kunna få relevant fortbildning både utifrån verksamhetens behov och utifrån medarbetaren individuella utvecklingsplan. Det ställer krav på oss som arbetsgivare att kunna identifiera de behov vi har både på kort och lång sikt.

När det gäller distansutbildning så ser Region Skåne det som positivt när det gäller fördelning av utbildningar och att det kan ge en bättre möjlighet att läsa kurser som inte ges på lärosätena som finns nära hemmet och arbetsplatsen. När det gäller utbildningar inom hälso- och sjukvårdssektorn som har VFU ser vi just nu baksidan av distansutbildningarna i Region Skåne. Av olika skäl, men framför allt på grund av stängda vårdplatser på grund av personalbrist, har vi just nu ont om handledare för VFU när det gäller sjuksköterskeutbildning på framförallt grund- men även till viss del på specialistnivå. Det medför att vi måste tacka nej till studenter som läser på distans men som vill ha VFU på hemorten. Vi har en prioriteringsordning där vi i första hand tar emot studenter inom RAM-avtalet och därefter studenter som är folkbokförda i regionen men studerar på annan ort.

9.4 Ansvar för sjuksköterskors specialisering ska fortsatt vara statens ansvar

Region Skåne håller med utredningen om att ansvaret för sjuksköterskors specialisering ska fortsätta vara statens ansvar och bedrivas i form av högskoleutbildning vid universitet och högskolor. Det är viktigt att den vetenskapliga förankringen bibehålles.

9.5 Avancerad klinisk specialistsjuksköterskeexamen

Region Skåne är positiva till att införa en ny yrkesexamen som AKS på 120 hp. Vi är tveksamma till ytterligare en legitimation utöver sjuksköterskelegitimationen. Resonemangen kring att ytterligare en legitimation leder till att stärka patienternas tillgång till god och säker vård känns tveksamma.

Eftersom AKS är tänkt som en roll med hög självständighet är det viktigt att sjuksköterskan har en klinisk grund att stå på och vi ser det därför som nödvändigt att det är särskilda behörighetskrav på arbetslivserfarenhet och att man inte kan söka direkt från grundutbildningen.

Vidare behöver rollen definieras ytterligare för att säkra gränssnitt både mot specialistsjuksköterskor och läkare. Om en specialistsjuksköterska vill läsa till AKS – ska det då kunna finnas möjlighet att komplettera med en påbyggnadsutbildning 60 hp? Linköping har en modell där studenterna läser 60+60 hp varvat med kliniskt arbete som känns tilltalande.

Det är positivt att skapa nya karriärvägar inom sjuksköterskeyrket vilket förhoppningsvis skapar en ökad attraktivitet i yrket. Region Skåne menar att det behövs ytterligare utredning för att förtydliga behörighetskrav, arbetsinnehållet i rollen och gränssnitt mot andra yrkesroller.

9.6 En ny examensbeskrivning för specialistsjuksköterskeexamen

9.6.2 Specialistsjuksköterskeexamen

Utredningen förordar modell C. Region Skåne ser både för- och nackdelar med modellen. Fördelar är att operation-, anesthesi- och IVA-utbildningarna är reglerade. Det är bra att det finns en möjlighet till viss annan inriktning – och det är viktigt att dessa tas fram i samverkan mellan arbetsgivare och lärosäte. Det ställer krav på oss som arbetsgivare att kunna ta fram underlag och tala om vad vi behöver, och det ger oss en möjlighet att följa med i vårdens utveckling och utbilda våra medarbetare inom relevanta områden. Det ställer också krav på lärosätena att vara flexibla och ställa om utifrån vårdens behov och utveckling.

Det finns en stor oro i de kliniska verksamheterna över att de reglerade inriktningarna är få och hur det ska säkerställs att specialistsjuksköterskor utbildas med rätt kompetens för de olika verksamhetsområdena inom hälso- och sjukvården. Om endast tre utbildningar regleras kan konsekvensen bli att det växer fram ett otal olika utbildningar. Hur ska dessa kvalitetssäkras? Psykiatri, barn, internmedicin, onkologi och kirurgi är några av de stora områden som lyfts fram där en reglerad utbildning bör finnas.

Utredningen föreslår att ingen specialistutbildning ska vara mer omfattande än 60 hp. Dagens specialistsjuksköterskeutbildning med inriktning mot distriktssköterska är 75 hp och arbetsområdet är omfattande. Inriktningen

finns inte med bland de reglerade utbildningarna. Det innebär att ett omfattande arbete behöver göras för att skapa en utbildning som kan möta den nära vården. Kanske kan gemensamma block som grund och därefter inriktningar vara ett sätt att möta de utbildningsbehov som finns.

Region Skåne anser att specialistsjuksköterskeexamen ska ge både en yrkes- och en magisterexamen. Risken med att ta bort magisterobligatet är att det missgynnar den vårdvetenskapliga forskningen och ger specialistutbildningarna lägre status. För de specialistsjuksköterskor som vill forska finns det risk för att den akademiska vägen blir längre. Det är inte önskvärt vare sig ur ett genusperspektiv eller arbetsgivarperspektiv.

9.7 Vilka krav ska ställas för antagning till specialistsjuksköterskeutbildningen?

Region Skåne anser till skillnad från utredningen att det borde finnas ett särskilt förkunskapskrav i form av arbetslivserfarenhet innan påbörjad specialistsjuksköterskeutbildning. Redan i nuläget anser många att de sjuksköterskor som kommer från grundutbildningen till vårdverksamheten är otrygga och behöver mycket stöd. Att utbilda sjuksköterskor direkt från grundutbildningen till en roll som specialistsjuksköterska eller AKS med ett större ansvar och en större självständighet utan krav på praktisk erfarenhet är motsägelsefullt.

9.8 Hur kan samverkan mellan lärosäten och vårdgivare förbättras?

Om utvecklingen går mot en specialistutbildning med färre fasta inriktningar är det av stor vikt att samverkan mellan lärosäten och vårdgivare fungerar bra på olika nivåer både för studenternas men också för den vidare forskningens skull. Arbetsgivarna behöver vara tydligare beställare av vilka inriktningar som behövs på specialistutbildning. Det kommer att behövas en övergripande styrning så att utbildningarna blir fördelade över hela landet.

9.8.2 Ett avtal motsvarande ALF-avtalet bör ingås mellan staten och vårdgivare

Att införa ett VULF-avtal för utbildningar till specialistsjuksköterska och AKS skulle ge de forskningsintresserade specialistsjuksköterskorna större möjlighet att utveckla och förbättra vården inom omvårdnadsområdet. Gränsdragningen när det gäller grundutbildningen till sjuksköterska och andra medellånga utbildningar är oklar – varför ska finnas ett statligt avtal endast för specialistsjuksköterskor? Vem skriver avtalet? I dag har vi på regional nivå ett RAM-avtal med lärosätena som omfattar de flesta medellånga utbildningarna.

Utredningen menar att ett VULF-avtal skulle säkerställa antalet VFU-platser vilket skulle vara positivt. I dag har vi i Region Skåne en problematik när

det gäller platsbrist i vårdverksamheten och överintag av studenter på lärosätena – men det gäller framför allt grundutbildningen som då inte skulle omfattas. Region Skåne förordar att ytterligare utredning görs på det här området.

9.8.3 Förenade anställningar

Region Skåne tycker att det är positivt med förenade anställningar då det främjar det livslånga lärandet som framöver kommer att vara ännu viktigare än idag med tanke på den takt som tekniken utvecklas i. Det skulle också främja samverkan mellan vården och lärosätena.

9.8.4 Samverkan på nationell nivå.

Utredningen har föreslagit införande av ett nationellt råd till regeringen. Om förslaget med få reglerade specialistutbildningar enligt modell C går igenom i den form som de är föreslagna kommer det finnas behov av en nationell samordning.

Det pågår en utredning om Framtidens vårdkompetens (UKÄ och Socialstyrelsen) kring samverkansarenor på nationell och regional nivå mellan aktörer med ansvar för kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården som ska slutrapporteras senast den 31 augusti 2019. Den utredningen bör inväntas för att sedan se om ytterligare specifika beredningsgrupper eller råd behövs.

Pontus Lindberg
ordförande

Karin Melander
HR-direktör