

Motion till riksdagen 2009/10:So657

av **Gustav Nilsson (m)**

Rätt person på rätt plats inom vården

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en mer dynamisk vård med nya möjligheter för de anställda.

Inledning

Vården är en kunskapsorganisation där medarbetarna, deras kompetens och engagemang är avgörande för såväl kvalitet som resultat. Ingen annan bransch har så stor andel högutbildade medarbetare. Med en sådan koncentration av kompetens är det viktigt att de anställda har arbetsuppgifter som matchar deras sakkunskaper. I allt för stor utsträckning ser vi idag hur läkare tvingas lägga tid på administrativt arbete och hur medarbetare "växer fast" i specifika vårdområden.

Vår målsättning måste vara att ge personalen en större delaktighet i sitt arbete samt bättre arbetsvillkor. Detta kan skapas på en mängd olika vis, men kokar i slutänden oftast ner till att rätt person arbetar med rätt uppgifter på rätt arbetsplats.

Rätt person på rätt plats

En grundläggande del i arbetet med att effektivisera vården är att skilja administrativt arbete från praktiskt vårdande. Genom att låta särskilt avdelad personal utföra rent administrativt arbete frigörs patienttid för såväl läkare som sjuksköterskor. Kort sagt bör vårdpersonal ges mer tid för att göra det de är utbildade till – att arbeta med och hjälpa patienter. Vidare bör sjuksköterskornas och undersköterskornas arbetsuppgifter inriktas mer mot medicinsk vård. Med fler och bredare kompetenskrav och karriärvägar kan yrket både förnyas och utvecklas.

Fel! Okänt namn på

Nya utvecklingsmöjligheter

För att öppenvården ska klara de utmaningar i form av ökat vårdbehov och brist på specialistkompetenser den står inför behöver fler specialistläkare anställas. Det bör också bli lättare att byta specialitet eller omskola sig. För dessa bör skraddarsydda utbildningar, anpassade efter varje läkares kompetensram och framtid erbjudas. Även för sjuksköterskor måste det bli lättare att omskola eller vidareutbilda sig.

För vårdpersonal som så önskar bör möjligheten att bedriva klinisk forskning bli en realitet. Efter år i sin bransch kan få personer mäta sig med den sakkunskap en vårdanställd besitter. Därav torde de vara en stor tillgång även vid klinisk forskning. Idag är det två skilda karriärspår att utbilda sig inom vården eller att bedriva klinisk forskning.

Ökad mångfald i vården

Vården och dess personal står inför en rad utmaningar och möjligheter. Centralt i detta står vikten av en mångfald för såväl vårdtagare som vårdpersonal. Genom nya utvecklingsmöjligheter och fler vägar till entreprenörskap kan vi få fler attraktiva arbetsgivare inom vårdsektorn. Tiden då landstingen var ensamma arbetsgivare inom området är förbi. Jag menar därför att vi måste uppmuntra alternativa driftsformer för personalen. Många är de undersökningar som styrker att anställda i mindre organisationer oftast har större välbefinnande än i större. Ökade utmaningsrätter är ytterligare en väg att gå, vilken jag tror är nödvändigt för att vi ska få fler unga att söka sig till hälso- och sjukvårdssektorn och för att de som idag arbetar där ska välja att stanna kvar. Valfrihetssystem och kundvalsmodeller gynnar såväl patienter som de som valt ett vårdyrke.

Svensk vård är bra – men kan bli bättre. Genom effektiviseringar, mer patienttid för läkare, ökad mångfald och större anpassningar kan fler människor få den vård de behöver inom rimlig tid. Med en större flexibilitet i vårdyrkena samt ökade vidareutbildningsmöjligheter kan vi få en dynamisk vård med såväl patient som personal i centrum.

Stockholm den 30 september 2009

Gustav Nilsson (m)