

# **Rapport**

## **Kompetensförsörjning inom Sydöstra sjukvårdsregionen**

**Underlag för dialog med lärosäten**

**2020-03-20**

Anna Georgsson, HR-strateg, Region Jönköpings län  
Susanne Kvarnström, HR-strateg, Region Östergötland  
Emelie Thunberg, HR-strateg, Region Kalmar län

## *Sammanfattning*

Som bakgrund till underlaget ligger ett förnyat uppdrag från regionsjukvårdsledningen i Sydöstra sjukvårdsregionen att ta fram en uppdaterad kartläggning av kompetensförsörjningsbehov i sjukvårdsregionen. Underlaget utgår från tidigare inventeringar från 2012 och 2016 och ska tjäna som underlag för dialog med lärosäten.

Sammanfattningsvis vill vi belysa följande:

- Antalet utbildningsplatser för grundutbildade sjuksköterskor täcker inte vårt behov i ett sjukvårdsregionalt perspektiv.
- Verksamheterna efterlyser fler utbildningsplatser för röntgensjuksköterskor. Med endast en utbildning i sjukvårdsregionen finns det många konkurrerande arbetsgivare.
- Vi känner oro för en låg genomströmning av studenter på vissa utbildningar, exempelvis biomedicinska analytikerprogrammet. Dessa problem kan inte enbart hanteras med överintag.
- Behovet av kompetensförsörjning när det gäller specialistutbildade sjuksköterskor och barnmorskor kvarstår i hela sjukvårdsregionen trots att det sammanlagda antalet utbildningsplatser ökar, med viss variation mellan programmen. Vi ser ett stort värde i att antagningen till specialistsjuksköterskeutbildningarna sker i samverkan med arbetsgivaren.
- Bristen på cytodiagnostiker är märkbar både på nationell och sjukvårdsregional nivå. Utbildningen ges idag endast på Karolinska institutet. Det är önskvärt med en sjukvårdsregional eller nationell lösning.
- Det råder även en sårbar situation när det gäller kompetensförsörjning av dietister, audionomer, logopedier och psykologer. Utbildning för några av grupperna såsom audionomer och dietister saknas i sjukvårdsregionen. Vi vill därför framhålla behovet av en utbildningslösning för dessa grupper på sjukvårdsregional nivå och ibland t o m på nationell nivå.
- Lärosätenas utbud och genomförande av handledarutbildningar bedöms få en ännu viktigare betydelse för sjukvårdsregionens kompetensförsörjning de närmaste åren.
- Det bedöms finnas ett sammantaget behov av ca 70 bastjänstgöringsplatser för läkare/år i sjukvårdsregionen. Beroende på inväntade nationella beslut om startdatum beräknas start av ca 25 platser 2020-2021, vilket inte motsvarar behovet.
- Coronapandemin har gett flera erfarenheter som behöver samlas och utvärderas för att ytterligare stärka samarbetet mellan lärosätena och sjukvårdsregionen för en kompetensförsörjning på lång sikt, inkl. beredskap för nya "virus x". Det vi kan se framför oss är ett ökat söktryck till utbildningar inom vård och medicin, men även ett ökat uttag av övertidstimmar, semesterdagar och utbildnings- och forskningsstid som kompensation för 2020. Till det tillkommer ett ackumulerat vårdbehov hos innevånarna och behov av coronarelaterad rehabilitering etc.

## Innehåll

1. Bakgrund.....	4
2. Uppdraget .....	4
3. Grundutbildningar .....	4
3.1 Läkarutbildningen.....	4
3.2 Grundutbildade sjuksköterskor.....	5
3.3 Röntgensjuksköterskor.....	6
3.4 Biomedicinska analytiker.....	6
4. Specialistutbildningar .....	7
4.1. Bastjänstgöring och specialiseringstjänstgöring för läkare.....	7
4.2. Specialistsjuksköterska och barnmorska .....	7
4.2.1. Utbildningsanställningar .....	8
5. Verksamhetsförlagd utbildning (VFU) .....	9
6. Övriga utbildningar inom vissa nyckelfunktioner .....	9
7. Innehåll i utbildningarna .....	10

## 1. Bakgrund

Uppdraget grundar sig på tidigare kartläggningar och analyser över framtida behov av kompetensförsörjning för viktiga yrkesgrupper inom sjukvårdsregionens hälso- och sjukvård. Dessa kartläggningar har genomförts vid fyra tidigare tillfällen; 2012, 2014, 2016 samt 2018<sup>1</sup>. Ett förslag till åtgärd i tidigare rapporter var att skapa tydligare dialog mellan regionerna och lärosätena för att tillgodose vårt samlade behov av kompetens i sjukvårdsregionen.

## 2. Uppdraget

November 2019 gav sydöstra regionsjukvårdsledningen (RSL) ett förnyat uppdrag till HR direktörerna i sjukvårdsregionen att i samverkan med RSL ta fram en uppdaterad kartläggning av kompetensförsörjningsbehov. RSL gav även HR-direktörerna i uppdrag att tillsammans med lärosätena arbeta för att utveckla och stärka befintliga samverkansforum.

HR:s uppdrag har därmed varit att ta fram ett underlag. Underlaget grundar sig på tidigare rapporter, uppdatering av sjukvårdsregionens samlade behov samt utbud i form av utbildningsplatser. Uppdraget har fokus på akademiska utbildningar som anordnas via de lärosäten som är verksamma inom sjukvårdsregionen. Ett tillägg detta år avser dock läkarnas specialistutbildning (ST) och planering inför den inledande delen bastjänstgöring (BT), däremot ansvarar inte lärosätena för denna verksamhet utan ansvaret är regionernas.

Uppgifterna i tabellerna bygger på antal anställda i december 2019. Behovsprognosen består av kommande pensionsavgångar (antagande vid 65 år), ett genomsnitt av övriga avgångar senaste åren samt en bedömning av andra kända faktorer som kommer påverka behovet.

Vi vill samtidigt tacka följande personer som bidragit med underlag och statistik: Jessica Holmer, Elisabeth Johansson, Marcus Lundgren, Eva-Karin Hultgren, Kristina Nyström och Mikael Åkeborg.

## 3. Grundutbildningar

### 3.1 Läkarutbildningen

Antal utbildningsplatser på läkarprogrammet har ökat med ca 16 platser sedan år 2016 till 232 platser år 2020, en ökning med sammanlagt 61 platser sedan 2012. Sedan 2016 har även läkarutbildningen vid Linköpings universitet decentraliserats och inbegriper nu fyra huvudorter inom sjukvårdsregionen: Linköping, Norrköping, Kalmar och Jönköping.

---

<sup>1</sup> Kartläggning i den sydöstra sjukvårdsregionen (2012), Behov av framtida kompetensförsörjning i den sydöstra sjukvårdsregionen (2014), Regional kompetensförsörjning, underlag för dialog med lärosäten (2016) samt Komplettering till Regional kompetensförsörjning- underlag för dialog med lärosäten (2018).

Parallellt till denna utveckling har sjukvårdsregionens antal AT-platser ökat med 7 platser sedan år 2016 till 192 AT-platser år 2020, en ökning med sammanlagt 66 AT-platser sedan 2012. Tillräckligt med AT-platser i landet är en förutsättning att säkerställa flödet från läkarexamen till färdig specialist. Sjukvårdsregionen kan fortsatt konstatera ett högt söktryck till AT-platserna, vilket innebär att alla som vill göra AT i sjukvårdsregionen inte kan beredas plats utan dessa tvingas söka sig från regionen eller att tiden till legitimation förlängs avsevärt. Med beaktande av detta kan en fortsatt utökning inte uteslutas. Behovet av AT-platser kommer att kvarstå även en lång period efter att läkare börjat utexamineras från den nya förlängda legitimeringsgrundande läkarutbildningen kring 2027. Till det tillkommer behovet av att utveckla utbildningsprogram och inrätta nya platser för bastjänstgöring (BT), se avsnitt 4.1.

Utbildningsplatser Linköpings universitet	2012	2016	2020	Differens 2016-2020	Behov/år
Läkarprogrammet	171	216	232	16	192

### 3.2 Grundutbildade sjuksköterskor

Sjukvårdsregionen har idag fler sjuksköterskor anställda än tidigare. Under perioden 2016-2020 har antalet anställda grundutbildade sjuksköterskor i sjukvårdsregionen ökat från 4557 till 4747. Ökning har skett i alla tre regionerna. Verksamheterna signalerar behov av nya sjuksköterskor medan regionledningen framhåller vikten av att arbeta med ”rätt använd kompetens”. Under samma period har den tidigare trenden då antalet undersköterskor minskade vänt och antalet undersköterskor har också ökat i alla tre regionerna.

Sjukvårdsregionens samlade behov av ersättningsrekrytering av sjuksköterskor har ökat sedan 2016. Då prognostiserades behovet till nästan 550 sjuksköterskor per år. 2020 är behovet 690. Även intern rörlighet som sker genom sjuksköterskor som utbildar sig till specialistsjuksköterskor är medräknat.

Utbildningsplatser totalt; LiU, JU och LnU	2012	2016	2020	Differens 2016-2020	Behov/år
Sjuksköterskeprogrammet	589	602 <sup>2</sup>	556	-46	690,4

Oroväckande är att antalet platser på sjuksköterskeutbildningen har minskat med 47 platser per år totalt i sjukvårdsregionen sedan 2016, detta i kontrast till att behovet har ökat. Antalet platser är oförändrat i Region Kalmar län och Region Jönköping. Minskningen har skett i Region Östergötland. I beräkningen måste vi även väga in att antagningen är nationell och att en viss andel kommer från andra län. För en helhetsbild ska vi ha med i beräkningen att flera studenter från andra län inte stannar i vår sjukvårdsregion och att det finns fler arbetsgivare med rekryteringsbehov som ex kommunerna.

En del i att säkra vårt framtida behov av sjuksköterskor är att öka antalet utbildningsplatser men problematiken är antalet VFU-platser som redan idag är en trång sektor. Vi

<sup>2</sup> Att notera i den rapport som lämnades 2016 var siffran för totala utbildningsplatser 642, i detta var region Jönköpings siffror redovisade inklusive överintag, nu har siffran korrigerats till att visa exklusive överintag så att alla tre regionernas utbildningsplatser redovisas på samma sätt.

menar att eventuell minskad genomströmning inte enbart kan hanteras med överintag eftersom VFU-volymer i tidiga terminer påverkas. En uppföljning av LUST-studien<sup>3</sup> har genomförts och visar att 95 % av de sjuksköterskor som har ingått i studien fortfarande arbetar kvar inom vården. Men den visar också att 20 % överväger att lämna yrket. Att studenter inte fullföljer grundutbildningen till sjuksköterska eller slutar efter ett par års anställning ger konsekvenser både för arbetsgivare och lärosätena. Arbetsgivaren får inte kompetensbehovet tillgodosett och lärosätet får inte ersättning för studenter som inte fullföljer sin utbildning. Det är både en arbetsgivarfråga och en utbildningsfråga som vi behöver fortsätta samverka kring. Övergången från student till yrkesverksam sjuksköterska är också ett viktigt område för samverkan. Exempelvis genomför arbetsgivarna i sjukvårdsregionen omfattande introduktionsprogram för att möta de nyexaminerade sjuksköterskornas behov. Fortsatt dialog om innehållet i utbildningen och att det stämmer överens med den verklighet som studenterna möter i arbetslivet är därför en prioriterad fråga.

### 3.3 Röntgensjuksköterskor

Regionen har fortsatt behov av att anställa röntgensjuksköterskor. Den utbildning som finns idag, i regionen, är vid Jönköping University och närmast därefter vid Göteborgs universitet. Upptagningsområdet är därför stort med närliggande regioner och andra verksamheter som konkurrerande arbetsgivare.

Flera försök har gjorts från regionerna att starta upp samarbeten med lärosätena kopplat till utbildning till röntgensjuksköterska, utan resultat. Istället har antalet platser sjunkit. Det har ibland även varit svårt att fylla de platser som varit planerade. Region Kalmar län har avtal om distansutbildning med Luleå tekniska universitet. Region Jönköpings län har även i enstaka fall, anställt allmänsjuksköterskor där röntgensjuksköterskor varit önskvärt.

Antalet utbildningsplatser har minskat inom regionen men vårt behov av röntgensjuksköterskor kvarstår. Därför ser vi det önskvärt att utbildningen skulle finnas tillgänglig med studiegrupp på ytterligare orter i sjukvårdsregionen.

Utbildningsplatser totalt; LiU, JU och LnU	2012	2016	2020	Differens 2016-2020	Behov/år
Röntgensjuksköterska	33	30	24	-6	29,9

### 3.4 Biomedicinska analytiker

Sjukvårdsregionens samlade behov av biomedicinska analytiker är att rekrytera ca 50 nya medarbetare per år, vilket är i stort sett detsamma som 2016. Utbildningen finns på två lärosäten i regionen med totalt 60 utbildningsplatser (år 2020) i grundutbildningen. Sett till siffror ser det ganska bra ut. Däremot vet vi att både arbetsmarknaden och ankningsområdet är större än de verksamheter vi har. Dessutom känner vi stor oro för den låga genomströmningen av studenter som fullföljer utbildningen trots att vi vet att vissa förbättringar har skett.

<sup>3</sup> Rudman et al. (2019). Sjuksköterskor 10 år efter examen. Karriär och hälsa. En uppföljning av LUST-undersökningen genomförd 2017-2018. Rapport B2019:1. Karolinska Institutet

Utbildningsplatser totalt; LiU, JU och LnU	2012	2016	2020	Differens 2016-2020	Behov/år
Biomedicinska analytiker (BMA)	83	68	60	-8	49,8

## 4. Specialistutbildningar

### 4.1. Bastjänstgöring och specialiseringstjänstgöring för läkare

Bastjänstgöring (BT) och specialiseringstjänstgöring (ST), liksom allmäntjänstgöring (AT) för läkare ingår i vårdgivarens ansvar och är därmed inte ett ansvar för lärosätena. På grund av bastjänstgöringens stora betydelse för specialistläkarförsörjningen inom sjukvårdsregionen berörs ändå BT i denna rapport. AT redovisas tidigare i avsnitt 3.1. Läkarutbildningen.

I skrivande stund har det ännu inte beslutats om riksdagens beslut om kravet på BT som den första delen av ST för utlandsutbildade läkare med svensk legitimation ska träda i kraft redan 2020 eller flyttas fram till 2021. Övergångsreglerna är heller inte helt fastställda. Utifrån innevarande information kan målgruppen som behöver BT-platser beräknas utifrån totalantalet ST som antas per år i relation till andelen utlandsutbildade läkare inom dagens ST. Inom sjukvårdsregionen varierar andelen utlandsutbildade ST-läkare mellan 18 % - 45 %. Grovt räknat innebär det ett sammantaget behov av ca 70 BT-platser/år i sjukvårdsregionen fram till 2027/2028. Beroende på inväntade nationella beslut om startdatum beräknas ca 9 platser starta till hösten 2020 och ca 18 platser planeras för 2021, vilket inte motsvarar behovet.

BT-platser <sup>1</sup>	2020	Planeras 2021	Behov/år <sup>2</sup>
BT-platser, planeras starta år 2020	9	18	70

1. Ny tabell 2020

2. Behov beräknas efter andel utlandsutbildade ST-läkare med svensk legitimation. Definition utlandsutbildad läkare med svensk legitimation: läkare utbildade inom EU/EES exkl. Norden, läkare från icke-EU/EES-land som skrivit kunskapsprov och gjort praktisk tjänstgöring, icke-EU läkare som gjort en godkänd provtjänstgöring (enligt tidigare legitimationsprocess).

### 4.2. Specialistsjuksköterska och barnmorska

Behovet av kompetensförsörjning när det gäller specialistutbildade sjuksköterskor och barnmorskor kvarstår i hela sjukvårdsregionen jämfört med tidigare inventeringar. Fortsatt behov finns inom i stort sett samtliga specialistinriktningar. Här kan bland annat nämnas operation, intensivvård, anestesi, psykiatri, distrikt samt utbildning till barnmorska. Vidare anges behov inom onkologi och barn- och ungdomssjukvård.

Antalet utbildningsplatser på specialistutbildningar och barnmorskeutbildning har ökat med 69 platser sedan år 2016 till 461 platser år 2020, vilket är en kraftig ökning med sammanlagt 202 platser sedan 2012. Noteras kan att platserna inom barn- och ungdom har minskat i sjukvårdsregionen sedan 2016. Inriktningen mot akutsjukvård tillkom 2016 som ett resultat av samarbetet mellan lärosäten och sjukvårdsregionen.

Vid några tillfällen har planerade inriktningar inte startats med efterföljande olägenheter för verksamheterna, exempelvis inriktningen mot distriktssköterska. I flera fall överstiger antalet platser behovet av ersättningsrekrytering utifrån beräknade pensionsav-

gångar. Hänsyn måste dock tas till att flera verksamheter anger behov av en ökad andel specialister samt att intaget är nationellt. Däremot innebär, som alltid, en hög volym av utbildningsplatser även ett högt tryck på VFU.

Samtliga regioner i sydöstra sjukvårdsregionen genomför kontinuerligt kartläggningar för att identifiera behov och inriktning mot prioriterade områden och professioner. Kunskap om kommande behov av specialistsjuksköterskor är en förutsättning för dialog med lärosätena.

Utbildningsplatser totalt; LiU, JU och LnU	2012	2016	2020	Differens 2016-2020	Behov/år
Barnmorska	29	51	51	0	44
Spec ssk anestesi	14	47	48	1	33
Spec ssk akut	0	18	20	2	i.u.
Spec ssk distrikt	76	75	88	13	59
Spec ssk IVA	12	41	43	2	33
Spec ssk med <sup>1</sup>	7	17	17	0	
Spec ssk barn och ungdom	39	44	30	-14	33
Spec ssk kir <sup>1</sup>	18	17	17	0	5
Spec psyk	34	49	62	13	27
Spec ssk op <sup>2</sup>	12	18	20	2	16
Spec ssk ambulans <sup>3</sup>	30	18	20	2	11
Spec ssk ögon	0	15	25	10	9
Spec ssk vård av äldre	0	0	20	20	2
<b>Summa</b>	<b>259</b>	<b>392</b>	<b>461</b>	<b>69</b>	

1. Medicin och kirurgi samregistreras i regionernas personaldatasystem.

2. I rapporten från 2016 angavs felaktigt 0 utbildningsplatser inom operation, är i tabellen ovan korrigerat

3. Behovet för Region Östergötland är ej inräknat eftersom ambulansverksamheten bedrivs i privat regi.

#### 4.2.1. Utbildningsanställningar

Kompetensförsörjning av just specialistsjuksköterskor är komplex och beror på en rad samverkande faktorer. Några aspekter av betydelse för söktrycket är samarbetet mellan lärosäten och vårdgivarna och hur studierna är anpassade för vuxna yrkesverksamma exempelvis via hel- eller halvfart. Andra faktorer är hur arbetsgivaren motiverar till studier genom marknadsföring av specialiteten och olika former av löneförmåner under studietiden.

Samtliga regioner i sydöstra sjukvårdsregionen erbjuder bibehållen grundlön under utbildning till specialistsjuksköterska såsom utbildningsanställningar inom respektive regions prioriterade områden. I sydöstra sjukvårdsregionen fanns sammanlagt drygt 400 utbildningstjänster under 2019.

En vinst med utbildningsanställningar är att vi som arbetsgivare genom rekryteringsförfarandet med urval och intervjuer i ökad grad kan säkerställa att vi anställer sjuksköterskor som känner till vad som förväntas av dem efter genomförd utbildning. Antalet sökande till utbildningstjänsterna har också ökat kraftigt i jämförelse med ansökningarna till tidigare former av studielön och stipendier.



Genom att arbetsgivaren styr utbildningsanställningarna ger det även konsekvenser för lärosätena. Sökande som inte får en utbildningsanställning uppfattas tacka nej till sökt utbildning i högre utsträckning jämfört med tidigare. Samtidigt innebär den nationella antagningen en osäkerhet att personen som rekryteras till utbildningsanställning också blir antagen till utbildningen. Det är därför angeläget att utveckla och sprida lösningar som gynnar både arbetsgivarna och lärosätena, exempelvis att antagningen till programmen sker i samverkan.

## 5. Verksamhetsförlagd utbildning (VFU)

Den verksamhetsförlagda utbildningen är en trång sektor inom flera verksamheter i sjukvårdsregionen och bedöms som det största hindret för fler utbildningsplatser.

I idealsituationen kommuniceras väl underbyggda kompetensbehov på ett effektivt sätt till berörda lärosäten, som i sin tur anpassar utbildningsplatser och utbildningsinnehåll efter framtida verksamhetsbehov. Regionen tillhandahåller sedan önskat antal VFU-placeringar med kompetenta och engagerade handledare samt har ekonomiska möjligheter att rekrytera och anställa de nyutbildade studenterna.

Regionerna har ofta avtal med lärosäten som försäkrar lärosätet att vi som arbetsgivare tar emot visst antal studenter på VFU. I avtalet regleras även den summa som arbetsgivaren ersätts för genomförda VFU veckor.

Den utökade och decentraliserade läkarutbildningen vid Linköpings universitet påverkar kraftigt behovet av handledning och handledningskompetens i hela regionen. Det får konsekvenser att utrymme för handledning måste skapas i verksamheten såväl som för kompetensutveckling. Universitetskanslerämbetets regelbundna kvalitetsgranskningar av landets utbildningsprogram sätter också press på lärosätena att handledningen håller hög kvalitet och att handledare har adekvat formell akademisk kompetensnivå. Lärosätenas utbud och genomförande av handledarutbildningar bedöms få en ännu viktigare betydelse för sjukvårdsregionens kompetensförsörjning de närmaste åren.

Vi måste samtidigt vara medvetna om att all eventuell ökning av utbildningsplatser medför ett utökat antal VFU-placeringar. Det är därför viktigt att kommunala och andra aktörer medverkar i VFU. Exempelvis ansvarar Kalmar kommun för 25 % av VFU-placeringarna inom sjuksköterskeprogrammet vid Linnéuniversitetet. Det är angeläget med fortsatt samverkan kring VFU placeringar för att säkerställa behovet av VFU-platser. För att klara ökade volymer och behålla god kvalitet krävs god planering, exempelvis att sprida VFU perioderna för att eliminera krockar i verksamheterna. Det krävs också helt nya lösningar.

## 6. Övriga utbildningar inom vissa nyckelfunktioner

Sjukvårdsregionens samlade behov av kompetens inom vissa mindre professioner saknar helt utbildningsplatser i regionen. Bland annat gäller det utbildning till cytodiagnostiker som är en vidareutbildning för biomedicinska analytiker. Behov uttrycks för hela Sydöstra sjukvårdsregionen men är även en nationell fråga. Utbildningen till cytodiagnostiker ges idag endast på Karolinska institutet. Idag finns ca 17 cytodiagnostiker i regionen, en minskning jämfört med 2016. Vi kan inte hävda att vårt samlade behov

styrker att inrätta ett utbildningsprogram i sjukvårdsregionen för egen del, dock är det värt att nämna att regionernas samlade behov av cytodiagnostiker de kommande åren har mer än dubblats jämfört med 2016. Vår mening är att frågan om fler utbildningsplatser bör tas upp såväl nationellt som i sjukvårdsregionen.

Vår kartläggning tyder även på att det kommer att finnas behov av fler audionomer, logopedier, dietister, kuratorer och psykologer på grund av fler sjuka äldre, ökad psykisk ohälsa och ändrade levnadsvanor. Ju färre yrkesutövare som finns i en yrkesgrupp ju sårbarare är det för kompetensförsörjningen. Audionomer och logopedier är sådana förhållandevis små och sårbara yrkesgrupper. Logopedprogrammet finns vid Linköpings universitet. Däremot saknas utbildning för audionomer helt i sjukvårdsregionen och audionomer är svårt att rekrytera. Vidare vill vi peka på ett önskemål att lärosätena ansöker om examensrätt för den nya påbyggnadsutbildningen till Hälso- och sjukvårdskurator.

## **7. Innehåll i utbildningarna**

Enligt Socialstyrelsens och UKÄ:s rapport Framtidens vårdkompetens (2019) behövs samverkan om utbildningsutbud, volymer och innehåll, inklusive den verksamhetsförlagda utbildningen och kontinuerlig kompetensutveckling för vårdens medarbetare. I rapporten föreslogs ett nytt rådgivande nationellt samverkansråd och en formaliserad samverkan mellan berörda huvudaktörer på sjukvårdsregional nivå med bildandet av sex sjukvårdsregionala råd.

Dialog om utbildningsprogram, antal platser och innehåll förs idag på flera olika nivåer mellan regioner och lärosäten. För den framtida kompetensutvecklingen är det dock avgörande att den sjukvårdsregionala nivån även fokuserar på utbildningarnas innehåll. Exempelvis hälso- och sjukvårdens kompetensbehov inför omställningen mot nära vård, digitala vårdmiljöer och förändringarna i befolkningens hälsoläge. I sammanhanget vill vi även peka på SKR:s rapport Kompetensförsörjning genom utbildning (2018) som framhåller de gemensamma bas/kärnkompetenserna som samtliga blivande medarbetare i vården behöver tillägna sig i utbildningen såsom teamarbete, personcentrerad vård och hälsofrämjande förhållningssätt.