



Svensk sjuksköterskeförening
Vårt diarienummer 12/51/24

Till
Nationella vårdkompetensrådets kansli
Diarienummer 4.3–10609/2023

Remissvar

Förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning

Svensk sjuksköterskeförening har utsetts som remissinstans avseende förslaget till en nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning. Svensk sjuksköterskeförening är sjuksköterskornas professionella nationella organisation. Föreningen besitter hög kompetens inom sjuksköterskans huvudområde omvårdnad avseende utbildning, kvalitet, forskning och etik samt inom olika specialistområden genom cirka 50 anslutna specialistsektioner och nätverk.

Svensk sjuksköterskeförening lämnar följande synpunkter med hänvisning avseende förslag till insats:

Rubrikstrukturen nedan utgår från de avsnitt och den numrering som används i förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning.

Ökat stöd för samverkansarbetet i de regionala vårdkompetensråden

Förslag till insats: De regionala vårdkompetensråden bör ges ökat ekonomiskt stöd för samverkansarbetet med regioner och kommuner, universitet och högskolor, i arbetet med att bidra till att förankra och genomföra den nationella planen.

Förslag till uppföljning:

Svensk sjuksköterskeförening instämmer i förslaget.

5.2 Hälso- och sjukvårdens organisation, verksamhet och ledning

5.2.1 Stärkt medicinsk kompetens inom kommunal hälso- och sjukvård

Förslag till insats: Kommuner bör säkerställa att medicinsk kompetens finns på alla ledningsnivåer inom den kommunala hälso- och sjukvården samt att mandat, innehåll och syfte tydliggörs inom och mellan respektive nivå.

Förslag till uppföljning: Framgår av kommuners beslutade styrdokument.



Svensk sjuksköterskeförening instämmer i förslaget och anser att det som en del av detta arbete bör omfatta införande av avancerad specialistsjuksköterska, en redan väl etablerad funktion i flera länder. En avancerad specialistsjuksköterska har en fördjupad kunskap inom omvårdnad, medicin och ledarskap. En avancerad specialistsjuksköterska har ett helhetsperspektiv och bidrar till en personcentrerad vård som vilar på vetenskap, gedigen erfarenhet och hög kompetens. Funktionen leder till en kostnadseffektiv, säker och kvalitetsmässigt hög vård som stärker vårdkedjan och förbättrar patientens väg genom vården. Avancerad specialistsjuksköterska bedömer, planerar, genomför och följer upp hälso- och sjukvårdsinsatser och förebyggande åtgärder.

Som en tydlig ledare för omvårdnad arbetar den avancerade specialistsjuksköterskan kontinuerligt för att minska vårdskador och komplikationer och förkorta vårdtider. Genom sin stödjande, konsulterande och handledande funktion blir den avancerade specialistsjuksköterskan både en klinisk expert att diskutera komplexa omvårdnadsbehov med, och någon som stödjer kollegor att utvecklas i sin profession.

5.2.2 Verksamhetschefer vid universitetssjukvårdsenheter behöver ha vetenskaplig kunskap och kompetens

Förslag till insats: Regioner bör säkerställa att verksamhetschefer vid universitetssjukvårdsenheter är vetenskapligt meriterade.

Förslag till uppföljning: Framgår av regioners beslutade styrdokument.

Svensk sjuksköterskeförening instämmer i förslaget. En akademisk kompetens är en förutsättning för att förstå vikten av ett evidensbaserat förhållningssätt samt kunskap om förbättringsarbete och implementering av nya metoder. Det centrala för ledarskapet är hur vi arbetar strategiskt för att akademien skall inkluderas i all kärnverksamhet vård, forskning och utbildning och hur den ska utvecklas. Det akademiska ledarskapet måste också följa upp och utvärdera given vård och värna forskningens sökande efter ny kunskap och grundutbildningens diskussion om kunskap. Vidare har föreningen framfört betydelsen av ett ökat antal disputerade sjuksköterskor och ser gärna att uppdraget som verksamhetschef med fördel kan vara professionsneutralt.

5.2.3 Ett rimligt antal medarbetare ger bättre förutsättningar för ett gott ledarskap

Förslag till insats: Regioner och kommuner bör besluta om ett normspann för antal medarbetare som den verksamhetsnära chefen har ansvar för.

Förslag till uppföljning: Framgår av regioners och kommuners beslutade styrdokument.



Svensk sjuksköterskeförbundet ställer sig bakom förslaget. Ett närvarande och stödjande ledarskap efterfrågas av sjuksköterskor och är en stark faktor för kvarstannande.

5.2.4 Stärk ledarskapet i hälso- och sjukvården genom ett nationellt ledarskapsprogram

Förslag till insats: Regeringen bör ge lämplig myndighet i uppdrag att ta fram ett nationellt ledarskapsprogram för chefer inom hälso- och sjukvård och tandvård.

Förslag till uppföljning: Beslut av regering/riksdag.

Svensk sjuksköterskeförbundet instämmer i förslaget. Svensk sjuksköterskeförbundet har drivit frågan om utbildningsprogram för ledare i många år då det krävs en hög kunskap om att kunna hantera produktion, ekonomi och ledning samtidigt som man behöver förhålla sig till vårdens resultat, värderingar och etik.

5.2.5 Skärpta krav på vårdgivarens ledningssystem för att tydliggöra behov av resurser och bemanning som leder till förbättrad kompetensförsörjning

Förslag till insats: Kravet på ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete ska kompletteras med krav på att ledningssystemet ska vara certifierat av ett ackrediterat certifieringsorgan. En certifierad vårdgivare är en statlig myndighet, region, kommun, annan juridisk person eller enskild näringsidkare som bedriver hälso- och sjukvårdsverksamhet som har ett kvalitetsledningssystem som anpassas till verksamhetens inriktning och omfattning samt identifierar, beskriver och fastställer de processer i verksamheten som behövs för att säkra verksamhetens kvalitet och som framgår av föreskrifter som har meddelats med stöd av hälso- och sjukvårdsförordningen. Vårdgivaren bör kunna styrka detta med ett certifikat. Frågor om certifiering av vårdgivare bör prövas av organ som har ackrediterats för detta ändamål. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer bör få meddela föreskrifter om vad som krävs av certifierade vårdgivare i fråga om kunskap, erfarenhet och certifiering.

Förslag till uppföljning: Beslut av regering/riksdag.

Svensk sjuksköterskeförbundet instämmer i förslaget. Föreningen rekommenderar även att överväga Magnet®certifiering enligt ANCC (American Nurses Credentialing Center) som en organisationsmodell för att säkra vårdkvalitet, öka kvarstannande bland sjuksköterskor och förbättra kompetensförsörjningen. Ackrediteringen är evidensbaserad med återkommande goda resultat sedan drygt tre decennier.



5.3 Personal inom hälso- och sjukvården

5.3.1 Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är nödvändigt för en hållbar kompetensförsörjning

Förslag till insats: Regioner och kommuner bör skapa förutsättningar för och följa verksamheternas systematiska arbetsmiljöarbete, bl.a. genom att utveckla insatser som främjar en god arbetsmiljö.

Förslag till uppföljning: Framgår av regioners och kommuners beslutade styrdokument.

Svensk sjuksköterskeförbundet instämmer i förslaget och önskar att vårdgivare i högre utsträckning tar tillvara all tillgänglig forskning om sjuksköterskors tillvaro kopplat till arbetsmiljö, här lyfter vi:

- Ann Rudman, docent vid Karolinska Institutet och lärare och forskare vid Högskolan Dalarna som tillsammans med kollegor undersöker hur friskfaktorer påverkar sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang och hälsa under yrkeslivet. Forskargruppen har publicerat ett flertal artiklar.
- Rebecca Selberg, Magnus Sandberg & Paula Mulinari (2021): Contradictions in care: Ward nurses' experiences of work and management in the Swedish public sector, NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research, DOI: 10.1080/08038740.2021.1900910

5.3.2 Stöd till prioritering av rätt arbetsuppgifter

Förslag till insats: Regioner och kommuner bör arbeta systematiskt med att stödja medarbetarna till att arbeta med arbetsuppgifter som är prioriterade i relation till sin kompetens.

Förslag till uppföljning: Framgår av regioners och kommuners beslutade styrdokument.

Svensk sjuksköterskeförbundet instämmer i förslaget. Sjuksköterskor ska kunna arbeta på toppen av sin kompetens. Det är verksamhetschefs ansvar att tillse att medarbetare har erforderlig kompetens och utifrån det kan en sjuksköterska göra egna bedömningar och prioriteringar av omvårdnadsinsatser. Ansvar och befogenheter behöver i högre grad vara differentierade mellan grundutbildad sjuksköterska, specialistsjuksköterska och i framtiden avancerad specialistsjuksköterska. Föreningen vill även påtala betydelsen för nyutexaminerade sjuksköterskor att få stöd från erfarna kollegor och chef i prioritering av arbetsuppgifter samt att stärkas i utvecklingen av denna förmåga.Handledning i Omvårdnad (HiO) är en riksomfattande sammanslutning av sjuksköterskor och en sektion inom Svensk sjuksköterskeförbundet.



HiOs verksamhetsområde omfattas av yrkesmässig handledning i omvårdnad och Svensk sjuksköterskeförening föreslår att sektionens kompetens tas tillvara i det stödjande arbetet.

5.3.3 Användarvänliga digitala verktyg en förutsättning för en effektiv hälso- och sjukvård

Förslag på insats: Regioner och kommuner bör vidta åtgärder för att säkerställa att digitala verktyg är användarvänliga och effektiva.

Förslag till uppföljning: Framgår av regioners och kommuners beslutade styrdokument.

Svensk sjuksköterskeförening instämmer i förslaget. De digitala verktygen behöver vara användarvänliga, inte minst för patienter för att undvika digitalt utanförskap. Föreningen anser att det behövs en integration mellan olika digitala system för att kunna följa upp patientens vårdförlopp i sin helhet. International Classification of Nursing Practice (ICNP) är den terminologi som sjuksköterskor över stora delar av världen använder för att journalföra omvårdnad. ICNP har funnits i över 30 år och är en förteckning och lexikon för sjuksköterskor som möjliggör journalföring av omvårdnadsdiagnoser, -interventioner och uppföljning på ett systematiskt sätt. Sedan 2021 finns den svenska översättningen av ICNP tillgänglig som en integrerad del av begreppssystemet Snomed CT. Det innebär att standardiserade termer för omvårdnadsdiagnoser nu kan användas av alla vårdgivare med journalsystem som har tillgång till Snomed CT. ICNP finns tillgängligt i Sverige, det bör krävas att vårdgivare upphandlar journalsystem där ICNP och Snomed CT ingår för att underlätta sjuksköterskors journalföring och omvårdnadsprocess.

5.3.4 Vårdens medarbetare bör i ökad grad ges möjlighet att delta i utbildning

Förslag till insats: Regeringen bör se över möjligheterna till nationell samordning av systematisk och fortlöpande utbildning för vårdens professioner.

Förslag till uppföljning: Beslut av regering/riksdag.

Svensk sjuksköterskeförening instämmer i förslaget. Det ligger i linje med förenings policy för sjuksköterskors utbildning och krav på att utbildning ska regleras i nationell föreskrift med krav på systematisk kompetensutveckling. Sjuksköterskor ska ha förutsättning för livslångt lärande och lärosäten ska tillhandahålla ett brett och flexibelt kursutbud på avancerad nivå. Arbetsgivare ska skapa förutsättningar och avsätta resurser för utbildning. Sjuksköterskor ska ha en årlig individuell utbildningsplan. Sjuksköterskor ska ges möjlighet till kontinuerlig strukturerad reflektion utifrån ett professionsperspektiv. Verksamhetsberättelser ska påvisa utbildningsinsatser och ska granskas externt. Utbildning finns med som krav i det Europeiska Yrkeskvalifikationsdirektivets §22 för yrken med ett automatiskt erkännande.



5.3.5 Tid och resurser behöver säkerställas för att möjliggöra fortbildning för personalen

Förslag till insats: Regioner och kommuner bör skapa förutsättningar för verksamhetschefen att säkerställa tid och resurser för systematisk och kontinuerlig fortbildning och kompetensutveckling för professionerna inom hälso- och sjukvården.

Förslag till uppföljning: Framgår av regioners och kommuners beslutade styrdokument.

Svensk sjuksköterskeförening instämmer i förslaget. Föreningen har under lång tid verkat för att sjuksköterskors fortbildning ska regleras för att säkerställa en systematisk kompetensutveckling och ett livslångt lärande. I *“Svensk sjuksköterskeförenings policy för fortbildning för sjuksköterskor”* framgår att:

- Fortbildning ska regleras i nationell föreskrift med krav på systematisk kompetensutveckling.
- Sjuksköterskor ska ha förutsättning för livslångt lärande och lärosäten ska tillhandahålla ett brett och flexibelt kursutbud på avancerad nivå.
- Arbetsgivare ska skapa förutsättningar och avsätta resurser för fortbildning.
- Sjuksköterskor ska ha en årlig individuell fortbildningsplan.
- Sjuksköterskor ska ges möjlighet till kontinuerlig strukturerad reflektion utifrån ett professionsperspektiv.
- Verksamhetsberättelser ska påvisa utbildningsinsatser och ska granskas extern.

5.3.6 Samverkan för att tydliggöra karriärvägar och kompetensstegar som tillvaratar erfarenhet och kompetens

Förslag till insats: Regioner, kommuner, universitet och högskolor bör öka möjligheterna till kompetensutveckling och karriärvägar för respektive profession.

Förslag till uppföljning: Framgår av regioners, kommuners och universitet och högskolors beslutade styrdokument.

Svensk sjuksköterskeförening instämmer i förslaget. Det behöver finnas karriärvägar inom såväl utbildning, forskning som i patientnära arbete. Förenade anställningar möjliggör att vetenskaplig utbildning, forskning och patientnära arbete sammanförs på ett effektivt sätt.

Ett gott exempel är den fortbildningsväg som föreningen förordar för avancerad specialistsjuksköterska. En utbildningsväg som förutsätter en examen från specialistutbildning och flera års erfarenhet i yrket som specialistsjuksköterska, en masterexamen i omvårdnad och ett statligt reglerat verksamhetsanknutet fortbildningsprogram.



5.3.7 Samverkan för fler forskarhandledare genom karriärutvecklingsprogram

Förslag till insats: Regioner, kommuner, universitet och högskolor bör samverka för att stimulera karriärutvecklingsprogram i syfte att öka antalet erfarna forskarhandledare inom regioner och kommuner.

Förslag till uppföljning: Framgår av regioner, kommuners och universitet och högskolors beslutade styrdokument.

Svensk sjuksköterskeförening instämmer i förslaget.

Svensk sjuksköterskeförening betonar vikten av statlig satsning på klinisk professionsnära forskarmeritering för sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor med syfte att åstadkomma fler forskningsmeriterade och kliniskt verksamma lärare inom sjuksköterskeutbildningen samt specialistsjuksköterskeutbildningarna. En sådan satsning leder i sin tur till ökad andel forskningsmeriterade handledare inom VFU samt till ökad handledarkompetens.

Eftersom möjligheten att bedriva kvalitativ verksamhetsförlagd utbildning (VFU) är nära kopplad till forskning inom omvårdnadsvetenskap är risken med för få antal disputerade sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor (det vill säga forskare, professorer, lektorer samt adjunkter med hög kompetens inom sjuksköterskeprofessionen vid lärosäten och inom hälso- och sjukvården) att varken grund-, specialistutbildningarna eller forskarutbildning med tillräckligt hög kvalitet kan bedrivas för att bygga grunden för framtidens hälso- och sjukvård.

5.3.8 Ta tillvara seniora medarbetares kompetens

Förslag till insats: Regioner och kommuner bör genomföra insatser i syfte att öka förutsättningarna för att seniora medarbetare ska vilja arbeta kvar i hälso- och sjukvården.

Förslag till uppföljning: Framgår av regioners och kommuners beslutade styrdokument.

Svensk sjuksköterskeförening instämmer i förslaget. Hälso- och sjukvårdens verksamheter måste skapa en hållbar struktur för att ta tillvara seniora medarbetares kompetens. Det behövs också avsättas nationellt riktat stöd för ett reaktiveringsprogram för sjuksköterskor som vill återvända till hälso- och sjukvården. Det finns dessutom en outnyttjad resurs i form av pensionerade erfarna sjuksköterskor som kan återvända till vården. För att underlätta att exempelvis i händelse av förhöjt långvarigt beredskapsläge kunna nå ut med en förfrågan till pensionerade sjuksköterskor föreslår Svensk sjuksköterskeförening att Socialstyrelsen inrättar register över dessa.



5.3.9 Inför strukturerad introduktion och mentorskap av nya medarbetare för att rekrytera och behålla personal

Förslag på insats: Regioner och kommuner bör införa introduktions- och mentorskapsprogram för nytexaminerade professioner i hälso- och sjukvården.

Förslag till uppföljning: Framgår av regioners och kommuners beslutade styrdokument.

Svensk sjuksköterskeförbundet instämmer i förslaget. Det är viktigt med ett strukturerat introduktionsprogram och i viss verksamhet kan en nytexaminerad sjuksköterska inte förväntas ta det ansvar som behövs. Professionshandledning, mentorskap och strukturerad introduktion är viktiga delar i en sårbar period för den nytexaminerade sjuksköterskans transition från student till sjuksköterska. Betydelsen av dessa åtgärder bekräftas återkommande i forskning som gynnsamma.

5.3.10 Främja rekrytering av underrepresenterat kön

Förslag till insats: Regioner, kommuner, universitet och högskolor bör genomföra insatser för att främja rekryteringen av underrepresenterat kön till yrken inom hälso- och sjukvården.

Förslag till uppföljning: Framgår av regioners, kommuners, universitet och högskolors beslutade styrdokument.

Svensk sjuksköterskeförbundet instämmer i förslaget.

5.3.11 Information till ungdomar om yrken i hälso- och sjukvården för att främja rekryteringsmöjligheterna

Förslag till insats: Regeringen bör ge lämplig myndighet i uppdrag att genomföra en nationell informationsinsats som visar på värdet och innebörden av olika yrkesroller i hälso- och sjukvården.

Förslag till uppföljning: Beslut av regering/riksdag.

Svensk sjuksköterskeförbundet instämmer i förslaget.



5.4 Universitet och högskolors verksamhet

5.4.1 Inför VULF-avtal

Förslag till insats: Regeringen bör säkerställa att VULF-avtal införs för vissa hälso- och sjukvårdsutbildningar i högskolan.

Förslag till uppföljning: Beslut av regering/riksdag.

Svensk sjuksköterskeförbundet instämmer i förslaget. Föreningen ställer sig bakom ett nationellt avtal för vårdvetenskaplig utbildning, lärande och forskning (VULF). Svensk sjuksköterskeförbundet anser att det krävs nya statliga medel för att möjliggöra VULF för sjuksköterskor. Avtalet behöver omfatta klinisk forskarmeritering för sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor med syfte att säkerställa tillväxt av lärare i regional, primärkommunal, kommunal vård och på lärosäten. Det behövs finansiering av nationella och regionala forskarskolor samt att platser för omvårdnadsforskning allokeras. En finansiering möjliggör kunskapsutbyte och gynnar kompetensförsörjning hos vårdgivare och lärosäte. Omvårdnadsforskningen stärks genom ett VULF-avtal och ges lika förutsättningar som forskning inom medicin.

5.5 Utbildning och forskning vid universitet och högskolor

5.5.1 Samordning av utbildningar med få studenter ger utbildningen bättre ekonomisk bärkraft

Förslag till insats: Regeringen bör tillföra medel för att stimulera universitet och högskolor att samordna vissa hälso- och sjukvårdsutbildningar med få studenter.

Förslag till uppföljning: Beslut av regering/riksdag.

Svensk sjuksköterskeförbundet instämmer i förslaget. Det utbildas inte specialistsjuksköterskor i tillräckligt hög grad. Lärosäten står med tomma utbildningsplatser när verksamheter inte ger sjuksköterskor förutsättningar att studera. Sjuksköterskors specialistutbildningar måste i högre grad ske i samverkan mellan lärosäten för att garantera tillgången på specialistsjuksköterskor. Föreningen anser att det förutom stimulansmedel även behövs en reglering av ersättning för de lärosäten som samverkar om kurser inklusive den verksamhetsförlagda utbildningen.



5.5.2 Regelverket för antagning till specialistsjuksköterska bör ses över

Förslag till insats: Regeringen bör göra en översyn av regelverket för antagning till specialistsjuksköterskeutbildning.

Förslag till uppföljning: Beslut av regering/riksdag.

Svensk sjuksköterskeförening ställer sig bakom förslaget. Svensk sjuksköterskeförening anser att behörighetskrav till specialistsjuksköterskeutbildning avseende yrkeserfarenhet som sjuksköterska ska vara minst 2 år. Regeringen behöver tillskjuta medel till lärosäten för att tillhandahålla kompletteringskurser så att de sjuksköterskor som saknar kandidatexamen i omvårdnad ges förutsättningar att komplettera sin utbildning och därmed få behörighet till specialistsjuksköterskeutbildningen.

5.5.3 Stöd till ökad genomströmning och kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen genom evidensbaserade handledarmodeller

Förslag till insats: Regeringen bör ge stöd till ökad genomströmning inom den verksamhetsförlagda utbildningen genom långsiktig finansiering till projektet med utveckling av webbplatsen kliniskhandledning.se, som bör breddas till fler vårdprofessioner än för läkare.

Förslag till uppföljning: Beslut av regering/riksdag.

Svensk sjuksköterskeförening instämmer i förslaget och vill styrka att det behöver breddas till sjuksköterskor.

5.5.4 Kostnadsneutralitet för studenter vid VFU

Förslag till insats: Universitet och högskolor bör ta fram principer för ersättning för studenters merkostnader i samband med verksamhetsförlagd utbildning i syfte att uppnå kostnadsneutralitet för studenterna.

Förslag till uppföljning: Framgår av universitet och högskolors beslutade Styrdokument.

Svensk sjuksköterskeförening instämmer i förslaget.

5.5.5 Enhetlighet behövs kring vilka kliniska färdigheter en student bör ha

Förslag till insats: Universitet och högskolor bör enas om de kliniska moment som en student inom en viss hälso- och sjukvårdsutbildning ska kunna genomföra efter genomgången utbildning, oberoende av vilket lärosäte som utfärdar examen.



Förslag till uppföljning: Framgår av universitet och högskolors beslutade styrdokument.

Svensk sjuksköterskeförbundet instämmer i förslaget.

Klinisk slutexamination bedömer studenters förmåga att i samverkan med patient och närstående självständigt identifiera vårdbehov, upprätta omvårdnadsplan samt ge vård och behandling. Kliniska slutexaminationer bidrar till att handledande sjuksköterskor med större säkerhet kan utföra bedömningar av studenters verksamhetsförlagda utbildning. Kliniska slutexaminationer ger även studenter en tydlig bild av sin kommande yrkesroll. Svensk sjuksköterskeförbundet förordar nationell klinisk slutexamination eller motsvarande för sjuksköterskeutbildning. Förbundet anser att slutexaminationen ska vara obligatorisk.

5.6 Professorer och andra lärare vid universitet och högskolor

5.6.1 Förenade anställningar för fler yrkesgrupper

Förslag till insats: Universitet och högskolor, regioner och kommuner bör i större utsträckning inrätta förenade anställningar även för andra yrkesgrupper än specialistutbildade läkare och tandläkare.

Förslag till uppföljning: Framgår av regioners, kommuners och universitet och högskolors beslutade styrdokument.

Svensk sjuksköterskeförbundet instämmer i förslaget.

Svensk sjuksköterskeförbundet anser att förenade anställningar för disputerade sjuksköterskor är oundgängliga för framtidens hälso- och sjukvård vilket också styrks av Nationella vårdkompetensrådets rapport Dnr.4.3–10609/2023.

5.6.2 Förenade anställningar även för biträdande lektorer

Förslag till insats: Regeringen bör säkerställa att även biträdande lektorer omfattas av bestämmelserna om förenad anställning.

Förslag till uppföljning: Beslut av regering/riksdag.

Svensk sjuksköterskeförbundet instämmer i förslaget. Förenade anställningar, för biträdande lektorat och andra anställningsformer av lärare (adjunkter), mellan högskola och andra sektorer är relevant för sjuksköterskeprofessionen. Förenade anställningar säkrar kunskapsöverföringen i den patientnära vården som i sin tur genererar ökad patientsäkerhet. Vidare skapar dessa anställningar tydliga kopplingar mellan vetenskaplig utbildning, klinik och forskning



5.6.3 Satsning på forskarskolor där forskningen är underdimensionerad

Förslag till insats: Regeringen bör säkerställa en långsiktig finansiering av forskarskolor med inriktningar mot särskilda områden där få har akademisk meritering och forskningen är underdimensionerad.

Förslag till uppföljning: Beslut av regering/riksdag.

Svensk sjuksköterskeförening ställer sig bakom förslaget. Forskarskolor kan bidra till att generera fler doktorander förutsatt att allokering sker genom fler platser till omvårdnadsforskning. För att intentionen med att öka antalet disputerade sjuksköterskor ska uppfyllas anser föreningen att det behövs öronmärkta platser för omvårdnadsforskning.

Stockholm 2024-11-18

Oili Dahl
Ordförande
Svensk sjuksköterskeförening

Ing-Marie Moegelin
Sakkunnig i utbildningsfrågor
Svensk sjuksköterskeförening

Sandra Månsson
Sakkunnig i kvalitets- och vårdutvecklingsfrågor
Svensk sjuksköterskeförening