



Kompetensbristen utmanar arbetsgivarna

Grattis fysioterapeuter! Två färska framtidsprognoser säger samma sak: Fysioterapeuter kan i framtiden i princip välja och vraka bland jobben. Ett guldläge för er men en utmaning för arbetsgivarna.

texter: **Agneta Persson** illustrationer: **Christina Andersson**

I SLUTET AV FÖRRA ÅRET släppte både Saco och SCB sina framtidsprognoser. De gör samma spaning: Arbetsmarknaden för fysioterapeuter ser även framöver ut att vara mycket god.

Sacos rapport *Framtidsutsikter* förutspår arbetsmarknaden på fem års sikt för flera akademikeryrken. Enligt prognosen kan fysioterapeuter räkna med minimal konkurrens om jobben. Skolan är exempel på ett område där Saco tror att efterfrågan på fysioterapeuter kommer att öka.

SCB blickar lite längre, och förutspår att fysioterapeut kommer att höra till ett av de största bristyrkena även år 2035. Då räknar SCB med att tillgången på fysioterapeuter är uppe i 15 000, medan efterfrågan kommer att ligga på 17 100.

ATT ANTALET fysioterapeuter inte räcker till redan i dag syns tydligt i Arbetsförmedlingens nulägesbeskrivning av tillgång och efterfrågan i olika delar av landet. Enligt den råder det balans på fysioterapeuter i bara tre län: Västerbotten, Västernorrland och Uppsala. I övrigt är det liten, eller mycket liten, konkurrens om jobben. Men även där det än så länge går hyfsat bra att få tag på arbetskraft börjar bristen på fysioterapeuter märkas. Så här säger

Maria Kyhlbäck, som sitter i styrelsen för Fysioterapeuterna Distrikt Uppsala:

– Det är inte svårt att få sökande till fysioterapitjänster hos oss. Däremot kan det vara svårt att få tillräckligt kompetenta sökande eftersom många är ny- eller nästan nyutbildade. Men det är ändå inte lika många som söker som för några år sedan. Då kunde det komma 30 ansökningar till en tjänst.

I Västerbotten märker Fysioterapeuternas distriktsombud Kajsa Hedin också av det krympande utbudet av personal.

– Framför allt är det de mindre kommunerna i södra Lappland som råkat ut för rekryteringsproblem, säger hon. Och för första gången på länge är landstinget intresserat av att komma och träffa studenterna på termin 6 för att rekrytera (läs mer på sid 24).

Och i Västernorrland säger distriktsordförande Elisabeth Haraldsson så här:

– För fem, sju år sedan kunde vi få tjugo sökande till ett vikariat på några månader. Nu får du inte någon. Det har absolut blivit mycket, mycket kärvare. Uppe i nordvästra delen av länet finns det några vakanser där man har sökt personal i ett halvår.

Ett stickprov bland förbundets

förtroendevalda runt om i landet, som befinner sig i områden där det inte råder någon balans, ger följande lägesbild:

Distrikt Kronoberg: "Det är vanligt att lediga tjänster behöver annonseras ut flera gånger, och det finns ett antal tjänster som är vakanta på grund av för få eller inga sökande. Kommunerna har haft det svårt länge och där finns flest vakanser, men rekryterings-svårigheterna växer även inom regionen. I vissa fall har det anställts rehabassistenter."

Distrikt Västernorrland: "Vi har inga sökande till sommarvikariatet. Befintlig personal får fler arbetsuppgifter. Arbets-terapeuter kan gå in och ta fysioterapeutiska ärenden på uppdrag av fysioterapeut."

Distrikt Blekinge: "Flera tjänster har legat ute länge utan sökande, både inom landsting, kommun och privat. När tjänster inte tillsätts måste ordinarie prioritera arbetet. Ibland har fysioterapeuter kommit in på timmar. Det är inte längre ett måste att sökande har någon särskild kompetens."

Distrikt Västra Götaland: "Förra året var inte så illa som i år. Nu är det brist, framförallt på erfarna fysioterapeuter inom alla delar inom både kommun och landsting. Privata arbetsgivare har det lite lättare på grund av lönerna."

Och så vidare.



EN AV ORSAKERNA TILL att efterfrågan på fysioterapeuter ökat drastiskt är enligt Sacos framtidsrapport de olika vårdvalssystemen. De gör att rörligheten ökar på arbetsmarknaden, och därmed ökar också efterfrågan på fysioterapeuter utifrån de kompetenskrav som ställs i vårdvalet. I Västra Götalandsregionen har det gjort att kompetensförsörjningen börjar gå mot röda siffror.

– I och med det fria vårdvalet får vi konkurrens från vårdcentralerna och den privata marknaden, säger Gunilla Length Persson, HR-strateg i Västra Götalandsregionen. Fysioterapeuternas arbetsmarknad har blivit mycket större. Än finns det fysioterapeuter, men vi ser att det blir allt svårare.

ATT ARBETSGIVARE FÅTT det allt svårare att rekrytera är något som märks på förbundets kansli. Ombudsmännen får fler samtal och mejl från arbetsgivare som vill ha hjälp med att få tag på personal. Ombudsman Therese Barrington brukar uppmana de arbetsgivare som hör av sig att de får vässa sina erbjudanden för att bli attraktiva.

– Höjda lönenivåer är en bra början, säger hon. Och så tipsar jag dem om att

ta kontakt med studenterna, det är ju alltid en kull på väg ut.

Och det är det flera arbetsgivare som gör (se artikel på sid 23). Ytterligare ett försök att underlätta för arbetsgivare och fysioterapeuter att hitta varandra är tidningen Fysioterapis nya platsannonser-tjänst som lanserades i mitten av januari, och som finns både på tidningens och förbundets hemsida.

MEN DET KRÄVS naturligtvis mer än så för att komma tillrätta med den stora bristen på fysioterapeuter. Förbundets vice ordförande Cecilia Winberg ser flera nödvändiga åtgärder.

– Vi har bland annat diskuterat en ökning av utbildningsplatser, säger hon. Jag tror också att vi som förbund – och våra medlemmar – behöver fortsätta betona betydelsen av vårt yrke ännu mer, och att vi blir ännu bättre på att synas och visa att vi gör skillnad.

Arbetsgivarna behöver också bättra sig på flera punkter för att kunna locka till sig och behålla personal, säger Cecilia Winberg.

– Självklart behöver vi en bra löneutveckling, och vi behöver en livslön som är betydligt bättre än i dag. Vi behöver också

förutsättningar att kunna kompetensutveckla oss, och att det ges utrymme till det.

ANDERS HENRIKSSON, 1:e vice ordförande i Sveriges Kommuner och Landsting, håller med om att arbetsgivarna har en del förbättringsarbete att göra.

– Vi behöver bland annat skapa förutsättningar för våra medarbetare att kunna ha en positiv yrkesutveckling, säger han. Det kan vara allt från vidareutbildning och möjlighet att göra karriär, till bättre arbetsmiljövillkor.

Bemanningen är ett område som behöver bli bättre dimensionerat, enligt Anders Henriksson. Men så länge det råder brist på fysioterapeuter är det ett problem som måste lösas organisatoriskt, säger han.

– Till exempel erbjuder digitaliseringen möjligheter. Där tror jag att smarta lösningar kommer kunna frigöra tid för både fysioterapeuter och andra yrkesgrupper.

Den stora efterfrågan på fysioterapeuter behöver också mötas upp med fler utbildningsplatser, säger Anders Henriksson.

– Jag kan inte säga exakt hur många platser, men vi för en dialog med utbildningsanordnarna för att kunna möta behovet. ■

Vakanserna försämrar arbetsmiljön

Att det finns fler fysioterapeuttjänster än personal är ett guldmynt med baksida. För dem som jobbar i underbemannade verksamheter ökar risken för en sämre arbetsmiljö med tyngre arbetsbörda och bortprioriterad fortbildning.

NÄR DET RÅDER BRIST på personal börjar ofta de som finns kvar att springa fortare. Klassiskt, säger Jörgen Lundqvist, ombudsman på Fysioterapeuterna.

– Även om det inte finns ett uttalat krav så springer man automatiskt fortare för att serva brukare och patienter, säger han. För att man har sin yrkesstolthet och inte vill att patienterna ska behöva vänta. Är då inte arbetsgivaren uppmärksam och gör en tydlig prioriteringsordning är det risk för en stor överbelastning.

Anställda måste själva ta ansvar och slå larm om bördan blir för stor, säger Jörgen Lundqvist. Det är inte bara en fråga om den egna arbetsmiljön, utan också en fråga om patientsäkerhet.

– Du måste hela tiden ha patientsäkerhetsaspekten i fokus. Den ska vara levande varje dag i jobbet. Min uppmaning till dem som är i tjänst: Gör inte ett sämre jobb! Man är ju ytterst ansvarig för sin legitimation och måste verka i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet. Ryms det inte inom arbetstiden måste man larma arbetsgivaren och be om hjälp att prioritera.

ENLIGT ARBETSMILJÖVERKETS föreskrifter (se faktaruta) är det arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret, poängterar han. Fattas det till exempel personal är det arbetsgivarens skyldighet att göra en ordentlig handlingsplan och en tydlig prioriteringsordning.

Men underbemanning innebär fler konsekvenser för arbetsmiljön än ökad arbetsmängd med allt vad det innebär av fysisk och psykisk belastning, påpekar Mardjan Dubois, ombudsman på Fysioterapeuterna.

– Det blir svårare att hinna med att

uppdatera sig på den senaste evidensen, vilket inte bara går ut över din egen fortbildning utan också över patienterna, säger hon. Jag ser fysioterapeuter som själva väljer bort fortbildning på grund av tidsbrist, men det finns också arbetsgivare som skjuter upp det.

Det här är mycket vanligt inom kommunerna, enligt Mardjan Dubois. En del av problemet är att alla på beslutsfattande

positioner inte alltid har klart för sig vad en fysioterapeut gör, säger hon.

– Om cheferna inte känner till ens profession och potential blir det svårt att få rätt stöd. Det är ju också en arbetsmiljöaspekt. Lösningen är inte enbart högre lön, utan också att jobba mer strategiskt, ha tillräckligt med kollegor omkring sig, bra samarbete och möjlighet till återhämtning. ■

FAKTA: Så här skriver Arbetsmiljöverket

- **9§** Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.
- **10§** Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till: **1.** vilka arbetsuppgifter de ska utföra, **2.** vilket resultat som ska uppnås med arbetet, **3.** om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur, **4.** vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras, och **5.** vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet. Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkterna 1–5.

Källa: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)



Upp till 100 000 i bonus i Sollefteå

Sollefteå kommun har börjat erbjuda en anställningsbonus för svårrekryterade akademikeryrken på totalt 100 000 kronor efter fem års arbete. Fysioterapeuter är ett av sex yrken som omfattas av den ovanliga satsningen.

BONUSPENG – Svårigheten är egentligen inte att rekrytera utan till stor del att behålla den kompetens som finns. Unga akademiker är lätttrörliga på arbetsmarknaden och vi tror att vår nya modell kan göra skillnad, säger Mikael Norberg, som är chef för rehabiliteringsenheten inom Sollefteå kommun.

På enheten finns tio fysioterapeuter och arbetsterapeuter med arbete vid särskilda boenden och inom hemsjukvård.

Tillsammans med socialsekreterare, civilingenjörer, lärare och vissa sjuksköterskor kan nyrekryterade sedan början av året ta del av en trappstegsmodell med bonus för arbete inom kommunen.

Totalt handlar det om 100 000 kronor

fördelat på 25 000 kronor som flyttbidrag, 15 000 efter sju månaders anställning, 20 000 efter två år och 40 000 kronor efter fem års arbete.

– Vi har riktat in på yrken inom lagstyrda verksamheten där vi behöver specifik kompetens. Det handlar om att kunna leverera den tjänsten i enlighet med lagstiftningen, men också att stärka kvalitén i våra tjänster till medborgarna, säger Karin Jacobsson, biträdande HR-chef vid Sollefteå kommun.

Märker ni någon skillnad i rekryteringarna?

– Ja, faktiskt kunde vi redan efter nån vecka med de nya förmånerna märka skillnad och att vårt grepp väcker

TEMA:
Arbets-
marknad

intresse bland akademiker som funderar på olika alternativ i karriären.

Mikael Norberg hoppas att de nya förmånerna kan ge draghjälp i en kommande rekrytering under våren av en tjänst som fysioterapeut.

Han poängterar att även medarbetare som redan har en anställning ska gynnas av satsningen.

– Vi kan skapa en bättre arbetsmiljö och det är även så att det skett lönesatningar på de här grupperna med ifjol lönehöjningar på 5–11 procent för fysioterapeuter och arbetsterapeuter, säger Mikael Norberg. ■

text: **Fredrik Mårtensson**

Studier på arbetstid nytt lockbete

Bristen på fysioterapeuter tvingar arbetsgivare till nya sätt att hitta personal – och sedan behålla den. I Dalarna lockas fysioterapeuter med möjlighet till vidareutbildning på betald arbetstid.

STUDIELÖN Det är fysioterapeuter på Falu, Ludvika och Mora lasarett som sedan i höstas kan ansöka om en så kallad studielönsplats för att på betald arbetstid ta en magisterexamen. Så här fungerar det: Den som blir beviljad en studielönsplats tar tjänstledigt på halvtid och får 12 500 kronor i ersättning från landstinget. På andra halvan behåller man 50 procent av ordinarie heltidslön. Semesterersättning, sjuklön, pensionsgrundande inkomst och så vidare fortsätter att räknas på den vanliga heltidslönen. Den som blir beviljad detta förbinder sig också att arbeta kvar i två år efter fullgjord utbildning. Bryts avtalet blir man återbetalningsskyldig.

Det är verksamhetschef Malin von Hofsten som legat på för att kunna erbjuda

fysioterapeuterna den här möjligheten.

– Vi har en bekymmersam bemannings-situation och det här kan vara ett sätt att locka medarbetare till oss, säger hon. Vi fick 15 sökande till fem platser, så det är ett stort intresse. Att det här finns har börjat sprida sig, och vi har redan fått några som sökt jobb hos oss för att de fått reda på möjligheten till studielön.

Efter avslutad utbildning får fysioterapeuten 2 000 kronor mer i lön än andra i övrigt jämförbara kollegor. Kompetensen ska också tas tillvara genom att man får i uppdrag att ingå i enhetens utvecklingsgrupp, där fysioterapeuter med en magisterexamen eller högre akademisk kompetens har i uppdrag att vara ett stöd vid klinisk verksamhetsutveckling.

Landstinget har hittills bara beviljat

en omgång studielöner, men Malin von Hofsten hoppas kunna erbjuda möjligheten varje år.

Fler arbetsgivare har börjat erbjuda nya former av karriärvägar. Sörmland har från och med i år som första landsting inrättat specialistutbildningstjänster för fysioterapeuter. Tjänsterna innebär 75 procent kliniskt arbete och 25 procent studier. En bra strategi för långsiktig kompetensförsörjning, anser förbundet som hoppas kunna sprida modellen till fler.

Sahlgrenska universitetssjukhuset i Göteborg inrättade förra året två nya tjänsteformer för disputerade fysioterapeuter. Tjänsterna ska ge samma karriärmöjligheter som för läkarna. ■

Läs mer om karriärvägarna på Sahlgrenska i nr 3–17 och Sörmland i nr 8–17.

Studenter raggas allt tidigare

Det ökade behovet av fysioterapeuter gör att arbetsgivare börjat kontakta studenter allt tidigare för att hitta framtida arbetskraft. I Umeå dyker rekryterare upp redan på termin fyra.

VID LANDETS ÅTTA fysioterapeutprogram konstaterar alla en påtaglig ökning när det gäller påhålsning av arbetsgivare. Framför allt är det landsting och kommuner som hör av sig, men även en del privata verksamheter dyker upp allt tidigare för att prata med blivande fysioterapeuter. Det förekommer att arbetsgivare reser över halva riket för att hitta folk. Det händer också att arbetsgivare anställer fysioterapeuter redan innan de är klara med sin utbildning, vilket är ett relativt nytt fenomen. Så här säger lärosätena:

Göteborgs universitet: "Vi har inga arbetsgivare som kommer till oss, de dyker upp på den årliga rekryteringsmässan. Men det händer att jag blir kontaktad via mejl. Då undrar de om de kan få kontaktuppgifter till studenterna, men det lämnar vi inte ut. Vi har alltid blivit kontaktade i ungefär samma utsträckning som nu. Däremot är det betydligt fler studenter som har jobb när de tar examen. Det tidigare jag hört att någon fått anställning är på termin 5."

Eva Holmgren, universitetslektor och programansvarig

Karolinska Institutet: "Det förekommer absolut att arbetsgivare kontaktar oss! Framför allt är det kommun och landsting, även från andra delar i Sverige. Det är stor skillnad jämfört med ett par år sen."

Malin Nygren-Bonnier, universitetslektor och programdirektör

Linköpings universitet: "Arbetsgivare från landsting/region samt kommun hör av sig i termin 6, och jag vidarebefordrar förfrågningarna till studenterna. Det har ökat markant de sista terminerna."

Karin Valeskog, programansvarig

Luleå tekniska universitet: "Det har skett en betydlig ökning av förfrågningar de senaste åren. Oftast är det landsting och kommun som hör av sig i anslutning till avgångsterminen, vilket är lite sent. Många har redan fått arbete innan de går ut."

Sarianne Wiklund Axelsson, utbildningsledare

Lunds universitet: "Vi hör av både kommun, landsting och privat. De kontaktar oss varje termin i syfte att nå termin 6. Vi har inga som fysiskt kommer hit – de skickar underlag som vi lägger ut på termin 6-plattformen. Det har varit så relativt länge, men man kan se en stegring numera och det avser såväl sommarvikarier, långtidsvik och enstaka fasta tjänster."

Susanne Brokop, programdirektör

Mälardalens högskola: "Framförallt är det landsting och kommun som hör av sig och vill rekrytera studenter på termin 5 som rehab-assistent under sommarloven. Detta är ett nytt fenomen sedan ungefär ett år tillbaka."

Åsa Snöljung, avdelningschef och universitetslektor

Umeå universitet: "Det har blivit en stor skillnad. Det började för några år sedan och har ökat markant de senaste terminerna. Redan under hösten fanns det inplanerade besök från både landsting och kommun i början av januari 2018. Så många arbetsgivare som hörde av sig under hösten tror jag inte vi har haft sedan mitten av 80-talet."

Birgit Enberg, enhetschef

Uppsala universitet: "Det är många potentiella arbetsgivare som hör av sig till utbildningen och vill rekrytera T 6-studenter. Både landsting, kommun och privat. Ett axplock av dem som hört av sig är Vellinge kommun, Kalmar län och centralsjukhuset

i Kristianstad. Det har också hänt att arbetsgivare i Uppsala kommun hört av sig för att rekrytera studenter från lägre terminer för sommarjobb på rehabavdelningar. Jag får också mejl från arbetsgivare som jag skickar vidare till studierådet så de kan distribuera till berörda studenter via sina egna kanaler, som till exempel Facebook-grupper. I somras var det en markant skillnad jämfört med året innan."

Marie Sandström, adjunkt, leg. fysioterapeut, studievägledare



TEMA: Arbets- marknad

Fysioterapis nya webb ska underlätta rekrytering

Den 16 januari lanserades tidningen Fysioterapis nya mobilanpassade hemsida med mer nyheter och en helt ny form av platsannonsering. De nya platsannonserna kommer att exponeras både på Fysioterapeuternas hemsida och på Fysioterapis hemsida. Syftet är att – under rådande rekryteringsskris – öka chansen att arbetsgivare och fysioterapeuter hittar varandra.

Läs mer: www.fysioterapi.se/platsannonser

Tusentals kollegor har lämnat yrket

Så många som 4 000 legitimerade fysioterapeuter i yrkesverksam ålder finns inte längre kvar i professionen. Troligen har de valt att jobba med något annat, säger Fysioterapeuternas ombudsman Jörgen Lundqvist. Uppgiften är hämtad ur en jämförelse mellan Socialstyrelsens statistik om antal legitimerade i förhållande till förbundets medlemsstatistik.

NU ÄR DEN HÄR!

Camp Scandinavias nya produktkatalog.
Den innehåller allt du behöver inom ortoser och material.
Beställ katalogen idag på:
042-25 27 01 eller info@camp.se.

www.camp.se

2018
2018
2018
2018
2018
2018

