



AI-analys

Från arbetsbörda till arbetsglädje: Vilket är det bästa medarbetarerbjudandet?

Tina Crafoord
Sveriges läkarförbunds chefsförening,
förbundsstyrelseledamot, Läkarförbundet

Patrick Nzamba
HR-direktör, VGR

Mattias Fredricson
avdelningschef Avdelningen för utveckling av
hälso- och sjukvården på systemnivå,
Socialstyrelsen

Moderator: Cecilia Fornstedt
PwC

Sineva Ribeiro
förbundsordförande, Vårdförbundet

Moderator: Amanda von Schinkel
PwC

Antje Dederling
förbundsordförande, Vårdföretagarna

Sammanfattning

Diskussionen fokuserade på att identifiera och implementera det bästa medarbetarerbjudandet för att förvandla arbetsbörda till arbetsglädje inom vårdsektorn. Viktiga teman inkluderade kompetensförsörjning, arbetsmiljö och schemaläggning. Panelmedlemmarna var överens om att behålla befintlig personal är avgörande för att hantera den demografiska utvecklingen och ökade vårdbehov. Flexibilitet inom arbetstid och schemaläggning lyftes fram som centrala faktorer för att skapa en hållbar arbetsmiljö, med exempel från Mölndals sjukhus och Region Västmanland som har provat olika arbetstidsmodeller med positiva resultat. Det påpekades också att kostnadsneutralitet måste beaktas när nya modeller implementeras för att säkerställa långsiktig hållbarhet.

En annan central punkt i diskussionen var vikten av tillitsbaserat ledarskap och att involvera både chefer och medarbetare i att utveckla och testa nya arbetssätt. Det framhölls att chefer måste ha mandat att pröva nya lösningar och få stöd att leda mindre team för att skapa en bättre arbetsmiljö. Det finns också en stark korrelation mellan god arbetsmiljö och hög patientsäkerhet, vilket ytterligare betonar vikten av att förbättra arbetsmiljön genom evidensbaserade metoder. Paneldeltagarna diskuterade också hur olika geografiska områden kan ha skilda behov och utmaningar, och att lösningar måste vara anpassade efter lokala förhållanden.

Panelen var inte alltid enig om lösningarna. Vissa hävdade att arbetstidsförkortning med bibehållen lön är en nödvändig åtgärd för att förbättra arbetsmiljön och behålla personal, medan andra menade att det är för kostsamt och orealistiskt med tanke på den demografiska utvecklingen och den nuvarande ekonomiska situationen. Det argumenterades att flexibilitet och individanpassade scheman kan vara en mer hållbar väg framåt. Det är också viktigt att ta hänsyn till långsiktiga effekter på kompetensförsörjningen och att säkerställa att ny personal kan utbildas och integreras effektivt i vården.





Från arbetsbörda till arbetsglädje: Vilket är det bästa medarbetarerbjudandet?

Tisdag 24 juni, 2025

Nyckelbudskap

Flexibilitet i arbetstid och schemaläggning är avgörande

Panelen betonade att flexibilitet inom arbetstid och schemaläggning är centrala faktorer för att förbättra arbetsmiljön och behålla personal. Exempel från Mölndals sjukhus och Region Västmanland visade positiva effekter av nya arbetstidsmodeller, inklusive minskad sjukskrivning och ökad produktivitet. Det är viktigt att räkna på kostnadsneutralitet för att säkerställa långsiktig hållbarhet.

Tillitsbaserat ledarskap och medarbetarinvolvering är nyckeln

Det är avgörande att chefer har mandat att pröva nya lösningar och involvera medarbetarna i utvecklingen av arbetsmiljö och arbetssätt. Panelen framhöll att mindre team och tillitsbaserat ledarskap kan bidra till bättre arbetsmiljö och lägre sjukskrivningstal. Att skapa en arbetsmiljö där medarbetarna känner att de kan påverka sin situation är centralt för att behålla kompetens.

Anpassning efter lokala förhållanden är nödvändigt

Diskussionen lyfte att lösningar måste vara anpassade efter lokala förhållanden och geografiska behov. Exempelvis kan arbetstidsförkortning vara effektiv i vissa områden men inte i andra på grund av olika demografiska och organisatoriska förutsättningar. Det är viktigt att hitta balans mellan medarbetarnas behov och invånarnas behov för att säkerställa en effektiv vård.

Powered by



voxoevent.ai