

Dietisternas Riksförbunds underlag till rapporten till det Nationella Planeringsstödet

Dietisternas Riksförbund (DRF) tackar för möjligheten att få bidra till underlaget för rapporten till det nationella planeringsstödet.

Dietisternas Riksförbund är en yrkesförening för Sveriges legitimerade dietister. Vi har 1283 medlemmar, 96 studerandemedlemmar, 18 pensionärsmedlemmar. Majoriteten av våra medlemmar arbetar inom hälso- och sjukvården.

För att sammanställa svaren har vi tagit in synpunkter från flera av våra sektioner och arbetsgrupper, medlemmar samt fackföreningen Naturvetarna.

1) Beskriv om och på vilket sätt lägesbilden för dietister har förändrats i september 2022 jämfört med vad ni rapporterade till Socialstyrelsen 2021 med avseende på:

a) Arbetsmarknaden för dietister

Det behövs fler dietister inom hälso- och sjukvården.

Vi ser en fortsatt positiv utveckling där dietister efterfrågas. Dietister och dietistens kompetens har lyfts i de stora nationella utredningarna under de senaste fem åren: *God och Nära Vård, God och Nära Vård - barn och unga, Kompetensförsörjning inom vård och omsorg för äldre* samt *Utredningen om en äldreomsorgslag och stärkt medicinsk kompetens i kommuner*.

Enligt en uppskattning av kommundietistnätverket hade 58 kommuner dietist anställd under 2021, i år har den siffran ökat till 62 kommuner och totalt antal anställda dietister har ökat från 77 till 85 stycken. Alla dessa har dock inte dietist som befattning utan det finns anställningar som tex måltidsutvecklare, utvecklingsledare eller liknande. Det finns även en variation av vilken typ av uppdrag som innehas; 57 kommuner har dietist med uppdrag gentemot äldreomsorg, 28 kommuner har dietist med uppdrag inom socialpsykiatri/funktionsnedsättning (LSS) och 28 kommuner har dietist med kliniskt uppdrag. Vi ser positivt på att behovet av dietist kommer att öka inom Sveriges kommuner speciellt relaterat till förslaget om en Äldreomsorgslag som lyfter ett ökat antal dietister som en nödvändighet för att fullgöra kommunens primärvårdsuppdrag, både gentemot individer men också tillgänglighet och kompetensförsörjning till omsorgspersonal. Den föreslagna omorganiseringen av primärvården kommer att innebära fler yrkesmöjligheter för dietister.

I början av 2022 lanserades *Nationellt vårdprogram vid ohälsosamma levnadsvanor - prevention och behandling*. Vårdprogrammet tydliggör att rekommenderad åtgärd vid ohälsosamma matvanor, *kvalificerat rådgivande samtal*, bör utföras av dietist om annat tillstånd/sjukdom föreligger som kräver specifik anpassning av kosten. Vårdprogrammet lyfter även vikten av att identifiera risk för undernäring (jämt kostindex för ohälsosamma matvanor) samt behovet av att uppmärksamma nutrition inför operation. Sammantaget förväntas regionernas implementering av vårdprogrammet öka efterfrågan och behovet av nutritionsutredning och involvering av dietister.

Allt fler regioner har valt att implementera den svenska modellen för riktade hälsosamtal. Modellen har nyligen utvärderats på nationell nivå och evidensen visar att det leder till minskad dödlighet, både total dödlighet och dödlighet i hjärtkärlsjukdom. Avseende levnadsvanor visas positiva effekter genom förbättrade matvanor. I samband med riktade hälsosamtal kan dietister både utgöra samtalsledare för hälsosamtalen och utgöra remissinstans för riskfaktorer som identifierats. Allt eftersom riktade hälsosamtal implementeras i fler regioner och till fler åldersgrupper förväntas därmed också efterfrågan och behovet av dietist inom primärvården att öka.

Utöver denna tillkomna ökade efterfrågan, finns det fortsatt en hög efterfrågan på dietister inom den högspecialiserade vården på universitetssjukhusen. Den ökade efterfrågan på dietisters kompetens syns inte minst på de vakanta tjänster som finns att söka (77 annonserade vakanta tjänster vecka 39 2022). Dietister har rapporterat till förbundet att det har varit svårt att rekrytera. Dessutom beskriver medlemmar hur arbetsgivare, efter flertal försök att rekrytera, väljer att inte utannonsera de vakanta tjänsterna eftersom genväret är för lågt eller obefintligt.

b) Balansen mellan tillgång och efterfrågan i dag, och på 5 års sikt

Under 2022 examineras 87 dietister på de tre dietistprogrammen i Sverige varav 29 dietister vid Umeå universitet, 30 stycken vid Göteborgs universitet samt 28 vid Uppsala universitet. Göteborgs universitet examinerade ett lägre antal än tidigare år (jmf 40-50 dietister) vilket kan bero på att kullen drabbades av nedstängningen i samband med Covid-19 pandemin och därmed övergång till digital undervisning när de var precis i början av sin utbildning. Under de senaste åren har antalet platser på dietistprogrammen ökat men man beskriver bristen på platser för verksamhetsförlagd utbildning som en begränsande faktor för ännu fler platser. Samtidigt har Linnéuniversitetet lämnat in en ansökan om att få starta en dietistutbildning, något som skulle öka antal studieplatser i Sverige samt öka den geografiska spridningen för möjligheten att studera till dietist. Totalt sett så har antalet examinerade dietister sjunkit för 2022, samtidigt som efterfrågan ökat, något som kommer vara en utmaning för de yrkesverksamma dietisterna i Sverige. Ett universitet beskriver nu att man får ta ett överintag vid start för att kompensera för kommande avhopp. Medlemmar i rekryteringspositioner rapporterar till DRF att det finns en stor efterfrågan på dietister på fasta tjänster, men också ett stort behov av vikarier för att täcka upp t.ex. föräldraledigheter. För att utöka möjligheter att rekrytera har en del sjukhus under 2021 och 2022 erbjudit 3-månaders praktik till dietister med legitimation utanför EU, för att de ska bli behöriga att söka svensk legitimation. Där hoppas man sedan på att det kan leda till en rekrytering till fast tjänst.

c) Geografiska skillnader i balansen mellan tillgång och efterfrågan idag, och på 5 års sikt.

DRFs medlemmar har tidigare rapporterat att det varit svårare att rekrytera till dietisttjänster på mindre orter i runtom i Sverige, samt i de regioner som saknar dietistutbildning. Men nu upplever även de större universitetssjukhus samma utveckling. På ett universitetssjukhus i Stockholm så har man till exempel möjlighet att utöka med fler tjänster men får inte tillräckligt med sökande. Uppfattningen bland de som rekryterar är att marknaden definitivt inte är i balans och man har svårt att se att vi kommer att vara det inom 5 år.

Attraktiva arbetsvillkor är en lösning på detta, men också en ökad hel- eller delvis digitalisering av dietisttjänster.

d) Viktiga kompetensförsörjningsfrågor för god och jämlik vård.

- Att det finns en tydlig kompetens- och karriärstege för dietister i hela Sverige, som ska kunna tillämpas oavsett vårdnivå eller geografisk plats.
- Att bristen på dietister och konsekvenser av detta i form av arbetsbelastning, försämrad arbetsmiljö samt risken att dietistens uppgifter tas över av annan profession utan likvärdig nutritionskompetens tas på allvar och åtgärdas.
- Att fler dietister blir specialister, samt att det finns fler specialisttjänster för dietister att söka. I dagsläget tillämpar DRF en egen specialistordning men vi önskar att denna ska regleras av Socialstyrelsen och fastställas i examensförordning i samarbete med utbildningsprogrammen.

För att det ska vara attraktivt att studera till dietist, samt för att bibehålla dietister inom yrket, behövs tydligare karriärs- och kompetensutveckling. I en undersökning genomförd av Naturvetarna 2021 rapporterar endast en region att de har och tillämpar en kompetensstege för dietister. Fjorton regioner rapporterar att de inte har en definierad kompetens- eller karriärstege för dietister. När det saknas en tydligt utvecklingsmöjlighet på arbetsplatsen, både gällande kompetens och lön, blir det mindre attraktivt att arbeta som dietist. Därmed riskerar vi att tappa dietister till andra yrkesområden. Under DRF:s kongress 2022 så diskuterades kompetensstege och dietister från två regioner i Sverige förmedlade att det hade påbörjats ett arbete inom regionerna för att ta fram detta. Vi får också rapporter från medlemmar som arbetar i regioner med kompetensstege men man upplever inte att det utgör en faktisk skillnad då den inte är kopplad till lön samt att man behöver tillgodose sig fortbildningen, t.ex. en masterexamen, på fritiden utöver sitt heltidsarbete.

I en nyligen genomförd medlemsundersökning via fackföreningen Naturvetarna har 86% av regionanställda dietister en individuell utvecklingsplan. Tyvärr anger 80% av dessa att de inte ser möjligheterna att höja sin lön när de utvecklar sin kompetens, tar större ansvar och bidrar mer till att nå verksamhetens mål (Naturvetarna Regionenkät, september 2022). I Region Uppsala finns sedan november 2021 införd en karriärmodell med stegen "ny", "erfaren", "särskilt yrkeskunnig" och "specialist". Ingen dietist i regionen har blivit inplacerad på något steg enligt Naturvetarnas undersökning.

2) Beskriv utmaningar och möjligheter för dietister baserat på lägesbilden i september 2022 med avseende på:

a) Utbildningens attraktivitet och relevans (Till exempel med avseende på söktryck, genomströmning av studenter, tillgång till lärare och innehåll i utbildning/curriculum)

De tre universiteten beskriver dietistutbildningen som fortsatt attraktiv, och Göteborg rapporterar in ca 900 sökande per plats till programmets omkring 50 platser. Genomströmningen har varit relativt stabil sett till de senaste åren, men samtliga universitet beskriver att det är överlag fler studenter som av olika anledningar avbryter eller tar uppehåll i studierna sett över längre sikt, och delvis relaterar man den lägre genomströmning till digital utbildning under pandemiåren. Tillgången på lärarkompetens beskrivs som god och man ser med tillförsikt på framtiden och eventuellt behov av nyrekrytering då antalet disputerade dietister ökar i Sverige.

Innehållet i utbildningen uppdateras och utvecklas löpande för att möta de behov som finns när det gäller dietistens kompetensområden.

b) Specialisering (Till exempel dess betydelse för karriärutveckling, attraktivitet och patientcentrerad vård)

DRF fortsätter arbeta för att fler dietister ska bli specialister. Under 2021 erhöll en dietist specialistkompetens enligt DRF:s förordning, och hittills är det en person för 2022.

I dagsläget tillämpar DRF en egen specialistordning men vi vill att denna ska regleras av Socialstyrelsen, dvs. att Socialstyrelsen tar över arbetet med den specialistordning, och fastställer denna i examensförordningen i samarbete med utbildningsprogrammen

Specialistkompetens syftar till

- att systematiskt utveckla den yrkesspecifika kompetensen för dietister.
- att integrera och utveckla såväl praktisk som teoretisk kunskap inom aktuellt specialistområde.
- motivera och stödja enskilda dietisters kompetensutveckling samt stärka professionens gemensamma mål och utbyte av kunskap och erfarenheter kollegor emellan.

När det saknas en tydlig kompetensutvecklingsmöjlighet på arbetsplatsen, blir det mindre attraktivt att arbeta som dietist. Därmed riskerar vi att tappa dietister till andra yrkesområden. DRF driver arbete för att möjliggöra att fler dietister blir specialister, samt att det finns fler specialisttjänster för dietister att söka.

Via Specialistordningen önskar DRF främja kvalitetsutvecklingen inom hälso- och sjukvård avseende kost- och nutritionsbehandling. Sannolikt kan detta också bidra med möjligheter till en positiv löneutveckling och vara av värde för arbetsgivare vid bedömning av dietistens meriter i samband med anställning. På sikt ser vi också att en specialistordning framtagen inom yrkesförbundet bör kunna öka möjligheterna för att Socialstyrelsen skall se behovet av och ta över ansvaret av en sådan specialistordning.

För att dietister ska kunna uppnå kraven för specialistkompetens finns ett behov av och tillgång till kurser på *avancerad* nivå på högskola/universitet inom ändamålsenliga, relevanta områden (ämnesspecifika kurser, såväl som dietetik, klinisk nutrition, samt metodik i relation till detta).

c) Fortbildningsmöjligheter (Till exempel med avseende på tillgång och ändamålsenlighet av fortbildning)

Studier på avancerad nivå kan leda till en magister- eller masterexamen, vilket innebär både en breddning och en fördjupning av den ämnesspecifika kunskapen. Utbildningen ger en grund för en ökad professionalisering, verksamhetsutveckling, samt utgör en del i kraven för att söka specialistkompetens samt för forskarstudier. Efter magister- eller masterexamen erhålls kompetens att utveckla och leda evidensbaserade och resultatutvärderade förbättringsprocesser inom dietistens varierande verksamhetsområden. Möjligheten till yrkesrelevant fortbildning och tillgängligheten till ämnesspecifika kurser på avancerad nivå för dietister har således långtgående konsekvenser för yrkesgruppens utveckling och verksamhetsområden.

Umeå universitet erbjuder fortbildning i form av kurser på avancerad nivå samt inom VFU-handledning (dvs. verksamhetsförlagd utbildning).

Vid Göteborgs universitet erbjuds kurser på avancerad nivå omfattande totalt 60 hp, varav 7,5 + 7,5 hp metodkurs, 7,5 + 7,5 hp fördjupning inom klinisk nutrition (för närvarande nutritionsbehandling födoämnesallergi respektive bariatrisk kirurgi), och 30 hp uppsats.

Vid Uppsala universitet har man gått ifrån det färdiga masterprogram tidigare gavs i samarbete med Samhällsvetenskapliga fakulteten och erbjuder nu istället fristående kurser som kan kombineras med kurser från de andra universiteten till en masterexamen.

De tre dietistutbildningarna samarbetar för att kunna erbjuda kurser på avancerad nivå som tillgodoser dietisters behov av fortbildning. Dock är studentunderlaget oftast för litet för att kunna erbjuda kurser kring exempelvis kostbehandling vid specifika medicinska diagnoser etc, vilket ofta efterfrågas av dietister.

En annan aspekt är dock möjligheten till fortbildning via arbetsgivaren. Bland regionanställda dietister i Naturvetarna och DRF så anger 29% till Naturvetarna att de inte fått någon extern kompetensutveckling och 20% att de inte fått någon intern kompetensutveckling senaste året av sin arbetsgivare. 32% har däremot ägnat sig åt kompetensutveckling på fritiden på eget initiativ. (Regionenkät, september 2022).

d) Arbetsformer och arbetsvillkor (Dessa kan till exempel påverkas av förändrat vårdbehov i befolkningen, förändrat kunskapsläge, teknologisk utveckling, olika geografiska förutsättningar, politik, organisation, marknadsutveckling, förändringar i attityder hos dietister)

Vakanta tjänster, som beskrivs ovan, är ett problem eftersom det leder till ökad arbetsbelastning för de som arbetar, försämrad arbetsmiljö och sjukskrivningar. Vidare kan det leda till att det inte heller upplevs tillräckligt attraktivt att stanna kvar som dietist inom hälso- och sjukvården och vi har medlemmar som rapporterar att dietistkollegor som väljer att lämna yrket helt på grund av en stressig arbetssituation och arbetsbelastning. Detta är något som bekräftas av fackföreningen Naturvetarna som ser en viss ökning i antalet dietister som lämnar vården.

I en enkätundersökning bland DRF:s medlemmar som genomfördes under våren uttrycker ett flertal att de känner att behov av mer stöd kring arbetsrelaterade frågor, samt att det även här lyfts att det finns en risk att dietister inte kommer stanna i sitt yrke på grund av arbetsvillkor. Utvecklingen av specialisering samt karriärs- och kompetensstegar kopplade till lön är en viktig del av detta.

3) Lista och länka till information (till exempel rapporter eller data) publicerade efter september 2021 som ni tycker är relevant för det nationella planeringsstödet.

1. Nästa steg. Ökad kvalitet och jämlikhet i vård och omsorg för äldre personer, [Nästa steg. Ökad kvalitet och jämlikhet i vård och omsorg för äldre personer \(regeringen.se\)](#)
2. Nationellt vårdprogram vid ohälsosamma levnadsvanor - prevention och behandling, [Nationellt kliniskt kunskapsstöd \(nationelltklinisktkunskapsstod.se\)](#)

Med vänlig hälsning

Sophie Rodebjer Cairns, ledamot
Kjell Olsson, ordförande
Dietisternas Riksförbund