

# Tio års kompetenskartläggning i cancervården Stockholm och Gotland 2016–2025

2025-08-26

Version: 1

Ansvarigt Regionalt cancercentrum:  
Regionalt cancercentrum Stockholm Gotland  
Augusti 2025

# Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
Bemanningsituation .....	5
Rekrytering.....	5
Kompetensutveckling .....	6
Strategier för att öka kvarstannande.....	6
Sammanfattning .....	7
Utbildningsportalen .....	7

# Inledning

Denna rapport sammanfattar enkätsvaren från verksamheter inom cancervården i Stockholm-Gotland under perioden 2016–2025, med särskilt fokus på tre centrala områden: bemanningssituation, rekryteringssvårigheter och kompetensutveckling. Underlaget bygger på årliga kompetenskartläggningar genomförda av RCC Stockholm Gotland 2016–2025. Rapporten belyser trender över tid och lyfter fram det positiva trendbrott som framgår i 2025 års sammanställning gällande bemanningssituationen.

## Tack till alla medverkande chefer

Vi vill rikta ett stort och varmt tack till alla chefer inom cancervården i Stockholm och på Gotland som genom åren har tagit sig tid att besvara våra årliga enkäter. Ert engagemang och svar har varit värdefulla i vårt arbete med att följa utvecklingen inom kompetensförsörjning och identifiera verksamheternas behov.

Tack vare er återkoppling har vi kunnat utforma en regional strategi för kompetensförsörjning som bättre speglar cancervårdens verklighet – både i nuläget och inför framtiden.

Lena Sharp  
Avdelningschef  
RCC Stockholm Gotland

## Bemanningsituation

Under perioden 2016–2019 präglades cancervården i regionen av en ansträngd bemanningssituation. Flera verksamheter rapporterade om svårigheter att upprätthålla tillräcklig bemanning, särskilt inom sjuksköterskegruppen. Vakanser var vanliga, och många enheter beskrev en oro för framtida pensionsavgångar och svårigheter att ersätta avgående personal. Denna period kännetecknades dock av låg svarsfrekvens i enkäterna.

Från 2020 och framåt syns en förändring. Fler verksamheter rapporterar att de har en bemanning som motsvarar grunduppdraget, även om det fortfarande finns utmaningar vid frånvaro och i samband med utvecklingsarbete. År 2024 uppgav 52 % av verksamheterna att budgeterade tjänster motsvarade behoven, vilket är en förbättring jämfört med tidigare år. I 2025 års kartläggning framträder en än mer positiv bild, där flera verksamheter beskriver en stabilisering av bemanningen och en ökad förmåga att hantera både vardag- och utvecklingsarbete.

## Rekrytering

Rekrytering har varit ett genomgående tema under alla år av kartläggning. I de tidiga kartläggningarna (2016–2019) rapporterades stora svårigheter att rekrytera sjuksköterskor och specialistutbildad personal. Orsakerna var bland annat konkurrens från andra vårdgivare, låg löneutveckling, brist på utbildningsplatser och en pressad arbetsmiljö. Flera verksamheter beskrev att de inte kunde tillsätta tjänster trots behov, vilket uppgavs påverka både vårdkvalitet och arbetsmiljö negativt.

Under åren 2020–2024 kvarstod utmaningen med rekrytering, men flera verksamheter uppgavs arbeta mer strategiskt med kompetensförsörjning. Det blev vanligare med kompetensförsörjningsplaner, individuella utvecklingsplaner och strukturerade introduktionsprogram. Digitalisering och nya arbetssätt, såsom task-shifting och förbättrad arbetsfördelning, har också bidragit till att minska trycket på vissa yrkesgrupper.

I 2025 års kartläggning syns ett trendbrott. Även om 49 % uppger att de ibland, och 24 % att de ofta har svårt att rekrytera personal med rätt kompetens, innebär det att rekryteringssvårigheter inte längre är ett genomgående hinder för majoriteten av verksamheterna. Det är också tydligt att färre verksamheter upplever rekrytering som ett konstant problem, och att förutsättningarna för att lyckas har förbättrats.

## Kompetensutveckling

Kompetensutveckling har genomgått en markant förändring under perioden. I de tidiga kartläggningarna (2016–2019) var möjligheterna till vidareutbildning ofta begränsade. Flera verksamheter saknade strukturerade utbildningsplaner, och det fanns få resurser avsatta för kompetenshöjande insatser. Detta sades bidra till svårigheter att behålla personal och att utveckla vården i takt med nya behandlingsmetoder och teknologier.

Från 2020 och framåt har kompetensutveckling fått ett tydligare fokus. Fler verksamheter erbjuder nu strukturerade utbildningsprogram, och deltagandet i RCC:s utbildningar har ökat. Exempel på uppskattade insatser är kontaktsjuksköterskeutbildningen, cytostatikakörkort, allmän onkologi, kurser i motiverande- och svåra samtal. Digitala lösningar har också gjort det lättare att delta i utbildningar.

I 2024 och 2025 års kartläggningar framgår att kompetensutveckling nu är en integrerad del av många verksamheters arbete. Det finns ett ökat fokus på handledarutbildning, projektledning och fortbildning inom specifika områden som onkologi, palliativ vård och digital teknik. Detta anges ha bidragit till att höja kompetensnivån och förbättra arbetsmiljön.

## Strategier för att öka kvarstannande

I 2023 års kartläggning ställdes en särskild fråga om hur chefer arbetar för att öka kvarstannandet, mot bakgrund av att svar från tidigare år visat att framför allt sjuksköterskor lämnade sin arbetsplats efter en kortare tid än tidigare.

En rad faktorer och åtgärder som viktiga för att behålla personal lyftes fram:

### 1. Kompetensutveckling och karriärmöjligheter

- Möjlighet till vidareutbildning på arbetstid.
- Löpande intern och extern utbildning.
- Deltagande i konferenser och kurser.
- Kompetensförsörjningsplaner på både individ- och gruppnivå.
- Tydliga utvecklingsplaner och karriärvägar.

### 2. Arbetsmiljö och arbetsbelastning

- Fokus på en god arbetsmiljö och rimlig arbetsbörda.
- Minskad administrativ börda – mer tid för patientkontakt.

### 3. Flexibilitet och balans

- Flexibla arbetstider och önskescheman.
- Möjlighet till distansarbete.
- Projekt med förkortad veckoarbetstid och högre OB-ersättning.

#### 4. Ledarskap och delaktighet

- Närvarande och lyhört ledarskap.
- Skapa delaktighet i beslut och förändringsarbete.
- Arbete med psykologisk trygghet och teamkänsla.
- Medarbetarsamtal och avslutningssamtal.

#### 5. Kultur och sammanhållning

- Skapa en stark vi-känsla på arbetsplatsen.
- Gemensamma aktiviteter.
- Tydliga rutiner och struktur som skapar trygghet.
- Mentorskap och reflektion som en del av vardagen.

### Sammanfattning

Sammantaget visar perioden 2016–2025 på en utveckling mot en mer stabil och strategisk kompetensförsörjning inom cancervården i Stockholm-Gotland. Från en situation präglad av brist och osäkerhet har sjukvårdsregionen tagit steg mot ökad struktur, förbättrad bemanning och mer systematisk kompetensutveckling. År 2025 markerar ett positivt trendbrott, där flera indikatorer pekar på att tidigare insatser nu ger resultat. För att säkra denna utveckling långsiktigt krävs fortsatt fokus på utbildning, arbetsmiljö och samverkan.

### Utbildningsportalen



[RCC Stockholm Gotland tillhandahåller en utbildningsportal](#) där digitalt utbildningsmaterial samlas. Materialet har utvecklats av RCC Stockholm Gotland och RCC i samverkan, och har tagits fram utifrån identifierade behov och efterfrågan från verksamheter inom cancervården.

Utbildningsportalen är under kontinuerlig utveckling och uppdateras löpande i takt med att nytt material tillkommer eller befintligt innehåll revideras.

Regionala cancercentrum – regionernas nationella samverkan inom cancervården.  
Med patienter och närstående för hela människan, i dagens och framtidens cancervård.  
[www.cancercentrum.se](http://www.cancercentrum.se)