



Rapport:

Biomedicinska analytiker underbetalda i regionerna

Författare
Kristofer Jervinge
2020-12-11
Ange epost

Innehåll

| | |
|---|----|
| Sammanfattning..... | 3 |
| Undersökningen..... | 3 |
| Parallella frågor till arbetsgivare | 4 |
| Bakgrund..... | 4 |
| Nulägesanalys | 4 |
| Resultaten i undersökningen..... | 5 |
| 87 procent anser att löneläget inte visar att kompetensen är viktig | 5 |
| Endast 1 av 10 anser att goda prestationer ger god löneutveckling | 6 |
| BMA är nöjda med hur verksamheten organiseras | 7 |
| 59 procent upplever att de erbjuds utvecklingsmöjligheter | 7 |
| Att hälften svarar att det inte finns karriärtjänster är ett problem..... | 8 |
| Positivt att många upplever att de har inflytande över sitt arbete | 9 |
| En ok arbetsmiljö sammantaget..... | 10 |
| Arbetsgivarnas resultat..... | 11 |
| Stort rekryteringsbehov av BMA..... | 11 |
| Svårt att rekrytera | 11 |
| Kompetensen fyller en central funktion i hälso- och sjukvården..... | 11 |
| Diskrepans kring synen på karriärtjänster..... | 12 |
| Arbetsgivarna känner stor tveksamhet inför löneläget..... | 12 |
| Avslutande resonemang | 13 |
| BILAGA 1 Nulägesanalys - fördjupning | 14 |

Sammanfattning

Naturvetarna har skickat ut en enkät till sina medlemmar som arbetar som biomedicinska analytiker (BMA) i Sveriges regioner. Svarefrekvensen är 42 procent och bakgrunden är att förbundet fått negativa signaler från denna yrkesgrupp, som rör såväl arbetsmiljö, arbetstider och för låg ekonomisk kompensation.

Studien bekräftar att BMA anser att lönesättningen indikerar att de är oviktiga, att de upplever en löneprocess som inte fungerar samt att det råder otydlighet kring karriärvägar för professionen. Detta är ett stort problem för regionerna, då det råder brist på kompetensen och arbetsgivare såväl behöver rekrytera fler BMA som behålla de som redan är anställda i regionerna.

87 procent av de tillfrågade anser att löneläget **inte** visar att arbetsgivaren värdesätter den kompetens som BMA besitter. 8 av 10 respondenter i studien svarar nekande på frågan om goda prestationer belönas med en god löneutveckling. Att hälften har svarat att det **inte** finns karriärvägar samt att 14 procent är osäkra hur det ligger till med detta, tycker Naturvetarna är problematiskt. Förutom lön samt utvecklingsmöjligheter i befintlig tjänst, genom kompetensutveckling med mera, måste det finnas goda möjligheter för intern rörlighet.

Naturvetarna anser att det som nu måste ske omgående är att arbetsgivare börjar använda lön enligt marknadsteori. Vill de attrahera en kompetens som det råder brist på, är lön en viktig faktor. En annan sak som måste ske är att BMA under en tid, som kollektiv, behöver få en högre löneutveckling än det normerande märket. Slutligen måste sjukhusen fortsätta arbeta med karriärvägar lokalt.

För att sammanfatta anser Naturvetarna att följande behöver ske **omgående** för BMA i regionerna:

1. Lönenivåerna måste höjas
2. Löneutvecklingen måste vara bättre än märket
3. Fortsatt karriärutveckling måste främjas

Undersökningen

Naturvetarna har under november 2020 ställt frågor till BMA som arbetar i Sveriges regioner. Utskicket gick ut via mejl med en länk till ett formulär. Formuläret var öppet i drygt två veckor och svarefrekvensen ligger på cirka 42 procent. Frågorna skickades ut till samtliga medlemmar i förbundet som har registrerat att de är BMA och att de arbetar i en region.¹

¹ Det kommer inte att redovisas i denna rapport men förbundet har på grund av den goda svarefrekvensen också möjlighet att bryta ner resultaten på några av regionerna i Sverige; Skåne, Stockholm, Uppsala, Värmland, Västerbotten, Örebro och Västra Götaland.

Parallella frågor till arbetsgivare

Parallellt med att vi ställt frågor till medlemmar som arbetar som BMA i regionerna har vi också ställt några frågor till arbetsgivarna kring rekryteringsbehovet. Dessa frågor skickades ut med ambitionen att nå rekryteringsansvariga chefer för laboratorieverksamhet ute i regionerna. Naturvetarna har inte tillgång till vilka dessa är eller deras kontaktuppgifter, varför utskicket skedde till centrala e-postlådor i regionerna.

Eftersom det endast var 14 företrädare för sjukhus som fullföljde och besvarade samtliga våra frågor, går det inte att dra alltför stora växlar av resultaten.² Men det fyller ändå en viss funktion när man ställer svaren i relation till svaren från de medarbetare som arbetar som BMA och besvarat vår medlemsundersökning.

Biomedicinska analytikerutbildningen är ett treårigt yrkesprogram som de senaste åren ökat i popularitet. Kanske delvis som en konsekvens av att möjligheten att få anställning efter examen är så goda. Tyvärr blir drömmen om att få ett viktigt och efterfrågat yrke inom hälsosjukvården för många inte riktigt vad de hade tänkt sig.

Bakgrund

Orsaken till att förbundet genomfört detta nedslag kring BMA:s situation är då vi fått indikationer på att det finns stora problem. Dels indikationer som vi redan känner väl till sedan tidigare, om professionens dåliga löneläge, dels om svårigheter att rekrytera BMA i regionerna och arbetsmiljöproblem till följd av detta. En problematik som förstärks av att det råder brist på kompetensen.

Dessa indikationer förstärktes när förbundet vid en utbildning för förtroendevalda i slutet av hösten 2020 fick kännedom om att det på ett sjukhus, alltså inte i regionen totalt, fanns inte mindre än sexton vakanta tjänster för BMA. Tjänster som man försökt att tillsätta men enligt den förtroendevalda inte använt lön som en konkurrensfördel vid ansökningsförfarandet, trots att det råder brist och är väldigt svårt att rekrytera kompetensen.

Nulägesanalys

- Det råder brist på BMA
- Dåliga löner ger dåliga livslöner
- Kvinnodominerad profession
- BMA flyr från regionerna till privat sektor

Det är brist på de medarbetare som analyserar prover på sjukhus. Inom diagnostiken arbetar en mängd olika specialister, men det är biomedicinska analytiker som står för den breda kompetensen kring provtagning och analys och det är också den största professionen inom vårdens laboratorieverksamhet.

² Enligt Vårdguiden finns det 86 sjukhus i Sverige.

Detta får Naturvetarna att undra om lönebildningen inte sker i enlighet med det löneavtal som finns på plats?³

Resultaten i undersökningen

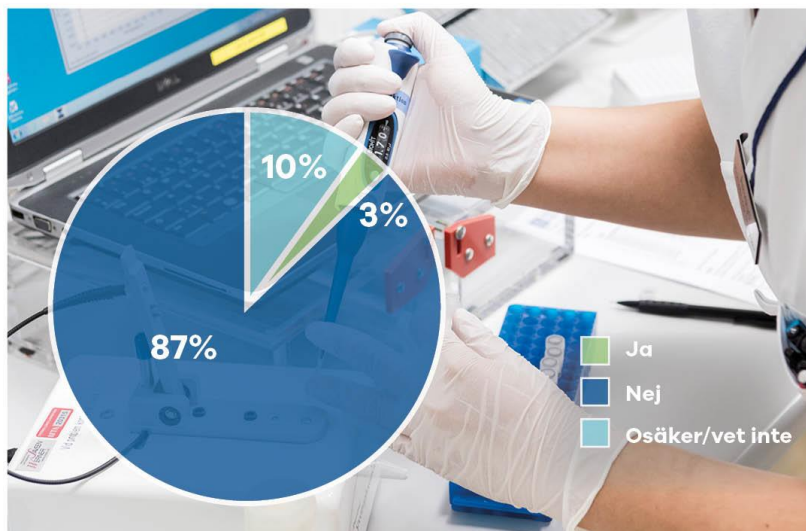
Fråga 1: Anser du att löneläget på din arbetsplats visar att din arbetsgivare anser att biomedicinska analytiker fyller en viktig funktion i hälso- och sjukvården?

Svar: 3 procent ja; 87 procent nej; 10 procent osäker

87 procent anser att löneläget inte visar att kompetensen är viktig

Endast 3 procent av de BMA som besvarat våra frågor anser att löneläget på deras arbetsplats visar att kompetensen fyller en viktig funktion i hälso- och sjukvården. Cirka 9 av 10 (87 procent) anser däremot att löneläget **inte** visar att arbetsgivaren värdesätter den kompetens som BMA besitter. En djupare analys av frågan är någonstans överflödigt, då resultatet talar sitt tydliga språk. Att rekrytera nya BMA samt att behålla befintliga medarbetare kan bli en utmaning för regionerna givet detta resultat.

Löneläget visar att BMA är viktiga?



³ En fördjupad nulägesanalys ligger som en bilaga om man vill läsa mer om Naturvetarnas ingång i dessa frågor.

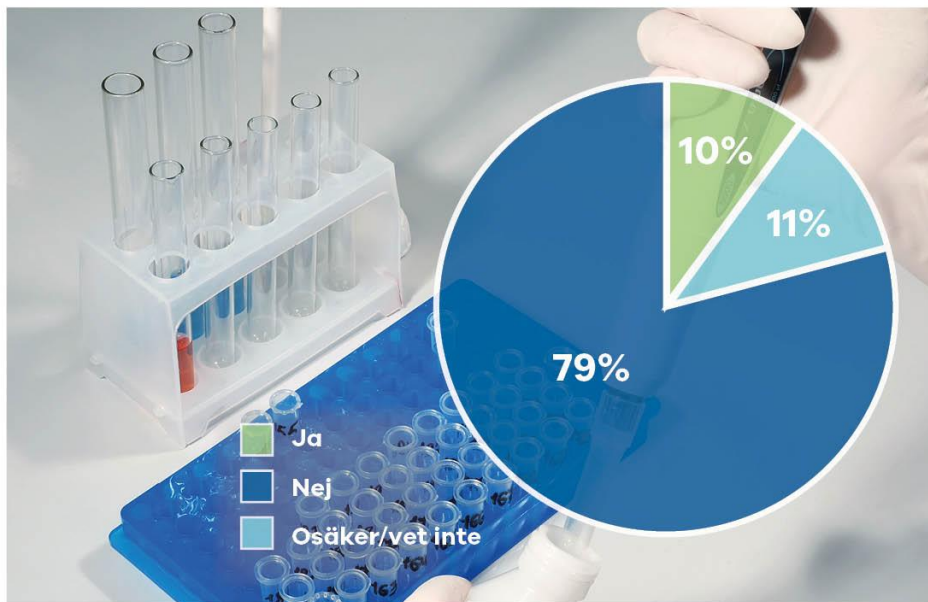
Fråga 2: "Anser du att goda prestationer av biomedicinska analytiker belönas med en god löneutveckling på din arbetsplats?"

Svar: 10 procent ja; 79 procent nej; 11 procent osäker

Endast 1 av 10 anser att goda prestationer ger god löneutveckling

Cirka 8 av 10 respondenter anser alltså att goda prestationer inte ger en god löneutveckling. 11 procent känner sig osäkra på hur det ligger till med detta medan endast 10 procent anser att goda prestationer av BMA ger en god löneutveckling. Återigen talar resultaten tydligt. Att rekrytera nya BMA samt att behålla befintliga medarbetare kan bli en utmaning för regionerna givet professionen syn på den lokala löneprocessen.

Anser du att goda prestationer belönas med en god löneutveckling?



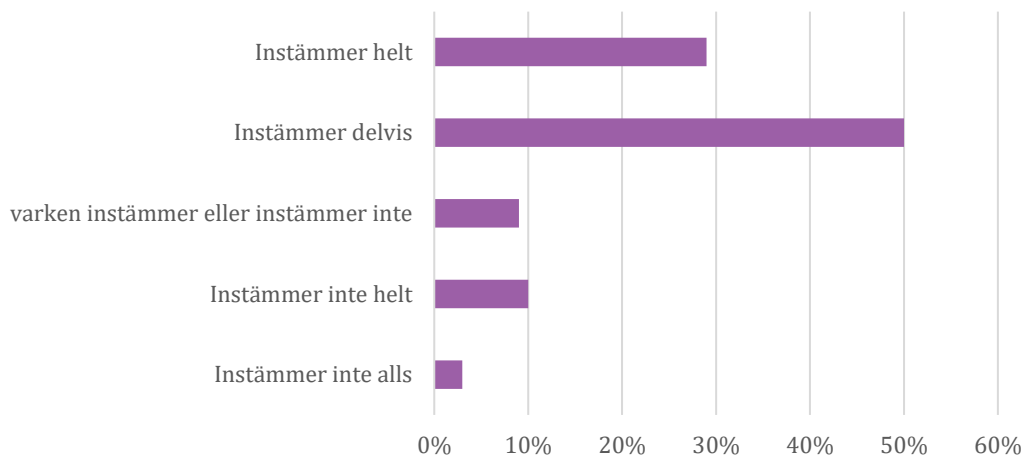
Fråga 3 (ett påstående): "Min kompetens används för att på bästa sätt tillgodose verksamhetens behov."

Svar: 29 procent instämmer helt; 50 procent instämmer delvis; 9 procent varken eller; 10 procent instämmer inte helt; 3 procent instämmer inte alls

BMA är nöjda med hur verksamheten organiseras

Att så många, drygt en tredjedel, av BMA instämmer helt i att deras kompetens tas tillvara och används på bästa sätt i verksamheten är positivt. Resultatet förstärks av att hälften också instämmer delvis i detta påstående. En tolkning av svaren är att de flesta BMA kanske ändå känner att verksamheten organiseras och bedrivs på ett vettigt sätt utifrån deras kompetens, vilket är glädjande. På senare år har annars en diskussion pågått inom välfärden kring hur New Public Management (NPM) och dess styrningsmekanismer i viss mån har krockat med professionernas syn på hur verksamheten bör organiseras. Inom BMA:s verksamhet framstår det dock som att detta inte är fallet utifrån svaren på detta påstående.

Min kompetens används på bästa sätt i verksamheten



Fråga 4 (ett påstående): "Min arbetsgivare erbjuder mig utvecklingsmöjligheter."

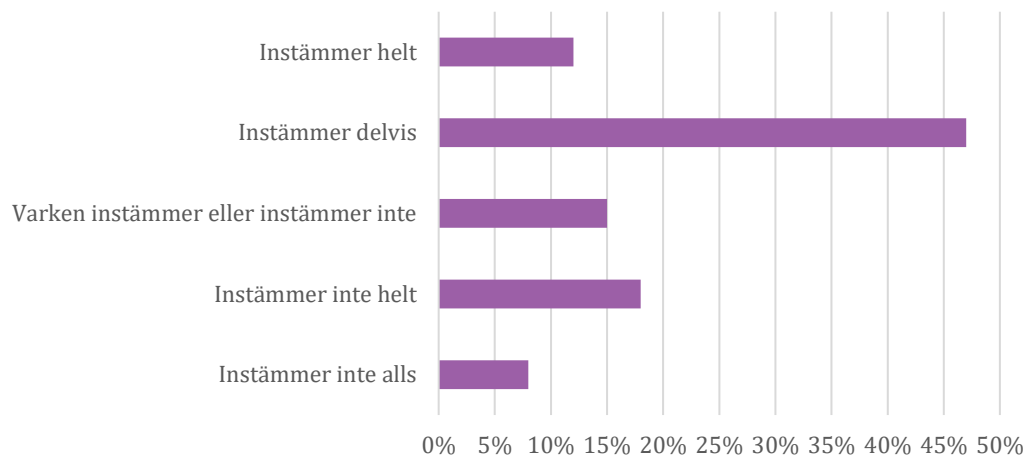
Svar: 12 procent instämmer helt; 47 procent instämmer delvis; 15 procent varken eller; 18 procent instämmer inte helt; 8 procent instämmer inte alls

59 procent upplever att de erbjuds utvecklingsmöjligheter

Påståendet är tänkt att fånga in dels om man får kompetensutveckling dels om man får möjlighet att ta ett större ansvar i arbetet. Slår man samman instämmer helt med instämmer delvis utgör detta 59 procent. Att det finns möjligheter att utvecklas på jobbet, trots att lönenivåerna är låga och löneutvecklingen uteblir, är positivt. Att det ändå är en relativt stor andel som drygt en fjärdedel av BMA som uppgett att man

inte instämmer, inte helt eller inte alls, är därför problematiskt givet svaren om lön och löneutveckling som tidigare redovisats.

Min arbetsgivare erbjuder mig utvecklingsmöjligheter



Fråga 5: "Finns det karriärtjänster på din arbetsplats, där man som biomedicinsk analytiker kan ta ett större ansvar kopplat till en högre lönenivå?"

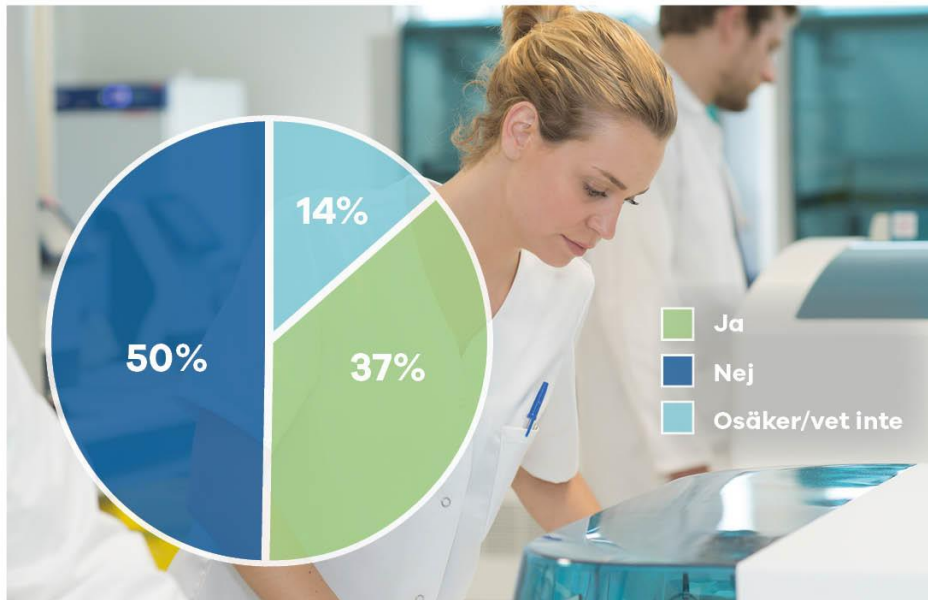
Svar: 37 procent ja; 50 procent nej; 14 procent osäker

Att hälften svarar att det inte finns karriärtjänster är ett problem

Att hälften svarat att det inte finns karriärtjänster samt att 14 procent är osäkra hur det ligger till med detta är inte ett bra sammantaget betyg för regionerna. Det måste vara möjligt att göra en karriär internt även om man inte väljer chefsspåret. Det måste vara möjligt att ta på sig ett större ansvar dels inom ramen för den tjänst man innehar men dels att ansvaret ändras i den grad att en ny "fördjupad" tjänst ska inrättas.

Sådana kliv internt bör självfallet också åtföljas av att lönen höjs med det ökade ansvar som individen tar på sig. Av denna anledning intresserar sig förbundet för möjligheterna till så kallade karriärtjänster i regionerna.

Finns det karriärtjänster på din arbetsplats?



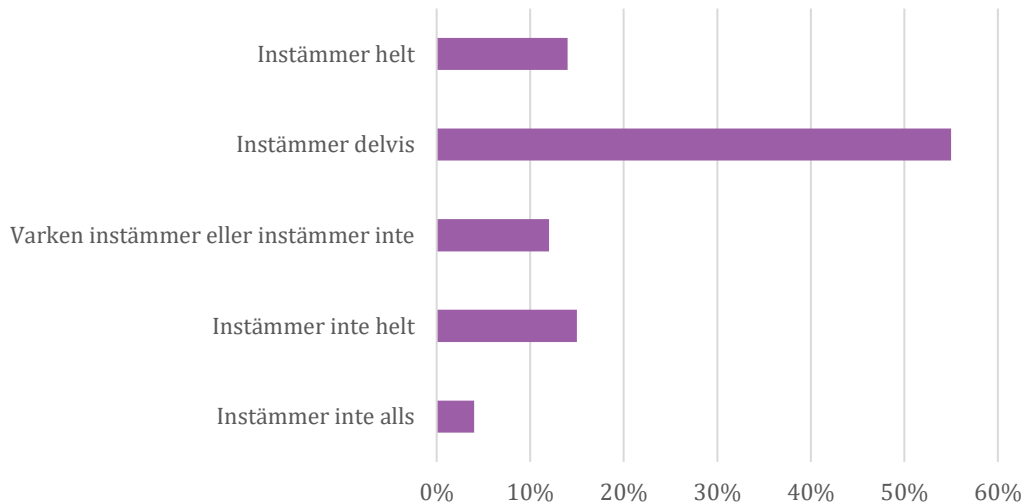
Fråga 6 (ett påstående): *"Jag har inflytande över mitt eget arbete"*.

Svar: 14 procent instämmer helt; 55 procent instämmer delvis; 12 procent varken eller; 15 procent instämmer inte helt; 4 procent instämmer inte alls

Positivt att många upplever att de har inflytande över sitt arbete

Att ha inflytande över sitt eget arbete är en väldigt viktig faktor för hälsa och välbefinnande i arbetslivet visar arbetsmiljöforskning. Därför är det glädjande att det blev så positiva svar på detta påstående. Om man räknar ihop de som svarat instämmer delvis och instämmer helt utgör de cirka 7 av 10 respondenter. Förutom detta är det endast 4 procent som svarat "instämmer inte alls". Generellt sett verkar det ändå som att BMA har inflytande över sitt eget arbete.

Jag har inflytande över mitt eget arbete



Fråga 7: "Vilket betyg skulle du sammantaget ge arbetsmiljön på din arbetsplats på en tiogradig skala (där 1 är sämst och 10 är bäst betyg)?"

Svar: Det sammantagna betyget är en 6:a

En ok arbetsmiljö sammantaget

Sex kan ses som ett helt ok betyg och i många typer av liknande undersökningar med skattningar brukar värden på 1-3 ofta skattas som "dåligt", 4-7 som "varken eller" och 8-10 som "bra". Enligt det vanliga sättet att tolka sådana här frågor betyder det alltså att det är varken eller. En ok arbetsmiljö genomsnittligt.

Om man bryter ner denna fråga på hur många som svarat att arbetsmiljön är dålig (1-3) är det närmare 15 procent som uppgivit detta. Givet att det enligt den partsgemensamma statistiken inom kommuner och regioner var 6 616 anställda BMA 2019 är det ändå alltför många. Om denna siffra är representativ skulle det nämligen innebära att det är **närmare 1 000 BMA som upplever sin arbetsmiljö som dålig**.

Det är givet att arbetsmiljön också kan bli lidande när det råder en stor brist på kollegor. Förtroendevalda i regionerna vittnar redan om att arbetsbelastningen ökar, som en direkt följd av problemen med att rekrytera BMA, något som förstärkts under Coronapandemin.

Arbetsgivarnas resultat

Fråga 1: Finns det ett behov av att rekrytera biomedicinska analytiker för närvarande?

Svar: 93 procent ja; 7 procent osäker

Stort rekryteringsbehov av BMA

Av de som besvarade våra frågor uppgav **93 procent att det finns ett behov av att rekrytera BMA** för närvarande. Resterande andel uppgav att de är osäkra om det finns ett rekryteringsbehov för närvarande. Ingen svarade att det inte finns ett rekryteringsbehov. Även om svaren var få understryker resultatet det som förbundet har uppfattat, det råder en akut brist på BMA.

Fråga 2: Är det lätt att rekrytera biomedicinska analytiker för närvarande?

Svar: 77 procent nej; 23 procent osäker

Svårt att rekrytera

Till de som svarade jakande på frågan om rekryteringsbehov ställdes sedan också en uppföljande fråga om det är lätt att rekrytera denna profession i nuläget. Här var andelen som kände sig osäkra större än på föregående fråga, 23 procent. **77 procent svarade att nej, det är inte lätt att rekrytera BMA.** Ingen svarade att, ja det är lätt att rekrytera BMA för närvarande. Återigen understryker dessa resultat den tendens förbundet har uppfattat.

Fråga 3: Hur viktiga är biomedicinska analytiker för hälso- och sjukvården (där 1 är inte alls viktiga och 10 är mycket viktiga)?

Svar: Det sammantagna betyget är 9,57

Kompetensen fyller en central funktion i hälso- och sjukvården

Det är uppenbart att **de sjukhus som svarade ser BMA som centrala inom hälso- och sjukvården.** Det framstår med andra ord som att rekryterande chefer ute i

regionerna delar den bild som deras centrala arbetsgivarorganisation, SKR, har lyft. **Det är brist på BMA och de fyller en central funktion i hälso- och sjukvården.**

Fråga 4: Finns det karriärtjänster för biomedicinska analytiker?

Svar: 72 procent ja; 14 procent nej; 14 procent osäker

Diskrepans kring synen på karriärtjänster

Svaren från arbetsgivarna är som sagt inte representativa och få till antalet men det är ändå intressant att ställa det sammantagna resultatet på denna fråga i relation till svaren från BMA. För det enda som stämmer väl överens är andelen osäkra. Däremot är det en tydlig skillnad när det gäller nej och ja. 72 procent av cheferna har svarat, att ja det finns karriärtjänster, medan endast 37 procent av BMA svarat detta. Samtidigt har 50 procent av BMA svarat nej på frågan medan motsvarande siffra för arbetsgivarrepresentanter är 14 procent.

Fråga 5: Anser du att löneläget för biomedicinska analytiker speglar hur eftertraktad professionen är (utifrån dina svar ovan kring eventuellt rekryteringsbehov med mera)?

Svar: 7 procent ja; 57 procent nej; 36 procent osäker

Arbetsgivarna känner stor tveksamhet inför löneläget

På denna fråga om löneläge svarar alltså 57 procent av arbetsgivarrepresentanterna nej, löneläget speglar **inte** rekryteringsbehov samt hur central professionen är. Samtidigt är hela 36 procent osäkra medan 7 procent svarar jakande, löneläget är rimligt utifrån dessa ingångsvärden.

Som vi också redan har redogjort för tidigare i rapporten kunde man tydligt se från de sjukhus som besvarade våra frågor att de allra flesta har ett rekryteringsbehov, har svårt att rekrytera och anser att kompetensen är viktig i hälso- och sjukvården.

Avslutande resonemang

Den bild som BMA har kring löneläget verkar alltså delas av arbetsgivare, även om svaren från sjukhus var få. Denna studie visar tyvärr att regionerna redan befinner sig i trångmål. Situationen är akut och man måste agera omgående för att inte gå på grund helt och hållet med BMA och inom diagnostiken.

Detta är något som regionerna själva måste ta ansvar för och hitta sätt att hantera. Det är viktigt att arbetsgivarna äger processen och tydligt visar att de anser att BMA är en viktig profession inom hälso- och sjukvården som förtjänar ett högre löneläge och att satsas på. Vid nyrekryteringar behöver man använda lön som en motiverande faktor för individer att välja just den arbetsplatsen/det sjukhuset.

Naturvetarna anser att följande behöver ske **omgående** för BMA i regionerna:

1. Lönenivåerna måste höjas
2. Löneutvecklingen måste vara bättre än market
3. Fortsatt karriärutveckling måste främjas

Slutligen skulle Naturvetarna också vilja uppmana regionpolitiker att gräva lite i hur det ser ut i regionerna avseende BMA. För även om vi anser att det är regionerna och sjukhusen i egenskap av arbetsgivare som äger dessa processer framåt, är det trots allt regionfullmäktige som beslutar kring budget.

BILAGA 1 Nulägesanalys - fördjupning

Brist på BMA

Naturvetarna har under många år gjort arbetsmarknadsanalyser kring bland annat BMA:s utsikter på arbetsmarknaden i nuläget och fem år framåt. Dessa analyser visar återkommande att det råder brist på BMA. Även arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har under lång tid konstaterat att det råder brist på professionen. Yrket har också under flera år lyfts i olika typer av rekryteringsstrategier från SKR. I dagsläget har gruppen dessutom ett högt tryck på sig att leverera på grund av den rådande krisen med Corona, och de test som förväntas analyseras snabbt och effektivt.

Diagnostiken är viktig inom hälso- och sjukvården och fyller också en allt viktigare funktion över tid för patientnyttan. I framtiden lär diagnostikens vikt för att kunna erbjuda rätt vård och ställa diagnoser tidigt i vårdprocesser öka ytterligare. BMA fyller en viktig funktion här.

Dåliga löner ger dåliga livslöner

Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco), som är den federation som Naturvetarna tillhör, lyfter i sin livslönestudie att BMA är en profession som inte lönar sig.⁴ Enligt Saco:s beräkningar hade det varit mer lönsamt för professionen att börja arbeta med något annat direkt efter gymnasiet. Jämfört med de som började arbeta direkt efter gymnasiet har det alltså varit en ren förlustaffär monetärt att utbilda sig till och arbeta som BMA. Enligt Naturvetarnas lönestatistik har en BMA beroende på region endast mellan 7 – 11 000 kronor högre lön när man går i pension jämfört med ingångslönerna.

Kvinnodominerad profession

Enligt SKR:s statistik år 2019 utgjordes professionen till 88,1 procent av kvinnor. I välfärden finns det dessvärre alltför många kvinnodominerade professioner som släpar efter lönemässigt. Att det är ett kvinnodominerat yrke förändrar egentligen inget i sak om synen på löneläget, det hade varit anskrämligt helt oavsett könsfördelning. Det gör dock att det ser extra illa ut för regionerna att detta är ytterligare en kvinnodominerad kompetens som hålls tillbaka lönemässigt. Löneläget måste åtgärdas och professionen har inte tid att vänta på att detta ska ske genom att könsstrukturen i yrket eller liknande ändras över tid. Det måste ske nu.

Sker lönebildningen inte i enlighet med löneavtalet?

För Naturvetarna framstår det som orimligt att det kan råda brist på en kompetens och att det ändå inte sker något med löneläget för sagda profession.

Förtroendevalda i regionerna uppger att arbetsgivarna inte rekryterar med ett relevant och rimligt löneläge, utan att man regionerna emellan i stället lägger sig på

⁴ https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2020_lonar-sig-hogre-utbildning.pdf

ungefär samma nivå, oavsett behov. Här anser Naturvetarna att man måste tänka om. Efterfrågan måste påverka lönesättningen.

Detta skiljer sig från när vi studerar privat sektor där man, även om det även här råder ett lågt löneläge, tydligare låter efterfrågan styra lönesättningen.

Många BMA flyr från regionerna till privat sektor

Andelen BMA som lämnat regionerna och hittat en arbetsgivare i privat sektor har också ökat från 13 till 25 procent mellan åren 2006 och 2017, enligt statistik från Socialstyrelsen. Ett logiskt beslut för de BMA som har lämnat, då vi vet att de får högre löner i privat sektor. Naturvetarna förespråkar rörlighet på arbetsmarknaden; såväl intern rörlighet på samma arbetsplats där man tar ett större ansvar, rörlighet mellan olika arbetsgivare inom en sektor samt rörlighet mellan sektorer.

Med detta sagt ska det självfallet vara möjligt att få en god löneutveckling även utan rörlighet för BMA, skrivningen ovan är hur förbundet generellt ser på rörlighet på arbetsmarknaden. I många regioner finns inte konkurrens om kompetensen från statlig och privat sektor. Även om det självfallet är möjligt att flytta inom Sverige, är detta inte vad vi förespråkar som en lösning på problemet. Tvärtom ska det enligt intentionerna i det löneavtal som Naturvetarna har tecknat, genom AkademikerAlliansen, inom regionerna vara möjligt att genom goda prestationer få en god löneutveckling för BMA.

Löneläget något annat i privat och statlig sektor

Trots detta, att BMA ska kunna ha en bra löneutveckling utan rörlighet, är det relevant för arbetsgivare att känna till löneläget i andra sektorer. Enligt Naturvetarnas löneenkät 2019 hade de med någon form av biomedicinsk utbildning på 3 till 4 år i privat sektor cirka **40 procent högre medianlön** jämfört med de inom regionerna. Nu är inte detta fullt ut jämförbart, då det även innefattar andra utbildningar inom biomedicin än BMA, men det ger ändå en indikation på att löneläget i privat sektor är något helt annat än inom regionerna. Förutom detta arbetar flertalet BMA även inom statlig sektor, där löneläget också är bättre än i regionerna.

Minst var fjärde, då trenden lär ha fortsatt under de senaste tre åren, utbildad BMA är alltså verksam utanför regionerna numera. **Detta i ett läge där bristen i regionerna på kompetensen är stor, inte minst på grund av den pågående pandemin. Ett stort problem för hälso- och sjukvården i regionerna och i förlängningen för patientnyttan.**

Detta är en fråga som många arbetsgivare, de som inte förmår vare sig att behålla befintlig personal eller att locka till sig ny personal med denna kompetens, måste hitta en lösning på akut. Lönenivåerna måste höjas i regionerna.