



Årsrapport – Trygga kompetensen

År 2025

Version: 1, Extern rapport

Årsrapport – Trygga kompetensen
År 2025

Emma Svanberg

2026-01-22

Innehåll

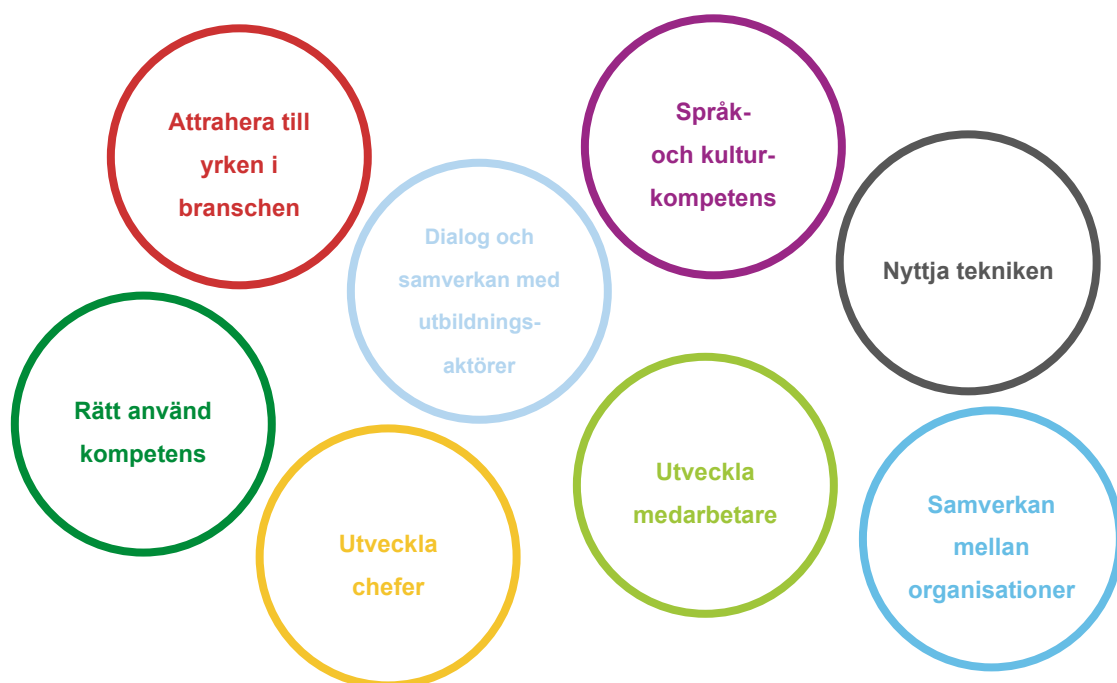
1.	Bakgrund	4
2.	Attrahera till yrken i branschen	5
2.1	Grupp-prao	5
2.1.1	Bakgrund och syfte	5
2.1.2	Genomförande	5
2.1.3	Utvärdering och resultat	5
2.1.4	Rekommendationer	6
2.2	Guldpanelen	7
2.2.1	Bakgrund och syfte	7
2.2.2	Genomförande	7
2.2.3	Resultat	7
2.2.4	Rekommendationer	8
3.	Utveckla medarbetare	9
3.1	Kompetensnavet	9
3.1.1	Bakgrund och syfte	9
3.1.2	Genomförande 2025	9
3.1.3	Resultat och effekter	9
3.1.4	Utmaningar och lärdomar	10
3.1.5	Förberedelser och nästa steg – inklusive Yrkesresan	10
4.	Rätt använd kompetens	11
4.1	Länsgemensam differentieringsmodell	11
5.	Vidare arbete år 2026	12
	Attrahera till yrken i branschen	12
	Guldpanelen	12
	Utveckla medarbetare	12
	Kompetensnavet	12
	Rätt använd kompetens	12
	Implementering av differentieringsmodellen	12

1. Bakgrund

Projektet *Trygga kompetensen* startade år 2020 med uppdrag att ta fram en läns-gemensam kompetenskartläggning för vårdområdet. Det övergripande syftet med projektet är att skapa förutsättningar för en framgångsrik omställning till en God och nära vård genom att i en läns-gemensam kompetensförsörjningsplan, för både region och kommuner tillsammans, identifiera vilken kompetens som behöver stärkas hos medarbetarna samt när, hur och vilka som har ansvar för att göra det möjligt. Länet s kommuner och Region Örebro län fick skatta kompetensförsörjningsläget både i ett nuläge och för åren fram till 2024. Utifrån skattningsresultatet har sedan organisationerna fått identifiera strategiska vägval. Vidare har kommunerna angett:

- vilka kompetensförsörjningsaktiviteter som görs i dag
- vad de önskar göra framåt
- vilka områden de ser behov av att samverka kring

Från det samlade resultatet i kompetenskartläggningen har åtta strategiska utvecklingsområden ringats in. De ingår i den läns-gemensamma kompetensförsörjningsplanen som löper parallellt med den regionala utvecklingsstrategin (RUS) och sträcker sig fram till 2030. De åtta utvecklingsområdena är:



Styrgruppen beslutade inför år 2025 att framför allt prioritera områdena Utveckla medarbetare, Rätt använd kompetens och Attrahera till yrken i branschen. Flera av områdena tangerar dock varandra och arbete har skett inom i princip alla områden.

2. Attrahera till yrken i branschen

2.1 Grupp-prao

2.1.1 Bakgrund och syfte

Grupp-prao är ett koncept där elever gör sin prao i grupp och besöker flera olika arbetsplatser inom vård och omsorg under en vecka. Syftet är att öka intresset för vård- och omsorgsyrken, minska fördomar och ge en bredare bild av arbetsområden och yrkesroller. Piloten genomfördes i Lindesbergs kommun med elever från Lindbackaskolan höstterminerna år 2024 och 2025. Deltagande organisationer var Region Örebro län och Lindesbergs kommun. Till hösten 2025 inkluderades även Folk tandvården bland de medverkande verksamheterna och extra fokus lades på förankring bland handledarna (en lärdom från utvärderingen från 2024).

2.1.2 Genomförande

- Eleverna roterade mellan lasarett, vårdcentral, äldreboende och hemtjänst (v.41) /Folktandvården (v.42).
- Antalet elever begränsades till tre per vecka år 2025 för att säkerställa kvalitet och hanterbarhet.
- Praoveckan inleddes med introduktion om hygien, sekretess och arbetsrutiner.
- Avslutning med reflektion och presentation av vård- och omsorgsprogrammet.

Inför praoveckorna genomfördes informationsmöten med både chefer och handledare för att säkerställa arbetsplatserna var väl förberedda. Vid informationsträffen för handledare lades fokus på hur det är att handleda yngre personer utan tidigare arbetslivserfarenhet och vad man då bör tänka på.

2.1.3 Utvärdering och resultat

Elevernas synpunkter

- Informationsspridning: Eleverna fick information via Praktikplatsen.se, lärare och kompisar. De flesta var nöjda med informationen (betyg 4,75/5).
- Introduktion och planering: Gemensam introduktion och planering fick höga betyg.
- Logistik och lunch: Generellt fungerade logistiken bra.
- Gruppaktiviteter: Att göra prao i grupp upplevdes som positivt och tryggt.
- Bemötande: Eleverna upplevde ett gott bemötande.
- Yrkesinsikt: Alla elever fick en tydlig bild av yrken inom vård och omsorg, och majoriteten är positiva till att arbeta inom området i framtiden.
- Rekommendation: Eleverna rekommenderar konceptet till andra som ska göra praktik.

Verksamheternas/handledarnas synpunkter

- Planering och information: Tydligare information och bättre planering gjorde att verksamheterna år 2025 gav ett bättre betyg gällande detta.
- Fördelar: Gruppformatet gav trygghet och stöd, möjliggjorde större aktiviteter och erfarenhetsutbyte.
- Utmaningar: Vissa elever tog mindre plats och handledning av flera elever kräver mer förberedelser. Vid sjukfrånvaro på arbetsplatsen kan det vara svårt att få till bra handledning.
- Rekommendation: Alla ställer sig positiva till att rekommendera andra verksamheter att delta i Grupp-prao.

2.1.4 Rekommendationer

Grupp-prao har varit mycket uppskattat av både elever och verksamheter. Konceptet bidrar till ökad trygghet, bättre insikt om vårdyrken och kan stärka intresset för vård- och omsorgsprogrammet.

För att lyckas med Grupp-prao rekommenderas:

- Samordning och huvudansvarig för planering och genomförande.
- Tydlig planering och information till handledare.
- Förberedelser på respektive arbetsplats för att säkerställa att eleverna får delta i praktiska inslag och aktiviteter under hela veckan.
- Ha en bredd av olika verksamheter som deltar under veckan
- Uppmuntra eleverna att våga ta för sig

Ytterligare aktiviteter som skulle kunna stärka intresset för grupp-praon:

- Ge deltagande elever förtur till feriepraktik.
- Koppla samman i ett årshjul med Handelskammarens Arbetsmarknadskunskap terminen innan grupp-praon genomförs

Förvaltning och framtida utveckling: Från och med 2026 föreslås konceptet förvaltas av Vård- och omsorgscollege (VOC). Detta ger goda möjligheter att sprida och vidareutveckla modellen, eftersom grupp-prao redan ingår i VOC:s verktygslåda i andra delar av Sverige. VOC:s styrgrupper samlar flera olika verksamheter på både regional och lokal nivå, vilket skapar en naturlig plattform för fortsatt samverkan.

VOC:s roll bör vara att:

- Marknadsföra och informera om konceptet.
- Tillhandahålla stödmaterial, såsom checklistor och tidigare utvärderingar.
- Underlätta för nya omgångar av grupp-prao i länet.

Det är viktigt att betona att VOC inte ska driva eller projektleda nya omgångar, utan fungera som en resurs och kunskapsbärare för att säkerställa långsiktig hållbarhet.

2.2 Guldpanelen

2.2.1 Bakgrund och syfte

Under 2025 inledde Trygga kompetensen arbetet med Guldpanelen – ett utvecklingsarbete med syfte att stärka arbetsgivares möjligheter att både behålla, ta till vara och attrahera senior kompetens inom vård och omsorg. Arbetsgivare i sektorn står inför betydande utmaningar kopplade till en åldrande befolkning, ökade vårdbehov och långvariga rekryteringssvårigheter. Seniora medarbetare (55+) besitter omfattande erfarenhet och yrkesskicklighet, men deras kompetens synliggörs och tas ofta inte systematiskt tillvara.

Guldpanelen bygger på ARIUBA-modellens delar *Utveckla – Behålla – Avveckla* och syftar till att identifiera vilka organisatoriska förutsättningar som krävs för att fler seniora medarbetare ska kunna och vilja arbeta längre – på ett hållbart, värdigt och motiverande sätt.

2.2.2 Genomförande

Arbetet genomfördes under hösten 2025 med stöd av två personalvetarstudenter från Örebro universitet. Datainsamlingen skedde genom nio kvalitativa workshops med totalt 17 deltagare från olika verksamheter inom kommunal och regional vård och omsorg, främst undersköterskor.

Workshopsupplägget möjliggjorde fördjupade samtal om senioras erfarenheter och behov kopplade till utveckling, trivsel, arbetsmiljö, motivation och övergången mot pension. Samtliga tillfällen dokumenterades genom både skriftliga anteckningar och ljudinspelning.

2.2.3 Resultat

Utveckla – att fortsätta växa i yrkeslivet

Deltagarna uttrycker en stark vilja att fortsätta utvecklas, men inte genom traditionell karriärklättring. Utveckling förstås som fördjupning i den egna yrkesrollen, möjligheten att dela erfarenheter och att få rätt ansvar vid rätt tid, snarare än mer ansvar. Många beskriver att utvecklingsmöjligheter finns på pappret, men sällan omsätts i praktiken. Mentorskap och handledning ses som meningsfullt, men blir belastande när tid och struktur saknas. Senior kompetens upplevs ofta som osynlig eller tagen för given och digitala utbildningar kan exkludera de som behöver mer stöd.

Behålla – att skapa trivsel och förutsättningar för ett längre arbetsliv

Det mest centrala motivet för att vilja stanna kvar i yrket är arbetets meningsfullhet och stoltheten i mötet med patienter och brukare. Andra framträdande faktorer är:

- En god social arbetsmiljö och kollegial gemenskap.
- Ett nära och stöttande ledarskap, där chefen är insatt i vardagens utmaningar.
- Rätt arbetsuppgifter, där den medicinska kompetensen används och inte ersätts av enklare servicemoment.
- Möjlighet till återhämtning och anpassade arbetstider, särskilt i takt med att arbetsbelastningen ökar med åren.

Flera uttrycker att de gärna skulle arbeta längre om de fick rätt balans mellan uppgifter, återhämtning och möjlighet att påverka sin arbetssituation.

Avveckla – att avsluta arbetslivet på ett värdigt sätt

Ett värdigt avslut upplevs som en central del av ett hållbart arbetsliv. Deltagarna efterfrågar:

- Tidiga och återkommande samtal om pension (från ca 55 års ålder) utan att känna sig bortvalda.
- Gradvis nedtrappning, genom minskad arbetstid eller förändrade arbetsuppgifter, såsom mentorskap eller kvalitetsstöd.
- Planerad kunskapsöverföring, där kompetens hinner föras vidare innan pension.
- Ett avslut präglad av erkännande, exempelvis avtackning eller andra markeringar av uppskattning.

Flera kan tänka sig fortsätta bidra efter pension, men endast om uppdragen är frivilliga, tydligt avgränsade och möjliga att tacka nej till.

2.2.4 Rekommendationer

Utifrån Guldpanelens resultat bedöms följande insatser vara centrala för ett mer åldersmedvetet och hållbart arbetsliv inom vård och omsorg:

1. **Synliggör och strukturera senior kompetens.** Skapa utvecklingsvägar utan chefsansvar så som mentorer, handledare eller interna specialister. Tydliggör uppdrag, mandat och tid i schemat.
2. **Säkerställ att kompetensutveckling leder till förändring i vardagen.** Utbildning ska följas av justeringar i arbetsinnehåll, ansvar eller arbetssätt – annars upplevs den som symbolisk.
3. **Möjliggör flexibla och hälsofrämjande arbetsmodeller.** Exempelvis arbetstidsmodeller som 80-90-100, minimering av delade turer, förbättrad återhämtning och anpassade arbetsuppgifter i slutet av karriären.
4. **Stärk det närvarande och dialogbaserade ledarskapet.** Chefer behöver ha insyn i vardagen, föra regelbundna ”stanna-samtal” och synliggöra värdet av senioras erfarenhet.
5. **Arbeta systematiskt med pensionsövergången.** Inför strukturerade pensionssamtal, tydliga modeller för nedtrappning och planerade insatser för kunskapsöverföring.

3. Utveckla medarbetare

3.1 Kompetensnavet

3.1.1 Bakgrund och syfte

Kompetensnavet är ett ESF-finansierat (Europeiska socialfonden) samverkansprojekt mellan länets tolv kommuner med mål att stärka kompetensen hos baspersonal och legitimerad personal inom vård och omsorg. Genom ett gemensamt kurspaket, simuleringsträning och tillgänglighetsanpassade utbildningar ska projektet bidra till likvärdig kompetensutveckling i hela länet. Trygga kompetensen har under 2025 haft en viktig roll i att förankra arbetet regionalt och nationellt, samt att sprida information om projektets uppbyggnad och tidiga resultat.

3.1.2 Genomförande 2025

Under året etablerades och organiserades projektet genom rekryteringar, uppbyggnad av administrativa rutiner och framtagande av ett brett kursutbud baserat på föregående års behovsinventering. Kurserna har hållits runt om i länet och kvalitetssäkrats genom testtillfällen, referensgrupper samt utbildning av nya utbildningsledare. Tillgänglighet och icke-diskriminering har varit prioriterade områden, bland annat genom språkstöd, teckentolkning och anpassade kursmaterial.

Trygga kompetensen har under året bidragit med omfattande förankringsarbete i chefsnätverk och andra relevanta forum samt genom att sprida information om projektets syfte och möjligheter i regionala och nationella sammanhang. Detta har lagt en viktig grund inför de kommande årens implementering.

3.1.3 Resultat och effekter

Vid årets slut omfattade kursutbudet tio kurser och över 1800 unika deltagare hade genomgått utbildningar. Utvärderingar visar förbättringar i upplevd kompetens och trygghet i arbetet.

Arbetet har också stärkt samverkan mellan kommunerna och mellan olika yrkesgrupper i vård- och omsorgsverksamheterna. Tillgänglighetsinsatserna har resulterat i att fler kunnat delta på lika villkor.

Trygga kompetensens förankringsinsatser har gjort att kommunerna känner en högre beredskap inför implementeringsfasen och att projektet börjar bli känt bland både chefer och medarbetare.

3.1.4 Utmaningar och lärdomar

Tillfällig sjukfrånvaro hos utbildningsledare samt införandet av nytt journalsystem i en kommun påverkade utbildningstakten under hösten. Projektet hanterade detta genom att rekrytera fler utbildningsledare och planera in fler kurstillfällen inför 2026. Löpande utvärderingar visar vikten av fortsatt utveckling av material, pedagogik och tillgänglighetsstöd.

3.1.5 Förberedelser och nästa steg – inklusive Yrkesresan

Inför 2026 kommer Trygga kompetensen fortsatt att ha en strategisk roll i förankring och kommunikation, men även i att stödja länets arbete med att implementera Yrkesresan via Kompetensnavet.

Detta innebär bland annat:

- att samordna dialogen med chefer och relevanta funktioner kring hur Kompetensnavet kan fungera som ett stöd i genomförandet av Yrkesresans fysiska moment, samtidigt som satsningarna hålls tydligt åtskilda enligt nationella riktlinjer
- att säkerställa att planering och struktur inom Kompetensnavet möjliggör att kommuner som är anslutna till Yrkesresan kan använda Kompetensnavets utbildningsledare, exempelvis när egna instruktörer saknas
- att bidra till att kommunerna kan genomföra Yrkesresan utan att behöva bygga upp parallella utbildningsstrukturer, bland annat genom regional samordning av utbildningstillfällen och resursdelning mellan kommuner
- att tydliggöra hur medarbetarnas tid vid Yrkesresans fysiska utbildningsmoment kan räknas som medfinansiering i Kompetensnavet, förutsatt att kommunen deltar i båda satsningarna
- att utveckla tydliga riktlinjer för hur kompletterande praktiska moment eller simuleringar kan läggas till vid behov, där det klart framgår vad som är Yrkesresans koncept och vad som är tillägg från Kompetensnavet

Under 2026 fortsätter också arbetet med att vidareutveckla kursutbudet, ta fram en kostnadsberäkning för framtida drift av Kompetensnavet samt förbereda en större nationell nätverksträff kring simuleringsträning i kommunal regi våren 2027.

4. Rätt använd kompetens

4.1 Läns gemensam differentieringsmodell

Under året har fokus legat på att förankra modellen och sprida information till relevanta aktörer för att skapa förståelse och beredskap inför implementeringen.

Arbetet har omfattat:

- **Förankring och dialog** med centrala nätverk och grupper, bland annat HR-chefer, styrgrupper för Vård- och omsorgscollege, rektorsnätverket för vuxenutbildningen samt verksamhetschefer inom vård och omsorg.
- **Informationsmaterial** har tagits fram riktat bland annat till politiken, men även inkluderande ett APT-material som stöd för diskussioner ute i verksamheterna.
- **Inventering av nuläge:** Vi inväntar HR:s kartläggning i respektive kommun av personalens utbildningsnivå och titulatur, vilket är en förutsättning för att kunna planera utbildningsinsatser och dimensionera införandet.

Detta arbete är en del av steg 2 i processen, där målet är att säkerställa att modellen landar rätt i praktiken. Nästa steg blir att, baserat på inventeringen, se över utbildnings- och valideringsmöjligheter i länet.

5. Vidare arbete år 2026

För 2026 föreslås följande prioriterade områden inom projektet Trygga kompetensen för att bygga vidare på tidigare resultat och stärka länets gemensamma arbete inom kompetensförsörjning:

Attrahera till yrken i branschen

Guldpanelen

Nästa steg blir att verka för att rapporten får spridning bland HR och chefer i länet. Eventuellt bör möjligheten att trycka upp en fysisk handbok ses över.

Utveckla medarbetare

Kompetensnavet

Inför 2026 kommer Trygga kompetensen fortsatt att ha en strategisk roll i förankring och kommunikation, men även i att stödja länets arbete med att implementera Yrkesresan via Kompetensnavet.

Rätt använd kompetens

Implementering av differentieringsmodellen

Nästa steg blir att, baserat på inventeringen från HR, se över utbildnings- och valideringsmöjligheter i länet. Beslut om startdatum och övergångsregler för modellen bör tas i samverkan med facket.



Postadress Region Örebro län, Regional utveckling - Velfärd och folkhälsa, Box 1613, 701 16 Örebro,
E-post: regionen@regionorebrolan.se
Besöksadress Klostergatan 23, Örebro, Tel: 019-602 10 00, Organisationsnummer: 232100-0164,
www.regionorebrolan.se