



# Årsrapport – Trygga kompetensen

oktober 2023 - december 2024

Version: 1, Extern rapport

**Årsrapport – Trygga kompetensen**  
oktober 2023 - december 2024

Emma Svanberg

2024-12-19

# Innehåll

1.	Bakgrund.....	5
2.	Språk- och kulturkompetens.....	6
2.1	Arbetsgrupp.....	6
2.1.1	Rapport .....	6
2.1.2	Rekomendation språkverktyg Lingio .....	6
2.2	Dialogträff på tema: Den språkutvecklande arbetsplatsen. ....	6
2.3	God exempel – filmer från länet .....	7
3.	Attrahera till yrken i branschen .....	8
3.1	Grupp-prao.....	8
3.1.1	Pilotprojektet i Lindesberg .....	8
3.1.2	Genomförande .....	8
3.1.3	Utvärdering och resultat .....	8
3.1.4	Rekommendationer.....	8
4.	Utveckla chefer.....	9
4.1	Inspirationsfrukostar.....	9
4.2	Chefoskopet – inspirationsträff.....	10
5.	Utveckla medarbetare .....	11
5.1	Länsgemensamt kommunalt kliniskt träningscentrum (KTC) 11	
5.1.1	Syftet med KTC.....	11
5.1.2	Utredningens omfattning .....	11
5.1.3	Ansökan och finansiering .....	11
5.1.4	Förberedelser och nästa steg.....	11
6.	Rätt använd kompetens .....	12
6.1	Länsdialog.....	12
6.2	Länsgemensam differentieringsmodell.....	12
6.3	Steg 2.....	13
7.	Vidare arbete år 2025.....	14
	Språk- och kulturkompetens .....	14
	Språkrapporten .....	14
	Attrahera till yrken i branschen.....	14

Grupp-prao .....	14
Nytt koncept: Guldpanelen .....	14
Utveckla chefer .....	14
Inspirationsfrukostar .....	14
Utveckla medarbetare .....	14
Länsgemensamt kommunalt KTC .....	14
Rätt använd kompetens .....	15
Implementering av differentieringsmodellen.....	15
Samverkan mellan organisationer .....	15

# 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. Länets kommuner och Region Örebro län fick skatta kompetensförsörjningsläget både i ett nuläge och för åren fram till 2024. Utifrån skattningens resultat 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 åtta utvecklingsområdena är:



Styrgruppen beslutade inför år 2024 att framförallt prioritera områdena Språk- och kulturkompetens, Utveckla chefer och Attrahera till yrken i branschen. Flera av områdena tangerar dock varandra och arbete har skett med alla områden varav Utveckla medarbetare och Rätt använd kompetens kommer presenteras närmare i denna rapport.

## 2. Språk- och kulturkompetens

### 2.1 Arbetsgrupp

Under våren 2023 genomförde en arbetsgrupp, ledd av dåvarande projektledaren för Trygga kompetensen, ett omfattande arbete som resulterade i en rapport med förslag på insatser och prioriteringar. Rapportens spridning visade sig dock vara begränsad, och behovet av att lyfta fram de insikter som framkom ansågs stort, då dessa baserades på ett gediget underlag.

En ny arbetsgrupp bildades inför 2024, med ett syfte som fastställdes av socialcheferna i länet:

- Att stärka språk- och kulturkompetensen i Örebro län.
- Att främja kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan organisationerna.
- Att initiera och stödja samverkan kring aktiviteter när det bedömdes vara lämpligt.

Den nya arbetsgruppen arbetade under 2024 med att identifiera de luckor och behov som uppstår mellan det arbete som utförs inom respektive organisation och de insatser som bedrivs inom ramen för Vård- och omsorgscollege (VOC). Syftet var att säkerställa mer sammanhängande och effektiva insatser.

#### 2.1.1 Rapport

Arbetsgruppens arbete resulterade i en uppdaterad rapport där även resultaten från regeringens utredning om språkkrav i äldreomsorgen tagits i beaktan. Rapporten offentliggörs i slutet av januari 2025.

#### 2.1.2 Rekommendation språkverktyg Lingio

Med utgångspunkt i de positiva erfarenheter som flera kommuner i länet har av språkappen Lingio, rekommenderar arbetsgruppen en bredare användning av verktyget. Eftersom Lingio tillhandahålls via ADDA krävs ingen upphandling, men ett gemensamt avrop kan sänka kostnaden per kursstart. Arbetsgruppen uppmanar därför de kommuner som ännu inte har avtal med Lingio att undersöka möjligheten till ett gemensamt avrop för att maximera fördelarna.

## 2.2 Dialogträff på tema: Den språkutvecklande arbetsplatsen.

Tillsammans med Anna Elverskog från Vård- och omsorgscollege (VOC) genomfördes under november en dialogträff riktad till enhetschefer inom vård och omsorg samt funktionsstöd. Syftet med träffen var att skapa medvetenhet kring språkutveckling och öka motivationen att arbeta med frågan genom att bland annat använda sig av språkombud. Dialogträffen hade följande innehåll:

- **Kommunikation och arbetsmiljö.** Inledande del om kopplingen mellan arbetsmiljöfrågor och god kommunikation. Tips på sätt att utveckla kommunikationen på arbetsplatsen och därmed möjligheten till lärande.
- **Gruppdiskussioner** kring hur man idag arbetar med arbetsmiljö, konflikter och kommunikation.
- **Språkombud och Vård- och omsorgscollege.** Information om VOC och då speciellt vad man erbjuder kring språk. Tips på vidare information och kontaktvägar.
- **Ett gott exempel från länet:** en film med inspiration från avd. 96 arbete med språkcoacher.
- **Gruppdiskussioner** kring vilka möjligheter man har i respektive organisation samt vad man redan idag gör bra.

14 chefer deltog, men tyvärr blev det flera sena avhopp vilket innebar problem för de planerade diskussionerna i smågrupper. I utvärderingen gav deltagarna träffen 3,8 av 5 möjliga. Kommentarer från deltagarna var bland annat att arbetet kring språk känns viktigt och att träffen givit inspiration att arbeta vidare med språkombud, men även inneburit att man som chef fått upp ögonen för vikten av psykologisk trygghet på arbetsplatsen både för att få till ett lärande i allmänhet, men för språkutveckling i synnerhet.

## 2.3 God exempel – filmer från länet

Arbetet med språk- och kulturkompetens ute i länets verksamheter behöver uppmärksammas och goda exempel lyftas för att användas som inspiration till vidare arbete. Regionen har tagit fram en film kring det arbete som gjorts på USÖ avd 96 vad gäller språkcoacher. Inom ramen för projektet har ytterligare två filmer spelats in med exempel från Karlskoga och Kumla. Filmerna kommer läggas ut på Regional utvecklings hemsida samt spridas via Vård- och omsorgscollege.

## 3. Attrahera till yrken i branschen

### 3.1 Grupp-prao

Grupp-prao är ett nytt koncept som introducerats för att öka intresset för vårdirken och minska de utmaningar som traditionell prao kan medföra, särskilt inom verksamheter med sekretess och specialiserade arbetsmoment. Istället för att elever gör prao enskilt, besöker de i grupp flera arbetsplatser under en vecka. Syftet är att minska fördomar om vårdsektorn, öka förståelsen för olika yrkesroller och visa på tryggheten och flexibiliteten inom vårdirken.

#### 3.1.1 Pilotprojektet i Lindesberg

Piloten genomfördes i Lindesbergs kommun med niondeklassare från Lindbackaskolan under tre veckor (vecka 40–42). Eleverna fick under praon besöka olika arbetsplatser; lasarettet, vårdcentralen och kommunala vårdverksamheter. Syftet var att öka intresset för vård- och omsorgsprogrammet som haft sviktande söktryck.

#### 3.1.2 Genomförande

Deltagarna roterade mellan olika verksamheter för att få en bred inblick i vårdirket. Inför praoveckorna genomfördes introduktionsmöten för att säkerställa arbetsplatserna var väl förberedda. Varje vecka omfattade maximalt fyra elever och i slutändan genomförde sju elever piloten.

#### 3.1.3 Utvärdering och resultat

Handledarna upplevde att grupp-prao minskade belastningen jämfört med enskild prao och att eleverna visade större engagemang genom att ha kamrater med sig. Dock noterades viss distraktion mellan eleverna. Eleverna själva uppskattade möjligheten att göra prao i grupp och flera uttryckte ökat intresse för vårdirket. Två elever beslutade sig för att söka till vård- och omsorgsprogrammet efter erfarenheterna.

#### 3.1.4 Rekommendationer

För att förbättra konceptet föreslås mer detaljerad planering och bättre samordning, särskilt gällande schemaläggning och introduktion. Förslag finns även på att involvera fler vårdverksamheter och att erbjuda förtur till feriepraktik för elever som genomgått grupp-prao. Handelskammaren skulle även kunna involveras med föreläsningar om vårdirken för åttondeklassare och förberedande möten med handledare.

Sammanfattningsvis har grupp-praon visat sig vara en effektiv metod för att attrahera ungdomar till vårdirken samtidigt som den underlättar för handledare och verksamheter att ta emot praktikanter.



## 4. Utveckla chefer

### 4.1 Inspirationsfrukostar

Chefer inom vård och omsorg samt funktionsstöd har erbjudits att delta i digitala inspirationsfrukostar under året. Några gånger har även chefer från Region Örebro län deltagit. Syftet med träffarna har varit att informera, inspirera och skapa nätverk för första linjens chefer. Just avsaknaden av nätverk är något som ofta lyfts i undersökningar kring första linjens chefer.

Varje träff har haft ett tema, vilka valts utifrån önskemål från cheferna själva. En på det aktuella ämnet sakkunnig person har fått inleda med en presentation av sin erfarenhet på området. Därefter har cheferna fått diskutera dagens tema i mindre grupper och sedan avslutningsvis fått reflektera i storgrupp. Gensvaret på inspirationsfrukostarna har varit positivt med ett snittbetyg om 4,5 av 5 möjliga för alla träffar. Till de flesta teman har det erbjudits två tillfällen för att underlätta för så många som möjligt att delta. Följande teman har avhandlats under 2024:

Januari:	Sommarbemanning för vård och omsorg (20 deltagare) Begränsningsåtgärder för funktionsstöd (27 deltagare)
Februari:	Språkutvecklande arbetsplatser (17 deltagare)
Mars:	Introduktion av nya medarbetare (21 deltagare)
April:	Våld i nära relationer (11 deltagare)
Maj:	Schemaläggning (27 deltagare)
September:	Personcentrering uppföljning och kompetensutveckling (18 deltagare)
December:	AI-scheman (50 deltagare)

Deltagarantalet per tema bör nyanseras av två skäl:

1. Antalet har många gånger varit högre, men cheferna har ibland valt att sitta i flera tillsammans, vilket gör att en exakt sammanräkning inte varit möjlig.
2. Till de allra flesta träffar har betydligt fler chefer varit anmälda, men av olika anledningar har man behövt avboka mötet.

Utifrån att träffarna varit uppskattade kan det vara en god idé att fortsätta även under år 2025. Underlag med önskemål på framtida teman finns redan. En fortsättning kräver dock att någon håller i träffarna och dess planering.

## 4.2 Chefoskopet – inspirationsträff

För att möta nuvarande och framtida utmaningar behöver välfärden attrahera och behålla personal samt hitta effektivare arbetssätt. Chefens förutsättningar påverkar hela verksamheten och en bra chef balanserar ekonomi, kvalitet och arbetsmiljö. Men hur bra är egentligen kommun och region på att behålla sina chefer? Ofta fokuserar vi på individuella egenskaper hos chefer, medan organisatoriska förutsättningar diskuteras mindre. Innan ytterligare åtgärder på området kan sättas in behöver en genomlysning av de organisatoriska förutsättningarna göras. Chefers förutsättningar i respektive organisation behöver förbättras annars riskerar åtgärder kopplade till gruppen bara bli ett slöseri på tid, pengar och förtroende.

Chefoskopet, skapat av Suntarbetsliv, synliggör och förbättrar chefers arbetsvillkor. Verket är gratis, men kräver en processledare. Målet med Chefoskopet är att chefer får de förutsättningar de behöver för att må bra och göra ett bra jobb. Örebro kommun började använda Chefoskopet 2023 och har under hösten 2024 börjat ta fram en handlingsplan baserad på insikterna från verket.

Den 14 november bjöds representanter från HR och chefer i länets kommuner och regionen in till en inspirationsträff. Under den digitala träffen presenterade Örebro kommun sina praktiska erfarenheter av Chefoskopet och de resultat som uppnåtts hittills. Intresset för träffen var stort och totalt deltog cirka 35 personer från både kommuner i länet och Region Örebro län.

## 5. Utveckla medarbetare

### 5.1 Länsgemensamt kommunalt kliniskt träningscentrum (KTC)

Arbeten inom vård- och omsorg är komplexa och i ständig förändring. Det innebär att kontinuerlig kompetensutveckling är avgörande för att medarbetarna ska kunna utföra en säker och kvalitativ vård. Ett länsgemensamt kommunalt kliniskt träningscentrum (KTC) har därför föreslagits som en strategisk satsning för att stärka kompetensutvecklingen.

#### 5.1.1 Syftet med KTC

KTC ska möjliggöra modern och effektiv kompetensutveckling genom simuleringsträning, något som redan visat sig framgångsrikt inom flyget och sjukvården. Simulering bidrar till ökad patientsäkerhet, förbättrat samarbete och minskade vårdskador, samtidigt som den skapar utrymme för reflektion och därmed beteendeförändring.

#### 5.1.2 Utredningens omfattning

Under våren 2024 utreddes förutsättningarna för KTC av en arbetsgrupp ledd av Sahra Strandberg. Utredningen omfattade:

- Behov av utbildning i simuleringsmiljö för baspersonal och legitimerade yrken.
- Krav på lokaler, utrustning och utbildade instruktörer.
- Möjligheter till samverkan med Örebro universitet och Region Örebro län.
- Finansieringsalternativ, inklusive ansökan till Europeiska socialfonden (ESF).

#### 5.1.3 Ansökan och finansiering

Eftersom startkostnaderna för KTC krävde extern finansiering, skickades en ansökan till ESF i september 2024. ESF-projektet kräver att kommunerna bidrar med 46 % av medfinansieringen, främst genom att medarbetare deltar på kurserna.

#### 5.1.4 Förberedelser och nästa steg

För att möjliggöra en snabb projektstart inleddes rekrytering av nyckelroller under hösten 2024. En styrgrupp bildades och planeringen av de första kurserna, med start våren 2025, påbörjades. Den 9 december beviljade ESF ansökan, vilket innebär att projektet kan starta i januari 2025 och pågå till juni 2027.

KTC är en långsiktig satsning för att säkerställa hög patientsäkerhet och kontinuerlig kompetensutveckling inom länets kommunala vård och omsorg.

## 6. Rätt använd kompetens

### 6.1 Länsdialog

Den 1 mars 2024 genomfördes en länsdialog på temat differentieringsmodell, stegförflyttningar och kompetenstrappor. Mötet inkluderade socialchefer, enhets- och verksamhetschefer, HR-specialister och samverkansfunktioner. Länsdialogen hade god uppslutning med deltagare i princip alla länets kommuner, men även från Region Örebro län.

Länsdialogen visade på att det finns både ett behov av differentiering i länets kommuner, men också en samsyn kring nyttan med en gemensam modell. Fördelar som framfördes var:

1. **Klarare arbetsbeskrivningar och tydliga uppdrag:** Differentiering möjliggör för klarare arbetsbeskrivningar och tydliga uppdrag, vilket kan öka effektiviteten.
2. **Skapar möjlighet till karriärvägar och delaktighet:** Genom differentiering skapas möjligheter till karriärvägar, ökad delaktighet och gemensamt arbete både inom verksamheten och gentemot utbildningsväsendet.
3. **Innovativa anställningsformer:** Differentiering kan möjliggöra innovativa anställningsformer, såsom anställning av utbildad personal.
4. **Regionalt samarbete och gemensamma definitioner:** Differentiering öppnar möjligheter för regionalt samarbete, gemensamma utbildningar och samordning av krav, vilket kan stärka verksamheten och skapa enhetliga arbetssätt.

Vidare var en majoritet för att använda sig av befintliga modeller från Örebro och Karlskoga som utgångspunkt i arbetet.

### 6.2 Länsgemensam differentieringsmodell

Länets socialchefer gav en arbetsgrupp i uppdrag att ta fram ett förslag till en länsgemensam differentieringsmodell som ska kunna användas inom vård och omsorg samt funktionshinderområdet. Arbetet leddes av projektledaren för Trygga kompetensen.

Arbetsgruppen tog fram en modell som inkluderade titulatur, utbildning, ansvar och arbetsuppgifter. Vad gäller funktionshinderområdet användes det inriktningsdokument, gällande titulatur och utbildningskrav som tagits fram i samverkan som utgångspunkt. Vissa delar i modellen är statiska och andra mer flexibla med möjlighet att anpassa utifrån verksamhetens förutsättningar.

Arbetet med att ta fram differentieringsmodellen var det första av två steg mot en gemensam modell. I steg 1 ingick att:

- Föreslå vilka titulaturer som ska användas i modellen
- Föreslå vilka utbildnings-, svenska- och ålderskrav som ska ställas på respektive steg
- Föreslå vilka ansvarsområden som kan kopplas till respektive steg och vilka av dessa som ska vara fasta respektive flexibla
- Föreslå skillnader vad gäller arbetsuppgifter mellan stegen, men också vilka arbetsmoment som kan vara flexibla beroende på verksamhetens förutsättningar.

Socialchefs nätverket beslutade den 13 december 2024 att anta modellen.

### **6.3 Steg 2**

Nästa steg i processen med den läns-gemensamma differentieringsmodellen är att arbeta med implementeringen, en viktig del i processen för att säkerställa att modellen landar rätt ute i verksamheterna. Det som behöver undersökas är följande:

- En riskanalys gällande implementering av differentieringsmodellen och komma med förslag på aktiviteter som kan underlätta ett införande inkluderande en kommunikationsplan.
- Kartlägga hur sammansättningen personalmässigt ser ut i respektive kommun avseende utbildningsnivå och titulatur för att kunna dimensionera eventuella utbildningsinsatser.
- Kartlägga befintliga utbildnings- och valideringsmöjligheter i länets kommuner och se över möjligheterna till samverkan vad gäller utbildning kopplat till de steg modellen innehåller.
- HR i respektive kommun, men även i samverkan, behöver se över vilka AID-koder som ska gälla för respektive steg i modellen.

## 7. Vidare arbete år 2025

För 2025 föreslås följande prioriterade områden inom projektet Trygga kompetensen för att bygga vidare på tidigare resultat och stärka länets gemensamma arbete inom kompetensförsörjning:

### Språk- och kulturkompetens

#### Språkrapporten

Se till att den uppdaterade rapporten får spridning på olika nivåer i länet.

### Attrahera till yrken i branschen

#### Grupp-prao

Vidareutveckla konceptet med bättre samordning, involvering av fler verksamheter och koppling till feriepraktik. Se till att starta upp Handelskammarens stöd i samband med prao.

#### Nytt koncept: Guldpanelen

Arbetsgivare inom vård och omsorg behöver bli bättre på att behålla och ta tillvara på, men även attrahera seniora kompetenser. Om fler väljer att förlänga arbetslivet minskar rekryteringsbehovet och med tanke på de utmaningar sektorn står inför är allt som kan reducera behovet av nyrekrytering positivt. Guldpanelen innebär att seniora medarbetare under sex workshops delar med sig av hur vi kan förlänga arbetslivet på ett hållbart sätt enligt ARIUBA-modellen. ARIUBA-modellen syftar till att skapa en holistisk strategi för att hantera personalen över hela deras anställningslivscykel, från att attrahera dem till att avsluta deras anställning om det är nödvändigt. Trygga kompetensen skulle under 2025 kunna hålla i arbetet med Guldpanelen. Kandidater till panelen finns redan via förarbete under 2024.

### Utveckla chefer

#### Inspirationsfrukostar

Säkerställa fortsatt genomförande av digitala inspirationsfrukostar med teman som cheferna själva efterfrågar.

### Utveckla medarbetare

#### Länsgemensamt kommunalt KTC

Projektet bör vara en del i projektgruppen kring länsgemensamt kommunalt KTC för att säkerställa god samverkan kring kompetensutveckling i länet.

## Rätt använd kompetens

### Implementering av differentieringsmodellen

**Riskanalys och planering:** Genomföra riskanalys och utarbeta en kommunikationsplan för att underlätta införandet av modellen.

**Utbildning och validering:** Kartlägga behov av utbildningsinsatser samt valideringsmöjligheter kopplade till modellen i samarbete med utbildningsaktörer i länet.

### Samverkan mellan organisationer

Fortsätta och stärka samverkan mellan kommuner, regionen och utbildningsaktörer för att säkerställa att insatserna i kompetensförsörjningsplanen är effektiva och långsiktiga.



Postadress Region Örebro län, Regional utveckling - Vårld och folkhälsa, Box 1613, 701 16 Örebro, E-post:  
[regionen@regionorebrolan.se](mailto:regionen@regionorebrolan.se)

Besöksadress Eklundavägen 1, Örebro, Tel: 019-602 10 00, Organisationsnummer: 232100-0164,

[www.regionorebrolan.se](http://www.regionorebrolan.se)