



Länsgemensam kompetensförsörjningsplan Nära vård



Region Örebro län



Askersunds
KOMMUN



DEGERFORS KOMMUN



HALLSBERGS
KOMMUN



HÄLLEFORS
KOMMUN



KARLSKOGA
KOMMUN



Kumla
kommun



LAXÅ
KOMMUN



LEKEBERGS
KOMMUN



LINDESBERGS
KOMMUN



LJUSNARSBERGS
KOMMUN



NORA
KOMMUN



ÖREBRO

Länsgemensam kompetensförsörjningsplan, Nära vård

Författad av: Anna Bergemalm och Sara Norén,
Välfärd och folkhälsa, Region Örebro län

Diariennr: 22RS9311

INNEHÅLL

OMVÄRLDSBEVAKNING 5

- KOMPETENSFÖRSÖRJNING FÖR EN NÄRA VÅRD
- NATIONELL OMVÄRLDSSPANING
- TILLGÅNG OCH EFTERFRÅGAN PÅ KOMPETENS INOM VÅRD OCH OMSORG I ÖREBRO LÄN

STRATEGISKA UTVECKLINGSSOMRÅDEN 14

- ATTRAHERA TILL YRKEN I BRANSCHEN
- DIALOG OCH SAMVERKAN MED UTBILDNINGSAKTÖRER
- SPRÅK- OCH KULTURKOMPETENS
- NYTTJA TEKNIKEN
- RÄTT ANVÄND KOMPETENS
- UTVECKLA CHEFER
- UTVECKLA MEDARBETARE
- SAMVERKAN MELLAN ORGANISATIONER

SLUTORD 20

- KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPLANEN I EN FÖRÄNDERLIG OMVÄRLD
- FÖRSLAG PÅ FORTSATT SYSTEMATISKT ARBETSSÄTT OCH UPPFÖLJNING
- AVSLUTANDE REFLEKTIONER

BILAGOR 22

HEJ!

Du läser just nu förordet till Örebro läns kompetensförsörjningsplan för nära vård. Här presenterar vi åtta strategiska utvecklingsområden som alla kommuner i länet och Region Örebro län enats kring. Dessa är tänkta att vara utgångspunkt för de gemensamma aktiviteter som tas fram för att förbättra kompetensförsörjningsläget kopplat till omställningen till nära vård.

Kompetensförsörjningsplanen löper parallellt med den regionala utvecklingsstrategin (RUS) och sträcker sig fram till 2030.

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att bidra till att rätt kompetens finns för att bedriva en nära vård i Örebro län.

Avsikten har dessutom varit att etablera en gemensam systematisk kompetensförsörjningsmetod i länet som kan appliceras i fler branscher.

Målet är att skapa en gemensam riktning i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet i länet för en nära vård, för både

kommunerna och regionen tillsammans. Tanken är att planen både ska visa vilka aktiviteter som kommun och region önskar göra tillsammans och kan samtidigt ge stöd och riktning i det lokala kompetensförsörjningsarbetet.

Kompetensförsörjningsplanen är framtagen mot bakgrund av den länsgemensamma kompetenskartläggning som genomfördes 2021-2022 där samtliga kommuner i länet och Region Örebro län deltog. Resultatet från kartläggningen finns att läsa i sin helhet i *Kompetensförsörjningsläget för Nära vård i Örebro län – en länsgemensam kompetenskartläggning*.

Planen är formulerad i dialog med länets socialchefer och områdeschefer från Region Örebro län samt länets HR-chefsnätverk, där kompetenskartläggningens resultat och omvärldsfaktorer legat som grund.

Vi hoppas att planen inspirerar och bidrar till fortsatt arbete!

Anna Bergemalm och Sara Norén,
Projektledare

Kompetensförsörjningsplanens olika delar

- Inledningsvis görs nedslag i nationell och regional omvärldsbevakning. Sedan följer en kort beskrivning av den länsgemensamma kompetenskartläggning som gjordes 2021-2022 och som ligger till grund för framtagandet av planen.
- Därefter presenteras de åtta strategiska utvecklingsområden som är tänkta att vara utgångspunkt för de länsgemensamma aktiviteter som ska tas fram. Till områdena ges tips på vidare läsning och verktyg.
- Slutligen beskrivs möjligheter till systematik i ett länsgemensamt kompetensförsörjningsarbete och reflektioner från projektledningen.
- I bilaga 1 beskrivs aktuella länsgemensamma aktiviteter i en aktivitetsmall. I bilaga 2 finns dokumentationsmallar som kan användas i det lokala kompetensförsörjningsarbetet (en kartläggningsmall och en aktivitetsmall).



Illustration av länets gemensamma målbild för nära vård i samverkan.

OMVÄRLDSBEVAKNING

KOMPETENSFÖRSÖRJNING FÖR EN NÄRA VÅRD

Antalet gamla och unga ökar snabbare än befolkningen i arbetsför ålder. Denna utveckling kommer innebära utmaningar både i att finansiera och inte minst bemanna hälso- och sjukvårdens verksamheter¹.

För att hälso- och sjukvården och den kommunala vård- och omsorgen ska vara fortsatt effektiv och av hög kvalitet, och för att kunna möta den demografiska utvecklingen och invånarnas behov på ett bättre sätt, krävs en omställning i hela vårdkedjan, en omställning mot Nära vård.

Målet är en modern, jämlik, tillgänglig och effektiv hälso- och sjukvård, med en stark och adekvat resurssatt primärvård som bas.

En fungerande kompetensförsörjning är en förutsättning för att lyckas med

omställningen och upprätthållandet av en Nära vård.

Läs mer om omställningen till Nära vård: [Omställning till Nära vård \(skr.se\)](#)

Vad är kompetensförsörjning?

Med kompetensförsörjning menas att på kort och lång sikt säkerställa att verksamheterna har tillgång till medarbetare med rätt kompetens för sina uppdrag.

Det kan handla om att föra dialog med utbildningsaktörer, att vara en attraktiv arbetsgivare och lyckas attrahera nya medarbetare, att utveckla och behålla befintlig personal och att använda kompetensen som finns på rätt sätt.

Vårdens medarbetare behöver kontinuerligt utveckla sin kompetens och samtidigt utveckla nya arbetssätt som är teambaserade, personcentrerade och hälsofrämjande².

¹ Regeringskansliet och SKR 2020

² Regeringskansliet och SKR 2020

NATIONELL OMVÄRLDSSPANING

Lärdomar från pandemin

Coronapandemin har inneburit utmaningar men har även gett lärdomar för en bättre kompetensförsörjning.

Nationella vårdkompetensrådet publicerade i mars 2022 fem åtgärdsområden med rekommendationer för en bättre kompetensförsörjning utifrån lärdomar från coronapandemin³. De lyfter fram följande områden:

1. Tillvarata professionernas kompetens
2. Ge förutsättningar till stärkt ledarskap inom hälso- och sjukvården
3. Stärk kompetensförsörjningen inom kommunal hälso- och sjukvård
4. Öka personalens möjlighet att delta i fortbildning
5. Stärk förutsättningarna för klinisk forskningsverksamhet

Det finns även regionala vårdkompetensråd, där Örebro län tillhör Regionala vårdkompetensrådet Mellansverige. Rådet ska långsiktigt samordna, kartlägga och verka för att effektivisera kompetensförsörjning av personal inom vården.

Läs mer: [Mellansverige - Nationella vårdkompetensrådet](#)
([nationellavardkompetensradet.se](#))

SKR:s nio strategier

SKR har tagit fram nio strategier för att möta kompetensutmaningen i välfärden som delas in i tre huvudområden, Attraktiv arbetsgivare, Nya lösningar och Hållbart arbetsliv. Strategierna har varit en inspirationskälla i arbetet med att ta fram de strategiska utvecklingsområdena i Örebro län.



SKR:s nio strategier.

Läs mer: [Kompetensförsörjning, strategier \(skr.se\)](#)

Nästa generations medarbetare

Resultaten är tydliga när ungdomar mellan 15-29 år får svara på frågan om vad de anser är viktigast för dem när de väljer var de vill jobba⁴. De listar följande aspekter som viktigast:

1. en trevlig miljö och trevliga kollegor
2. hög lön
3. möjlighet till balans mellan arbetsliv och fritid
4. jämställd arbetsplats
5. möjlighet till personlig utveckling.

³ Nationella vårdkompetensrådet, Pandemin och kompetensförsörjningen, del 2

⁴ Ungdomsfokus 2022, Rasmussen analys
[Ungdomsfokus – Rasmussen Analys](#)



64 procent av 15–29 åringarna anser att det är viktigt att det yrke de väljer och det de gör under arbetsdagarna känns meningsfullt. När ungdomarna får svara på frågan om vad meningsfullhet i arbetslivet är för dem är följande tre aspekter i topp:

- Att hjälpa andra och göra gott för andra människor.
- Att tjäna pengar så att jag kan sörja för min familj och mina närmaste.
- Att få personlig utveckling och en möjlighet att växa själv som människa.

Det går också att konstatera att det finns ett intresse för ledarskap bland många i den unga generationen. Sju av tio unga kan tänka sig att bli chef i arbetslivet eller har det som en tydlig målsättning.

Läs mer: [Ungdomsfokus \(Rasmussenanalys.se\)](https://ungdomsfokus(Rasmussenanalys.se))

Skyddad yrkestitel för undersköterska

Från och med den 1 juli 2023 blir undersköterska en skyddad yrkestitel. Det innebär att det kommer behövas ett bevis för att ha rätt att använda titeln undersköterska inom vård- och omsorgssektorn.

För att säkerställa att kompetenskraven för den skyddade yrkestiteln uppfylls har vård- och omsorgsprogrammet uppdaterats nationellt med en gemensam

grund, vilket innebär att alla avgångselever har behörighet att arbeta inom samtliga yrkesområden.

Att undersköterska blir en skyddad titel är ett steg i att förtydliga kraven på kompetens och är betydelsefullt för ökad professionalisering. Det är rimligt att anta att en ökad differentiering mellan undersköterskans och vårdbiträdets arbetsuppgifter blir en följd.

De yrkesgrupper som berörs är framförallt undersköterskor, stödassistenten, skötare och vårdbiträden i kommuner och regioner.

SKR har listat ett antal framgångsfaktorer för arbetsgivare inför införandet av skyddad yrkestitel:

- Se över hur kompetensen ska användas på bästa sätt.
- Att kartlägga, validera och utbilda i god tid.
- Utveckla karriär- eller utvecklingsmodeller.

Det är också viktigt att ta med visstidsanställda i planeringen och fundera över frågor kopplat till titlar och systemet för arbetsidentifikation (AID).

Läs mer: [Undersköterska blir en skyddad yrkestitel \(socialstyrelsen.se\)](https://underskoeterska.blir.en.skyddad.yrkestitel(socialstyrelsen.se))

Tillitsbaserad styrning och ledning

Tillitsdelegationens uppdrag har varit att stödja statliga myndigheter att utveckla en mer tillitsbaserad styrning och ledning. Det finns idag ett behov både inom regioner och inom kommuner att utveckla en styrning som i större utsträckning baseras på tillit för att utveckla verksamheterna.

Tillitsfull styrning bygger på ett ömsesidigt förtroende mellan samtliga berörda parter.

Läs mer: [Med tillit följer bättre resultat – tillitsbaserad styrning och ledning i staten \(Regeringen.se\)](#)

TILLGÅNG OCH EFTERFRÅGAN PÅ KOMPETENS INOM VÅRD OCH OMSORG I ÖREBRO LÄN

Örebro län står, liksom många andra län i Sverige, inför en åldrande befolkning. Det kommer dessutom finnas färre förvärvsarbetande och färre personer i det yngre ålderssegmentet, vilket innebär att färre personer kommer att behöva försörja fler.

En konsekvens av detta är att efterfrågan på vård- och omsorgstjänster ökar samtidigt som arbetskraftsutbudet minskar vilket leder till ökad konkurrens om arbetskraft.

Våra medarbetares medskick

I arbetet med framtagandet av den länsgemensamma målbilden för nära vård fick chefer och medarbetare svara på frågor om vad som är viktigast för dem, för att de ska kunna göra ett bra jobb i linje med nära vård. Det resulterade i följande målformuleringar:

- Vi har de förutsättningar som vi behöver, för att kunna möta varje invånare utifrån deras individuella behov.

- Vi arbetar tillsammans i team. Vi känner tillit till varandra, våra kompetenser och verksamheter.
- Vi känner tillit från ledning och styrning – vi har handlingsutrymme att arbeta utifrån invånarnas behov.
- Vi tar vara på invånarens och anhörigas kunskap, erfarenheter och förmåga.
- Vi tar ansvaret för relationen med invånaren. Vi skapar kontinuitet – vi samordnar insatserna och ser till att alla har rätt information.
- Vi hjälper invånaren att hamna rätt – när det behövs mer än en hänvisning.

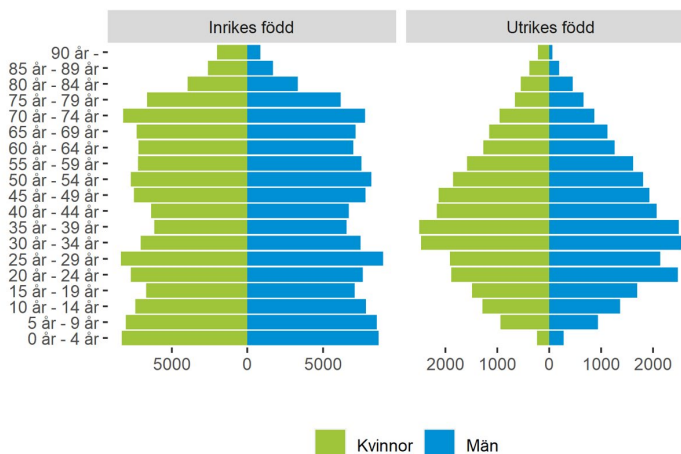
Läs mer: [Omställningen till nära vård • Vårdgivare Region Örebro län \(regionorebrolan.se\)](#)

Potentiell arbetskraft

Under de senaste 7-10 åren har invandringen till Sverige och Örebro län ökat. Det stora flertalet av de som bor i Örebro län och är födda utomlands befinner sig i arbetsför ålder, vilket kontrasterar till hur det ser ut för de inrikes födda.

Det betyder att denna grupp kan utgöra potentiell arbetskraft för vård- och omsorgssektorn.

Skillnaden på åldersfördelning i Örebro län år 2019 – avseende födda i Sverige och födda utomlands.



Regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser

I SCB:s regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Örebro län visas tillgång och efterfrågan utifrån olika utbildningsinriktningar fram till år 2035⁵. Statistiken visar antal utbildade i förhållande till antal efterfrågade medarbetare.

Vård- och omsorgsutbildade

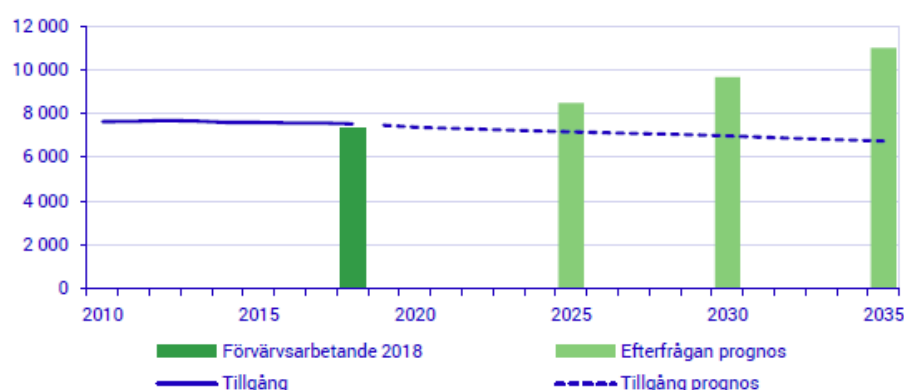
När det gäller personer med vård- och omsorgsutbildning på gymnasienivå (även inkluderat vuxenutbildning på Komvux och arbetsmarknadsutbildningar) ses en viss brist idag men en risk för stor brist år 2035.

Tillgången bedöms minska med ca 10% under prognosperioden, vilket beror både på pensionsavgångar, då 44% av dagens arbetskraft är 50 år eller äldre, men också på att relativt många väntas vidareutbilda sig.

Efterfrågan på vård- och omsorgsutbildade i länet beräknas däremot öka med ca 50% fram till 2035.

Efterfrågeökningen beror dels på den väntade befolkningstillväxten i länet och den ökade andelen äldre. Men den beror också på den förväntade utbildningsväxling som väntas ske inom yrkena undersköterska, vårdbiträde, skötare och personlig assistent, där andelen med vård- och omsorgsutbildning bedöms öka inom dessa yrken. Att undersköterska kommer att bli en skyddad yrkestitel med särskilda utbildningskrav bidrar också till detta.

Prognos över tillgång och efterfrågan på vård- och omsorgsutbildade i länet fram till år 2035:



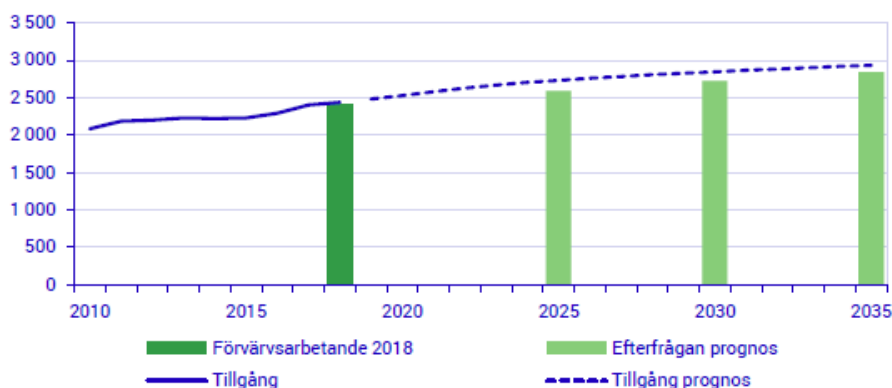
⁵ SCB, Regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser, Prognosresultat för länet år 2035

Sjuksköterskeutbildade

För sjuksköterskeutbildade ses enligt SCB:s prognos i Örebro län en brist i dag och även en risk för fortsatt brist år 2035. Samtidigt som länets tillgång på sjuksköterskeutbildade väntas öka med ca 20 % under perioden så väntas efterfrågan öka med motsvarande 20 %.

Eftersom tillgång och efterfrågan beräknas öka i ungefär samma takt finns det således risk att dagens brist på sjuksköterskor kvarstår.

Prognos över tillgång och efterfrågan på grundutbildade sjuksköterskor i länet fram till år 2035:

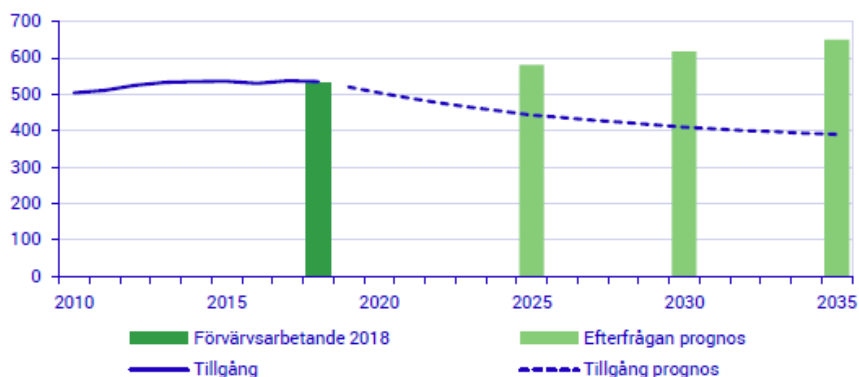


Specialistsjuksköterskeutbildade: distriktssköterska

Det är redan i dag en brist på distriktssköterskor i Örebro län. Tillgången beräknas minska med cirka 25 % under prognosperioden, mycket p.g.a. pensionsavgångar, då 66 % av dagens distriktssköterskor är 50 år eller äldre.

Efterfrågan bedöms samtidigt öka med ca 20 % fram till 2035, både p.g.a. befolkningstillväxt och ökad andel äldre i Örebro län. Det finns därför risk för att dagens brist på distriktssköterskor kraftigt förstärks under prognosperioden.

Prognos över tillgång och efterfrågan på distrikts-sköterskor i länet fram till år 2035:



Läs mer: [Utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser \(regionorebrolan.se\)](https://regionorebrolan.se/utbildnings-och-arbetsmarknadsprognoser)

Trygga kompetensen

Inom ramen för projektet *Trygga kompetensen för en god och nära vård – en läns gemensam kompetensförsörjningsplan* har en kompetenskartläggning genomförts i Örebro län där alla länets kommuner har deltagit.

Region Örebro län har sedan tidigare haft sin egen process i detta arbete och har levererat sitt resultat till projektet.

Organisationerna har för ett antal yrkesbefattningar skattat kompetensförsörjningsläget både i ett nuläge och för de närmast kommande åren fram till 2024.

Färger har använts för att signalera olika lägen. Med kompetensförsörjningsläge menas hur lätt eller svårt det är att rekrytera samt graden av kompetens hos befintliga och potentiella medarbetare.

Verksamheterna har motiverat sin färgskattning med en tillhörande kommentarer och beskrivit sin bild av varför läget ser ut som det gör.

I tabellen nedan redovisas ett läns gemensamt resultat av hur samtliga kommuner har färgskattat kompetensförsörjningsläget. Därefter redovisas motsvarande resultat från Region Örebro län.





Övertalighet



Hållbart



Sårbart



Brist

Yrkesbefattning	Antal i kommunerna	Färgskattning nuläge	Färgskattning (2022-2024)
Enhetschefer (a)	302		
Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS)	16		
Distriktsköterska	60		
Sjuksköterska (b)	418		
Undersköterska c)	4 167		
Specialistundersköterska	24		
Vårdbiträde d)	584		
Arbets terapeut	204		
Medicinskt ansvarig för rehabilitering (MAR)	10		
Dietist	1		
Hjälpmedelskonsulent	2		
Biståndsbedömare/bistånds-handläggare/LSS-handläggare	131		
Stödpedagog	88		
Stödassistent/ boendestödjare e)	1 765		
Stödbiträde	283		
Personlig assistent	256		

Tabell 1: Färgskattning inom samtliga 12 kommuner. Antalet avser tillsvidareanställda medarbetare, som kommunerna själva uppgett.

- a) Rehabilitering och förebyggande arbete, äldreomsorg, omsorg med funktionsnedsättning samt socialpsykiatriområdet
- b) sjuksköterska, funktionsnedsättning och äldreomsorg/geriatrik. Sjuksköterska allmän.
- c) undersköterska, hemtjänst, hemvård/hemsjukvård, särskilt boende
- d) vårdbiträde, hemvård/hemsjukvård, särskilt boende, hemtjänst
- e) stödassistent/vårdare gruppboende, funktionsnedsättning, dagverksamhet. Boendestödjare, funktionsnedsättning. Skötare/boendestödjare, socialpsykiatri.

Yrkesbefattning	Antal i Regionen	Färgskattning kort sikt (1-2 år)	Färgskattning längre sikt (3-4 år)
Avdelningschef/ Enhetschef	226		
Distriktsläkare	109		
Distriktsköterska	229		
Sjuksköterska, allmän	2 055		
Psykiatrisjuksköterska	76		
Barnmorska, mottagning/rådgivning	84		
Barnsjuksköterska			
Undersköterska	1 263		
Skötare	242		
Fysioterapeut	258		
Arbets terapeut	147		
Dietist	29		
Hjälpmedelskonsulent	22		
Fotvårdsspecialist	12		

Tabell 2: Färgskattning avseende utvalda yrkesgrupper inom Region Örebro län. Avser hela hälso-och sjukvårdsförvaltningen.

Kritiska yrkesbefattningar

De yrkesbefattningar som av kommunerna och regionen skattas som mest kritiska och där behov av kompetensförsörjningsåtgärder upplevs vara stort är:

- sjuksköterska
- distriktssköterska
- undersköterska
- enhetschef
- vårdbiträde
- distriktsläkare
- skötare

Dessa befattningar anges som kritiska både för att det är svårt att rekrytera och för att befintlig personal inte alltid lever upp till de kompetenskrav som finns på yrkesbefattningen.

Att vårdbiträde anges som kritisk handlar om att det finns behov av ställnings-tagande kring yrkesbefattningen. Verksamheterna uppger en önskan om lägst undersköterskekompetens, samtidigt som kompetensbristen gör att detta inte är möjligt.

För sjuksköterskor anges exempelvis brist på erfarenhet som ett hinder.

Från kommunernas håll lyfts brister i bemötande och språk hos undersköterskor och för stödassistenter/boendestödjare finns utmaningar med den pedagogiska förståelsen och mognaden.

Gällande första linjens chefer är det både svårt att rekrytera chefer med rätt kompetens och erfarenhet samt behålla dem. Kommunerna uttrycker att yrkesrollen tenderar att bli alltmer komplex och det förekommer även vissa kompetensbrister hos befintliga chefer.

Utifrån skattningsresultat har sedan alla länets kommuner, samt Region Örebro län, getts möjlighet att identifiera strategiska vägval. Vidare har kommunerna fått ange vilka kompetensförsörjningsaktiviteter som görs i dag och vad de önskar göra framåt samt uttrycka vilka kompetensförsörjningsområden de ser behov av att samverka kring på en länsgemensam nivå. Fullständigt resultat finns att läsa i projektets resultatrapport⁶.

Utifrån det samlade resultatet i kompetenskartläggningens alla delar så har åtta strategiska utvecklingsområden ringats in som utgångspunkt för de länsgemensamma aktiviteter som ska tas fram för att trygga kompetensen för en nära vård i länet.

⁶ Kompetensförsörjningsläget för Nära vård i Örebro län – en länsgemensam kompetenskartläggning



STRATEGISKA UTVECKLINGSOMRÅDEN

Här presenteras de åtta länsgemensamma strategiska utvecklingsområden som identifierats under kompetenskartläggningsarbetet utifrån rådande behov i länet och som både kommuner och Region Örebro län ställer sig bakom.

Dessa områden utgör den strategiska grunden i den länsgemensamma

kompetensförsörjningsplanen och utgångspunkt till de länsgemensamma aktiviteter som tas fram.

Till varje utvecklingsområde presenteras exempel på verktyg och lästips som kan vara till nytta i kompetensförsörjningsarbetet.



Attrahera till yrken i branschen

Konkurrensen om arbetskraften blir allt hårdare i takt med den demografiska utvecklingen, vilket är en utmaning i omställningen till nära vård.

För att locka till sig nya medarbetare och behålla befintliga är det viktigt att vara en attraktiv arbetsgivare. Dels genom att sprida en god bild av yrken i branschen, men framför allt att säkra att befintliga medarbetare trivs och utvecklas på sina arbeten och därigenom fungerar som goda ambassadörer för yrken och branschen.

Schysta arbetsvillkor som löneutveckling över tid, hållbara scheman, heltidsanställningar och jämställda arbetsplatser bidrar till attraktion för befintliga och potentiella medarbetare.

Vidare ger mottagandet av elever och studenter, vid prao och praktik, en viktig möjlighet att som arbetsgivare attrahera till yrket, liksom att ge en god

Verktyg och lästips

- **Inspiration och tips:** [Attraktiv arbetsgivare \(skr.se\)](https://skr.se)
- **Podcast:** Sveriges viktigaste jobb
- **Verktyg:** [Utveckla, behålla och attrahera medarbetare - Tillsammans för friska arbetsplatser \(Suntarbetsliv.se\)](#)
- **Inspiration och tips:** [Heltidsresan - heltid som norm i kvinnodominerande verksamheter \(heltid.nu\)](#)
- **Film:** [Vad innebär det att arbeta inom branschen? \(Vård- och omsorgscollege Örebro län\)](#)
- **Film:** [Vad göra efter studenten? \(Vård- och omsorgscollege Örebro län\)](#)
- **Gott exempel:** [Sjuksköterskor sökes till Lindesbergs lasarett! - Smart Move \(thesmartmove.se\)](#)

introduktion och stöd till semestervikarier och timanställda för att locka till fortsatt vidare arbetet i vård- och omsorgssektorn.



Dialog och samverkan med utbildningsaktörer

Det är viktigt att arbetsgivare och utbildningsaktörer kontinuerligt för dialog och samverkar, och tillsammans arbetar för att medarbetare inom vård- och omsorgssektorn har en utbildning som matchar de krav som ställs i en modern, jämlik, tillgänglig och effektiv nära vård.

Samverkan är viktig på både gymnasial, YH och universitetsnivå. Diskussioner

Arenor för dialog och samverkan

- **Arena:** [Vård- och omsorgscollege \(vo-college.se\)](https://vo-college.se)
- **Arena:** [Regionala vårdkompetensrådet Mellansverige \(nationellavardkompetensradet.se\)](#)

behöver fortsätta föras kring utbildningsinnehåll och dimensionering av utbildningsplatser.

Gällande sjuksköterskeprogrammet behöver särskilt fokus riktas mot de

flaskhalsar som finns gällande antal vårdlärare och tillgång till VFU-platser, vilket är avgörande för att kunna ta emot önskat antal studenter.

Antal platser styrs dessutom av ekonomiska förutsättningar och hur universiteten väljer att prioritera i sitt utbildningsutbud.

Andra viktiga faktorer är att arbetsgivarna har samordningsfunktioner

och utsedda kontaktpersoner med god förankring i verksamheterna, som kan vara del i exempelvis uppföljning och kvalitetsutveckling gällande handledning och organisering av studenternas lärmiljöer.

Gällande dialoger kring utbildning på gymnasienivå är Vård- och omsorgscollege en viktig aktör som lyfter frågor kring APL, handledning och utbildningskvalitet.



Språk- och kulturkompetens

För att möta kompetensutmaningen i branschen behöver det skapas förutsättningar att nyttja all den kapacitet och kompetens som finns att tillgå på arbetsmarknaden.

I Sverige i dag finns en stor grupp i arbetsför ålder med utländsk bakgrund, annan kultur och med svenska som andraspråk, en stor potential som behöver tas tillvara. För att frigöra denna kraft behöver hinder rivas genom ökade satsningar på språk- och kulturkompetens.

Teckenspråk och dövkultur är också exempel på språk- och kulturkompetens som det finns behov av.

Insatser kring språkutveckling bör ske både för potentiella och befintliga

Verktyg och lästips

- **Information och podcast:** Att stärka svenska språket i arbetslivet [Språket på jobbet \(spraketpajobbet.se\)](https://spraketpajobbet.se)
- **Information:** [Konceptet språkombud och språkombudsrollen - Vård- och omsorgscollege \(vo-college.se\)](https://vo-college.se)
- **Verktyg:** [Uppdrag att ta fram språkbedömningsstöd för verksamheter inom äldreomsorgen \(Regeringen.se\)](https://regeringen.se)

medarbetare. Språk är något som utvecklas över tid och medarbetare kan behöva löpande stöd på arbetsplatsen. Språket har avgörande betydelse för att tillgodose både patientsäkerhet och arbetsmiljö.



Nyttja tekniken

Tekniken är inget mål i sig. Den ska användas och bidra till att alla verksamheter når sina mål.

Ny teknik kan möjliggöra nya arbetssätt, effektivisera processer och frigöra resurser till medarbetarnas kärnuppdrag. Men också bidra till en tryggare och säkrare vård samt ge patienter och brukare en ökad känsla av självständighet och förbättrad livskvalité.

Som medborgare förväntar man sig att både kunna föra dialog kring sina vårdbehov och utföra sina ärenden digitalt, utifrån sina förutsättningar.

Projekt och lästips

- **Inspiration:** [E-hälsa \(SKR.se\)](https://skr.se)
- **Projekt:** [Regional testbädd \(regionorebrolan.se\)](https://regionorebrolan.se)
- **Projekt:** [Socialstyrelsen tar fram strategi för välfärdsteknik \(socialstyrelsen.se\)](https://socialstyrelsen.se)

Som medarbetare och chef är det viktigt att nyttjandet av tekniken blir en självklar del i yrkesutövandet.

Att ha gemensamma eller kompatibla datasystem mellan organisationsgränserna kan underlätta kommunikationen och därmed skapa bättre förutsättningar för en nära vård.



Rätt använd kompetens

Kompetensutmaningen och omställningen till nära vård aktualiserar frågor om vad som är rätt använd kompetens.

När vården fungerar sömlöst, vem ska utföra vad och var ska det utföras? Hur många medarbetare behövs i varje befattning? Hur ska anställningarna utformas? Finns behov av delade anställningar organisationer emellan?

Nya teambaserade arbetssätt kommer behöva etableras för att ge förutsättningar för en nära vård⁷. För att teamet ska bli välfungerande är det viktigt att alla teammedlemmar har god kännedom om varandras roll och kompetens.

En annan betydande del är att nya arbetssätt även inkluderar att tillvarata

brukarnas och patienternas egen förmåga och kompetens att i möjligaste mån vara delaktig i sin egen vård och omsorg.

När demografin utmanar och kompetens saknas finns det anledning att fundera på hur arbetsuppgifter kan differentieras.

Rätt organisation behöver ritas på ett sätt som garanterar att arbetsvillkoren är hållbara, att arbetsmiljön är god för alla medarbetare och chefer och att det därmed fungerar att arbeta heltid.

Verktyg och lästips

- **Metodstöd:** [Metod för att använda kompetensen rätt \(skr.se\)](https://skr.se)
- **Lärande exempel:** [Multiprofessionella team för trygg och säker nära vård \(skr.se\)](https://skr.se)

⁷ Regeringskansliet och SKR 2020



Utveckla chefer

Första linjens chefer inom vård- och omsorgssektorn behöver få rätt förutsättningar att kunna

leda på ett sätt som utvecklar både medarbetare och verksamhet. Det är avgörande för att attrahera nya medarbetare och för att få befintliga medarbetare att stanna.

Kraven på första linjens chefer tenderar att höjas i takt med omställningen till nära vård och att vårdbehoven blir allt mer komplexa samt att de i större utsträckning behöver kunna agera som förändrings-ledare.

Chefers förutsättningar påverkas av antalet underställda, tillgång till stöd, närhet till närmsta chef, olika typer av etiska dilemman, hur omfattande administrativa uppgifter som chefen förväntas utföra samt är beroende av ekonomiska begränsningar.

För att utveckla sitt chefs- och ledarskap finns olika sätt att lära. Vid sidan av god chefintroduktion, chefsutbildningar och mentorskapsprogram är möjligheten att få träffa andra chefer i olika forum för att stödja och lära av varandra värdefullt. Det finns mycket att vinna på att ha en samsyn i länet kring vilken typ av ledarskap som ska främjas och behövs för en nära vård.



Utveckla medarbetare

Arbeten inom vård- och omsorgssektorn är komplexa och i ständig förändring. Det innebär att

kontinuerlig kompetensutveckling är avgörande för att medarbetarna ska kunna utföra en säker och kvalitativ vård.

Verktyg och lästips

- **Koncept:** Nationell satsning på kompetensutveckling - Yrkesresan (skr.se)
- **Podcast:** Sveriges viktigaste jobb #2 - Kompetensmodell hjälper chefer att utveckla medarbetare.
- **Stöd:** Samlat kunskapsstöd från olika myndigheter och aktörer – (Kunskapsguiden.se)
- **Bok:** Att driva omställningen till Nära vård – handbok om att hantera komplexa system, Klara Palmberg Broryd 2020 (skr.se)
- **Bok:** Tillit – en ledningsfilosofi för framtidens offentliga sektor, Louise Bringselius 2018

Inom den egna verksamheten bör varje organisation se över chefernas förutsättningar och göra eventuella justeringar så att det finns rimliga chanser att använda ledarskapet som en motor i förändringsarbetet.

En annan viktig del är att framtida chefsförmågor identifieras och uppmuntras att utvecklas i den riktningen. Därmed ökar rekryteringsbasen för framtida enhetschefer inom vård och omsorg.

Lärande kan ske i många former. En bra introduktion ger en god start på arbetslivet och är ofta av grundläggande betydelse för den fortsatta yrkesutövningen. Inom vissa yrkesbefattningar finns behov av att förstärka introduktionen för att täppa till

kompetensgap mellan grundutbildning och arbetsliv.

Vidareutbildning i form av kurser och handledning har en given plats men mest kunnande utvecklas i det dagliga arbetet kollegor emellan, när kollegor lär av varandra. Men för att detta ska ske naturligt krävs en god lärmiljö där det finns utrymme för reflektion och återkoppling, där lärande uppmuntras och det är ett klimat som främjar utveckling.

Att ha en bred syn på karriär och tydliga karriärvägar skapar förutsättningar för både medarbetare och verksamhet att utvecklas och gör dessutom jobben mer attraktiva.

Kompetensväxling och omställning till nya arbetsuppgifter behöver vara en naturlig del för att ta tillvara medarbetares kompetens inom organisationen.

Medarbetarskapet förhåller sig till den typ av ledarskap som främjas i våra organisationer. I takt med framväxten av tillitsbaserat ledarskap så präglas medarbetarrollen av ett ökat medledarskap. Tanken är att medarbetarna, i dialog med brukare och patienter, tydligare ska vara med och utveckla verksamheten tillsammans med cheferna. Genom att ge medarbetarna ökat handlingsutrymme och bättre ta tillvara på deras kompetens kan den inre motivationen stärkas.



Samverkan mellan organisationer

Omställningen till nära vård kräver att både kommunerna och regionen ser över vilken typ av organisation som krävs för att åstadkomma en nära vård.

Samtidigt behöver samverkan ske mellan region och kommuner för att säkerställa att organisationernas arbetssätt rimmar med varandra och utgår från den enskilde patientens behov.

Samverkan kommuner emellan och samverkan med privata aktörer och civilsamhället är också väsentligt.

För att skapa förutsättningar för en god samverkan krävs forum där personer med rätt mandat finns representerade för att identifiera utmaningar och utveckla nära vård tillsammans.

Exempel på samverkan organisationer emellan kan vara olika former av gemensamma anställningar, hospitering och teamarbete över gränserna.

Verktyg och lästips

- **Samlad information:**
Omställningen till nära vård •
Vårdgivare Region Örebro län
(regionorebrolan.se)

SLUTORD

KOMPETENS- FÖRSÖRJNINGSPLANEN I EN FÖRÄNDERLIG OMVÄRLD

Kompetensförsörjningsplanen formuleras samtidigt som insikter och förståelse växer fram kring vad nära vård konkret kommer innebära i länet.

Vård- och omsorgssektorn befinner sig mitt i omställningen och ännu finns ingen tydlig bild av hur framtidens organisation och arbetssätt kommer se ut. Utifrån det som är känt idag kan strategiska områden och aktiviteter formuleras för att ta steg för steg mot en nära vård.

I Örebro län pågår ett flertal utvecklingsarbeten i omställningen till nära vård som på olika sätt skapar förutsättningar för omställningen och bidrar med ny kunskap.

Kompetensförsörjningsplanen kan inte vara ett statiskt dokument utan behöver kontinuerligt uppdateras utifrån ny kunskap, omställningens framfart och hur omvärld och behov förändras.

FÖRSLAG PÅ FORTSATT SYSTEMATISKT ARBETSSÄTT OCH UPPFÖLJNING

Kompetensförsörjningsplanens strategiska grund i form av åtta utvecklingsområden sträcker sig fram till 2030.

För att trygga kompetensförsörjningen för en nära vård i länet behöver länsgemensamma aktiviteter tas fram regelbundet med utgångspunkt i de strategiska utvecklingsområdena. Det är viktigt att representanter från både kommun och region finns med i arbetet. Uppföljning av den länsgemensamma kompetensförsörjningsplanen bör ske årligen och personalchefsnätverket är ansvariga för detta samt att rapportera till KC/RD.

I takt med omställningen till Nära vård kan en ny kompetenskartläggning behöva göras. Frågan behandlas i den årliga uppföljningen och ny kartläggning kan förslagsvis göras under varje mandatperiod.

AVSLUTANDE REFLEKTIONER

Kompetensförsörjningsplanen har varit målet i projektet *Trygga kompetensen för en god och nära vård – en läns gemensam kompetensförsörjningsplan*.

I de dialoger med socialchefer, områdeschefer från Region Örebro län samt HR-chefer som föregick planen enades kommuner och region om de åtta strategiska utvecklingsområdena och att börja jobba tillsammans med att stärka språk- och kulturkompetens i länet.

Detta område ansågs mest strategiskt smart att börja med och att formulera aktiviteter kring.

I dialogerna fanns även stort engagemang kring frågor om chefers förutsättningar, behov av differentiering, hur vi kan vända konkurrens till att på olika sätt attrahera tillsammans till branschen och vikten av samverkan mellan organisationer.

Att samarbeta i kompetensutvecklingsfrågor är ytterligare något som både lyfts i dialogerna och som även understryks i ”Utredning av kompetensutvecklingsbehov, tillgång till utbildningsinsatser och intresse för samverkan mellan Örebro läns kommuner och Region Örebro län – utifrån omställningen till Nära vård”.

I utredningen lyfts vikten av att vara en lärande organisation med tydligt identifierade kunskapsbehov och med fler kreativa arbetsformer för lärande. Dessutom prövas idén om ett gemensamt kompetenscentrum med utbildningar och en digital plattform.

Ovanstående, tillsammans med slutsatser och diskussion från projektets resultatrapport^[1], utgör en grund för att formulera ytterligare kompetensförsörjningsaktiviteter framåt.

Avslutningsvis vill vi som projektledning lyfta fram styrkan i att alla kommuner och regionen har fått ta del av samma metod för att arbeta med strategiskt kompetensförsörjningsarbete, vilket innebär att vi gör lika, har ett gemensamt språk och en gemensam strategisk riktning.

Denna grund skapar goda förutsättningar att få till ett systematiskt och strategiskt kompetensförsörjningsarbete i Örebro län för att åstadkomma en Nära vård.

*Anna Bergemalm och Sara Norén,
Projektledare Läns gemensam
kompetensförsörjningsplan, Nära vård*

2022-06-29

[1] Kompetensförsörjningsläget för Nära vård i Örebro län – en läns gemensam kompetenskartläggning

BILAGA 1

PRIORITERADE AKTIVITETER PÅ LÄNSGEMENSAM NIVÅ KOPPLADE TILL UTVECKLINGSOMRÅDEN

Utifrån de åtta strategiska utvecklingsområdena har en länsgemensam aktivitet identifierats 2022. Aktiviteten presenteras nedan i en aktivitetsmall där berörda yrkesbefattningar, förväntad effekt, ansvariga aktörer, stöd, tidplan utvärdering/uppföljning och strategiskt utvecklingsområde bör beskrivas.

Mallen kan fyllas på löpande med ytterligare aktiviteter som önskas prioriteras i det länsgemensamma systematiska kompetensförsörjningsarbetet.

Länsgemensamma aktiviteter							
Strategiskt utvecklings område	Aktivitet	Berörda yrkes-befattningar	Förväntad effekt	Ansvariga aktörer	Med stöd av	Tidplan	Utvärdering/ Uppföljning
							
							
	Stärka språk- och kultur-kompetensen i länet						
							
							
							
							
							

BILAGA 2

DOKUMENTATIONSMALLAR ATT ANVÄNDA I DET LOKALA STRATEGISKA KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPROJEKTET

Vid sidan av det läns gemensamma strategiska kompetensförsörjningsarbetet, där kommuner och region tillsammans tar fram aktiviteter, finns även behov av en systematik i det lokala kompetensförsörjningsarbetet i respektive organisation.

Nedan presenteras mallar som kan användas för att åstadkomma en systematik på lokal nivå. Mallarna har använts i den kompetenskartläggning som genomfördes inom ramen för projektet *”Trygga kompetensen för en god och nära vård – en läns gemensam kompetensförsörjningsplan”*.

Mall 1 används för att bedöma kompetensförsörjningsläget för olika yrkesbefattningar och därefter analysera bakomliggande orsaker.

Mall 2 används för att ta fram kompetensförsörjningsaktiviteter utifrån aktuella lokala behov. De läns gemensamma strategiska utvecklingsområdena kan ge en vägledande riktning.

En mer detaljerad beskrivning av metoden finns att läsa i resultatrapporten som togs fram som en del i projektet *”Trygga kompetensen för en god och nära vård – en läns gemensam kompetensförsörjningsplan”*⁸. Metoden är tillämpbar oavsett bransch.

Mall 1:

Kommun	AID-kod	Yrkesbefattning	Antal Endast siffror i heltal	År (nuläge):		År (framtida läge):	
				Färgskattning Tryck på "delete" för att ta bort färgen	Analys/kommentar	Färgskattning Tryck på "delete" för att ta bort färgen	Analys/kommentar

Mall 2:

Aktivitet	Berörda yrkes- befattningar	Förväntad effekt	Ansvarig	Med stöd av	Tidplan	Utvärdering/uppföljning	Strategiskt utvecklings område

⁸ Kompetensförsörjningsläget för Nära vård i Örebro län – en läns gemensam kompetenskartläggning

Tillsammans skapar vi ett bättre liv



Region Örebro län

Postadress Region Örebro län, Regional utveckling, Box 1613, 701 16 Örebro, E-post:
regionalutveckling@regionorebrolan.se
Besöksadress Eklundavägen 1, Örebro, Tel: 019-602 10 00, Organisationsnummer: 232100-0164
www.utveckling.regionorebrolan.se