

Vägen till en länsgemensam kompetensförsörjningsplan för Nära vård

Projekt

Trygga kompetensen för en God och nära vård -En läns gemensam kompetensförsörjningsplan

2020-09-01 - 2022-06-30

Projektledning

Anna Bergemalm

Sara Norén

Styrgrupp

Maria Åkesson, HR-direktör Region Örebro län

Lars-Åke Brattlund, HR-direktör Örebro kommun

Carina Fyrpil, HR-chef Lindesbergs kommun

Johan Mejman, HR-chef Laxå kommun

Ingmar Ångman, områdeschef Vårld och folkhälsa, Region Örebro län

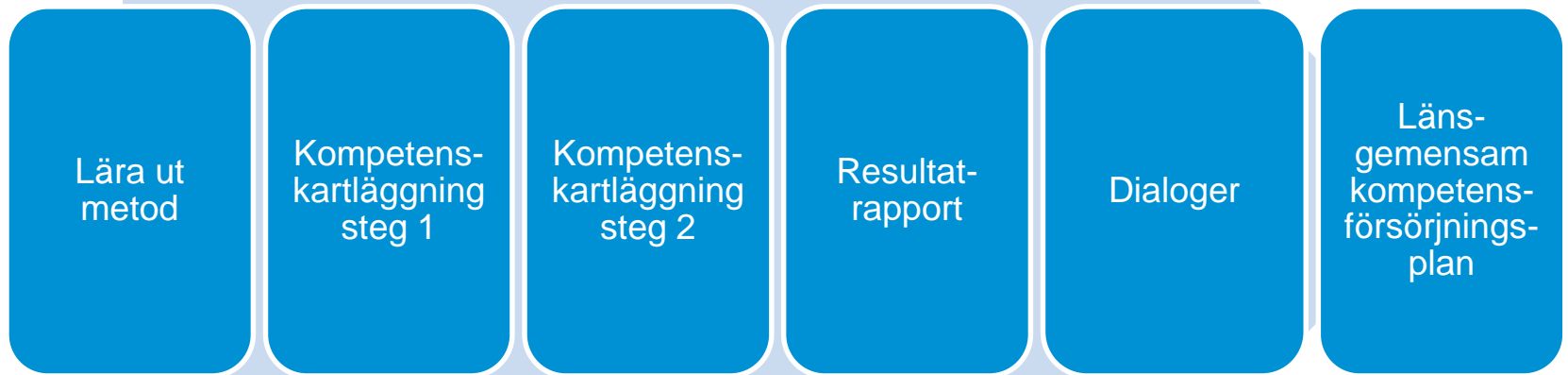


Vårt uppdrag

- Kompetenskartläggning i länet
- Sammanställa resultat
- Dialoger/
omvärldsbevakning
- Formulera länsgemensam kompetensförsörjningsplan för Nära vård



Projektets delar







Målbild och
färdplan
nära vård
Örebro län

Vad görs på kartläggningsworkshopen (steg 1)?



- Kompetensförsörjningsläget bedöms för utvalda yrkesbefattningar i ett nuläge (2021) samt för 2022-2024.
- En kort analys/kommentar formuleras om varför läget ser ut som det gör

Färgskatta yrkesbenämningarna

	Övertalighet: <ul style="list-style-type: none">• Det råder övertalighet inom yrkesgruppen.
	Hållbart: <ul style="list-style-type: none">• Yrkesgruppens kompetens motsvarar verksamhetens behov.• Det är möjligt att rekrytera personal med rätt kravprofil.
	Sårbart: <ul style="list-style-type: none">• Yrkesgruppens kompetens motsvarar nått och jämnt verksamhetens behov.• Med något justerad kravprofil är det möjlig att rekrytera personal, men det är svårt att rekrytera personal med rätt kravprofil
	Brist: <ul style="list-style-type: none">• Yrkesgruppens kompetens motsvarar inte verksamhetens behov.• Det mycket svårt att rekrytera personal med rätt kompetens.



Kompetenskartläggning Steg 2

Kritiska yrkesbefattningar

Vad ser ni för mönster i resultatet, finns strategiska vägval som ni ser att ni behöver göra?

Vilka kompetensförsörjningsaktiviteter gör ni idag gällande de yrkesbefattningar som finns med i kartläggningen?

Vilka ytterligare kompetensförsörjningsaktiviteter skulle vara relevanta för er att göra utifrån kartläggningsresultatet?

Inom vilka kompetensförsörjningsområden ser ni behov av att kunna samverka länsgemensamt?

Övriga tankar/medskick



Kompetens- försörjningsläget för Nära vård i Örebro län

– en länsgemensam
kompetenskartläggning

En del av projektet "Trygga kompetensen för en God och nära vård – En länsgemensam kompetensförsörjningsplan."

Version: 1


Resultat kartläggning Steg 1

Kommun

Yrkesbefattning	Antal	Nuläge	(2022-2024)
Enhetschefer	302	Övertalighet	Övertalighet
Distrikssköterska	60	Brist	Brist
Sjuksköterska	418	Brist	Brist
Undersköterska	4 167	Övertalighet	Övertalighet
Specialistundersköterska	24	Övertalighet	Övertalighet
Vårdbiträde	584	Övertalighet	Övertalighet
Arbetsterapeut	204	Hållbart	Hållbart
Stödpedagog	88	Hållbart	Övertalighet
Stödassistent/ boendestödjare	1 765	Övertalighet	Övertalighet
Stödbiträde	283	Brist	Brist
Personlig assistent	256	Övertalighet	Övertalighet

Region

Yrkesbefattning	Antal	Kort sikt (1-2 år)	Längre sikt (3-4 år)
Avdelningschef/ Enhetschef	226	Övertalighet	Övertalighet
Distriktsköterska	229	Brist	Brist
Sjuksköterska, allmän	2 055	Brist	Brist
Undersköterska	1 263	Övertalighet	Övertalighet
Arbetsterapeut	147	Hållbart	Hållbart
Distriktsläkare	109	Brist	Brist
Skötare	242	Brist	Brist
Fysioterapeut	258	Övertalighet	Övertalighet

 Övertalighet

 Hållbart

 Sårbart

 Brist

Resultat kartläggning

Steg 2

Kritiska yrkesbefattningar:

- sjuksköterska
- distriktssköterska
- undersköterska
- enhetschef

- vårdbiträde

- distriktsläkare
- skötare

Strategiska vägval:

- öka attraktivitet och status för yrken och branschen
- differentiera arbetsuppgifter
- stärka språkkompetens
- ökat fokus på att behålla och utveckla befintlig personal
- insatser för att rekrytera och behålla sjuksköterskor
- rusta chefer
- villkorsfrågor och lönestruktur
- flexibla arbetstider

Samverka länsgemensamt:

- vända konkurrens till att attrahera tillsammans
- insatser för chefer
- utökad dialog kring utbildning
- språk
- samverkan mellan kommun och Region Örebro län



Dialoger

- Chefsgrupp social välfärd samt vård och omsorg
- Socialchefs nätverket
- HR-chefs nätverket

Vad ska med i den läns gemensamma kompetensförsörjningsplanen?

Vilka strategiska områden ska finnas med?

Vilka konkreta aktiviteter ska kommun och region börja göra tillsammans?



Attrahera till yrken i branschen



Sprida en god bild av yrken i branschen.

Säkra att befintliga medarbetare trivs och utvecklas på sina arbeten och därigenom fungerar som goda ambassadörer

Dialog och samverkan med utbildningsaktörer



Arbetar tillsammans 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.

Kontinuerlig dialog och samverkan kring utbildningsinnehåll, dimensionering, praktik mm.

Språk- och kulturkompetens



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 och det behöver ske ökade satsningar på språk- och kulturkompetens.

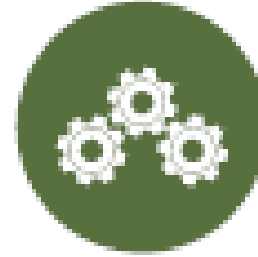
Nyttja tekniken



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.

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, var ska det utföras, av vem och vilka?

Nya **teambaserade arbetssätt** kommer behöva etableras för att ge förutsättningar för en Nära vård.

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

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.

Få rimliga chanser att fungera som en motor i förändringsarbetet i Nära vård.

Utveckla medarbetare



Arbeten inom vård och omsorgssektorn är komplexa och i ständig förändring. Det innebär att kontinuerlig kompetensutveckling och internt lärande är avgörande för att medarbetarna ska kunna utföra en säker och kvalitativ vård.

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.

Samverkan mellan organisationer



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

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



Språk- och kulturkompetens



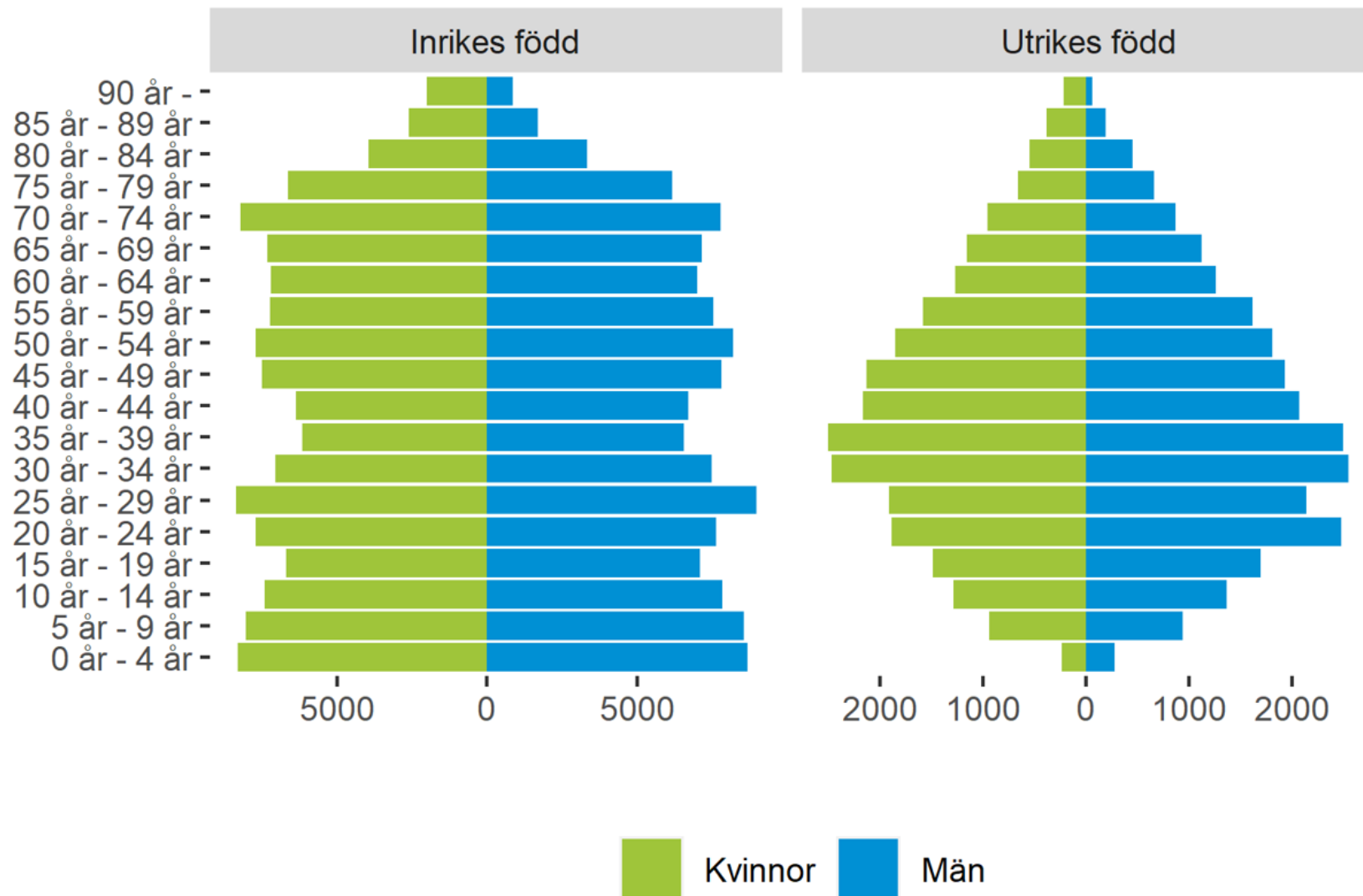
I Sverige i dag finns en stor grupp i arbetsför ålder med utländsk bakgrund, annan kultur och med svenska som andraspråk, en stor potential som behöver tas tillvara.

För att frigöra denna kraft behöver hinder rivas och det behöver ske ökade satsningar på språk- och kulturkompetens.

Aktivitet:

Stärka språk- och kulturkompetens i länet.

Befolkning efter kön i Örebro län 2019





**Länsgemensam
kompetensförsörjningsplan
Nära vård**

Systematiskt arbetssätt och uppföljning



- Sträcker sig till 2030
- Aktiviteter tas fram regelbundet med utgångspunkt i utvecklingsområden
- Följs upp årligen av personalchefsnätverk
- Revideras vid behov



Fortsatt arbete

- Kommunicera planen i olika forum
- Säkerställa systematik utifrån planen
- Formulera aktivitet inom språk och kultur och starta upp arbetet

- Metoden kan användas för att kartlägga kompetensbehovet inom andra yrkesgrupper





Kontakt projektledning



Sara Norén
sara.noren@regionorebrolan.se
019-602 73 61



Anna Bergemalm
anna.bergemalm@regionorebrolan.se
019-21 23 78