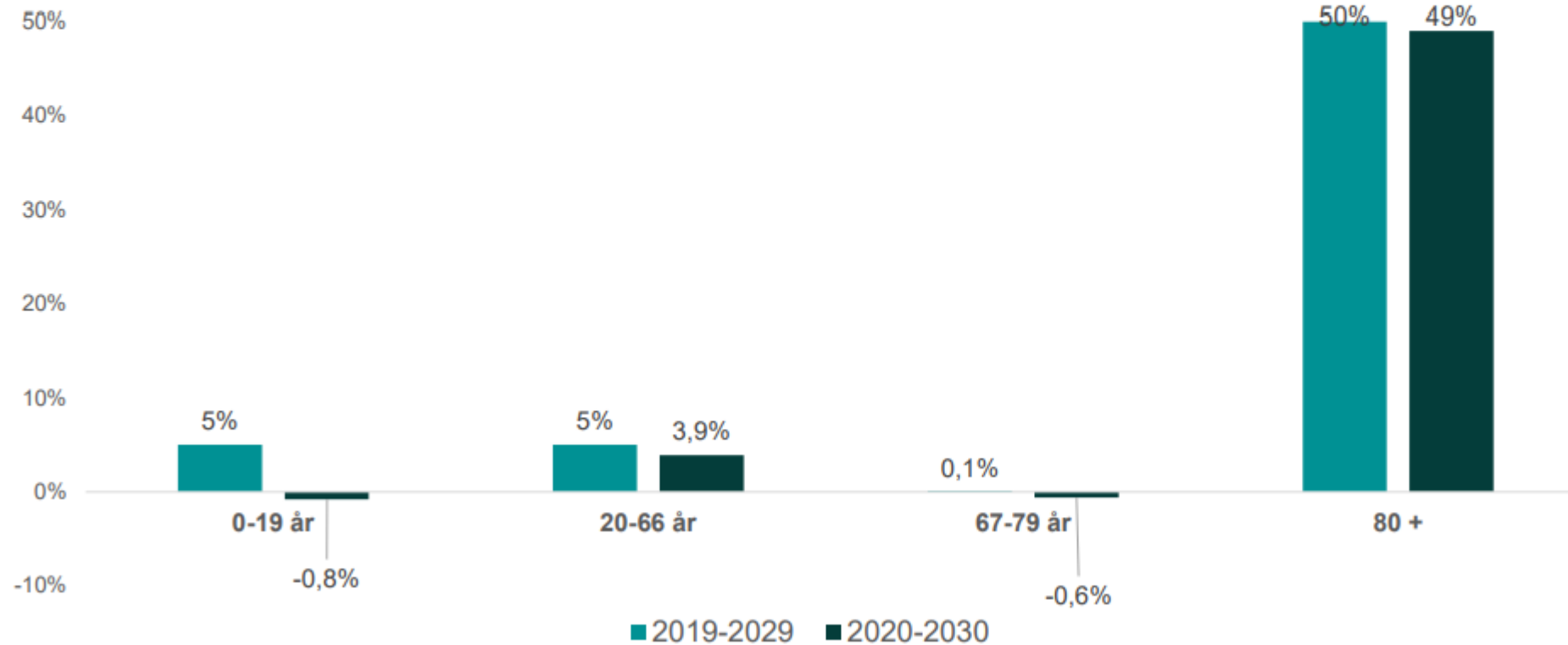


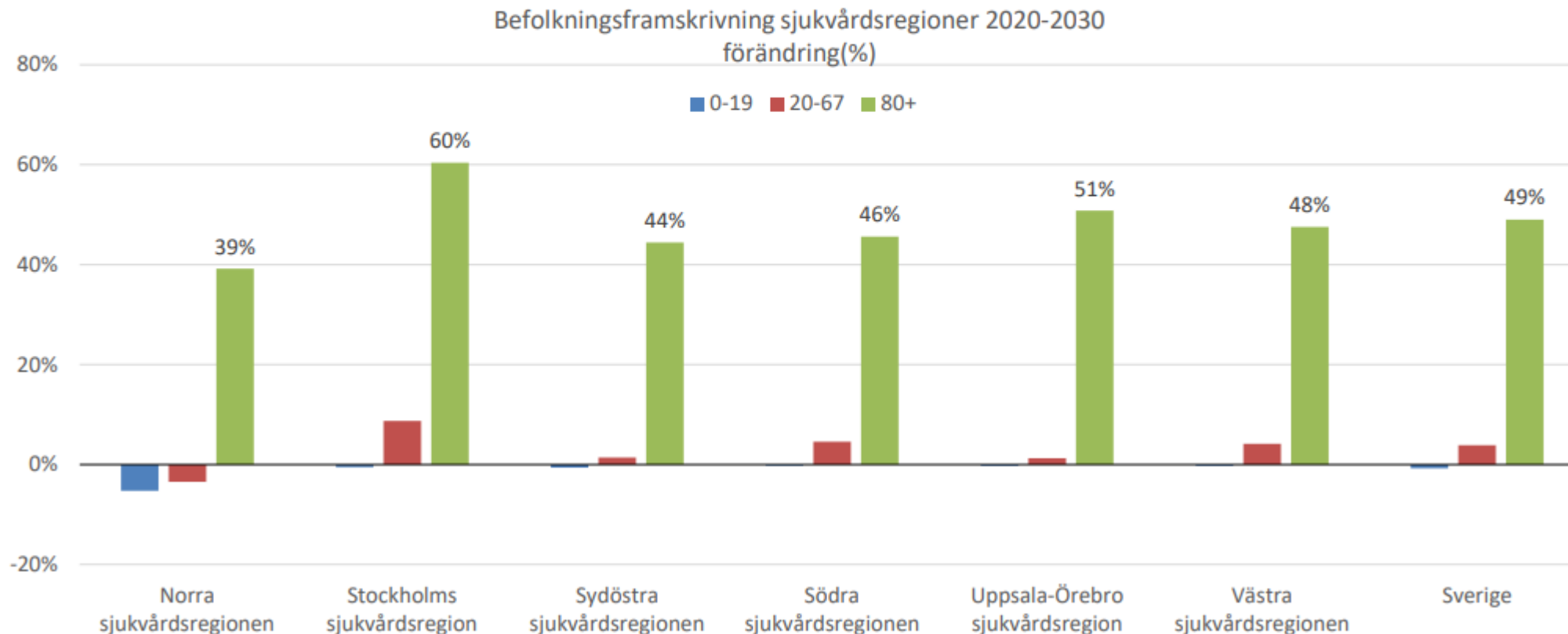
**Vad gör vi med det vi vet? Vi vet mycket!**



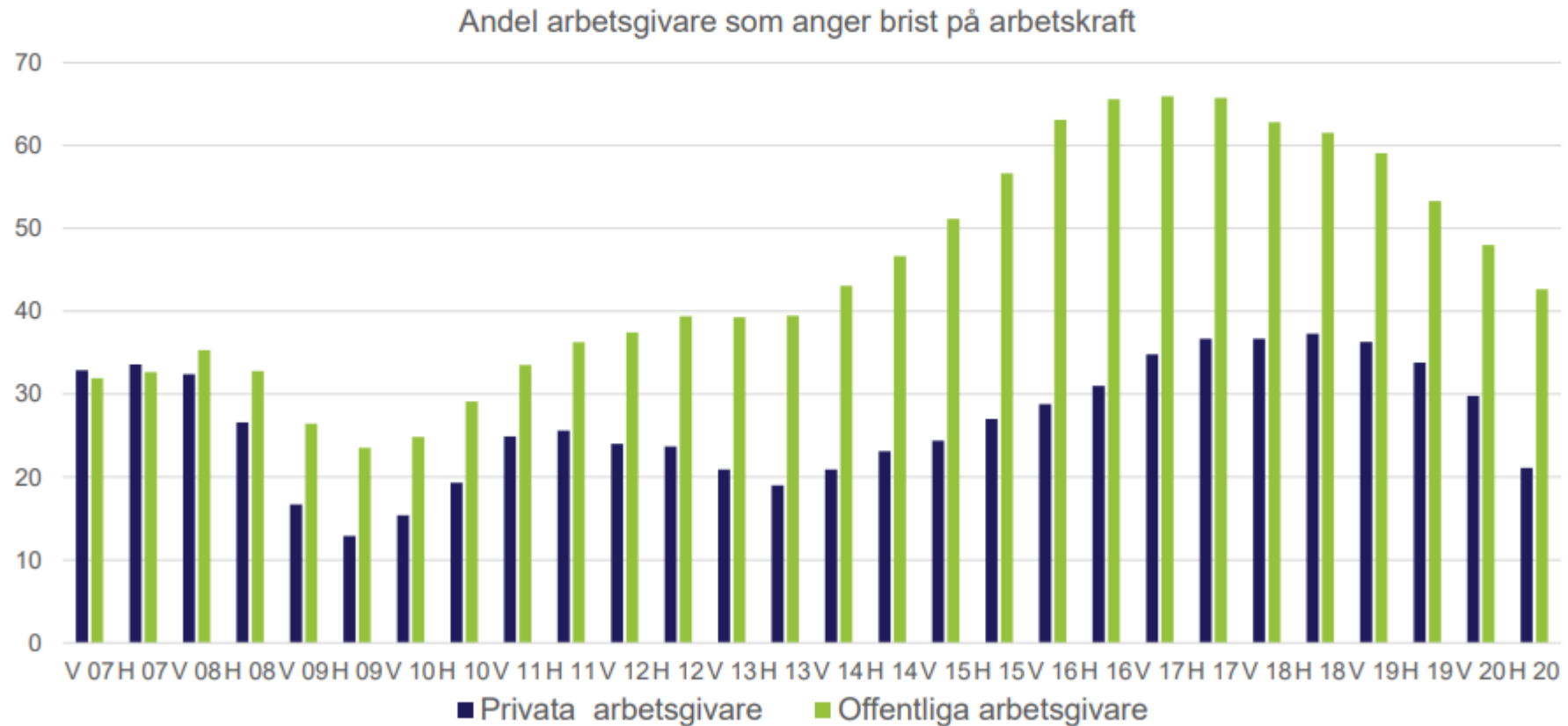
# SCB:s befolkningsframskrivning 2020 vs 2021



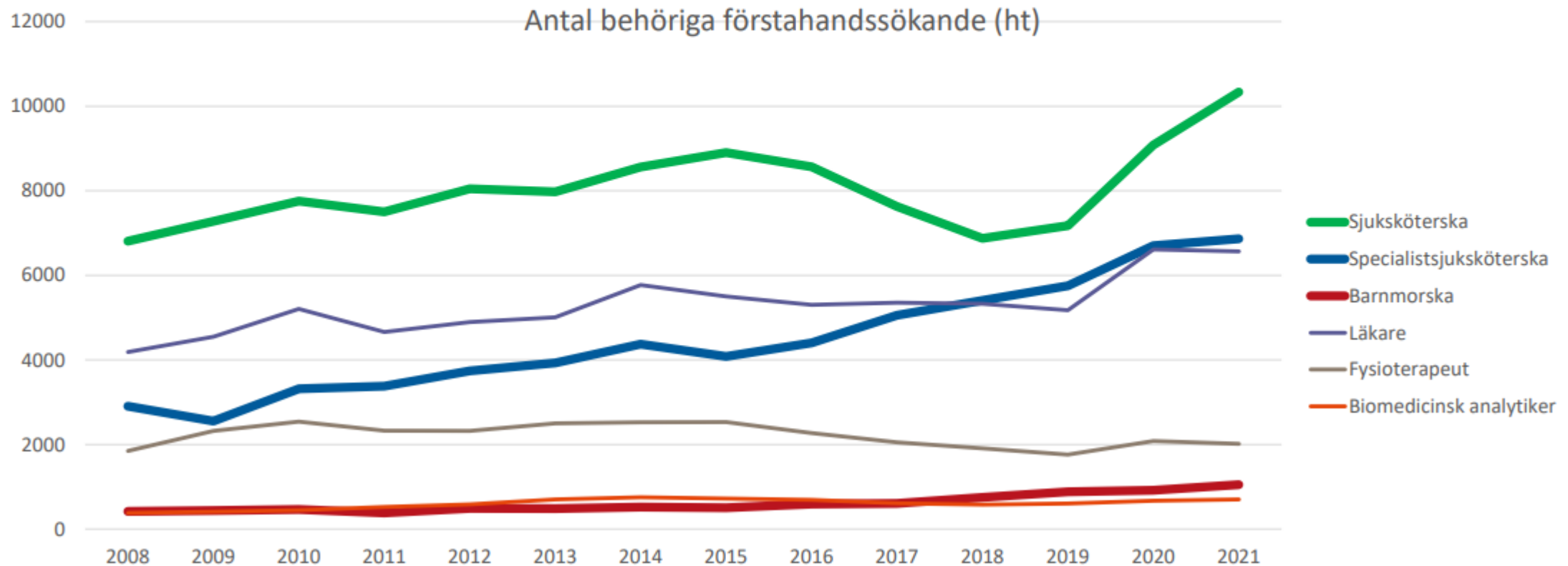
# Demografiska utveckling skiljer sig över landet



# Brist på arbetskraft på hela arbetsmarknaden

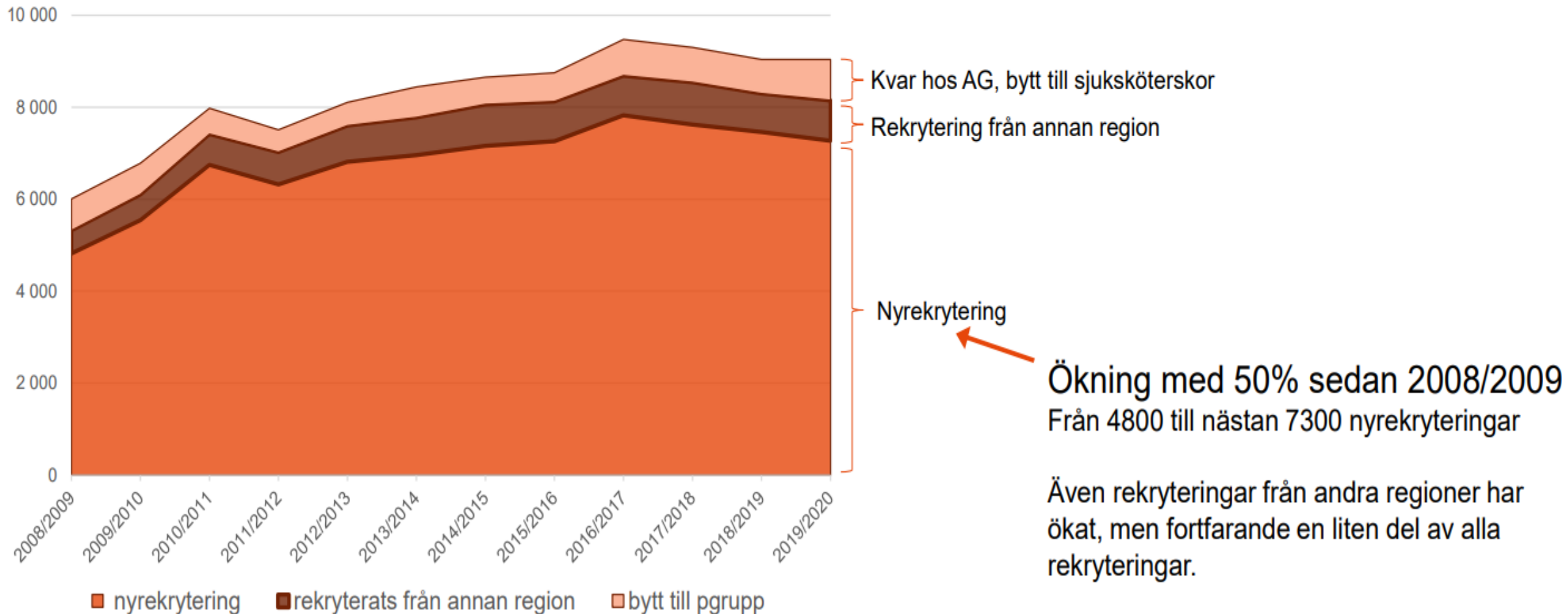


# Ökande intresse för sjuksköterskeutbildningen



# Drygt 7000 sjuksköterskor har rekryterats årligen sedan 2014/15

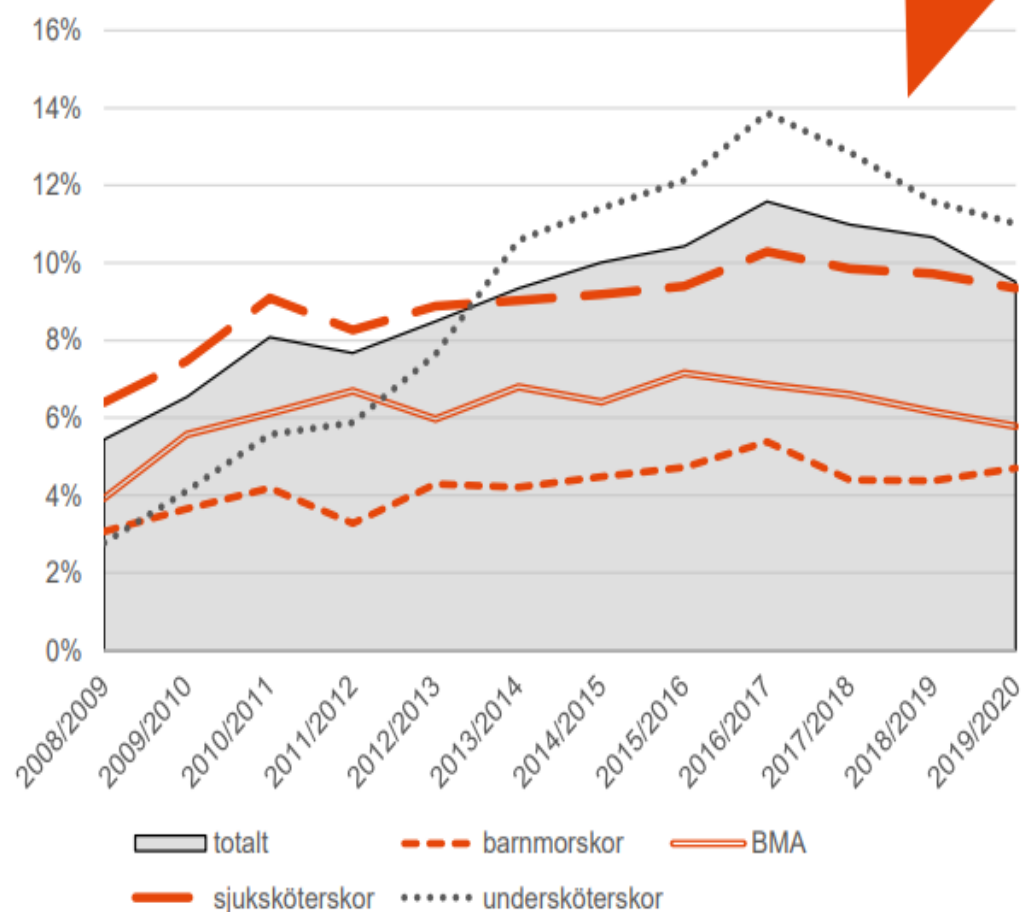
Nyttillkomna sjuksköterskor till arbetsgivare



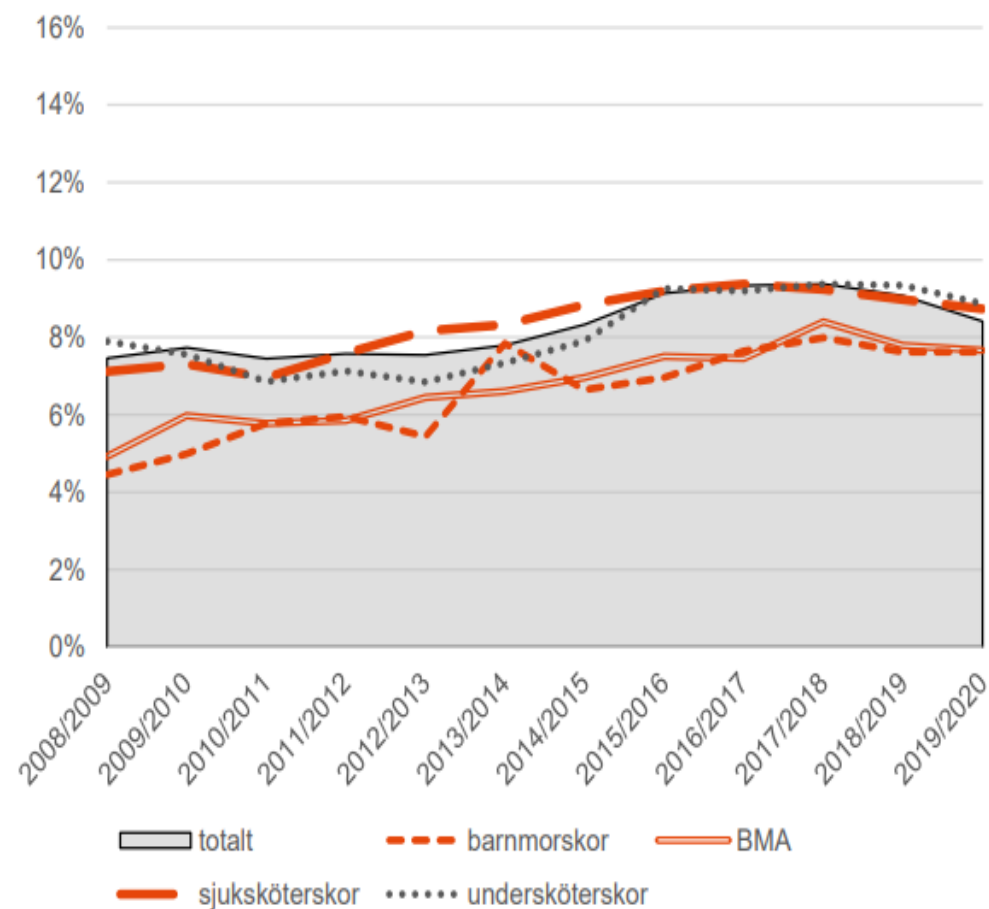
# Ingen flykt från sektorn

Långsiktigt trend: Fler sjuksköterskor rekryteras än lämnar sektorn!

Rekryteringar till sektorn, andel



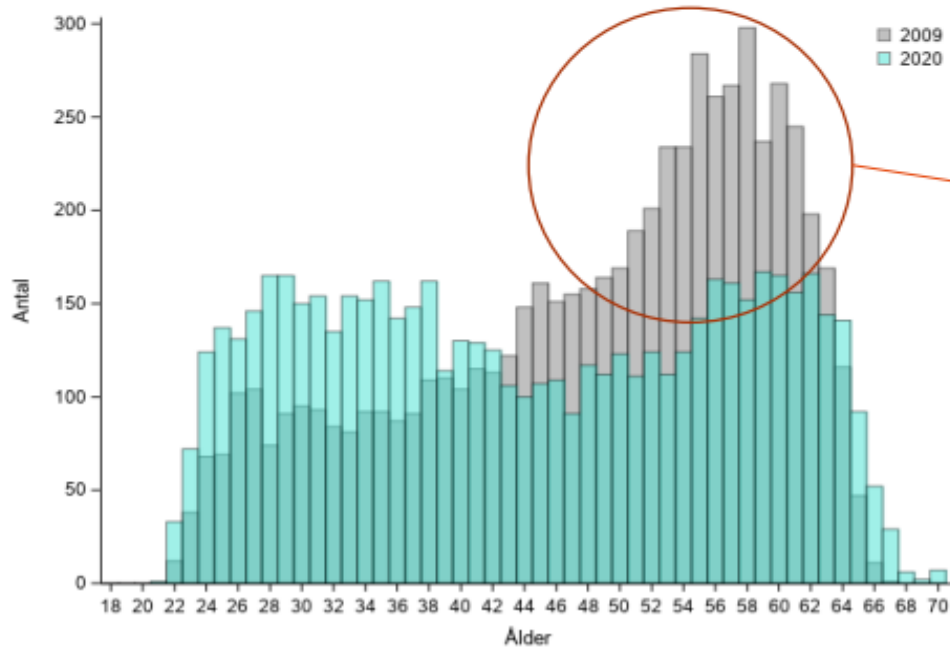
Avgångar från sektorn, andel



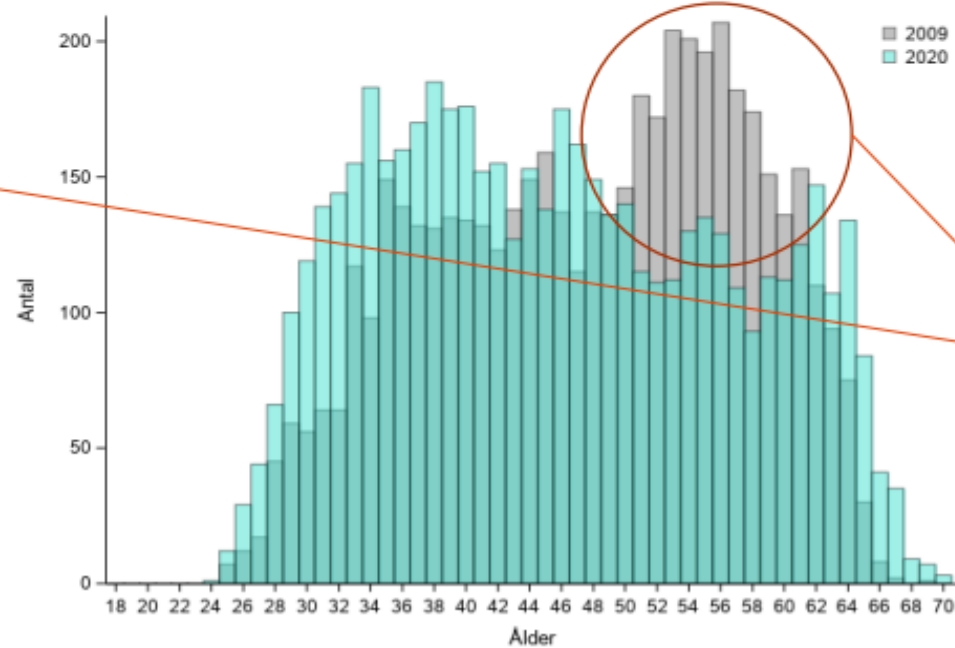
- Drygt 9 % av sjuksköterskorna lämnade regionsektorn förra året
- Avgångarna på samma nivå de fyra senaste åren.

# Åldersstruktur barnmorskor och biomedicinska analytiker BMA

## Biomedicinska analytiker



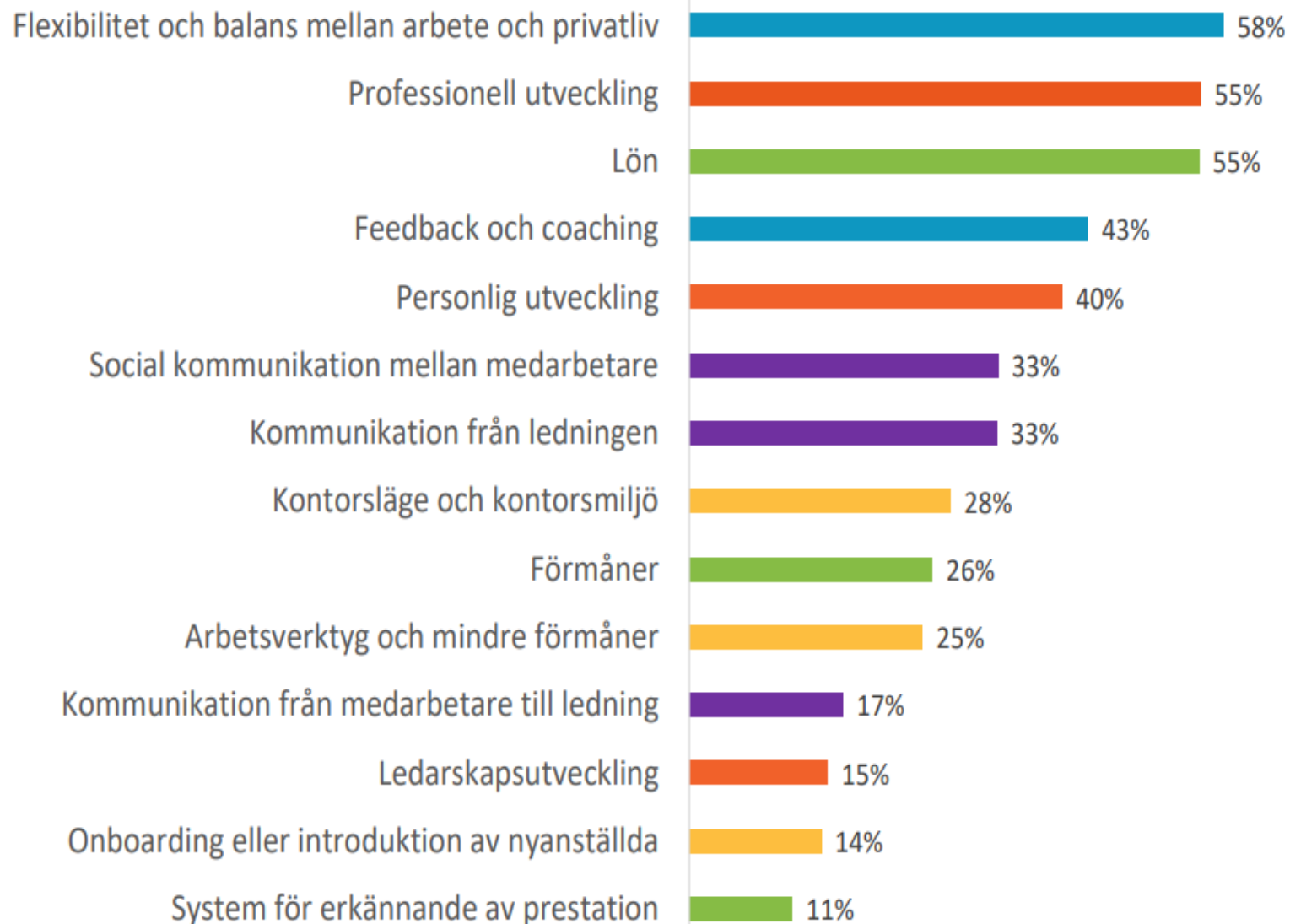
## Barnmorskor



Båda grupper  
en hög andel i  
åldrar 50+  
år 2009



# Vad påverkar medarbetare engagemang mest?

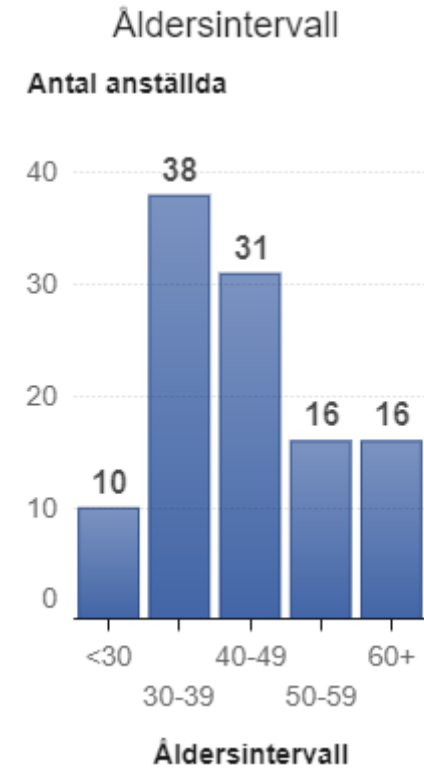
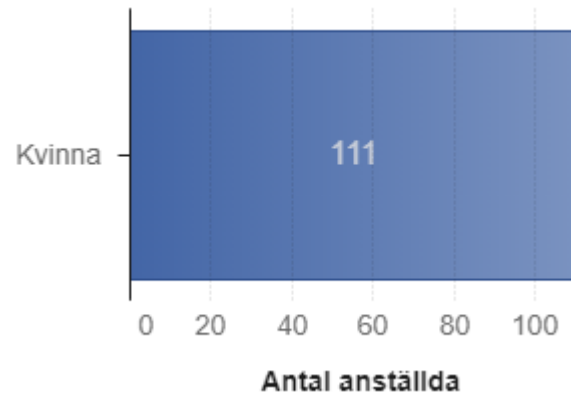


# Universitetskanslersämbetet UKÄ

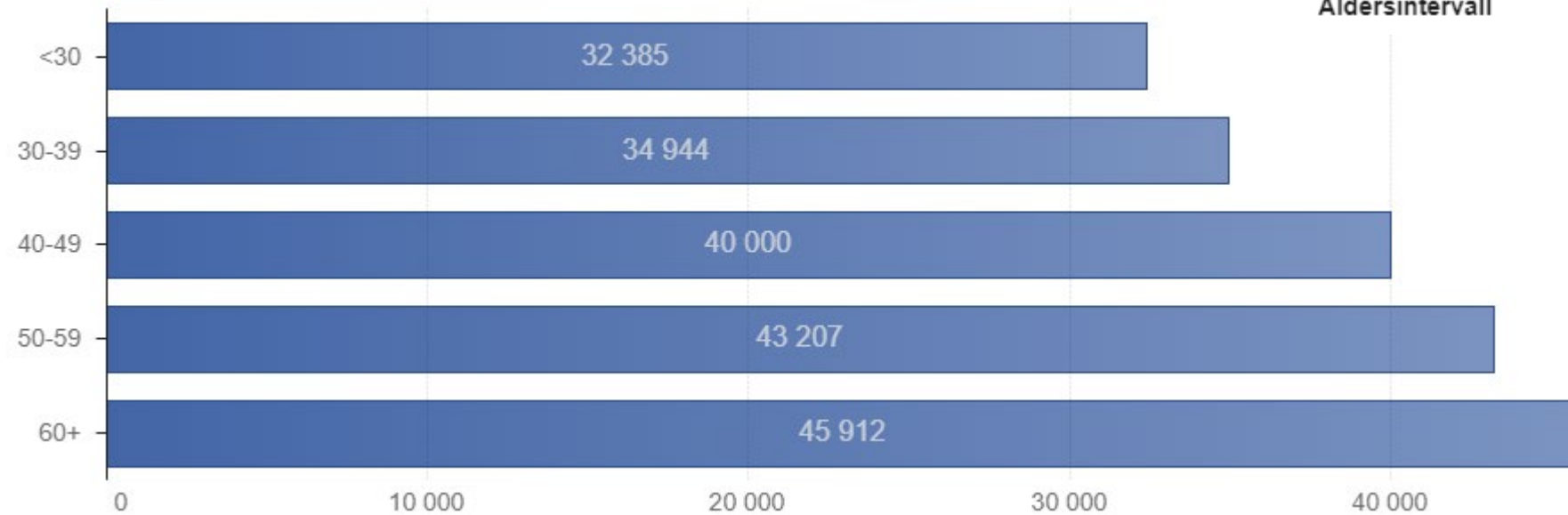
- Verksamheterna bör förbereda sig för ett scenario där det inte går att tillgodose alla delar av framtidens kompetensbehov av högskoleutbildade

# Barnmorska, vårdavdelning sept 2021

## Antal 111

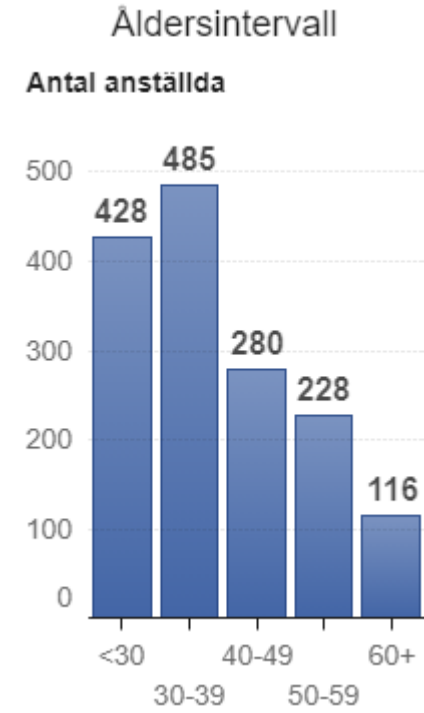
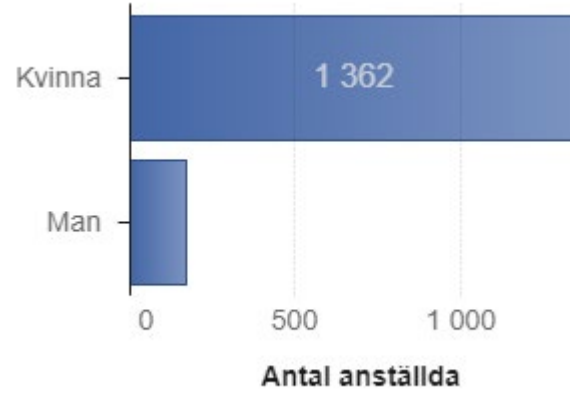


Medellön per Åldersintervall

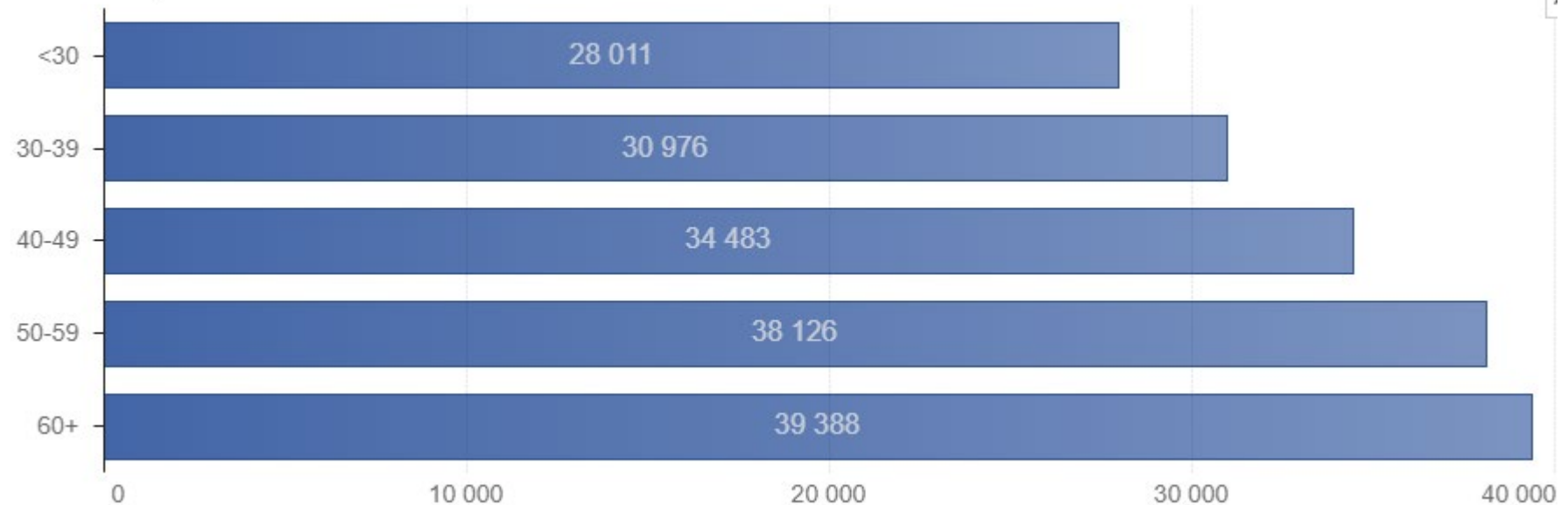


# Sjuksköterska, allmän sept 2021

Antal 1 537



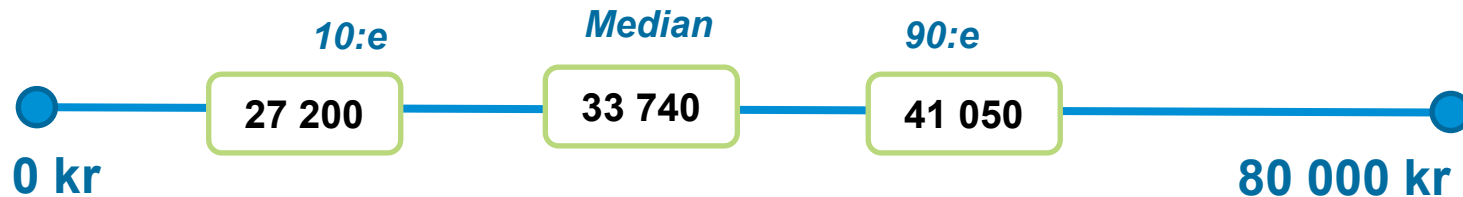
Medellön per Åldersintervall



# Allmänsjuksköterska

<b>Ålder:</b>	35	
<b>Lön:</b>	32 500	kr/mån
<b>OB:</b>	3 650 kr (2270 kr enl.AB)	Arbete 2 helger, 1 fredagkv. och 5 vardags- kvällar/mån
<b>Bruttolön</b>	36 150 kr	Kr/mån

OB-ersättning  
storhelg  
8 timmar +  
nattarbete 10  
timmar  
3400 kr  
(2 120 kr enl AB)



# Vårdpersonal

	Allmänna bestämmelser (AB)	Huvudöverenskommelse (HÖK)	Lokala avtal	Arbetsgivarbeslut	
Kommunal	<b>37 tim</b>	<i>Rotation:</i> 36 tim 20 min <u>Ständig natt:</u> 34 tim 20 min	<b>34 tim 15 min</b> 1 <u>natt/vecka</u>  <b>30 tim 15 min</b> 2 < <u>nätter/vecka</u> + <u>ständig natt</u>	<b><u>Ständig helg:</u></b> <b>26 tim</b>  <i>Fredag kl 13 till söndag kl 22</i>	<u>Timmar per vecka</u>
Vårdförbundet	<b>38 tim 15 min</b>	<i>Rotation:</i> 20 % - 36 tim 20 min 30 % - 34 tim 20 min <u>Ständig natt:</u> 34 tim 20 min	<b>34 tim 15 min</b> 1 <u>natt/vecka</u>  <b>30 tim 15 min</b> 2 < <u>nätter/vecka</u> + <u>ständig natt</u>	<b><u>Ständig helg:</u></b> <b>26 tim</b>  <i>Fredag kl. 13 till söndag kl. 22</i>	<u>Timmar per vecka</u>

A photograph of four healthcare professionals in a modern hospital hallway. On the left, a man in light blue scrubs and white pants stands with his hands clasped behind his back, looking towards the others. Next to him is a man in a white lab coat over blue scrubs, also looking towards the group. In the center, a woman in a white lab coat is gesturing with her hands as if in conversation. On the right, another woman in blue scrubs and white pants is looking towards the woman in the white lab coat. The hallway has large glass windows and doors, and the floor is polished. The overall atmosphere is professional and collaborative.

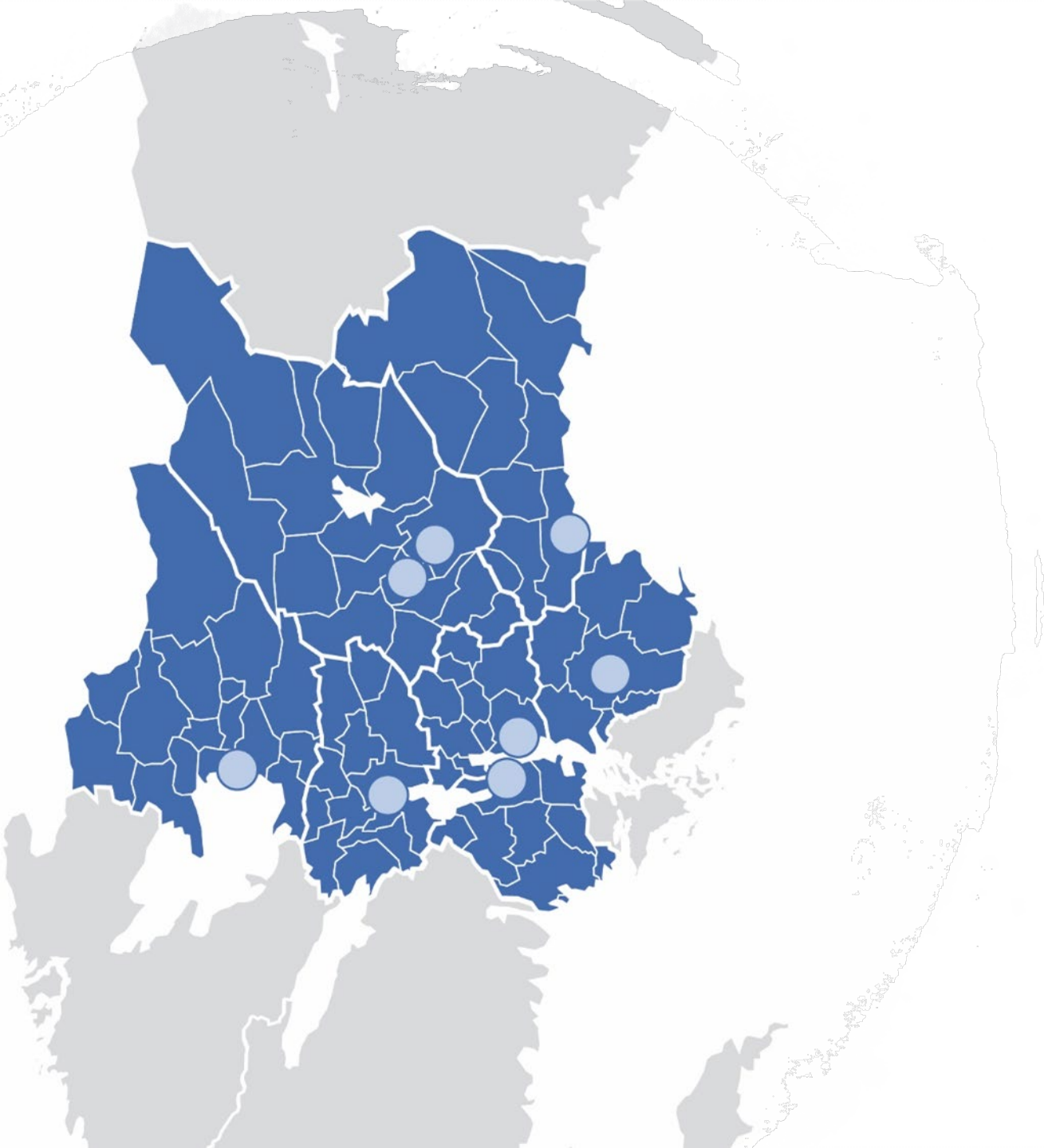
# Framtidens vårdkompetens – stärkt samverkan för att möta hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjningsbehov

**FRAMTIDENS  
VÅRDKOMPETENS**

SAMVERKAN KRING KOMPETENSFÖRSÖRJNING  
I HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN

 Socialstyrelsen

 UKÄ UNIVERSITETS  
KANSLERS  
ÄMBETET



Regionalt  
vårdkompetensråd  
Mellansverige





## 7 regioner och 80 kommuner

Region Dalarna, 15 kommuner

Region Gävleborg, 10 kommuner

Region Sörmland, 9 kommuner

Region Uppsala, 8 kommuner

Region Värmland, 16 kommuner

Region Västmanland, 10 kommuner

Region Örebro län, 12 kommuner

## 6 lärosäten

Högskolan Dalarna

Högskolan Gävle

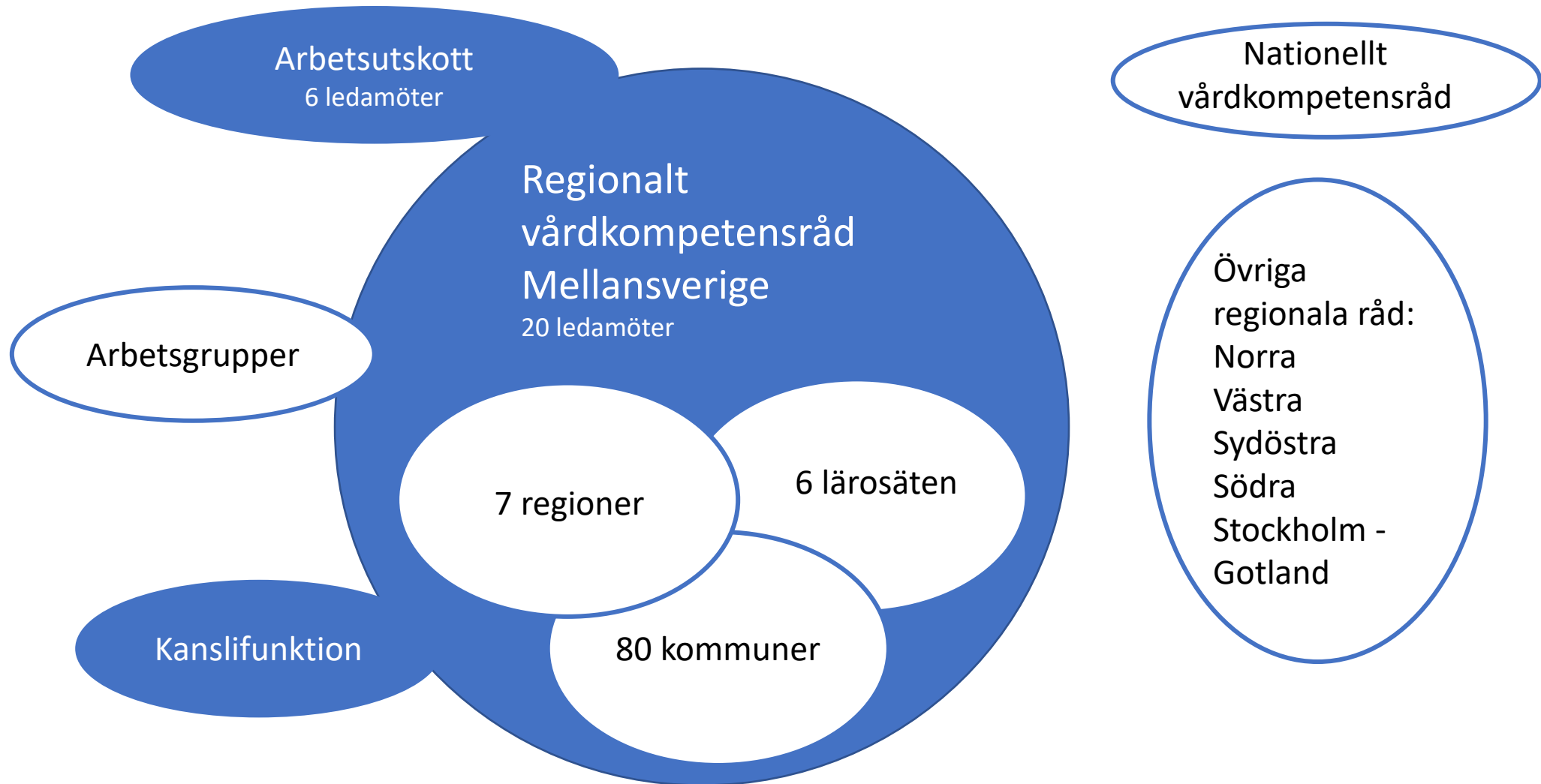
Karlstads universitet

Mälardalens högskola

Uppsala universitet

Örebro universitet

# Regionalt vårdkompetensråd Mellansverige



# Hur möter vi framtidens utbildningsbehov?

1. Samordning av utbildningsutbud
2. Flexibelt utbildningsutbud och studieupplägg
3. Villkor och förmåner för vidareutbildning
4. Attraktiva utbildningar och attraktiva yrken
5. Nya handledningsmodeller, virtuella lärandemiljöer
6. Helhetsperspektiv: Från grundutbildad till lärare (förenade tjänster)
7. Samverkan huvudmän-utbildare

## Lärosätenas utmaningar

- ▶ Bitvis lågt söktryck till vissa utbildningar
- ▶ Begränsad tillgång till VFU-platser begränsar intaget av studenter
- ▶ Bitvis ont om universitetslärare
- ▶ Ny studentpopulation som kräver mer resurser och leder till lägre genomströmning
- ▶ Vilka kompetenser behövs i framtiden?

# Regionalt vårdkompetensråd Mellansverige

## Aktivitetsplan 2022

### Tre prioriterade fokusområden

- Verksamhetsförlagd utbildning, VFU
- Fortbildning
- Stimulera och integrera klinisk forskning

# Regionalt vårdkompetensråd Mellansverige

## Aktivitetsplan 2022

### Verksamhetsförlagd utbildning, VFU

- Inventera och utveckla handledarutbildning för VFU både inom hälso- och sjukvården och tandvården
- Utred behovet av introduktionsfas/etableringsfas för att stärka den kliniska kompetensen
- Skriva fram ärenden till Nationella vårdkompetensrådet som bör hanteras gemensamt nationellt i stället för regionalt
- Synkning med arbetsgrupp knuten till Nationella vårdkompetensrådet

# Regionalt vårdkompetensråd Mellansverige

## Aktivitetsplan 2022

### Fortbildning

- Kartlägga befintliga modeller för att stärka karriär-/kompetensvägar i klinisk vård
- Inventera behov av utbildningar för den primärkommunala hälso- och sjukvårdssektorn
- Stärka kompetensförsörjningen av undersköterskor via vård- och omsorgscolleges nationella samverkan kommunala hälso- och sjukvårdssektorn
- Undersöka behovet av utbildning i intermediärvård för sjuksköterskor
- Skriva fram ärenden till Nationella vårdkompetensrådet som bör hanteras gemensamt nationellt i stället för regionalt

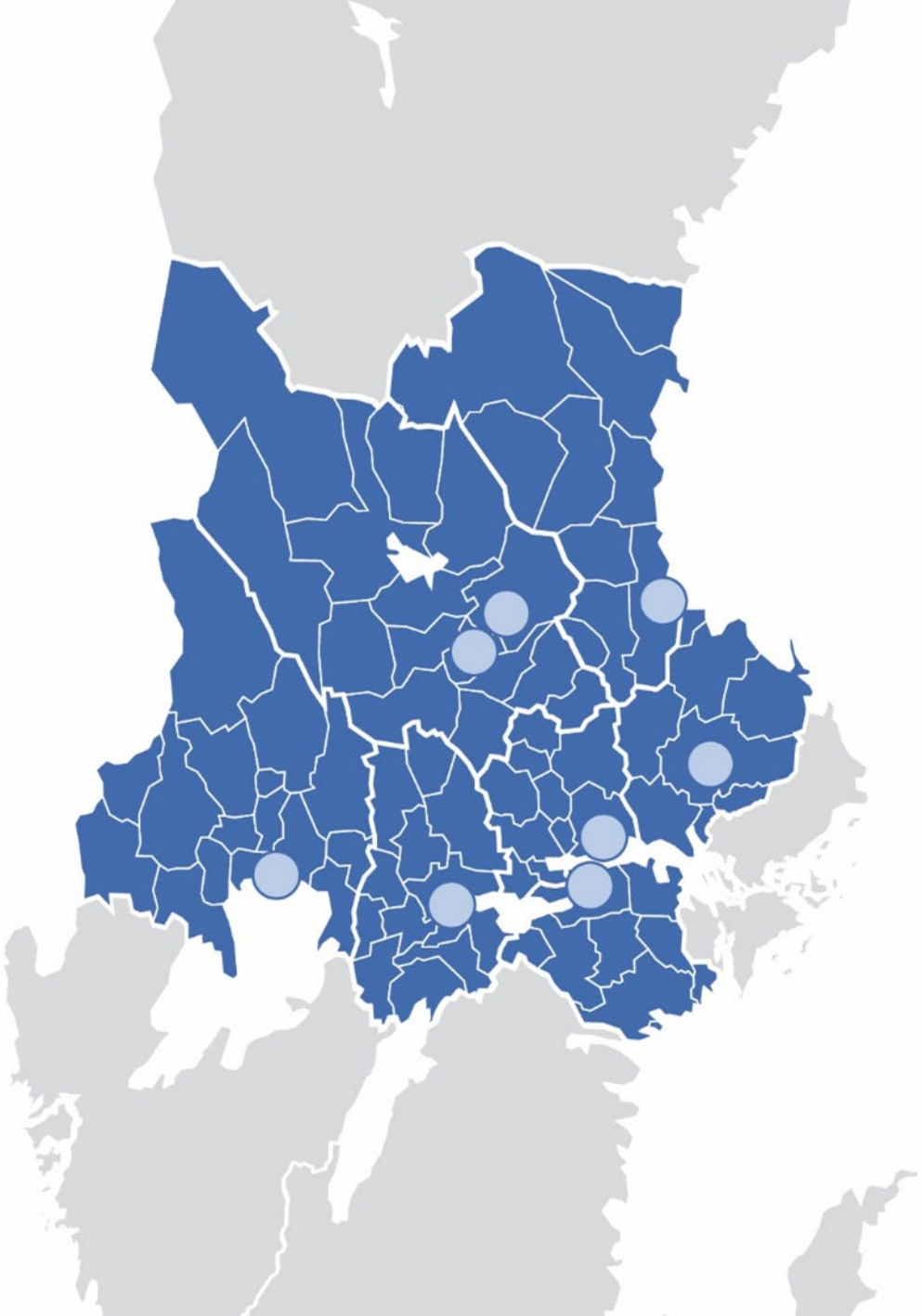
# Regionalt vårdkompetensråd Mellansverige

## Aktivitetsplan 2022

### Stimulera och integrera klinisk forskning

- Kartlägga befintliga typer av anställningar och ekonomiska modeller för förenade anställningar och andra typer av kombinationstjänster/samarbetsmodeller i kommuner och regioner
- Skriva fram ärenden till Nationella vårdkompetensrådet som bör hanteras gemensamt nationellt i stället för regionalt



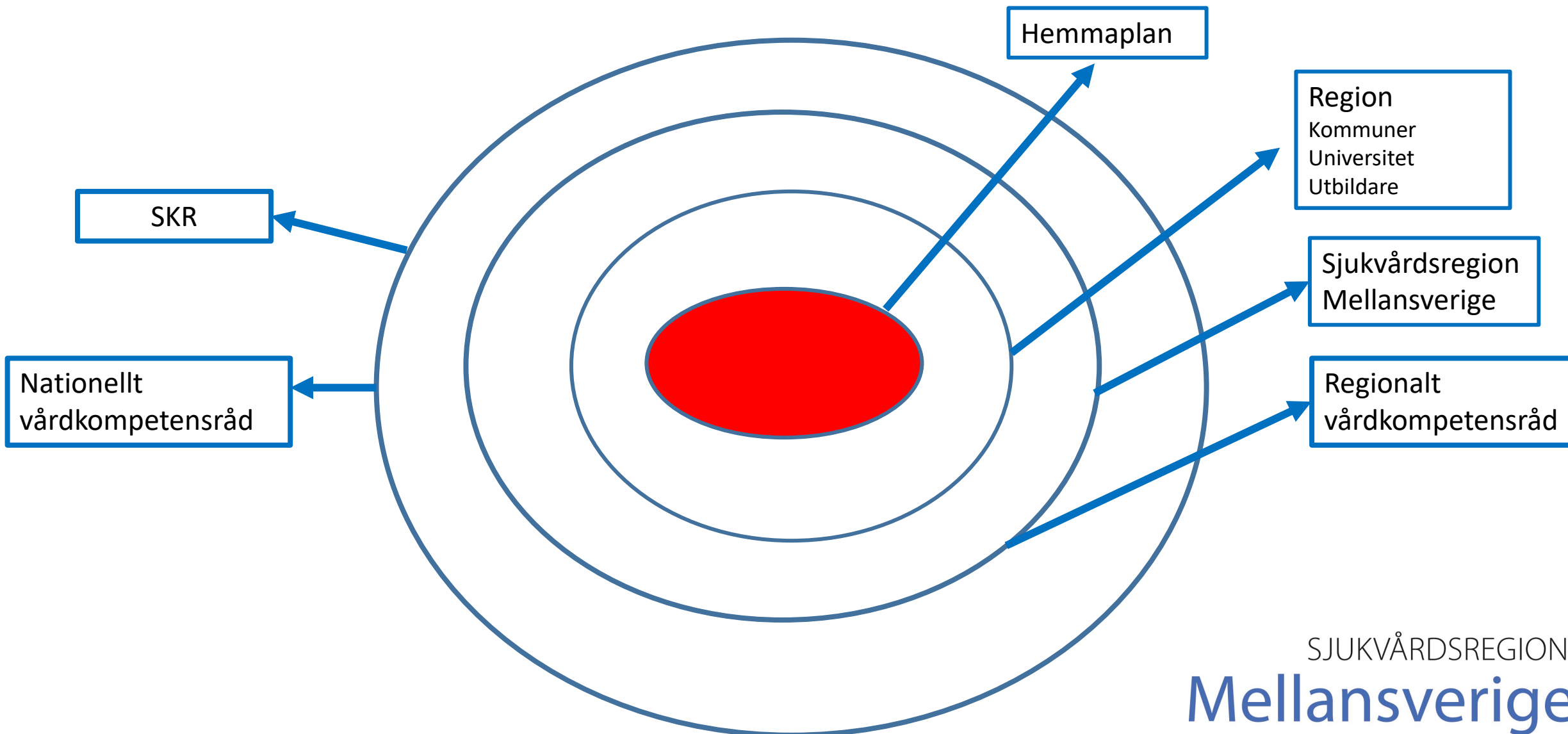


Tankar?

## Kompetensförsörjning kan ses ur olika perspektiv

- Vårdgivarperspektivet
- Utbildarperspektivet
- Arbetsgivarperspektivet
- Medborgarperspektivet

# Aktivitetsnivåer kompetensförsörjning



# HRD gruppen bidrar genom att

- hantera arbetsrättsliga avtal i de fall det skall göras
- underlätta och stödja regionernas arbete med kompetensförsörjning
- svara för gemensamma remisser inom området när så är möjligt
- genom samagerade mellan regionerna förstärka påverkan på vårdutbildningarnas utformning, innehåll, planering och dimensionering med lärosätena inom samverkansnämndens område



SJUKVÅRDSREGION  
**Mellansverige**



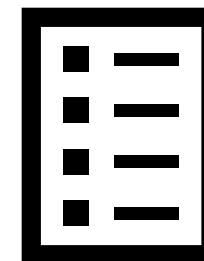
# Kompetensförsörjningsgruppen

Ska underlätta och stödja regionernas arbete med den framtida kompetensförsörjningen.

Genom samagerande förstärka påverkan på vårdutbildningarnas utformning, planering/ dimensionering och innehåll.

I nära samspel med utbildningsanordnarna utveckla den verksamhetsförlagda utbildningen i syfte att vårdutbildningarna motsvarar de krav som hälso- och sjukvården ställer för framtiden.

# Planering 2021 - 2024



- Utveckla samverkan inom kompetensförsörjningsområdet
- Stödja etableringen av Regionalt vårdkompetensråd Mellansverige
- Utveckla gemensam modell för att kartlägga och prognosticera kompetensbehov, samt utveckla former för gemensam kompetensförsörjning
- Samsyn i olika frågor ( svar remisser, avtal, utbildningstjänster etc.) kontinuerligt samarbete med RCC Uppsala
- Arbetar för att hitta formen. Vi ser det som viktigt att leverera bra underlag som t.ex beskrivning av sjukvårdsregionens samlade behov av kompetens kopplat till tillgången
- Ett förslag på modell ska presenteras för HR direktörgruppen. Arbetsgruppen ska i första steget sammanfatta särskilt kritiska områden.

# Särskilt kritiska områden

10

Vi måste bli bättre att tänka framåt –  
Proaktivt fokus

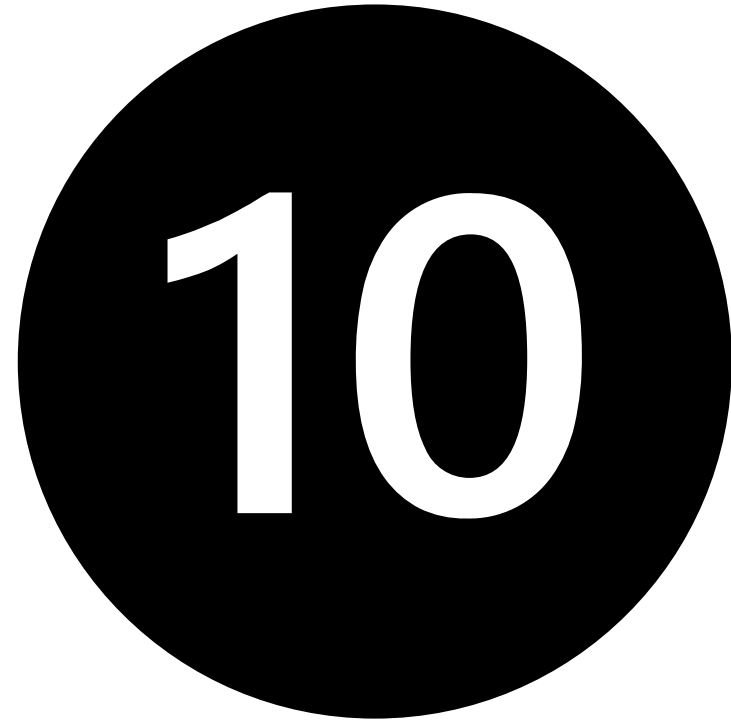
Det handlar inte alltid om fler  
utbildningsplatser

Utbildningarnas innehåll

Vilka insatser behöver vi göra som  
arbetsgivare?

Arbetsformer, vem gör vad, heltid.

Vad är viktigt på arbetsplatsen?





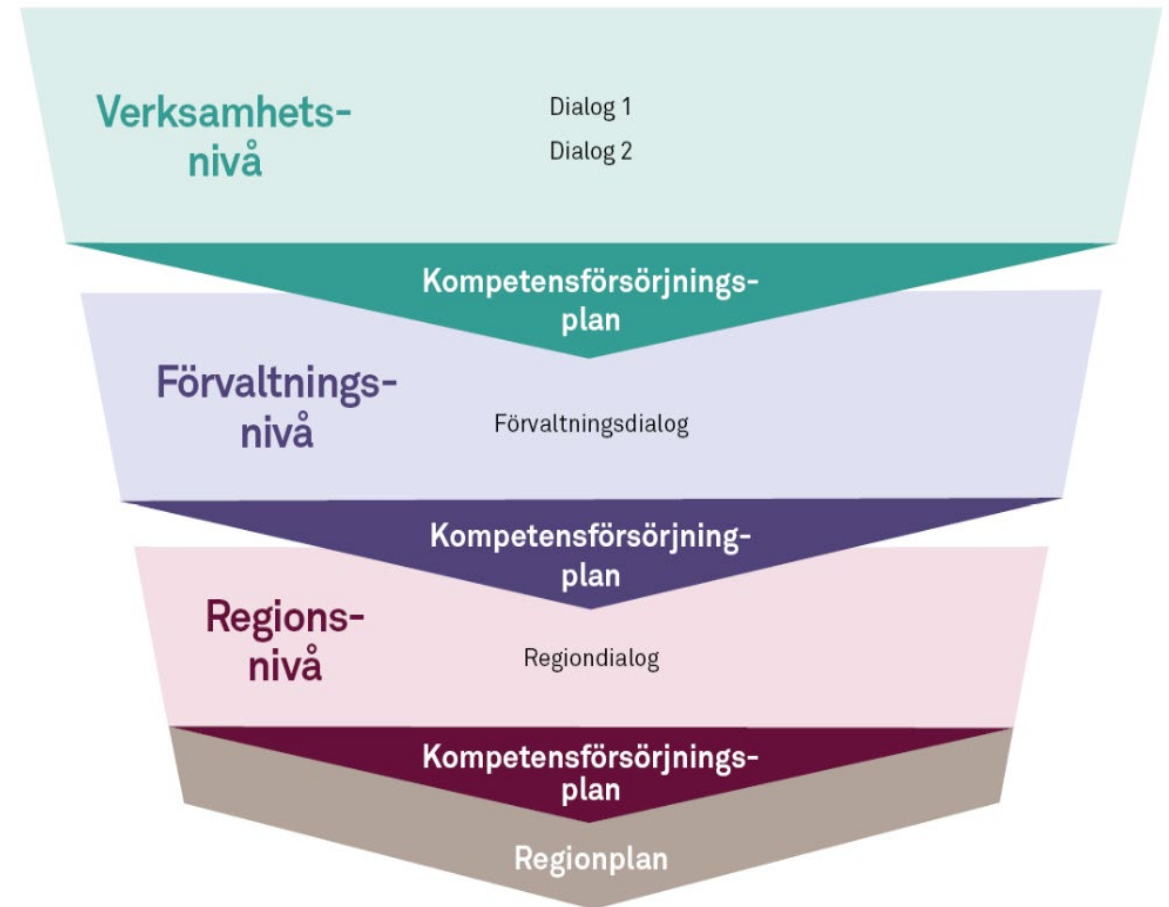
# Pågående arbeten i regionerna

## Metoder och modeller



# Metod och avgränsning

- Under 2021 har samtliga förvaltningar bedömt sitt kompetensbehov på kort och lång sikt



# Faktorer som påverkar efterfrågan och kompetens

## *Nu och framåt - ett 10-års perspektiv*

- Invånarantalet i Västmanlands län ökar med ca 10 % (till 300 000 inv)
- Förändrad demografi med fler barn, äldre och äldre äldre
- Färre invånare i yrkesförålder
- Tillgången på utbildad arbetskraft minskar generellt;
  - Gymnasial utbildningsbakgrund
  - Högskoleutbildade – markant ökning av sökanden till universitets- och högskoleutb. främst inom hälso- och sjukvårdsyrken.

# Faktorer som påverkar efterfrågan och kompetens

## *Nu och framåt - 10-års perspektiv*

### Hälsa- och sjukvårdens legitimationsyrken

- Fler utbildas inom de 21 legitimationsyrkena, men har inte räckt till utifrån behov
- Nationell brist
  - Biomedicinska analytiker, Sjuksköterskor, Röntgensjuksköterskor, Specialistsjuksköterskor
- Nationell god tillgång på läkare
  - Undantaget nationell brist på specialister inom psykiatri och allmänmedicin (ev geriatriker)

# Kritiskt kompetensbehov på lång sikt

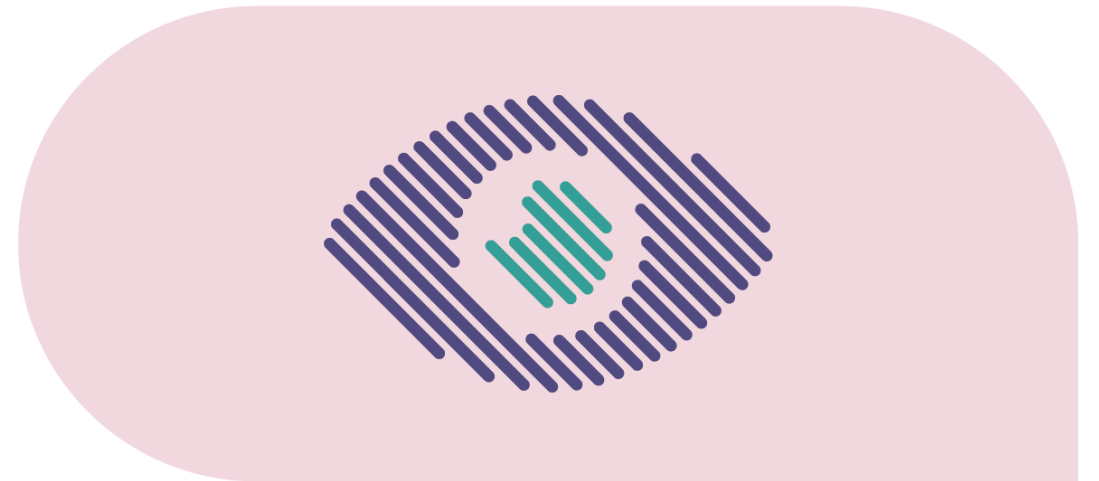
- *Yrken med många medarbetare*
  - Allmänsjuksköterska (legitimationsyrke)
  - Specialistsjuksköterska anesthesi (legitimationsyrke)
  - Barnmorska (legitimationsyrke)
  - Specialistsjuksköterska anesthesi, medicin/kirurgi och distriktssjuksköterska (legitimationsyrke)
  - Skötare inom slutenvården
- *Yrken med få medarbetare*
  - Arbetsterapeut (legitimationsyrke)
  - Dietist (legitimationsyrke)
  - Specialpedagog (HSF)
  - Tekniker drift (Fastighet)

# Slutsatser

## Kort och lång sikt

Riktade insatser mot;

- Biomedicinska analytiker
- Röntgensjuksköterskor
- Specialistutbildade sjuksköterskor
- Läkare inom allmänmedicin och psykiatri.  
Arbete med ST-försörjning samt erbjuda flexibla anställningar
- Psykolog fokus behålla/utveckla
- Verksamheter utanför Västerås
- Kompetensförsörjningen viktig faktor i förflyttningen mot en *nära vård*



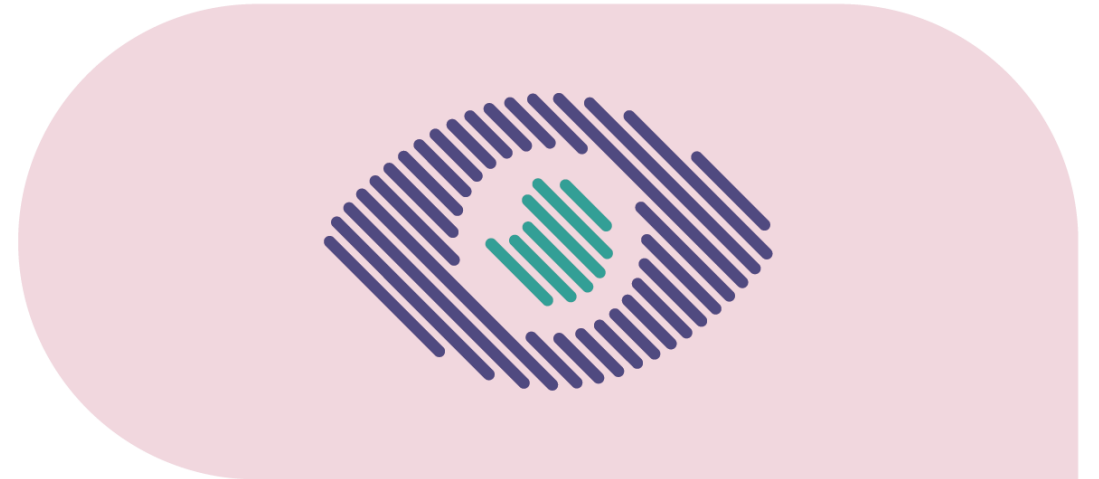
# Slutaster

## Lång sikt

- Finns inte förutsättningar för kunna upprätthålla dagens kompetenssammansättning och personaltäthet inom hälso- och sjukvården

### Andra strategier:

- Förändra arbetssätt, kompetensutveckling, komplettera med nya kompetenser
- Arbeta mer och längre
- Ta tillvara på förflyttningen mot *nära vård* – *samverkan kommuner - regioner*









## Ett strategiområde är - utveckla medarbetare

- Behålla och rekrytera medarbetare.
- Vi ska tydliggöra för erfarna medarbetare vilka möjligheter som finns att utvecklas i den patientnära kliniskt arbete.
- Kompetensutvecklingen ska utgå från verksamhetens och patienternas behov samt integrera vårdutveckling och forskning i det kliniska arbetet.

Huvudöverenskommelse  
om lön och allmänna  
anställningsvillkor  
HÖK 19

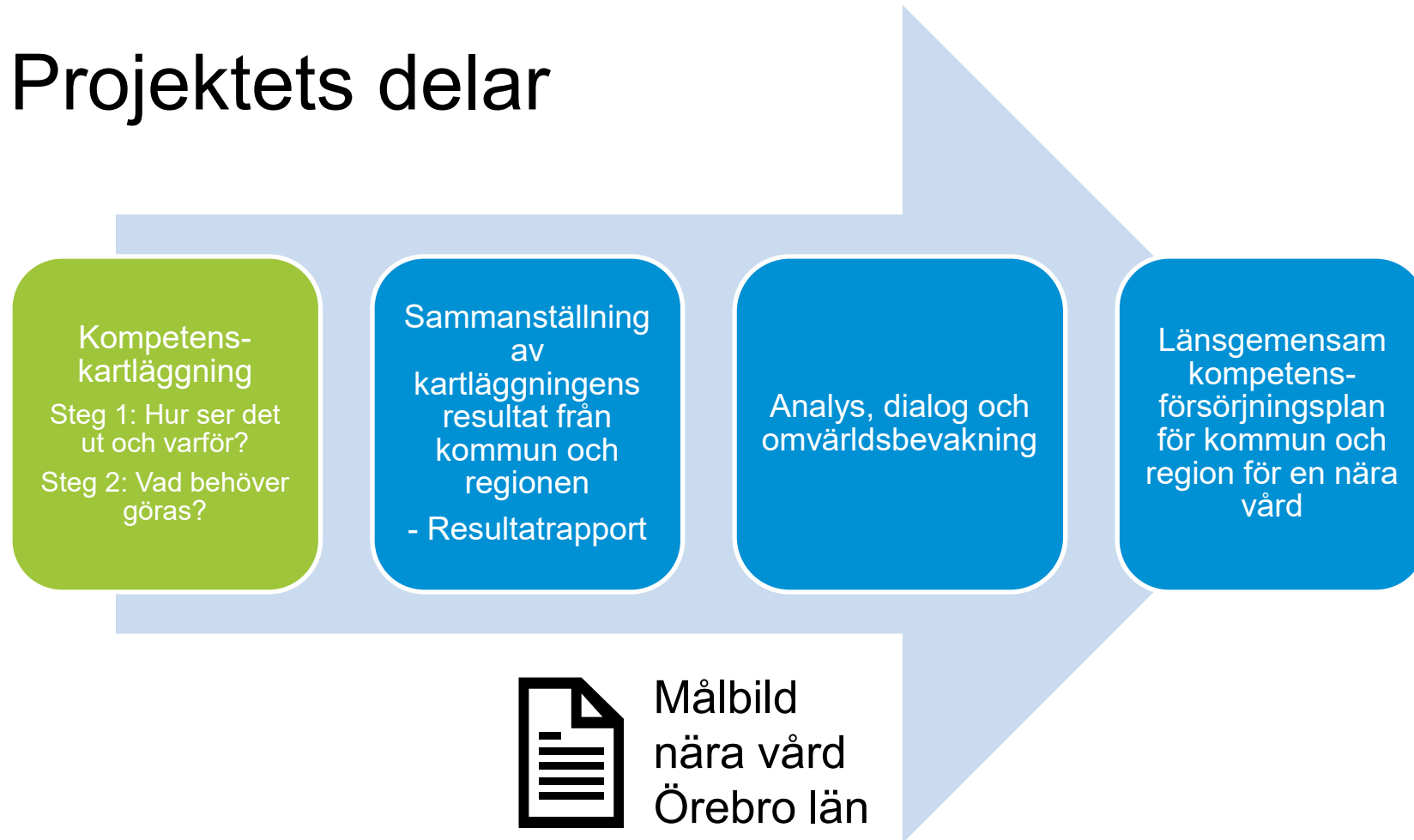
# Sjuksköterskor i patientnära arbete

- Från ny till expert genom sex steg
- De olika stegen ska visa på en progression i svårighet och ansvar med tydlig avgränsning mellan stegen och en beskrivning av kompetensutvecklingsinsatser
- Tydliggör sambandet mellan kompetens, arbetsuppgifter, ansvar och lön.
- En av flera karriärvägar.
- [Karriärutvecklingsmodell sjuksköterskor.pdf \(regionvarmland.se\)](#)





# Projektets delar



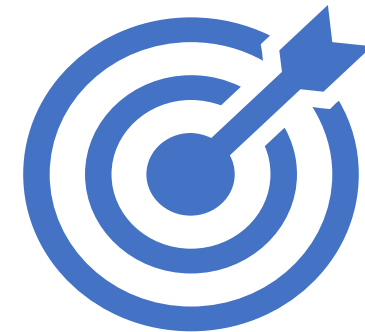
## Vad görs på kartläggningsworkshopen (steg 1)?

- 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





Kompetens-  
kartläggning

**Steg 1: Hur ser det ut och varför?**

Steg 2: Vad behöver göras?



# Färgskatta yrkesbenämningarna

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

## Kompetens- kartläggning

**Steg 1: Hur ser det  
ut och varför?**

Steg 2: Vad behöver  
göras?





## 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- kartläggning

Steg 1: Hur ser det ut  
och varför?

**Steg 2: Vad  
behöver göras?**



# Tankar kring kompetensförsörjningsaktiviteter hittills (steg 2)

## **Görs idag:**

- Heltidsresan
- Äldreomsorgslyftet
- Organisation kring spec.usk
- Ambassadörskap
- Viss differentiering

## **Göra mer:**

- Utveckla karriärvägar
- Tydliggöra roller och organisation
- Kompetensutveckling för chefer
- Stärka medarbetarskapet
- Teamarbete
- Optimal bemanning
- Erbjud utbildningspaket

## **Göra länsgemensamt:**

- Utbildningsinsatser
- Konkurrenssituationen
- Attrahera till yrket
- Utveckla språk- och kulturkompetens
- Dela på kompetens/tjänster



# Vinster

- Bild över kompetensförsörjningsläget och förslag på lösningar – både lokalt och länsgemensamt
- Får en metod att arbeta systematiskt med kompetensförsörjning (även inom andra områden)
- Kollegialt lärande
- Kompetensförsörjningsplan som ger stöd i omställningen mot en Nära vård.



Vilka vägval gör vi och på vilka grunder?



# Vi gör det tillsammans!

