



## *Kartläggning av kompetensförsörjning inom vård- och omsorg i Västerbotten*

### ***Kartläggning av kompetensförsörjning inom vård- och omsorg i Västerbotten***

Denna utredning har upphandlats av Region Västerbotten och bidrar till den regionala kompetensförsörjningsanalysen. I fokus för denna rapport står Vård och Omsorg, en traditionellt kvinnodominerad sektor med stora rekryteringsbehov och där möjligheterna att inkludera grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden ses som goda. Rapporten är avsedd att användas som ett underlag för beslut och diskussioner på regional och lokal nivå utifrån olika perspektiv, exempelvis arbetsmarknad, kompetensförsörjning och utbildning.

Utredningen finansieras av ESF-projekten Arbetsmarknadsforum och YH Nord

Oktober 2017

Bman konsult AB

Marita Björkman-Forsman

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b>	<b>4</b>
<b>Bakgrund</b>	<b>5</b>
Syfte med kartläggningen	5
Metod	5
<b>Regionfakta</b>	<b>6</b>
<b>Vård och omsorgsarbete i media</b>	<b>8</b>
<b>Resultat</b>	<b>9</b>
Allmänt om kartläggningen	9
Intervjufråga 1	9
Intervjufråga 2	9
Intervjufråga 3	10
Intervjufråga 4	11
Intervjufråga 5	11
Intervjufråga 6	11
Intervjufråga 7	11
<b>Goda exempel</b>	<b>12</b>
<b>Summerande reflektioner</b>	<b>13</b>

## Sammanfattning

Kartläggningen av kompetensförsörjning inom vård och omsorg tar sin utgångspunkt i kunskap om kommunernas befolkningsförutsättningar, flyttningsnetto, andel i arbetsför ålder, andel äldre, andel utrikesfödda, kommunal skatt och skattekraft mm. Det är utifrån dessa förutsättningar som kommunerna behöver planera sin kompetensförsörjning inom vård och omsorg. Behovet av att lösa akuta kompetensförsörjningsbehov/vikarier och vakanser gör att man inte hinner lägga tid på det strategiska kompetensförsörjningsarbetet. Det kan lösa problem på kort sikt men ställa till med stora problem på lång sikt.

Kunskapen är oftast bra om det dagsaktuella läget avseende kompetensförsörjning inom vård och omsorg i kommuner och landsting. Man har koll på statistik men man har mindre kunskap om den lokala och regionala kulturen kring arbete inom vård och omsorg. "Det är oftast en känsla man bär" som en av HR-strategerna uttryckte det.

Förebilder, såväl män som kvinnor, inom vård- och omsorgsarbete behöver få kliva fram och berätta om arbetet i kommunernas marknadsföring och vid olika möten på skolor, mässor eller andra sammankomster. Ju mer lokalt desto bättre. En verksamhetsutvecklare uttryckte detta som "Vi har ett behov av att personifiera jobbet."

Så gott som alla kommuner har beskrivit situationen med rekryteringen som kaosartad inför sommaren 2017 – men alla har löst den på något sätt. Frågor som uppstår är vilka eftergifter man gjort i dessa lösningar? Hur bedömer man kvaliteten på det arbete som bedrivits under sommaren? Hur upplevde brukarna sommaren?

De flesta kommuner ser nyanlända som en stor resurs och erbjuder praktik eller extra tjänster, men beskriver bristen på goda språkkunskaper som hinder i arbetet. Här behövs fler goda exempel på olika sätt att lära vårdsvenska. VO-college kan vara kvalitetssäkrare av utbildningsinsatser som passar inom vård och omsorgsarbete.

Med stöd av kartläggningen rekommenderas VO-college att arbeta i ett regionalt perspektiv med följande;

Ett regionalt/lokalt attitydförändringsprojekt – arbeta med lokala kulturer och attityder kring att arbeta inom vård och omsorg/ välfärdsarbete. Här kan erfarenheter från några kommuners ambassadsprojekt vara en tillgång.

Verka för att den politiska arenan samverkar mellan kommuner och landsting – lyfta intresset ytterligare för frågan om kompetensförsörjning inom vård och omsorg. Våga sätta fingret på de konfliktytor som finns i frågan ex heltidstjänster, utbildningsnivåer för olika tjänster (att vara under- eller överkvalificerad för ett arbete), konkurrensförhållanden på arbetsmarknaden lokalt-kommunalt, mellankommunalt och regionalt.

Dialog mellan berörda parter om en karriärstege/karriärkarta inom vård och omsorg i syfte att nå **RÄTT UPPDRAG - RÄTT KOMPETENS - RÄTT ANSTÄLLNING**.

## Bakgrund

Region Västerbotten genomförde en kartläggning som resulterade i en rapport 2015 "40 000 nya medarbetare behövs till 2025". Denna rapport täckte alla yrkesområden där vård och omsorgsbranschen blev specifikt identifierad med stora kompetensförsörjnings-behov relaterat till pensionsavgångar i Västerbotten.

I rapporten går att läsa:

- Flest pensionsavgångar för kvinnor inom Vård och omsorg.
- Kommande bristyrken är bland annat vård- och omsorgspersonal.
- Även utbildningsbranschen har stora pensionsavgångar att vänta, vilket i sin tur försvårar kompetensförsörjningen av lärare inom vård- och omsorgsutbildningar.
- Sammanfattningsvis pekade man ut 5 strategier för kompetensförsörjning;
  - Kompetensutveckling
  - Ökat arbetskraftsutbud
  - Inflyttning
  - Arbetskraftsinvandring
  - Arbetspendling
- Slutsatsen i rapporten var att ytterst är en fungerande kompetensförsörjning grunden för hållbar ekonomisk tillväxt och konkurrenskraft i Västerbotten.

Syftet med denna rapport är att fördjupa och specifikt kartlägga den bransch som har störst behov av personal inom vård och omsorg. Dessa yrken återfinns bland annat i landstinget och i den kommunala hälso- och sjukvården, är på gymnasial nivå och/eller YH nivå med titulatur undersköterska, vårdbiträde, personliga assistenter samt omvårdnadspersonal inom funktions-hinder-omsorgen.



## Syftet med kartläggningen

Syftet med kartläggningen är att undersöka hur kommunerna arbetar med kompetensförsörjningsprocessen, identifiera regionens behov av stöd, få kännedom om goda exempel samt få ett nuläge av kompetensbehov inom vård och omsorg.

## Metod

Kartläggningen startade med insamling av kompetensförsörjningsplaner eller annat relevant material som berör vård och omsorgsarbete från respektive kommun och landstinget. Det kunde röra sig om statistik av nuläge, om tillsvidare anställda/årsarbetare, underlag för prognos av framtida pensionsavgångar, avgångar ej pension, beräknat behov mm.

Intervjuer genomfördes med lämpliga ansvariga, vilket har varit personalchef, HR-chef, socialchef eller äldreomsorgschef i respektive kommuner och landstinget. Intervjuer har skett per telefon eller personligt möte. Intervjuerna genomfördes i juni, juli och augusti och inför intervjuerna skickades ett frågeunderlag ut, se nedan intervjufrågor.

## Intervjufrågor

1. Nuläget i kommunen/landstinget vad gäller yrken inom Vård- och omsorgsområdet?
2. Beräknade pensionsavgångar/ avgångar ej pension, framtida behov?
3. Kompetensförsörjning:
  - Har Ni en kompetensförsörjningsplan för Vård- och omsorgsområdet?
  - Hur bedömer Du att kompetensförsörjningsbehovet kan tillgodoses i kommunen/landstinget?
    - Hur arbetar Ni med rekryteringar?
    - Hur arbetar ni med rätt använd kompetens för respektive arbetsuppdrag?
    - Hur ser er samverkan ut med utbildningsaktörer inom vård- och omsorgsområdet?
    - Med vilka samverkar Ni?
  - Vilket behov av stöd från Regionens VÖC kan Du se att kommunen/landstinget har?
  - Finns det i kommunen/landstinget något gott exempel på ett ökat rekryteringsarbete inom Vård- och omsorg?
  - Något annat som Du vill förmedla till regionens VÖC framtida arbete?

## Regionfakta

Källa: Statistiska centralbyrån

### Folkmängd 2016-12-31 efter region och åldersgrupp. Antal

Kommun/Region	0-15	16-24	25-44	45-64	65-	Totalt
Bjurholm	410	248	470	597	729	2 454
Dorotea	432	235	514	721	817	2 719
Lycksele	2 152	1 228	2 655	3 128	3 024	12 187
Malå	532	296	602	839	831	3 100
Nordmaling	1 223	656	1 460	1 864	1 929	7 132
Norsjö	727	386	799	1 108	1 105	4 125
Robertsfors	1 223	568	1 443	1 852	1 698	6 784
Skellefteå	12 600	7 562	16 645	18 833	16 626	72 266
Sorsele	397	261	488	702	687	2 535
Storuman	877	578	1 117	1 657	1 670	5 899
Umeå	22 081	16 942	36 690	26 931	20 248	122 892
Vilhelmina	1 188	712	1 410	1 789	1 706	6 805
Vindeln	934	472	1 121	1 365	1 521	5 413
Vännäs	1 760	921	2 013	2 167	1 834	8 695
Åsele	420	315	521	746	873	2 875
Västerbottens län	46 956	31 380	67 948	64 299	55 298	265 881
Riket	1 865 886	1 064 899	2 617 996	2 469 515	1 976 857	9 995 153

**Kommentar;** Bilden ska illustrera folkmängden i respektive kommun i Västerbotten som antingen befinner sig i förskola/skola (0 - 24 år) eller är pensionär (65 - år) och den arbetsföra gruppen (25 - 64 år) som ska bidra till skattekraften och välfärdssektorn. Av Västerbottens folkmängd 265 881 invånare så är den arbetsföra gruppen 132 247 personer. Det är endast i Umeå som den arbetsföra gruppen är fler än hälften av kommunens invånare.

### Befolkningsförändringar under 2:a kvartalet 2017 och folkmängd 30 juni 2017

Kommun/Region	Folkmängd	Folkökning	Levande födda	Döda	Födelse-över-skott	Inflyttade	Utflyttade	Flyttningsnetto			
								Totalt	Egna länet	Övriga Sverige	Utlandet
Bjurholm	2 448	9	8	5	3	29	24	5	-3	5	3
Dorotea	2 668	-18	5	11	-6	30	42	-12	-13	3	-2
Lycksele	12 290	64	39	37	2	169	107	62	11	-7	58
Malå	3 122	17	5	8	-3	39	19	20	-5	9	16
Nordmaling	7 117	40	25	19	6	105	72	33	0	14	19
Norsjö	4 110	5	13	15	-2	41	34	7	0	3	4
Robertsfors	6 799	-2	13	24	-11	83	76	7	-13	6	14
Skellefteå	72 471	155	219	186	33	611	493	118	-24	-37	179
Sorsele	2 527	6	4	7	-3	40	31	9	-2	-2	13
Storuman	5 887	0	14	19	-5	81	75	6	0	-10	16
Umeå	123 382	-23	407	202	205	1 452	1 686	-234	107	-516	175
Vilhelmina	6 791	14	11	23	-12	88	61	27	14	-7	20
Vindeln	5 382	-35	12	23	-11	57	81	-24	-22	-8	6
Vännäs	8 715	6	28	16	12	118	123	-5	-33	7	21
Åsele	2 839	-8	7	10	-3	46	51	-5	-17	2	10
Västerbotten	266 548	230	810	605	205	2 112	2 098	14	.	-538	552

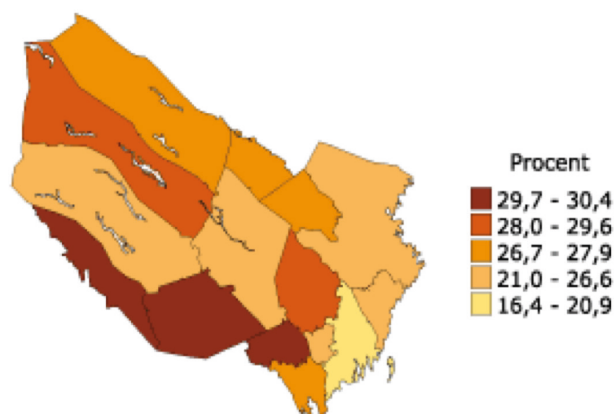
**Kommentar;** Bilder ger kunskap om befolkningsförändringar som är nödvändigt i analyser kring kompetensförsörjning För Västerbotten är befolkningsförändringen 2:a kvartalet 2017 ett flyttningsnetto på +14. Utflyttningskommuner, med negativt flyttningsnetto är Dorotea, Umeå, Vindeln, Vännäs och Åsele.

### Utrikesfödda kvinnor och män 2016-12-31

Kommun/Region	Antal utrikesfödda		Befolkning		Andel utrikesfödda (%)	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Bjurholm	151	123	1 187	1 267	12,7	9,7
Dorotea	125	125	1 294	1 425	9,7	8,8
Lycksele	562	563	6 066	6 121	9,3	9,2
Malå	129	119	1 525	1 575	8,5	7,6
Nordmaling	325	310	3 466	3 666	9,4	8,5
Norsjö	185	213	1 988	2 137	9,3	10,0
Robertsfors	310	272	3 298	3 486	9,4	7,8
Skellefteå	2 822	2 876	35 699	36 567	7,9	7,9
Sorsele	143	176	1 176	1 359	12,2	13,0
Storuman	254	194	2 898	3 001	8,8	6,5
Umeå	6 725	6 718	61 317	61 575	11,0	10,9
Vilhelmina	266	295	3 323	3 482	8,0	8,5
Vindeln	268	231	2 673	2 740	10,0	8,4
Vännäs	332	323	4 257	4 438	7,8	7,3
Åsele	177	199	1 373	1 502	12,9	13,2
Västerbottens län	12 774	12 737	131 540	134 341	9,7	9,5
Riket	894 402	890 095	4 981 806	5 013 347	18,0	17,8

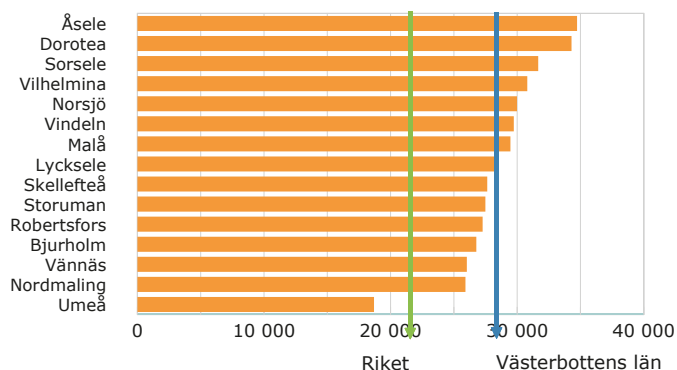
**Kommentar;** För många kommuner är de utrikesfödda en möjlighet till kompetensförsörjning inom vård och omsorgsarbete. Utrikesfödda i länet är drygt 10 %, för såväl kvinnor som män. Högre andel utrikesfödda kvinnor finns i Bjurholm, Sorsele, Umeå och Åsele och högre andel utrikesfödda män finns i Sorsele, Umeå och Åsele.

### Andel 65 år och äldre av befolkningen 2016 Västerbottens län

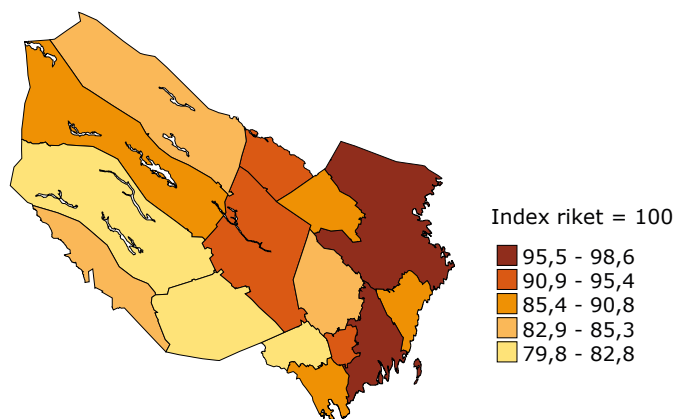


**Kommentar;** Andelen 65 år och äldre av Västerbottens befolkning är drygt 20%. Skillnaderna mellan kommunerna varierar från ca 16% upp till ca 30 %. Den högsta andelen har kommunerna Bjurholm, Åsele och Dorotea och den lägsta andelen återfinns i Umeå.

**Kommunala kostnader 2016, kronor per invånare**  
Äldre- och handikappomsorg

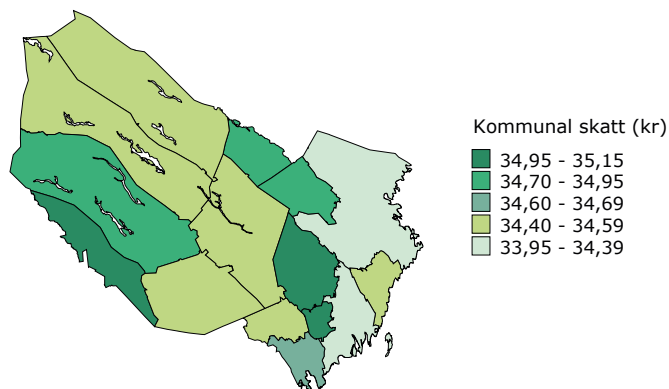


**Kommentar;** Kommunala kostnader 2016, kr/invånare, inom äldre- och handikappomsorg är i snitt ca 28 000 kr. Högre kommunala kostnader än snittet har Åsele, Dorotea, Sorsele, Vilhelmina, Norsjö, Vindelns och Malå, i nämnd ordning. Lägre kommunala kostnader än snittet har Lycksele, Skellefteå, Storuman, Robertsfors, Bjurholm, Vännäs, Nordmaling och Umeå i nämnd ordning.



**Kommentar;** I Västerbotten är det endast Skellefteå och Umeå som närmar sig index för riket avseende skattekraft. I diskussioner om kompetensförsörjning bör kunskapen om kommunens skattekraft vara en viktig parameter att ta hänsyn till.

**Kommunal skatt 2017**  
Västerbottens län



**Kommentar;** Kommunala skatten i Västerbotten ligger mellan 33,95 kr och 35,15 kr. Högst kommunal skatt har Dorotea, Malå och Norsjö kommuner. Lägst kommunalskatt har Skellefteå och Umeå kommuner.

**Sammanfattande reflektioner om Regionfakta:**

- Av folkmängden, ca 266 000, ska ca hälften försörja barnomsorg, skola och äldreomsorg.
- Befolkningsförändring 2a kvartalet 2017 är flyttningsnettot +14. Utflyttningskommuner är Dorotea, Umeå, Vindelns, Vännäs och Åsele.
- Andelen 65 år och äldre av Västerbottens befolkning är drygt 20%.
- Utrikesfödda i länet är drygt 10 %, för såväl kvinnor som män.
- Högre andel utrikesfödda kvinnor finns i Bjurholm, Sorsele, Umeå och Åsele.
- Högre andel utrikesfödda män finns i Sorsele, Umeå och Åsele.
- Kommunala kostnader 2016, kr/invånare inom äldre- och handikappomsorg är i snitt ca 28 000 kr.
- Högre kommunala kostnader än snittet har Åsele, Dorotea, Sorsele, Vilhelmina, Norsjö, Vindelns och Malå, i nämnd ordning. Lägre kommunala kostnader än snittet har Lycksele, Skellefteå, Storuman, Robertsfors, Bjurholm, Vännäs, Nordmaling och Umeå i nämnd ordning.
- I flera av de kommuner där andelen av befolkningen är 65 år och äldre har man en lägre skattekraft och en högre kommunalskatt. Den korrelationen behöver varje kommun se över.

## Vård och omsorgsarbete i media

För att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning inom vård och omsorg behöver man omvärldsbevaka i media. Vilken bild som ges av arbete inom vård och omsorg? I kartläggningen berörs lokala attityder och synen på rörlighet på den lokala arbetsmarknaden.

Nedan återges några av de bilder som ges i media av arbete inom vård och omsorg;

### SvT september 2014

## Undersköterskor får fast jobb inom ett år

I stället för att gå på otrygga anställningar i flera år har nu undersköterskor i Sveriges möjlighet att få tillvidaransanställningar redan inom ett år.



### Kaos på akuten! "Vi gråter på arbetstid"

Sjuksköterskor tar antidepressiva för att jobba



let

### "Jag älskar mitt jobb – men ge mig bättre lön"

Undersköterska: Att ta hand om liv är inte värt någonting i pengar. Jag blir så uttrött på mitt arbete att jag drar till mig efter. För då vet jag att det är arbete igen.



Äldrebladet/DEBATT sön 09 jul 2017



# Resultat

## Allmänt om kartläggningen

Alla kommuner och landstinget har lämnat någon form av svar. Av 17 kommuner och 1 landsting har 2 kommuner inte lämnat svar genom intervju, utan per mail. Intervjuer har skett med personalchefer, HR-strateger, socialchefer, äldreomsorgschefer mm beroende på var i organisationen den bästa kunskapen för att svara på frågorna har funnits.

## Intervjufråga 1

### **Nuläget i kommunen/landstinget vad gäller yrken inom Vård- och omsorgsområdet?**

Attityd: I 12 kommuner finns en blandad attityd, oftare negativ till arbete inom Vård och omsorg. Den negativa bilden kopplas oftast ihop med arbetstider och lönenivå. 3 kommuner ser en positiv attityd till vård- och omsorgsarbete och 2 kommuner ingen uppgift (iu).

Konkurrens; i många småkommuner konkurrerar arbete inom vård och omsorg med arbete i den lokala industrin. Det är kännbart i mindre kommuner om det finns en stor industri på orten, exempelvis Nyåkers pepparkakor i Bjurholm. Konkurrens finns också mellan kommunen som arbetsgivare och sjukhus/ hälso-centraler inom landstinget. För mindre kommuner som är inom pendlingsavstånd till större kommuner påverkar det också tillgången till kompetensförsörjning på orten, exempelvis Vännäs och Robertsfors.

Politiken; I så gott som alla kommuner (en kommun iu) och landstinget är politikerna intresserade och vill ha uppföljningar om hur det går med kompetensförsörjningen i den egna kommunen. Där det politiska intresset är stort och man har en stark ekonomi har man också inrättat särskilda tjänster för att arbeta med kompetensförsörjning/rekrytering.

Ungdomar; Ungdomar, inom de tillfrågade kommunerna, söker inte i någon utsträckning till Vård- och omsorgsprogrammen på gymnasial nivå. De som flyttar från små kommuner till vård- och omsorgsutbildningar på annan ort kommer sällan tillbaka. Däremot är intresset stort för utbildningar inom vård och omsorg på högskolenivå exempelvis till läkare, sjuksköterska, fysioterapeut mm.

Nyanlända; 13 kommuner uppger att nyanlända får göra praktik eller sättas in på extra tjänster med arbetsuppgifter liknande värdbiträden mm. Det är genomgående lättare för nyanlända på särskilda boenden där stöd i språksvårigheter kan ges på plats. Det fungerar mindre bra inom hemtjänstens område om språksvårigheter uppstår. Både kommuner och landstinget erfar att språksvårigheterna är det största hindret för att erhålla fortsatt arbete.

Sammanfattningsvis visar kartläggningen att såväl de kommunala politikerna som landstingspolitikerna är intresserade av kompetensförsörjningsfrågan och vill följa den. Det är vanligt att man i kommunerna ser frågan om kompetensförsörjning till vård och omsorg som en ren rekryteringsfråga för just den verksamheten och det är mindre vanligt att man gör en omvärldsanalys där man speglar lokala attityder, konkurrensförhållanden och ungdomars vilja att söka till vård och omsorg via andra program än vård- och omsorgsprogrammet. Det är också vanligt i såväl kommunerna som landstinget att nyanlända får göra praktik eller ha extra tjänster där de får utföra arbete som är av praktisk art eller mer liknande värdbiträdesuppgifter. Språksvårigheterna är det svåraste hindret att överbygga.

## Intervjufråga 2

### **Beräknade pensionsavgångar/ avgångar ej pension, framtida behov?**

Anställda årsarbetare; Enligt de uppgifter som kartläggningen kan redovisa så finns ca 8 000 anställda inom vård- och omsorgsarbete i kommuner i Västerbotten. Därutöver ca 1700 i Arvidsjaur och Örnsköldsvik tillsammans. Alla kommuner har inte lämnat svar på frågan. Anställda undersköterskor inom landstinget i Västerbotten är enligt uppgifter ca 1290.

Pensionsavgångar; Kartläggningens uppgifter gör gällande att under de närmaste 5 åren kommer ca 3000 inom vård- och omsorgsarbete att gå i pension. 3 kommuner iu.

Ej pensionsavgångar/rörlighet; 10 kommuner och landstinget uppger att den interna/externa rörligheten ökar. 2 kommuner anser inte att rörligheten har ökat eller ser det inte som något problem och 2 kommuner iu. Arbetsgivarna är positivt inställda till intern rörlighet men det händer att chefer ibland tävlar om de anställda.

Framtida behov; 14 kommuner och landsting svarar att, alla som lämnar sina arbeten av pensionsskäl eller annat behöver ersättas, en till en. 3 kommuner iu.

Sammanfattningsvis visar kartläggningen att kommunerna och landstinget har bra statistik över antalet anställda och kommande pensionsavgångar men mindre bra på avgångar som inte är pension eller interna/extern rörlighet. När kommunerna och landstinget svarar på frågan om framtida behov är det oftast förekommande svaret att alla som slutar måste ersättas, en till en. I det sammanhanget var det ingen som lyfte innovationsarbete som ett sätt att söka lösningar på andra typer av arbetssätt eller anställningar exempelvis den tekniska utvecklingens nya möjligheter.

## Intervjufråga 3

### Kompetensförsörjning:

#### a) Har Ni en kompetensförsörjningsplan för Vård- och omsorgsområdet?

17 kommuner och 1 landsting har svarat

10 kommuner saknar kompetensförsörjningsplan för Vård- och omsorgsområdet

4 kommuner har pågående arbete (planen ej fastställd i nämnd eller för hela kommunen)

3 kommuner (Lycksele, Skellefteå och Umeå kommuner) och landstinget har en kompetensförsörjningsplan inom området.

#### b) Hur bedömer Du att kompetensförsörjningsbehovet kan tillgodoses i kommunen/landstinget?

Samtliga kommuner ger uttryck för att det är mycket svårt med kompetensförsörjningen inför varje sommar men man försöker så gott det går efter mycket hårt arbete. "Man måste lösa det" som en socialchef uttryckte det.

I kommuner med låg arbetslöshet har det blivit svårare att hitta sommarvikarier till vård och omsorg. De som söker vikariat saknar ofta utbildning inom vård och omsorg.

Bemanningsföretag används i rekryteringen av sjuksköterskor ibland annat Nordmaling och Storuman.

Landstinget klarar sin rekrytering bättre än kommunerna. I flera kommuner och från landstinget gör man bedömningen att det är högre status att arbeta i landstingets verksamheter. Det är framförallt arbete på sjukhus som är mer lockande trots ibland lägre lön än i kommunal verksamhet.

Både kommuner och landstinget uppger att de nyanlända är vår framtidsresurs men att språkkunskaperna måste utvecklas och lösas.

#### c) Hur arbetar Ni med rekryteringar?

De flesta kommuner uppger att de samarbetar bra med Arbetsförmedlingen. 2 kommuner iu.

De modeller för rekrytering som framkommer som mest vanliga är annonsering, besök på mässor, rekryteringsträffar och arbetsmarknadsdagar är några exempel. Besök i gymnasieskolor/Vård- och omsorgsprogrammet och dialoger med studie- och yrkesvägledare förekommer också. Under senare år har det också blivit vanligt att marknadsföra sig på sociala medier.

Egna bemannings/rekryteringsenheter alternativt egna anställda med uppgift att rekrytera förekommer i några kommuner. Andra varianter är bland annat Norsjö, där rektor och utvecklingsledare arbetar tillsammans om rekryteringsarbetet.

Några kommuner, bland annat Umeå och Örnsköldsvik och landstinget använder ambassadörer för yrket som ett sätt att marknadsföra och personifiera arbetet.

#### d) Hur arbetar ni med rätt använd kompetens (RAK) för respektive arbetsuppgift?

Så gott som alla kommuner och landstinget har diskussioner och har kommit olika långt om RAK, bland annat vad en undersköterska ska göra och inte.

I kartläggningen framkom att diskussionerna gällde gränssnittet mellan undersköterska och vårdbiträde men också gränssnittet mellan sjuksköterskans arbetsuppgifter och undersköterskans möjlighet till delegering, dvs. utveckling till specialistundersköterska.

I 10 kommuner och landstinget förekommer någon form av vårdbiträden, upphandlade praktiska tjänster, vårdnära service mm. i syfte att frigöra tid så att undersköterskan kan arbeta med direkt vård- och omsorgsarbete. I 3 kommuner är frågan på dialogstadiet och i 4 kommuner iu.

Kommunerna uppger att i dialogen om RAK så dyker också frågan om heltid en rättighet upp. I princip alla kommuner och landstinget uppger att man strävar efter att anställa undersköterskor med rätt utbildning för uppdraget och det förs dialog med de fackliga organisationerna om RAK.

Sammanfattningsvis så är arbetet med att upprätta kompetensförsörjningsplaner mindre vanligt förekommande. De större kommunerna och landstinget har kompetensförsörjningsplaner och kan vara bra förebilder i arbetet för de andra kommunerna. Varje kommun kan då anpassa sin kompetensförsörjningsplan till sina egna förutsättningar och förhållanden.

Kommunerna uppger att det är svårt att lösa vikariebehovet inför varje sommar men att man efter hårt arbete ändå lyckas. I kommuner med låg arbetslöshet har det blivit svårare att hitta vikarier och de som söker saknar ofta vård och omsorgsutbildning.

Kommunerna och landstinget arbetar aktivt för att rekrytera till sina verksamheter i form av annonsering, besök på mässor, rekryteringsträffar och arbetsmarknadsdagar är bara några exempel. Under senare år har det också blivit vanligt att marknadsföra sig på sociala medier. I några kommuner använder man ambassadörer för yrket, som ett sätt att marknadsföra och personifiera arbetet.

## Intervjufråga 4.

### **Hur ser er samverkan ut med utbildningsaktörer inom Vård- och omsorgsområdet?**

#### **Med vilka samverkar Ni?**

14 kommuner och landstinget samverkar med utbildningsanordnare. 3 kommuner iu. Tillgången till olika aktörer på orten avgör hur mycket man samverkar. Kommunerna uppger att Arbetsförmedlingen i huvudsak är en bra samverkanspart i dialog om utbildningsinsatser.

Samverkan med gymnasieskolan/Vård- och omsorgsprogrammet är självklar om den finns på orten och då har man ibland representation i programråd mm.

I kartläggningen svarar kommunerna och landstinget att Vuxenutbildningen är den viktigaste leverantören av utbildning för Vård- och omsorgsområdet just nu. Andra samverkanspartners som nämns är gymnasieskolan, Vuxenutbildningen, Medlearn/Af, Akademi Norr, Umeå universitet, Hermods, Folkhögskolan mm.

Sammanfattningsvis så samverkar kommunerna och landstinget bra med Arbetsförmedlingen och de lokala utbildningsanordnare som finns i kommunen. Vuxenutbildningen är den utbildningsanordnare som upplevs som viktigast att utbilda undersköterskor just nu.

## Intervjufråga 5.

### **Vilket behov av stöd från Regionens VO-college kan Du se att kommunen/landstinget har?**

Kommunerna och landstinget ser behov av att VOc utvecklar vårdsvenska på regional nivå. VOc bör också bidra till Språkom-buds- och handledarutbildning.

Från de mindre kommunerna finns önskan om stöd i uppdragsutbildning i samverkan mellan små kommuner. Gärna en distansutbildning som kan upphandlas gemensamt. Det VOc kan bidra med är bland annat juridisk kompetens för när kommuner vill samverka.

Kommunerna och landstinget ser gärna att VOc marknadsför arbete inom Vård och omsorg, särskilt undersköterskeyrket på regional nivå. De aktiva lokala marknadsföringsinsatserna bör respektive kommun själva genomföra.

VOc bör bidra till att kvalitetssäkra all utbildning inom vård och omsorg, och särskilt Vård- och omsorgs-programmet inom gymnasieskolan.

VOc kan också bidra med att driva frågan på den regionala politiska nivån då det ger effekter på den lokala nivån. Ett syfte kan vara att få till bättre samverkan mellan landstinget och kommunernas Vård- och omsorgsverksamheter.

VOc kan också vara den aktör som lyfter Goda exempel på RAK (rätt använd kompetens) mm.

Sammanfattningsvis så ser kommunerna och landstinget att VOc kan bidra med utveckling av vårdsvenska, kvalitetssäkra vård- och omsorgsutbildningarna på gymnasial nivå, marknadsföring på regional nivå, stöd i uppdragsutbildning samt driva frågan på den politiska regionala nivån.

## Intervjufråga 6

### **Finns det i kommunen/landstinget något gott exempel på ett lyckat rekryteringsarbete inom Vård och omsorg? (En sammanfattning av några goda exempel ges under avsnittet Goda exempel).**

- Bjurholm - Nyanlända till extra tjänster och vårdassistenter.
- Skellefteå - Kompetensförsörjningsplan/Arbetet att ta bort Las-listor för undersköterskor.
- Lycksele - Kompetensförsörjningsplan
- Malå - Omvårdnadsassistentutbildning
- Umeå – Ambassadörer, Kompetenstrappan, Basutbildning inom äldreomsorg/funktionshinder
- Vindeln – Introduktion av nyanlända (män i vården)
- Örnsköldsvik – Ambassadörer
- Vännäs – Undersköterska istället för sjuksköterska "Rätt uppdrag – rätt kompetens – rätt anställning"
- Västerbottens läns landsting – Samarbete där man har Arbetsmarknadskunskap i gymnasieskolan – bra sätt att introducera vårdarbete.
- Arvidsjaur – Sjuksköterskerekryteringen.

## Intervjufråga 7

### **Övrigt som Du vill förmedla för det framtida arbetet till regionens Vård och Omsorgs College?**

Önskemål som framkom i kartläggningen var bland annat;

- Driva på mer om spetsutbildning för undersköterskor.
- Marknadsföra hela karriärstegen, som måste vara fackligt förankrad.
- Se både kommunernas och landstingets vård- och omsorgsverksamheter i marknadsföringen.
- Värna vuxenutbildningen som leverantör av utbildade undersköterskor.
- Bidra med olika verktyg i arbetet med kompetensförsörjningsplaner.
- Aktiv part för marknadsföring till åk 9.

Sammanfattningsvis så efterlyser kommuner och landsting fler goda exempel på exempelvis RAK/rätt använd kompetens och kompetensförsörjningsplaner samt driver frågan om spetsutbildning för undersköterskor.

## Goda exempel

Nedan beskrivs några av de goda exempel som kommunerna arbetar med

### Bjurholm

#### *Nyanlända till extra tjänster och vårdassistenter*

Vårdassistent ansvarar för att hjälpa omvårdnadspersonal med arbetsuppgifter som inte rör den direkta omvårdnaden och underlättar på så sätt arbetet för ordinarie personal. Syftet är att ge de äldre en bättre omvårdnad genom att frigöra omvårdnadspersonal från vissa arbetsuppgifter som är uppräknade ovan.

### Lycksele

#### *Kompetensförsörjningsplan*

Kompetensförsörjningsplanen syftar till att underlätta arbetet med kompetensförsörjning på såväl verksamhetsnivå som enhetsnivå. I kompetensförsörjningsplanen beskrivs såväl omvärldsfaktorer som kan påverka kompetensförsörjningen, som interna analyser av de kommunala verksamheternas nulägen och framtida kompetensbehov. Slutligen presenteras ett antal framgångsfaktorer som kan vara behjälpliga i verksamheternas eget arbete med att utforma handlingsplaner för kompetensförsörjningen. HR-enheten arbetar strategiskt med kompetensförsörjning på ett kommunövergripande plan och finns med hela vägen med som ett stöd för cheferna.

### Skellefteå

#### *Kompetensförsörjningsplan*

Syfte med socialkontorets kompetensförsörjningsplanen är att den ska utgöra ett stöd för förvaltningens personalplanering, såväl kort- som långsiktig, för att säkerställa åtgärder för att kunna rekrytera och behålla personal med rätt kompetens. Rätt kompetens, på rätt plats, vid rätt tid är våra utmaningar. Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare, sträva efter mångfald och anställa personer med rätt kompetens. Personal med hög kompetens bidrar till ökad kvalitet i verksamheten. En bra introduktion främjar en säker arbetsmiljö och god vård och omsorg.

### Umeå

#### *a) Ambassadörer*

Syftet med att utse och lyfta fram ambassadörer är att ge relevant information om omvårdnadsyrken, inspirera fler att välja vård- och omsorgsyrken och därmed bidra till kommunens långsiktiga kompetensförsörjning.

Att vara ambassadör innebär:

- att vara en förebild för sin yrkesgrupp
- att kunna berätta om sitt yrke och sitt dagliga arbete på ett inspirerande sätt
- att få möjlighet att utvecklas i sitt yrke – karriärväg

#### *b) Basutbildning inom äldreomsorg/funktionshinder*

Syfte: En basutbildning med den kunskap som medarbetare behöver ha/få när de är nya på arbetsplatsen, en fördjupning för de som arbetat ett längre tag eller är tillsvidareanställda samt kunskap vid behov utifrån specifika ärenden och situationer i verksamheten.

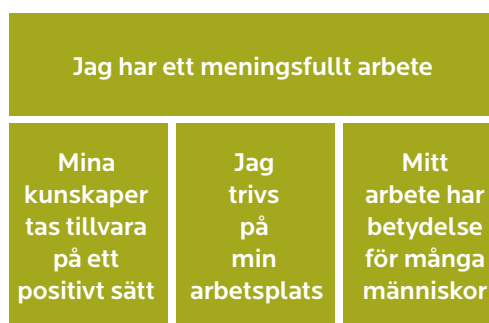
Basutbildningen i sin helhet ska på sikt vara tillgänglig i alla delar under hela året med betoning på introduktion under våren då tillströmningen av semestervikarier är stor.

### Örnsköldsvik

#### *Att vara välfärdsambassadör – uppdragsbeskrivning*

Alla anställda inom Välfärdsförvaltningen har ett oerhört viktigt uppdrag som har betydelse inte bara för den enskilde medborgaren utan för samhället i stort. Som Välfärdsambassadör sprider du kunskap om förvaltningens arbete och ditt yrke. Du har ett meningsfullt arbete och det är ditt uppdrag som ambassadör att marknadsföra det.

Budskapsplattform:



### Vännäs

#### *Rätt uppdrag – rätt kompetens – rätt anställning*

Anställt undersköterska inifrån förvaltningen till hemsjukvården istället för att rekrytera sjuksköterska. Ett sätt att få utvecklas som undersköterska och har bidragit till genomtänkta planeringar i det dagliga arbetet för att fördela rätt uppdrag till undersköterska.

## Summerande reflektioner

Behovet av att lösa akuta kompetensförsörjningsbehov/vikarier och vakanser gör att man inte hinner lägga tid på strategiska kompetensförsörjningsdiskussioner. Ett tydligt exempel på det är avsaknaden av kompetensförsörjningsplaner. Kunskapen är oftast bra om det dagsaktuella läget i kommuner och landsting. Man har kontroll på statistik men man har mindre kunskap om den lokala och regionala kulturen/attityden kring arbete inom vård och omsorg. "Är oftare en känsla." (cit)

Förebilder, såväl män som kvinnor, inom vård- och omsorgsarbete behöver få kliva fram och berätta om sitt arbete i marknadsföringen och vid olika möten på skolor, mässor eller andra sammankomster. Ju mer lokala förebilder desto bättre – "att personifiera jobbet!"

Här finns en del att lära av det norska projektet Menn i helse (<http://mennihelse.no/>).

Så gott som alla kommuner har beskrivit situationen med rekryteringen inför sommarens vikariatstillsättningar som kaosartad men alla har löst den på något sätt. Intressant att ta del av uppföljningar om vilka eftergifter som har gjorts? Hur har man bedömt kvaliteten på sommarens arbete?

De flesta kommuner ser nyanlända som en stor resurs och erbjuder praktik eller extra tjänster, men beskriver bristen på goda språkkunskaper. Här behövs mer goda exempel på olika sätt att lära vårdsvenska.

För att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning behöver man omvärldsbevaka i media om vilken bild som ges av arbete inom vård och omsorg. Det är den bilden och attityden som är en av kommunens utmaningar. Man behöver arbeta parallellt med attityder till vård och omsorgsarbete samtidigt som man bedriver sin marknadsföring och rekrytering som attraktiv arbetsgivare, vilket alla kommuner vill vara.

### Med stöd av kartläggningen rekommenderas följande utifrån ett regionalt perspektiv:

- Ett regionalt/lokalt attitydförändringsprojekt – arbeta med lokala kulturer och attityder kring arbete inom vård och omsorg/välfärdsarbete. Här kan erfarenheter från några kommuners ambassadörsprojekt vara lärande exempel.
- Verka för att den politiska arenan samverkar mellan kommuner och landsting – lyfta intresset ytterligare för frågan om kompetensförsörjning inom vård och omsorg. Våga sätta fingret på de konfliktytor som finns i frågan ex heltidstjänster, utbildningsnivåer för olika tjänster (att vara under- eller överkvalificerad för ett arbete), konkurrensförhållanden på arbetsmarknaden lokalt kommunalt, mellankommunalt och regionalt.
- Dialog mellan berörda parter om en karriärstege/ karriärkarta inom vård och omsorg i syfte att nå **RÄTT UPP DRAG - RÄTT KOMPETENS - RÄTT ANSTÄLLNING.**



REGION  
VÄSTERBOTTEN

**Arbetsmarknadsforum och YH Nord, Region Västerbotten**

Det övergripande målet är att alla invånare ska ha tillgång till ett allsidigt och tillgängligt utbud av utbildningar av hög kvalitet - från förskola till universitetsutbildning - för ett livslångt lärande, samt en ökad överensstämmelse mellan arbetskraftsutbud, arbetsmarknadens efterfrågan av kompetens och utbud av utbildningar

