



# Länsgemensam kompetensförsörjning

## Nära vård

En sammanställning av utvalda utvecklingsområden  
utifrån nulägesanalys



Länsgemensam ledning i samverkan

Inom socialtjänst och angränsande område hälso- och sjukvård samt skolan i Kalmar län

# Upplägg för dagen

## Uppdragsbeskrivning

- Bakgrund
- Uppdrag
- Arbetsgrupp

## National plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning

- Nationella Vårdkompetensrådet

## Tillvägagångssätt

- Metod och verktyg
- Utvecklingsområden och nulägesbild

## Gruppövning

- Ta del av arbetsmaterial
- Kommentar och prioritering
- Gemensam reflektion

## Nästa steg

- Komplettering, sammanställning och återkoppling



# Uppdragsbeskrivning

## Bakgrund

- Vi står i en gemensam omställning till Nära vård, i länet och nationellt. Nära vård är ett nytt arbetssätt och en ny syn på hälsa, vård och omsorg med invånaren i fokus.
- Länets organisationer inom hälsa, vård och omsorg behöver utvecklas utifrån befintliga förutsättningar och utifrån de faktorer som är mest kritiska för att nå målet med en välfungerande kompetensförsörjning för en jämlik, effektiv, god och nära vård.
- Önskemål från Läns-gemensam ledning är att detta arbete inte lägger fokus på rekrytering, utan fokuserar på andra lösningar såsom samverkan, kompetensanpassning, välfärdsteknik med mera
- Arbetet ska göras i samverkan mellan region och länets 12 kommuner.



# Uppdragsbeskrivning

## Uppdragets syfte och mål

- Länet behöver gemensamt finna nya arbetssätt som stödjer omställningen till nära vård och som ska ske i samverkan.
- Arbetsgruppen tar fram ett underlag som beskriver hur Kalmar län använder sina resurser i länet idag, hur resurserna och kompetenserna i länet förhåller till verksamheternas behov och geografi samt identifiera de största bristerna och GAP:en i länet.
- Arbetsgruppen arbetar fram ett förslag för det fortsatta arbetet med de prioriterade fokusområdena.
- Det kommande arbetet med prioriterade fokusområden löper parallellt med och är en del av arbetet med *Handlingsprogram för kompetensförsörjning 2024–2027 Kalmar län*.



# Uppdragsbeskrivning

## Tidsram och rapportering

- Formera arbetsgrupp och planera uppdrag under 2023
- Framtagande av en gemensamma fokusområden under 2024
- Underlaget presenteras under Läns-gemensam ledning den 20 september 2024 med efterföljande workshop för att prioritera fram fokusområden att gemensam arbeta vidare med.
- Arbete inom prioriterade fokusområdena under 2025–2027
- Avrapportering/dialog inom LGL minst en gång per år.



# Uppdragsbeskrivning

## Projektgrupp och kompetenser

Lennart Saxberg

Annika Eriksson

Alexandra Tegnemo

Marie Ragnarsson

Emelie Johansson

Dan Webster

Sofie Wermelin

Samordnare elevhälsa, Kommunförbundet

HR-administratör, Kalmar Kommun

Utvecklare, Näringsliv och kultur, RUF

Samordnare, Regionsjukvården

HR-Strateg, Regionstaben

Verksamhetsutvecklare, Regionstaben

Utvecklingsledare, Kommunförbundet



Läns gemensam ledning i samverkan

Inom socialtjänst och angränsande område hälso- och sjukvård samt skolan i Kalmar län



Nationella  
vårdkompetensrådet

# Förslag till en nationell plan för hälso-och sjukvårdens kompetensförsörjning

Uppdrag att ta fram förslag till en nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning (S2023/00256)



Läns gemensam ledning i samverkan

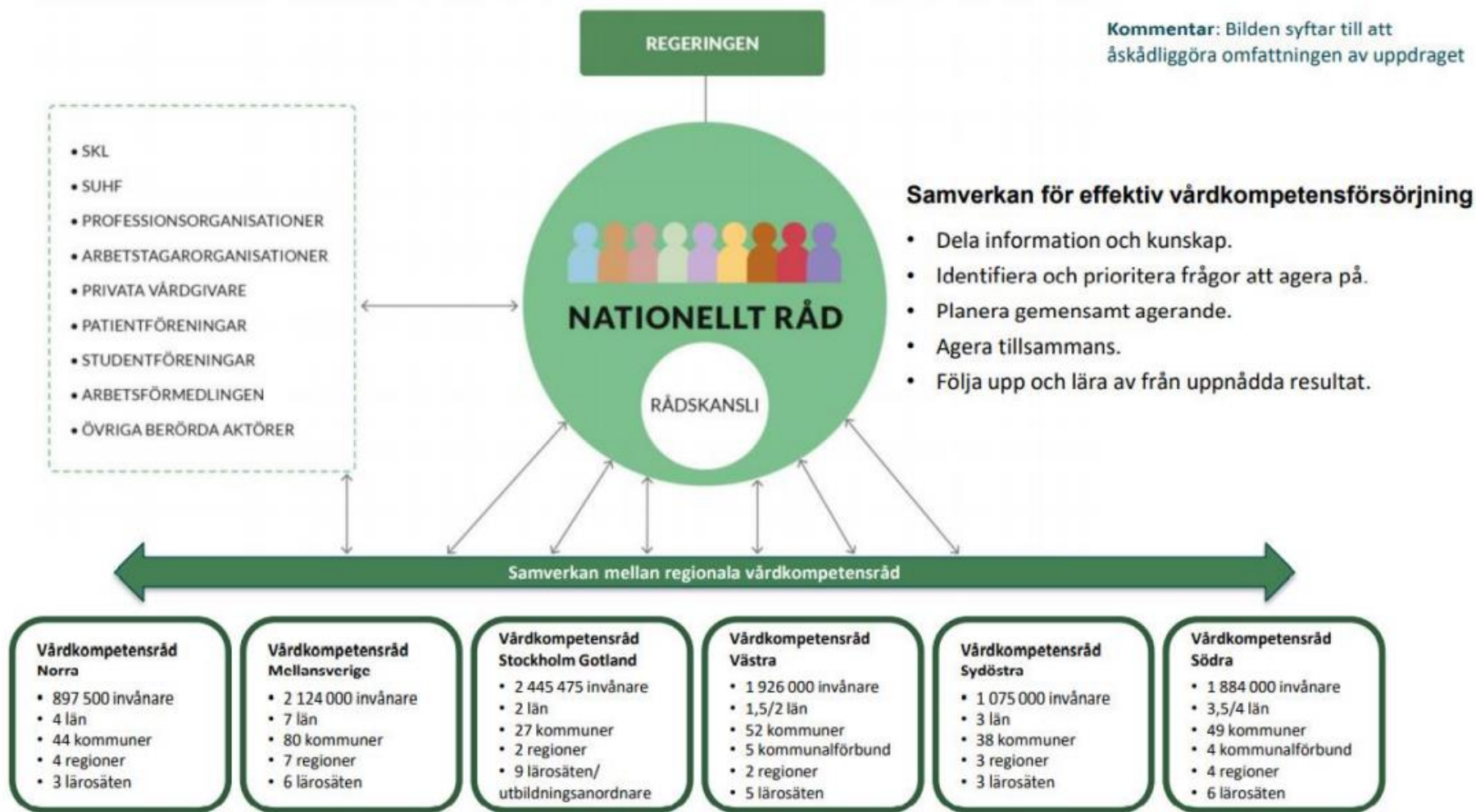
Inom socialtjänst och angränsande område hälso- och sjukvård samt skolan i Kalmar län

# Nationella strategier – Sveriges kommuner och regioner (SKR)





# Nationellt Vårdkompetensråd



# Bakgrund nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning

Socialstyrelsen och Nationella vårdkompetensrådet fick 19 januari 2023 i uppdrag av Regeringen att ta fram förslag på en nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning (S2023/00256). Enligt uppdraget ska planen bland annat innefatta ändamålsenliga och kostnadseffektiva insatser för befintlig och ny personal med fokus på arbetsmiljö, upplevd trygghet och fördelning av den administrativa bördan. Uppdraget omfattar både offentliga och privata vårdgivare samt hälso- och sjukvård som finansieras regionalt och kommunalt.

För att säkerställa en bred förankring och samverkan har rådet haft dialog med flera aktörer, inklusive:

- **Kommuner och regioner:** För att få en lokal och regional bild av kompetensbehoven och utmaningarna.
- **Statliga myndigheter:** Såsom Socialstyrelsen, Universitetskanslersämbetet (UKÄ) och universitet och högskolor.
- **Övriga intressenter:** Professions-, arbetstagar-, student- och patientorganisationer samt privata vårdgivare och SKR (Sveriges Kommuner och Regioner).



# Rådets förslag till nationell plan

Nationella vårdkompetensrådet har i uppdrag att utarbeta en nationell plan för att förbättra kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården för perioden 2025-2028. Rådets förslag syftar till att skapa långsiktiga förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården, och planen ska fungera som ett stöd för de ansvariga aktörerna både på kort och lång sikt.

## **Del 1: Vissa övergripande förutsättningar för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning**

## **Del 2: Dimensionering av högre utbildning och vårdens behov av hälso- och sjukvårdspersonal**

## **Del 3: Förslag på insatser för att förbättra hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning**

- 25 konkreta förslag på insatser, uppdelade i två huvudområden.



# Rådets förslag på insatser

- **Hälso- och sjukvårdens organisation, verksamhet och ledning:**
  - **Stärkt medicinsk kompetens inom kommunal hälso- och sjukvård:** Kommuner ska säkerställa medicinsk kompetens på alla ledningsnivåer.
  - **Verksamhetschefer vid universitetssjukvårdsenheter:** Verksamhetschefer ska vara vetenskapligt meriterade.
  - **Normspann för antal medarbetare:** Besluta om normspann för antal medarbetare per chef.
  - **Nationellt ledarskapsprogram:** Utveckla ett nationellt ledarskapsprogram för chefer inom hälso- och sjukvård och tandvård.
  - **Skärpta krav på vårdgivarens ledningssystem:** Inför certifiering för ledningssystem för att tydliggöra behov av resurser och bemanning.
- **Personal inom hälso- och sjukvården:**
  - **Systematiskt arbetsmiljöarbete:** Främja en god arbetsmiljö genom systematiskt arbete.
  - **Stöd till prioritering av rätt arbetsuppgifter:** Stödja medarbetare att fokusera på arbetsuppgifter inom deras kompetensområde.
  - **Användarvänliga digitala verktyg:** Implementera digitala verktyg för effektivare vård.
  - **Möjlighet att delta i fortbildning:** Öka möjligheten för vårdpersonal att delta i fortbildning.
  - **Tid och resurser för fortbildning:** Säkerställ tid och resurser för fortbildning.
  - **Karriärvägar och kompetensstegar:** Utveckla tydliga karriärvägar och kompetensstegar.
  - **Fler forskarhandledare:** Genomför karriärutvecklingsprogram för fler forskarhandledare.
  - **Tillvaratagande av seniora medarbetares kompetens:** Åtgärder för att behålla seniora medarbetares kompetens.
  - **Introduktion och mentorskap:** Inför strukturerade program för introduktion och mentorskap.
  - **Rekrytering av underrepresenterat kön:** Främja rekrytering av underrepresenterat kön.
  - **Information till ungdomar:** Genomför nationella informationsinsatser om värdet av olika yrkesroller inom hälso- och sjukvården.





Nationella  
vårdkompetensrådet



Länsstyrelsen Kalmar län  
Länsgemensam ledning i samverkan  
Inom socialtjänst och angränsande område hälso- och sjukvård samt skolan i Kalmar län

# Sammanfattning

## Nuläget och framöver

- Vi ser att vi har mycket som görs redan idag som kan växlas upp och går göra mer av. Vi ser delar som utmanar oss och som är svåra att påverka på kort sikt, exempelvis löneläget och infrastruktur i sydöstra delen av landet.
- Vägen framåt innebär att vi gemensamt behöver prioritera vissa delar. Allt kommer inte kunna hinnas med. SWOT-underlaget som vi ska jobba med idag blir ett stöd till att göra prioritering framåt.
- De förfrågningar som tas upp i uppdraget gällande t ex. resursanvändning i länet, förhållandet till verksamheternas behov samt största bristerna i länet kan bemötas framöver med riktade aktiviteter inom resp. utvalda utvecklingsområde.



# Tillvägagångssätt

## Metod och verktyg

- Flödet för systematiskt förbättringsarbete
- SWOT-metoden för att beskriver nulägesbild
- Kategorisering utvecklingsområden
- Urval av utvecklingsområden för vidare analys och prioritering



# Flödet för systematiskt förbättringsarbete

Gör rätt saker

Gör saker rätt





# Ursprungliga utvecklingsområden

- Administration & kommunikation
- Arbetsmiljö & arbetsbelastning
- Attrahera & rekrytera
- Digitalisering & eHälsa
- Gemensamma resurser & anställningar
- Invånare & anhöriga
- Kompetensanpassning & icke-traditionella kompetenser
- Ledarskap och organisation
- Resurs- & ansvarsfördelning
- Samverkan & samsyn

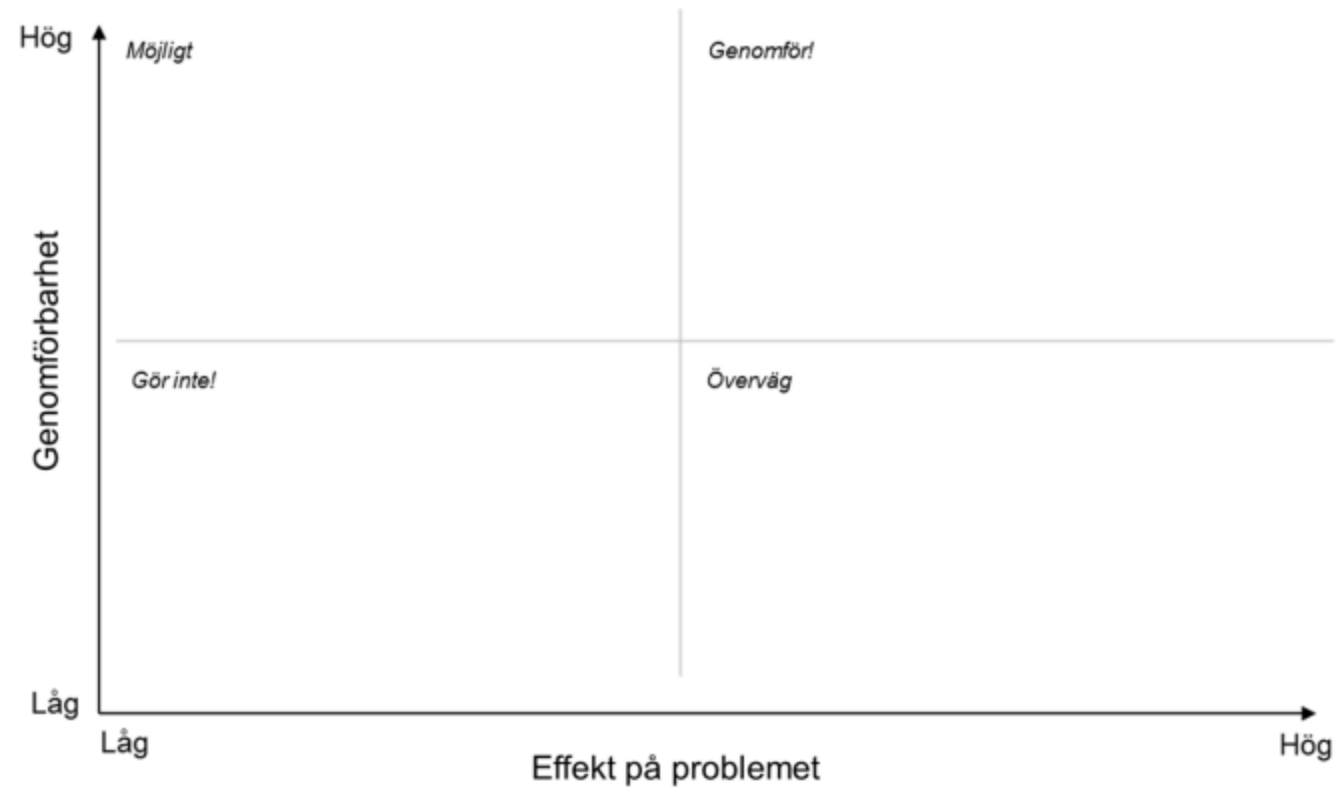


# Utvalda utvecklingsområden

- Administration & kommunikation
- Arbetsmiljö & arbetsbelastning
- 1. Attrahera & rekrytera**
- 2. Digitalisering & eHälsa**
- 3. Gemensamma resurser & anställningar**
- Invånare & anhöriga
- 4. Kompetensanpassning & icke-traditionella kompetenser**
- Ledarskap och organisation
- Resurs- & ansvarsfördelning
- 5. Samverkan & samsyn**



# Prioriteringsmatris



# Workshop

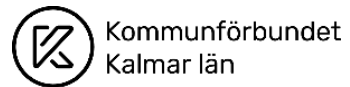




Kalmar kommun  
WWW.KALMAR.SE



VIMMERBY KOMMUN



Länsgemensam ledning i samverkan  
Inom socialtjänst och angränsande område hälso- och sjukvård samt skolan i Kalmar län