

Om rapporten

Denna rapport baseras på en kartläggning av Sörmlands kommuners kompetensförsörjningsplaner. Syftet var att ge ett underlag till fortsatt utvecklingsarbete för att kvalitetssäkra kompetensförsörjningen hos länets kommuner.

Hela rapporten finns på:
www.fou.sormland.se/materialpublicerat/rapporter/

Författare

Matilda Gränsmark och Martin Geisler

Statistiker

Anna Ekholm

Datum och ort

2022 Eskilstuna



FoU i Sörmland
Drottninggatan 16 B
632 20 Eskilstuna
www.fou.sormland.se

220616

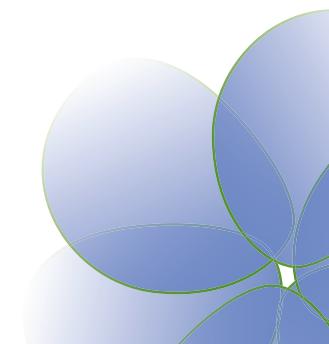
KORTVERSION AV ÖVERSIKTSGSRAPPORT 2022:5



Kartläggning av Sörmlands kommuners kompetens- försörjningsplaner

Översiktsrapport

Matilda Gränsmark
Martin Geisler





Bilder från Adobe Stock

Bakgrund och syfte

De senaste åren har flera rapporter pekat på att kompetensförsörjning inom kommunal hälso- och sjukvård är en av samhällets största utmaningar. De visar också att nära halva rekryteringsbehovet inom välfärdsektorn återfinns inom kommunal vård och omsorgs verksamhet – och då särskilt inom vården och omsorgen om äldre.

Syfte

Även Sörmlands kommuner står inför en stor utmaning för att säkerställa kompetensförsörjningen. Därför har FoU i Sörmland genomfört en kartläggning för att ge underlag till fortsatt utvecklingsarbete för att kvalitetssäkra kompetensförsörjningen hos länets kommuner och därmed säkerställa en god och nära vård. Utgångspunkt för kartläggningen var utredningen "Vilja välja vård och omsorg – en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre" (SOU 2021:52).



Metod och resultat

FoU i Sörmland har genomfört kartläggningen med utgångspunkt från de områden, rekommendationer, kriterier och indikatorer som är givna i utredningen *Vilja välja vård och omsorg - en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre* (SOU 2021:52).

Metod

Utifrån utredningen skapades en kartläggningssmall gentemot vilken samtliga inkomna planer bedömdes genom ett strukturerat kodningsförfarande.

Förfarandet innebar att respektive plan kodades i relation till utredningens fyra temaområden, där temaområdenas sammanlagt åtta delområden bedömdes utifrån fem kriterier vardera (totalt 40 bedömningar per plan).

Resultat

Kartläggningen visar att det strukturerade kompetensförsörjningsarbetet, formulerat i kompetensförsörjningsplaner, skiljer sig åt mellan länets kommuner.

En formell kompetensförsörjningsplan är antagen i fem av länets nio kommuner, medan det i två kommuner endast finns planer som avser kompetensutveckling.

Vidare visar kartläggningen att kommunernas planer i stor utsträckning inte inkluderar centrala områden av kompetensförsörjning, samtidigt som planerna över lag saknar tydlig struktur och långsiktighet.

Områden som är särskilt eftersatta i kommunernas planeringsdokument är

arbetet med att *stärka ledarskapet och ta tillvara ny teknik*. Emellertid återfinns tydliga utvecklingsbehov även inom områdena *rekrytera, bibehålla och utveckla kompetens* samt *arbetsmiljö och anställningsvillkor*.

Sammantaget visar resultatet på att kommunernas planer behöver vidgas och struktureras för att kunna bemöta den utmaning som kompetensförsörjningen innebär.

Även om ansvaret för detta ligger på varje enskild kommun så bedöms det finnas fördelar med att fortsatt planering av kompetensförsörjningsarbete i Sörmland även inkluderar ett länsgemensamt perspektiv. Det kan bidra till enhetlighet så väl som förutsättningar för stöd och dialog över kommungränserna.

