

Avsnitt 71, Transkribering Kartläggning av kompetensutvecklingsplaner

Startcitat: Men det som fokus låg på det var mycket att förnya, behålla eller utveckla kompetens och kanske inte lika mycket kopplat till ledarskapsfrågor och inte heller arbetsmiljö eller digitalisering

Poddmusik

Lena Stenbrink

Hej och välkommen till den 71:a avsnittet av FoU-podden. I det här avsnittet kommer vi att prata om kompetensförsörjningsplaner. Jag som gör podden heter Lena Stenbrink och är kommunikatör på FoU i Sörmland, och med i det här avsnittet som vi också spelar in via Teams är Martin Geisler och Matilda Gränsmark. Varmt välkomna!

Martin Geisler

Tack.

Gränsmark, Matilda

Tackar.

Lena Stenbrink

Ni får presentera er lite noggrannare; vem ni är och vad ni jobbar med och varför ni är med i den här podden.

Gränsmark, Matilda

Ja, jag heter Matilda Gränsmark och jag jobbar som utvecklingsledare inom Länsregionalt stöd här i Sörmland, som också är vår RSS-organisation. Mitt inriktningsområde är äldre och kommunal hälso- och sjukvård.

Martin Geisler

Och jag heter Martin Geisler och är forskningsledare på FoU i Sörmland. Där jag arbetar med olika forskningsprojekt, utvärderingsprojekt, eller kartläggningar då och jag är med här eftersom jag har arbetat tillsammans med Matilda i det här uppdraget.

Lena Stenbrink

Och nu ska det här handla om kompetensförsörjningsplaner. Vad är det för planer vi pratar om egentligen?

Martin Geisler

Då kan det nog vara bra att börja med att se vad definitionen av kompetensförsörjning är. Och enligt rikstermbankens definition av begreppet, så anges det att kompetensförsörjning innebär att på kort och lång sikt säkerställa att verksamheten har tillgång till medarbetare med rätt kompetens.

Ja och det betyder ju i stort att kompetensförsörjning ett brett begrepp som innehåller att analysera behov, utbilda, rekrytera och bibehålla medarbetare med rätt kompetens. Men också att analysera hur medarbetares tid och kompetens används.

Gränsmark, Matilda

Och det uppdrag som vi fick. Det var ju att kartlägga Sörmlands kommuners kompetensförsörjningsplaner. Och i Sörmland så har vi nio kommuner, så vi skickade ut frågan till alla dem om vi kunde få ta del av deras kompetensförsörjning planer utifrån uppdraget som kom från

socialchefs nätverket. Och vi fick in sju planer från sju kommuner och besked om att två kommuner saknar sådana här kompetensförsörjningsplaner mer övergripande.

Gränsmark, Matilda

Och vi ska tillägga också att vi skickade frågan till vård och omsorgs verksamheten eftersom det är den inriktning då som det här uppdraget hade.

Martin, vill du fylla på någonting?

Martin Geisler

Ja uppdragsbeskrivningen gick ut på att sammanställa och analysera kommunernas kompetensförsörjningsplan.

Att tydliggöra utvecklingsbehov i kommunernas arbete med kompetensförsörjning och att belysa förutsättningar och villkor för att utveckla och kvalitetssäkra länets kompetensförsörjning mot en god och nära vård.

Lena Stenbrink

Och vad jag förstår så ... några månader innan ert uppdrag så kom det ut en rapport som hette någonting i stil med vilja välja vård och omsorg.

Och jag vet att ni använder den ert arbete. Kan ni berätta lite om den och hur ni använde den?

Gränsmark, Matilda

Ja, men det stämmer bra. Juni 2021 så släpptes Statens offentliga utredning vilja välja vård och omsorg och den har SOU- nummer 202152 om någon är intresserad av att kika mer på den, vilket vi verkligen vill lyfta och tror är jätteviktigt att ta del av. För det är ju så att vård och omsorg står inför väldigt stora utmaningar i och med den ökande andelen äldre i befolkningen. Man vet ju att personer som är 80 år och äldre kommer öka med 50 % inom de närmaste 10 åren samtidigt som själva bemanningsfrågan är svår att tillgodose. Så kompetensförsörjningen inom vård- och omsorgs verksamheter är en av våra största utmaningar som vi behöver hantera.

Så är ju den här utredningen som släpptes då ett väldigt bra stöd och en struktur att ha i ryggen när man tittar på de här frågorna. För den tar upp flera olika viktiga delar som man behöver ta hänsyn till. Det handlar ju inte bara om att rekrytera och få in händer och fötter i verksamheten, utan det handlar också om att utveckla och kompetensutveckla och bibehålla personal så att de är kvar i verksamheten, och vilka förutsättningar som behövs för det?

Och där tänker att jag skickar över till dig, Martin.

Martin Geisler

Ja, ja, precis som Matilda berättar här så är det ju prognoser som visar på det här ökade behovet av bemanning, men också av kompetens att arbetet kommer att bli svårare av olika anledningar, dels av att befolkningen kommer att leva längre Och vad det innebär, dels så står många av de här verksamheterna redan idag inför stora utmaningar i arbetsmiljö, ledarskap och strategier för kompetensutveckling. Så det som utredningen tydligt visar på är ju att kompetensförsörjning är ett brett begrepp där alla de här olika aspekterna behöver inkluderas och arbetas med på ett strukturerat och långsiktigt sätt för att den här frågan ska kunna gå att bemöta

Lena Stenbrink

Jag fastnade på det här med att 80 och äldre kommer öka med 50 %. Det är ju oerhört mycket. Vad beror det på är det är det att dom lever längre helt enkelt, eller är det plötsligt är en generationen som är fler eller vad kommer det sig?

Gränsmark, Matilda

Både och som jag har uppfattat det, dels så är det ju att vi lever längre och är friskare. Men sen har det också varit stora barnkullar just i de åren som nu kommer upp i de här åldrarna, 80 år och äldre.

Vi skriver här, Sveriges kommuner och regioner rapporterade om rekryteringsläget. Rapport 2020. Där man prognosticerade att det finns ungefär ett årligt rekryteringsbehov om cirka 13 000 nyanställningar inom välfärdssektorn under perioden 2019 till 2029 och ungefär hälften av det här rekryteringsbehovet finns inom de kommunala vård och omsorgsverksamheterna och särskilt inom vård och omsorg om äldre.

Lena Stenbrink

Ja, jag vet ju att ni använder den här utredningen vill jag välja vård och omsorg i ert uppdrag kan ni berätta lite om hur ni använder det?

Gränsmark, Matilda

Ja, men det stämmer.

Jag kan berätta att utredningen är ju indelad i 4 stora kapitel som tar upp, dels förnya, behålla och utveckla kompetens, vilket kanske är det som man klassiskt tänker på när man pratar om kompetensförsörjning. Men det handlar också om att stärka ledarskapet. Och då är det både förutsättningar och ansvar man pratar om och det är också stödfunktionerna kring det nära ledarskapet, men sen handlar det också om att skapa trygga anställningsförhållanden och goda arbetsvillkor, arbetsmiljö, men också att ta tillvara på ny teknik för vård och omsorgens medarbetare och i vård och omsorgens tjänst.

Gränsmark, Matilda

Så dom här fyra stora delarna valde vi att utgå från när vi skapade den granskningsmall som vi använde oss av när vi läste igenom och analyserade kompetensförsörjningsplan.

Lena Stenbrink

Ni sa ju att det var sju kommuner som svarade på er frågor då. Hur har ni gjort när ni har kartlagt deras planer, eller arbete?

Martin Geisler

Det gjorde vi så att utifrån utredningen, slutsatser och rekommendationer så skapade vi en granskningsmall och sen så gjorde vi ett sådant separat kodnings förfarande där vi var och en för sig gick igenom planerna. Och bedömde huruvida planerna inkluderade de här temaområdena och delområdena. Om det bara var någonting som nämndes i förbifarten utan var tydligt definierat då bedömde vi det som att det ingick i viss mån planen, men om det inte fanns med överhuvudtaget i planen så saknades det, men om det var någonting som i planen var tydligt definierat så bedömdes det som att det ingick. Och det här förfarandet gjorde vi till exempel för delområdet rekrytering som är uppdelat; om det var definierat nuläge, om du var ett definierat och formulerad målbild som man strävar efter i kompetensförsörjningsarbetet. Och om man hade definierat åtgärd eller åtgärder för att nå målbilden och om man har definierat uppföljning och indikatorer för att följa arbetet på det här området. Och slutligen, om man även har definierat en tidsplan för när det här arbetet ska vara gjort och när uppföljning ska ske.

Det betyder att varje delområde bedömdes utifrån 5 kriterier; nuläge, målbild, åtgärd, uppföljning och tidplan. Och sammantaget betyder det att varje Plan som inkom bedömdes på 40 olika kriterier.

Gränsmark, Matilda

Och det här gjorde ju vi var och en för sig. Martin, du läste alla planer och gjorde skattningen och jag läste alla planer och gjorde skattningen och sen hade vi en diskussion där emellan om vi såg det olika på något sätt så diskuterade vi hur vi hade gjort bedömningen. Vi hade en väldigt lika tanke kring det, vad som ingick och inte och syftet var ju att få den här övergripande helhetsbilden vad inkluderar planerna kopplat till det som utredningen säger att de bör innehålla? Så det var ju det som liksom var kontentan i det hela.

Martin Geisler

Logiken i det här förfarandet var ju att utredningen presenterar vad som krävs för en strukturerad och långsiktig kompetensförsörjning inom vård och omsorg. Och utifrån de slutsatserna och rekommendationerna så har vi genomfört det här kartläggningen för att visa på var det finns utvecklingsbehov hos kommunerna och hur läget ser ut idag.

Lena Stenbrink

Och vad visar det här kartläggningen?

0:34:59.257 --> 0:35:5.217

Gränsmark, Matilda

Var ett spännande arbete tycker jag att läsa igenom planerna, men också väldigt svårt för att jag har ju jobbat i kommun under längre tid och samverkat nära kommunerna och jag vet ju vilket enormt arbete kompetensförsörjningsfrågor är i kommunerna. Det är inte så att man inte jobbar med det här för att det inte står angivet exakt hur man ska göra i en plan utan det här är ju en ständigt pågående fråga i våra kommuner.

Men vårt uppdrag var ju att kartlägga självaste planerna hur dom ser ut. Och där kan man ju fundera på – behövs det verkligen stå i planerna? Men det vi tror och det vi har utgått från är det här strategiska övergripande arbetet om man sätter det på pränt och tydligt har en kompetensförsörjningsplan och bearbetar igenom alla de här frågorna så får man med det övergripande paraplyet i kompetensförsörjningsfrågor.

Och det som resultatet visade när vi gjorde den här analysen. Det var ju att planerna – alla var ju heller inte kompetensförsörjningsplaner ska vi säga, utan några var ju rena utbildningsplaner som man ändå skickade in såsom kompetensförsörjningsplan. Men det som fokus låg på det var mycket att förnya, behålla eller utveckla kompetens och kanske inte lika mycket kopplat till ledarskapsfrågor.

Inte alls mycket så som det hanterades i kompetensförsörjningsplan och inte heller arbetsmiljö eller digitalisering. Men där vet vi ju också att kommunerna ofta har arbetsmiljöplaner eller digitaliseringsplaner. Men vårt uppdrag var ju att kartlägga självaste kompetensförsörjningsplaner och vi tror också att det kan vara viktigt att beakta dom delarna såsom arbetsmiljö, ledarskap och digitalisering även i tanken kring kompetensförsörjning. Och inte bara som sakfrågor som dom är annars.

Lena Stenbrink

Får jag bara fråga, där du sa att en del hade inte en kompetensförsörjningsplan utan bara en utbildningsplan – vad är det för skillnad?

Martin Geisler

... Eller en kompetensutvecklingsplan också.

Gränsmark, Matilda

Precis, så ska vi säga, kompetensutvecklingsplan eller utbildningsplan.

Lena Stenbrink

Vad är det för skillnad?

Gränsmark, Matilda

En kompetensutvecklingsplan tar ju upp hur man ska utveckla sin kompetens, vilka utbildningar man ska gå, man behöver andra typer av träningar för att utveckla sin kompetens, men den tar ju inte per automatik upp arbetsmiljöfrågor eller ledarskap eller digitalisering eller en helhet kring att personal stannat kvar på arbetet. Det man skulle kunna säga att kompetensutveckling är en del av kompetensförsörjningen.

Martin Geisler

Ja, överlag så visar ju den kartläggning som vi har gjort på att, precis som Matilda för fram, så sker det ju mycket arbete om kompetensförsörjning i kommunerna. Men det saknas den här övergripande strukturen och långsiktigheten som behövs för en långsiktighet och en struktur i det här arbetet och det är ju en funktion som kompetensförsörjningsplan är avsedd att fylla.

Men det ser vi att det saknas, och då är det också svårt att se vilka har koll på hur nuläget ser ut och vilka effekter som olika åtgärder har. Det är svårt att få en övergripande bild av det arbete som faktiskt sker och vad det leder till över tid.

Gränsmark, Matilda

Och dom delarna som *Vilja välja vård och omsorg*-utredningen tar upp, jag tänker kring det här med stärkta ledarskapet, handlar ju till stor del om första linjens chefer, alltså dom nära cheferna ute i verksamheten och vikten av dels deras arbetssituation, men också att dom finns till för sina medarbetare och där har man ju i utredningen diskuterat det här med hur många medarbetare kan man ha när man är jobbar in på dom sorts verksamhet? Man har ju inte bara ett chefsansvar för personalen utan man har ju också ansvar för brukare, patienter eller klienter som man träffar i sin verksamhet. Också deras anhöriga så att det är ju en situation som är komplex på så sätt. Och det diskuteras en hel del i utredningen och där behöver man jobba kanske mer övergripande och strategiskt. Och ett sådant uppdrag, kan vi också nämna, har ju Socialstyrelsen nu – att utreda situationen för första linjens chefer och också se över hur man på bästa sätt kan stötta dem i deras arbete.

Men även arbetsmiljöfrågan kan vi ju diskutera för den vet vi ju att man jobbar med på olika sätt och det vi ser i resultatet här är ju att man kopplar arbetsmiljöfrågan kring rätten till heltid eller *heltid som norm* som ju nämns i några kompetensförsörjningsplaner. Men det är ju fler frågor kring arbetsmiljö än just möjligheten att arbeta heltid som är centrala, att man också har en hållbar arbetsmiljö och orkar vara kvar.

Och ska vi också lyfta digitaliseringsfrågan? Så tänker jag är det också är en ständigt pågående dialog och där har ju vi ... eller jag har en kollega som jobbar som utvecklingsledare specifikt som mot digitalisering, vilket är en stor och utmanande del som vi behöver ta oss an inom både äldreomsorg och vård, kring att använda den teknik som finns för att underlätta. Och det har ju säkert många hört. Det finns tankar och funderingar "ska tekniken ersätta människan?" Det är ju inte tanken utan den ska ju vara ett stöd och en hjälp och det finns idag så många tekniska lösningar som kan underlätta som vi vet finns där, men som vi kanske inte tillvaratar på bästa sätt. Och där behöver man nog koppla det på ett tydligare sätt till kompetensförsörjningsfrågor också. När ska vi använda tekniken och när är den en hjälp för oss?

Martin Geisler

I det sammanhanget så kan vi också föra fram att i utredningen *Vilja välja vård och omsorg* också

rekommenderar att frågan om kompetensförsörjning och hur kompetensförsäljningsarbetet ser ut är någonting som behöver följas upp mer noggrant nationellt. Där man får fram olika rekommenderade indikatorer som redan finns i befintlig statistik som kan användas för att följa upp hur kommunernas arbete utvecklas över tid. Men att det här underlaget också behöver kompletteras i viss mån för att bättre belysa vissa frågor som det saknas statistik för, att där är också viktigt för kommunen att veta att det här kommer att ges ökat fokus.

Och det finns mycket stöd och hjälp att ta del av i det här arbetet för att komma vidare.

Lena Stenbrink

Får jag bara fråga en fråga som kanske tangerar det här lite med kompetensförsörjningsplan och det är det här med Yrkesresan kan ni bara säga, hänger det här ihop på något sätt eller hänger det inte ihop?

Gränsmark, Matilda

Ja, det gör väl på visst sätt för Yrkesresan handlar ju om kompetensutveckling för personal inom vård-, omsorgsverksamhet, men socialtjänst och vård- och omsorgsverksamhet och Yrkesresan är ju idag vad jag känner till lanserad inom IFO-, barn-området och är etablerad där. Jag tror att man börjat jobba inom funktionshinderområdet, men äldreområdet har inte kommit så pass långt ännu. Men det ska ju bli spännande och se utvecklingen av Yrkesresan framåt vad som händer och där hoppas vi att det kan vara en bra hjälp och ett stöd för personal inom äldreomsorgen också. Men då handlar det ju framför allt om kompetensutveckling.

Lena Stenbrink

Okej.

Martin Geisler

Och där kan vi väl bara nämna i förbifarten lite grann att vi på FoU i Sörmland har ett samarbete med FoU-centrum i Linköping, som just bedriver ett stort arbete inom kompetensutveckling, både äldreomsorg och funktionshinder och där det också har fattats beslut om att den kompetensutvecklingsplattformen EVIKOMP, som den heter kommer vara förstudie till Yrkesresan inom äldreomsorgen och där har vi pågående samarbete. Det är vi med och beforskar och utvärderar effekterna av den här insatsen, både avseende kompetensutveckling, men också arbetsmiljöfrågan. Det är lite spännande.

Lena Stenbrink

Alla de här kunskaperna nu som ni har samlat ihop i den här rapporten i uppdraget, hur går man vidare med den? Vad händer framöver?

Gränsmark, Matilda

Min reflektion när vi har hållit på är att jag tror, men jag säger att jag *tror*, att det pågår väldigt mycket mer arbete kring kompetensförsörjning i kommunerna än vad vi kan se i de här planerna och slutgiltigt så tänker väl jag att jag tror att den här utredningen *Vilja vård och omsorg* skulle vara ett stort stöd för våra kommuner att jobba med kompetensförsörjningsfrågor, mer strategiskt och övergripande.

Och möjligen kan det vara så att man i kommunerna jobbar med sina kompetensförsörjningsplaner på uppdrag från HR-enheterna i kommunen och att man där har en mall som man har tagit fram den här planen utifrån, men de är kanske inte alla alltid specifikt anpassade för vård och omsorgsverksamheter. Så där tror jag att man behöver skruva lite grann på det och tänka till att just när det handlar om vård och omsorg och de specifika verksamheterna så behöver man tänka lite

annorlunda i kompetensförsörjningsfrågor och då är *Vilja välja vård och omsorg* ett väldigt bra verktyg att ta till i det arbetet.

Martin Geisler

Jag skulle nästan kunna dra en parallell till själva kartläggningen så är väl vår förhoppning att den kartläggning som vi har genomfört kan ses som ett ja, ett första steg att koppla utredningens slutsatser och rekommendationer till kommunernas faktiska kompetensförsäljningsarbete.

Så kartläggningen som vi har genomfört kan ge en nulägesbild och utifrån den så behöver kommunerna formulera mål för sitt kompetensförsäljningsarbete och sina kompetensförsörjningsplaner och vilka åtgärder man behöver, vilken tidsplan och så för att det här arbetet ska bli mer strukturerat och långsiktigt och inbegripa alla de aspekter som behöver inkluderas för ett framgångsrikt kompetensförsörjning arbete.

Så det är vår förhoppning att den här kartläggningen kan bidra åt det hållet. Och en viktig sak där också som kartläggningen visar på, är att även där kompetensförsörjningsplaner finns, och där vissa frågor är tydligt definierade i vissa avseenden i alla fall, så tyder mycket på att det här planerna inte följs upp på ett strukturerat sätt och revideras efterhand som insatser har genomförts och att effekter av de här insatserna har analyserats, så det är också rekommendation med mer strukturerade kompetensförsörjningsplaner. Det kan vara till nytta i det här arbetet för att det just ska bli mer strukturerat.

Lena Stenbrink

Om man nu vill grotta ner sig ännu mer i det här med kompetensförsörjningsplan eller den här utredningen. Har ni några tips? Var hittar man mer information?

Gränsmark, Matilda

Jag utredningen är ju en SOU, så den är ju bara att googla på SOU 2021:52 så hittar man den.

Och jag tänker att alla har nytta av att läsa den. Man behöver inte grotta ner sig, men sammanfattningen tror jag är väldigt viktig att ta del av om man jobbar med de här frågorna, så att man har lite koll på vad som händer och det aktuella och senaste läget inom området.

Och vår kartläggning ligger ju som en översiktsrapport på FoU i Sörmlands hemsida, så den hittar man där. Det finns också i kortversion.

Martin Geisler

Och nu även som podd.

Lena Stenbrink

Ja, är det någonting annat som ni tycker att vi har missat, som ni vill tillägga?

Gränsmark, Matilda

Alltså, jag tror att om man nu ska lägga till någonting som slutkläm så tror jag att jobba mer strategiskt och övergripande med kompetensförsörjningsfrågor har man igen på lång sikt, lyft blicken och dra de stora penseldragen.

För om man inte gör det så blir det ju ändå en utmaning som man måste hantera och då hamnar ganska långt ner i organisationen och det blir svårt för dem som ska sitta där och få in folk på sina rader och sina pass. Så jag tror att man har allt att vinna på att jobba mer övergripande med kompetensförsörjningsfrågor i sin kommun. Och det ser vi ju också att det är ju några kommuner som också har gjort det.

Martin Geisler

Ja, precis som Matilda säger så är ju det här arbetet, någonting som behöver ges fokus.

Det här är någonting som flera olika rapporter och utredningar har påpekat behovet av, under ganska lång tid. Och i viss mån så drogs det, utöver utredningen här som vi har pratat mycket om idag, så drogs det också till sin spets i samband med pandemin och någonting som coronakommissionen har visat på att kompetensförsörjning och kompetensfrågan inom vård och omsorg, äldreomsorg är en fråga som verkligen behöver prioriteras. Och i det här arbetet är en bra och rekommenderat startpunkt att ta fram en väl framarbetade kompetensförsörjningsplan som kan vägleda kommunerna i det här arbetet.

Och vi ser också och för fram i vår kartläggning att det finns möjligheter att för kommunerna i länet att dra nytta av varandra i det här arbetet för att också kunna se frågan från ett länsperspektiv.

Lena Stenbrink

Det låter väl jättebra tycker jag att dra nytta av varandra i kommunerna och hjälpas åt.

Men då får jag säga tack så jättemycket för ni var med i den här podden.

Martin Geisler

Tack.

Gränsmark, Matilda

Tackar.

Lena Stenbrink

Och till dig som har lyssnat så vill jag säga tack så mycket för att du har lyssnat på det här avsnittet och hoppas att du även vill höra nästa avsnitt. Ha en toppenfin dag! Hej då!

Poddmusik