

Kompetensförsörjning inom äldreomsorg

Välkomna till en dag om kompetensförsörjning inom äldreomsorgen

Christine Tell, enhetschef på Socialstyrelsens nationella kompetenscentrum för äldreomsorg

Tina Trygg, processledare på Storsthlm och dagens moderator

Program 09.05 -10.00

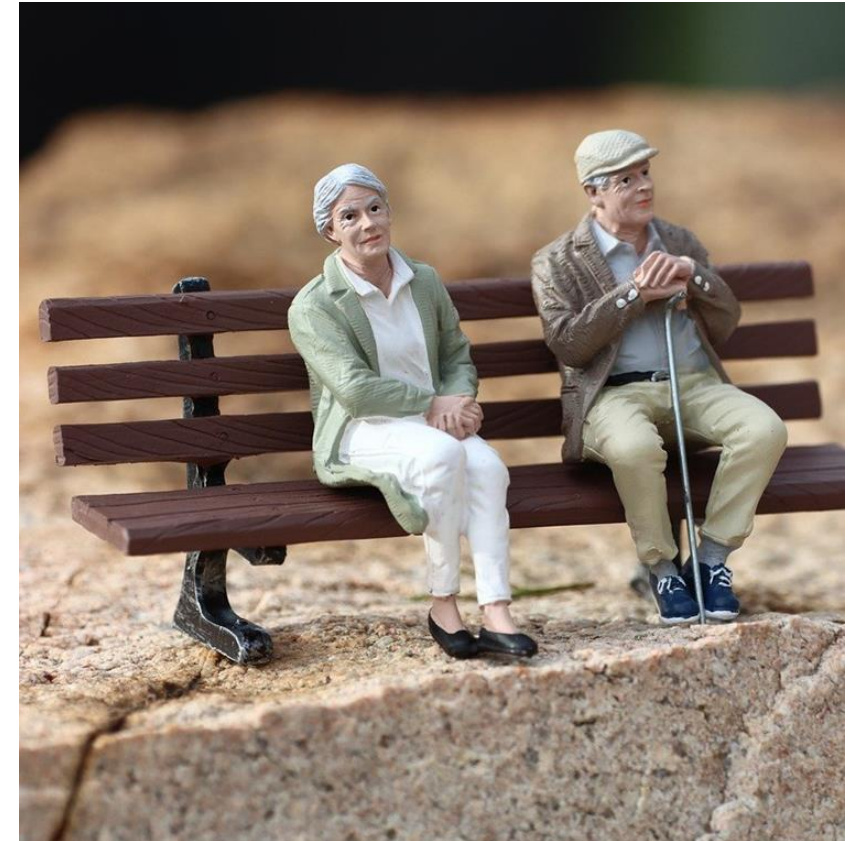
- Inledning av Anna Tenje, äldre- och socialförsäkringsminister
- Storsthlm's kartläggning inom vård och omsorg, Rebecka Strandberg från Governo
- Panelsamtal mellan:

Anna Tenje, äldre- och socialförsäkringsminister

Helena Åman, omsorgschef i Solna stad

Lotta Mannerstråle, HR-direktör i Botkyrka kommun

Anna Sörman, verksamhetsområdeschef i Haninge kommun



Regeringens arbete med kompetensförsörjning inom äldreomsorgen

Anna Tenje, äldre- och socialförsäkringsminister



STORSTHLM

Kartläggning och analys av kompetensförsörjningsbehovet inom vård och omsorg i Stockholms läns kommuner

Rebecka Strandberg från Governo

STORSTHLM
KOMMUNER I SAMVERKAN

En länsövergripande bild över behovet av kompetens

Inom vård och omsorg i Stockholms läns kommuner

Varför denna kartläggning?

- Idag **saknas en länsövergripande bild** över behovet av kompetens inom vård och omsorg i Stockholms läns kommuner.
- Syftet med denna kartläggning är att tillhandahålla en sådan länsövergripande bild. Resultatet av kartläggningen kan kommunerna använda i sitt **fortsatta arbete med kompetensförsörjning**.
- I förlängningen kan det handla om insatser i samverkan mellan kommunerna samt mellan kommuner och Region Stockholm - för att **möta behoven av framtida kompetens**.
- En tydligare bild av behoven av kompetens kan även användas i **dialog med utbildningsanordnare**, oavsett huvudman och nivå.

STORSTHLM

Kartläggning och prognos

Fokus 2030 och 2035

Två delar

**Kvantitativ kartläggning,
analys & prognostisering**

Kvalitativ kartläggning

STORSTHLM

Prognosen visar en omöjlig ekvation

- Prognosen visar ett *worst case scenario*.
- Enligt prognosen är behovet av framtida medarbetare så pass stort att det **inte kommer att var möjligt att rekrytera kompetens i motsvarande omfattning**.
- Bristen på kompetens, riskerar innebära mer och tyngre arbete för befintliga medarbetare, förutsatt att vi arbetar på samma sätt som vi gör idag.
- Av största vikt att redan nu arbeta för att främja en hållbar kompetensförsörjning.



Kunskaper och kompetenser som behöver stärkas

Rehabiliterande synsätt

Digitalisering

Missbruk

Psykisk hälsa

Flera saknar kuratorer

AI

Hälsofrämjande arbete

Dokumentation

Specialisering/vidareutbildning för fysio- och arbetsterapeuter.

Svenska språket

Stöd till anhöriga/närstående

Hälso- och sjukvård

Psykatri

Sjuksköterskor och specialist-sjuksköterskor

Digital kompetens hos medarbetare

Överlag brist på utbildade stödpedagoger

Palliativ vård

NPF/andra diagnoser

STORSTHLM

Utmaningar

- Språket
- Ekonomin
- (Allt för) låga kunskapskrav på aktuella utbildningar
- Svårt att motivera medarbetare till vidareutbildning
- Brist på specialistutbildning för exempelvis arbets- och fysioterapeuter
- Locka unga till att arbeta i kommunen
- LAS-lagen
- Digitalt utanförskap
- Stort ansvar hamnar ensamt på verksamhetschefen
- Behövs mer forskning, speciellt inom daglig verksamhet



STORSTHLM

Vägen framåt för en hållbar kompetensförsörjning

- Viktigt att arbetsgivarna fortsätter att stärka det strategiska arbetet med kompetensförsörjning.
- Säkerställ att befintlig kompetens används på rätt sätt genom teamarbete, kollegialt lärande, uppgiftsväxling, medarbetarskap och ett nära ledarskap.
- **Det finns stor potential i ökad samverkan inom länet. Hur kan en sådan samverkan realiseras i Stockholms län?**



SKR:s nio strategier för att säkra välfärdens kompetensförsörjning,

STORSTHLM

Panelamtal

- Anna Tenje, äldre- och socialförsäkringsminister
- Helena Åman, omsorgschef i Solna stad
- Lotta Mannerstråle, HR-direktör i Botkyrka kommun
- Anna Sörman, verksamhetsområdeschef i Haninge kommun



Program efter kl. 10.00

- 10.00 Kort reflektion vid bordet
- 10.10 Fikapaus
- 10.30 Storsthlm kartläggning inom
vård och omsorg, nuläge och
framtid
- 11.15 Pass 1: Att attrahera och
behålla medarbetare
- 12.00 Lunchpaus, mingellunch

- 13.00 Pass 2: Utveckla språkförmåga
- 14.00 Kort paus
- 14.10 Pass 3: Utveckla arbetssätt -
digitalisering, välfärdsteknik och
differentiering av arbetsuppgifter
- 15.00 Fikapaus
- 15.20 Pass 4: Hur möter vi tillsammans
utmaningarna?
- 16.20 Avslut

Gruppsamtal vid borden, presentation och reflektioner

Fikapaus! Åter 10.30



Kartläggning och analys av kompetensförsörjningsbehovet inom vård och omsorg i Stockholms läns kommuner

Rebecka Strandberg och Elin Fält från Governo



En länsövergripande bild över behovet av kompetens

Inom vård och omsorg i Stockholms läns kommuner

Varför denna kartläggning?

- Idag **saknas en länsövergripande bild** över behovet av kompetens inom vård och omsorg i Stockholms läns kommuner.
- Syftet med denna kartläggning är att tillhandahålla en sådan länsövergripande bild. Resultatet av kartläggningen kan kommunerna använda i sitt **fortsatta arbete med kompetensförsörjning**.
- I förlängningen kan det handla om insatser i samverkan mellan kommunerna samt mellan kommuner och Region Stockholm - för att **möta behoven av framtida kompetens**.
- En tydligare bild av behoven av kompetens kan även användas i **dialog med utbildningsanordnare**, oavsett huvudman och nivå.

STORSTHLM

Centrala frågeställningar för kartläggningen

Med fokus på äldreomsorgen och funktionshinderområdet

- Hur ser behovet av kompetens ut inom funktionshinder- och äldreområdet i länets kommuner
 - Idag, 2030 och 2035?
- Hur har andra län arbetat strategiskt med att tillgodose behovet av kompetensförsörjning över tid?
- Hur kan länets kommuner samverka med varandra och med Region Stockholm för att möta behoven av framtida kompetens?

STORSTHLM

Kartläggning och prognos

Fokus 2030 och 2035

Två delar

**Kvantitativ kartläggning,
analys & prognostisering**

Kvalitativ kartläggning

STORSTHLM

Inspiration från omvärlden; tre exempel

Göteborgsregionen



Skåne län



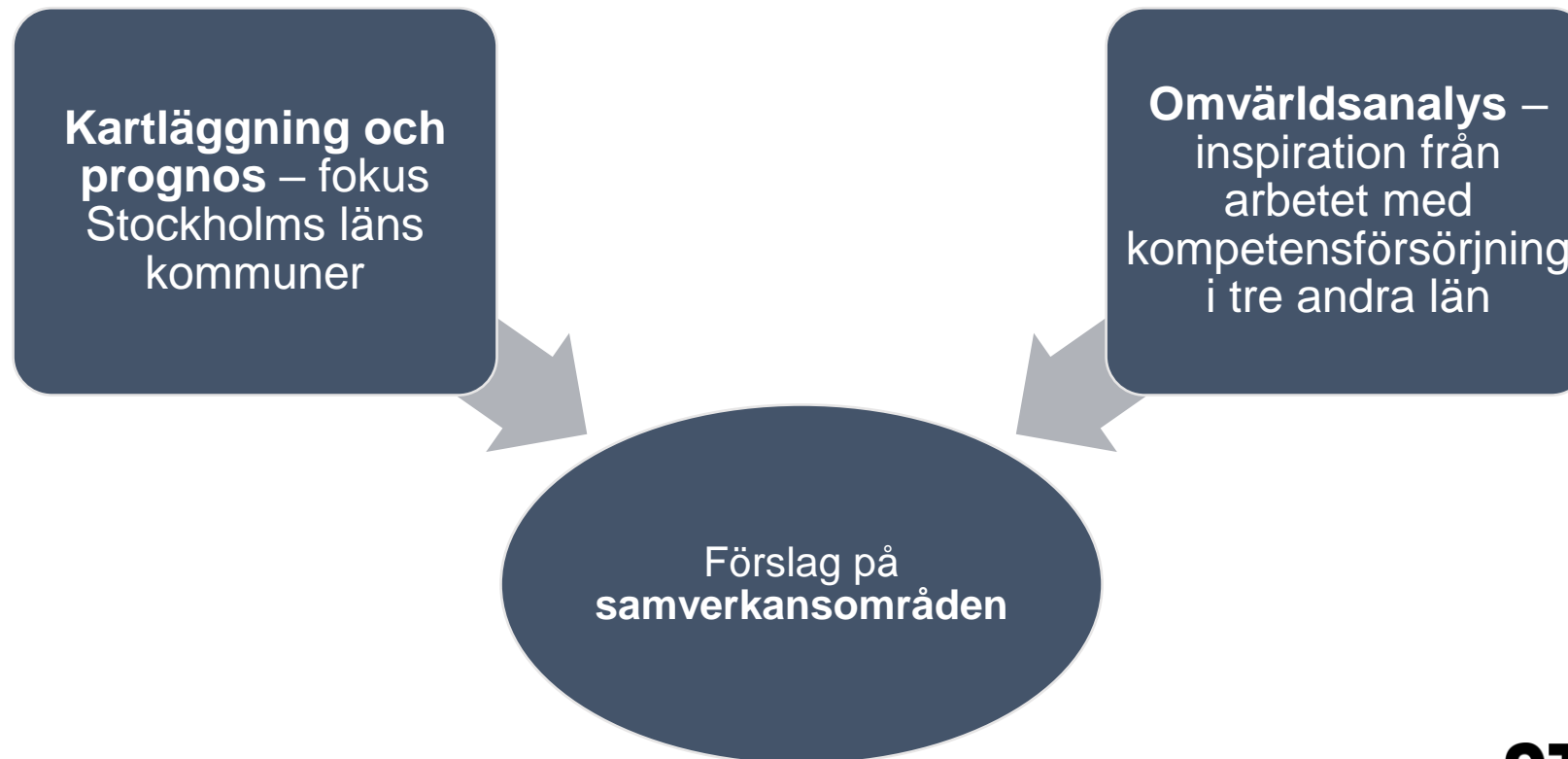
Umeå kommun



STORSTHLM

Förslag på samverkansområden

Hel- och delregional samverkan



STORSTHLM

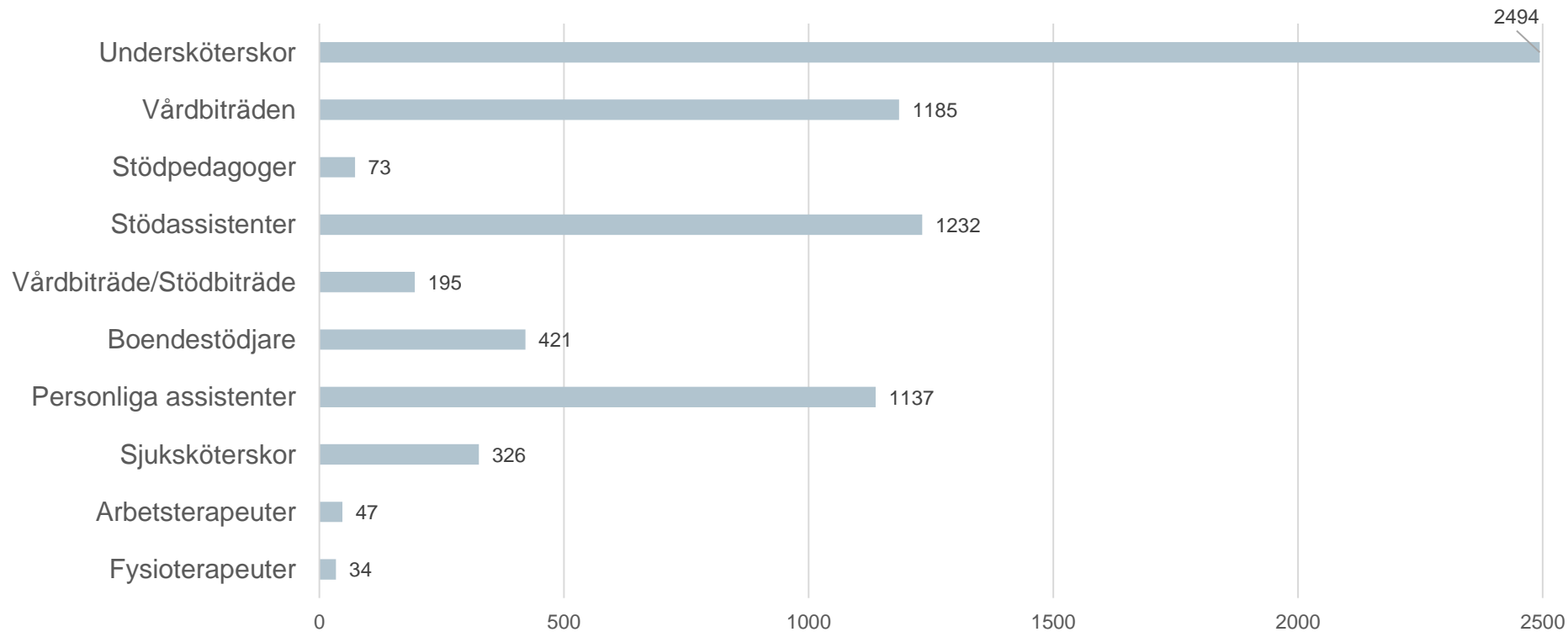
Prognos som visar behov av framtida medarbetare



STORSTHLM
KOMMUNER I SAMVERKAN

Prognosticerade pensionsavgångar till 2035 - både kommunal och privat regi

Pensionsavgångar fram till 2035

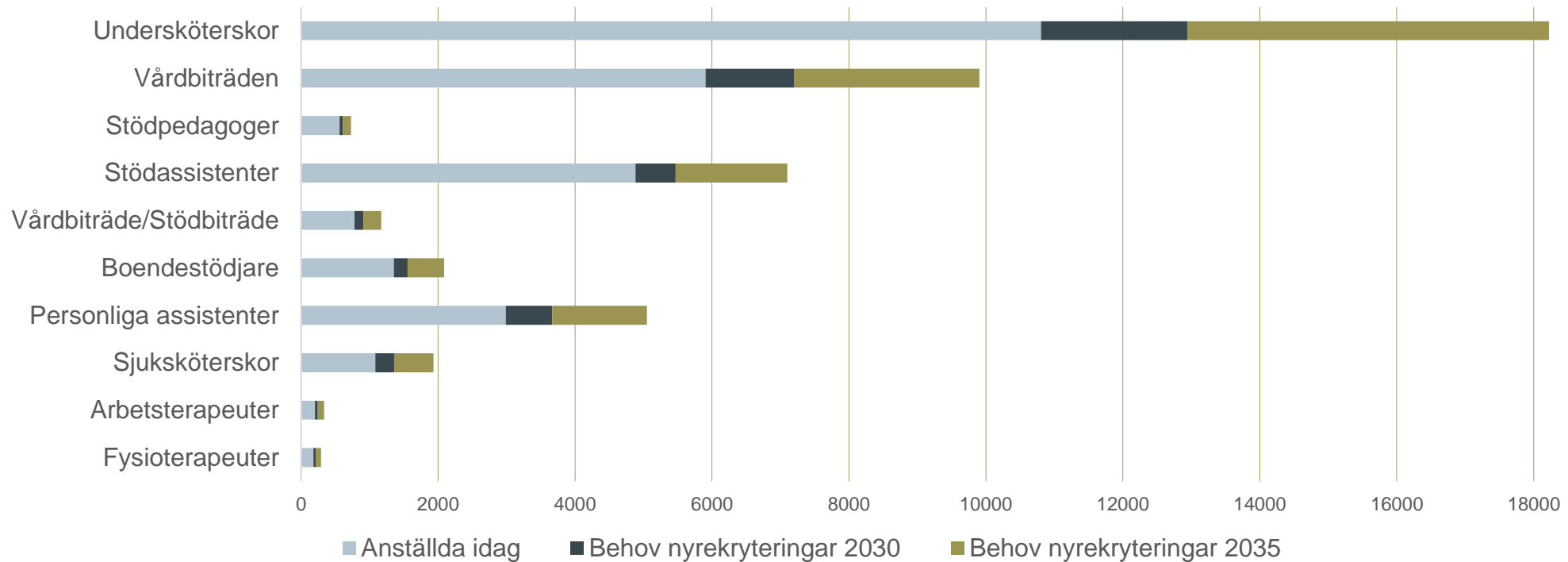


STORSTHLM

Beräkningen utgår från antagande om en pensionsålder på 65 år.

Nyrekryteringar (2035) för att täcka framtida behov - förutsatt att vi arbetar på samma sätt som idag

Anställda idag och kommande behov av nyrekryteringar

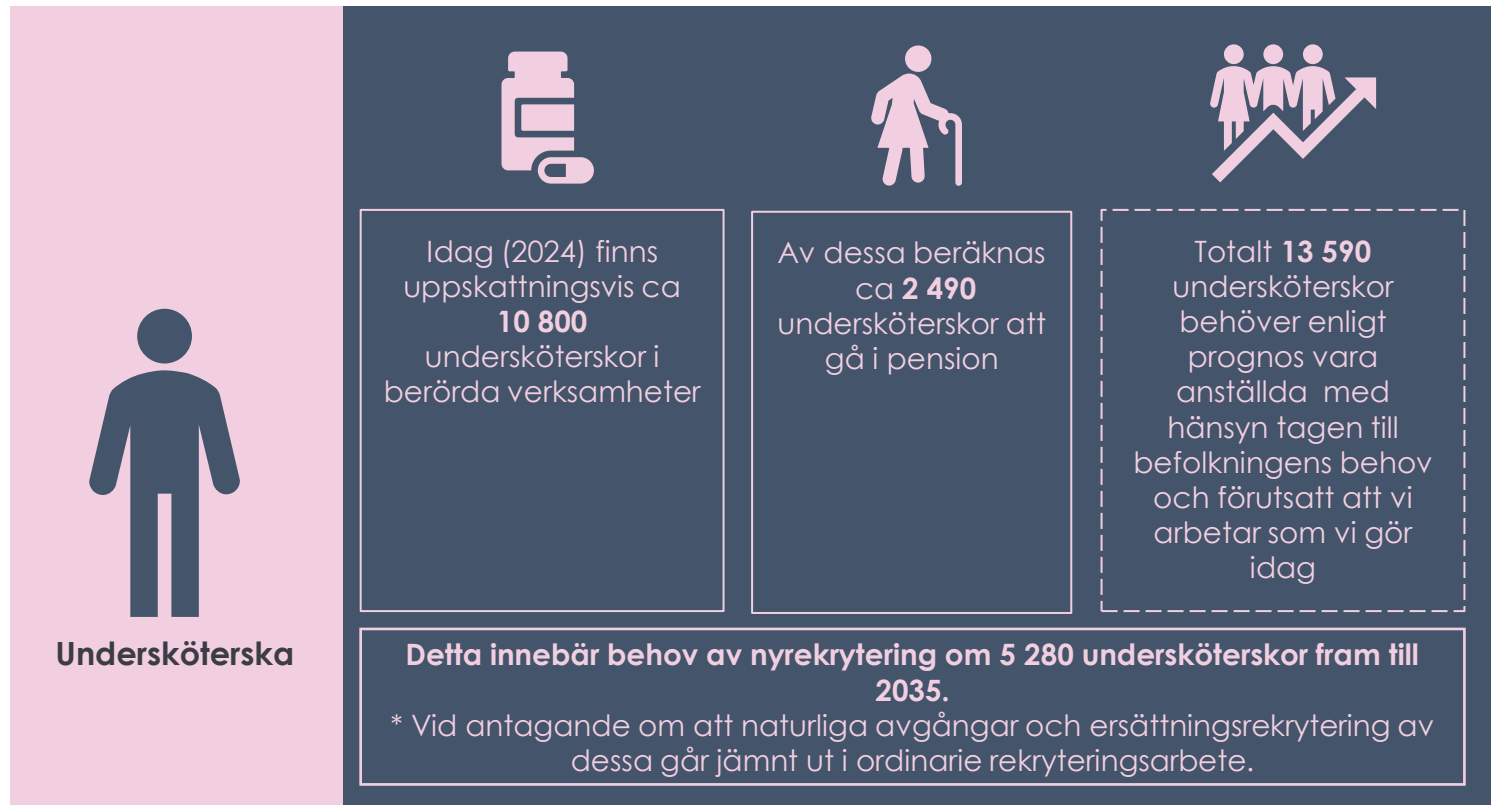


Beräkningen utgår från **antagande om att naturliga avgångar och ersättningsrekrytering** av dessa går jämnt ut i ordinarie rekryteringsarbete

STORSTHLM

Behovet av undersköterskor (2035)

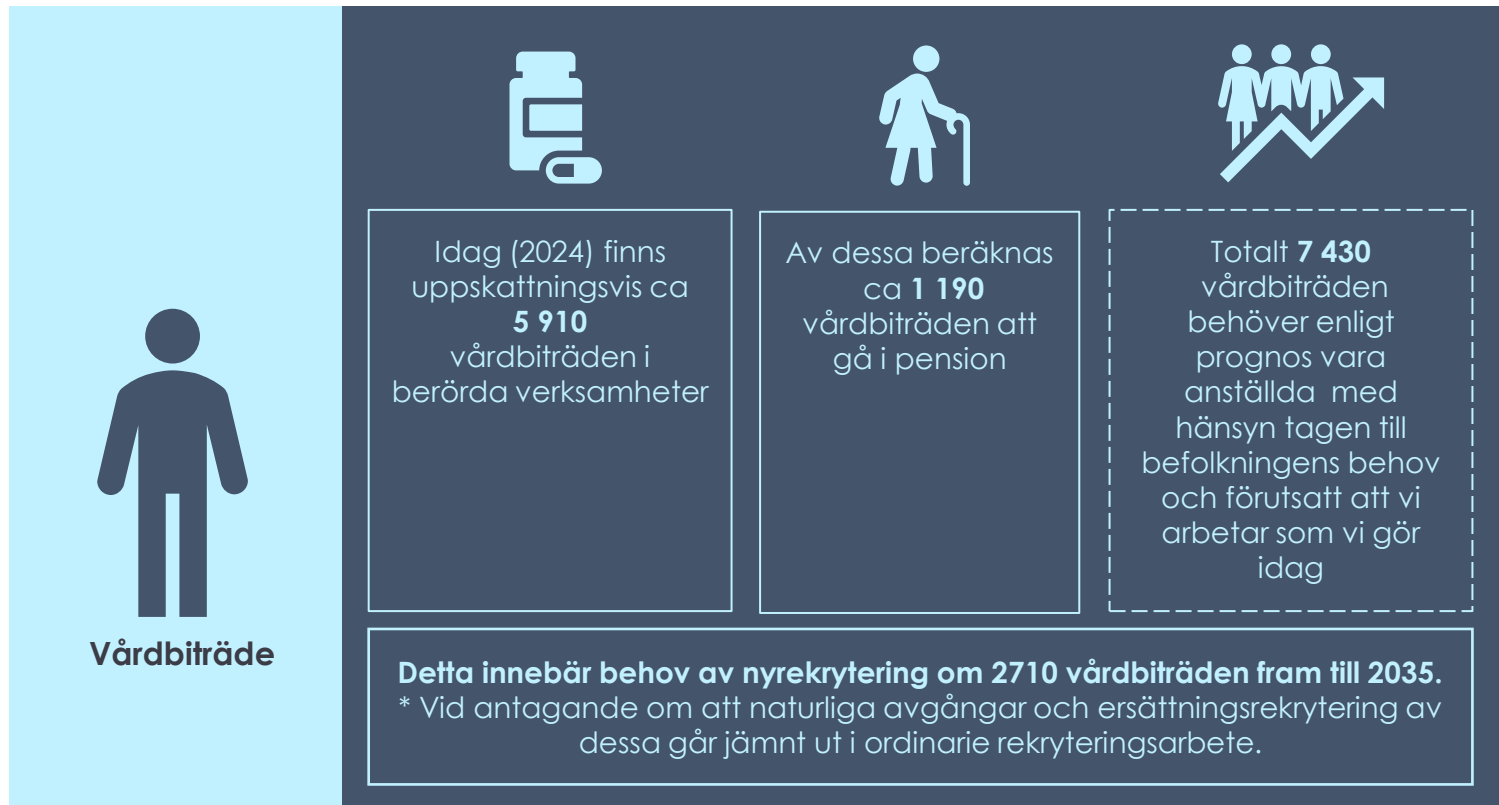
Bilden avser verksamheter i både privat och egen regi i Stockholms län



STORSTHLM

Behovet av vårdbiträden (2035)

Bilden avser verksamheter i både privat och egen regi i Stockholms län



STORSTHLM



Resultat från genomförda intervjuer

STORSTHLM

Samhällsförändringar och omställnings- arbeten som påverkar behovet av kompetens

- Den demografiska utvecklingen
- Den tekniska utvecklingen
- Kris- och säkerhetsläget
- Att stärka den kommunala hälso- och sjukvården
- Att stärka ett proaktivt förhållningssätt
- Attitydförändringar hos befolkningen?

Möjliggörare

Vilka verkar vara de möjliggörande faktorerna för att åstadkomma en god kompetensförsörjning?

- Välfärdsteknologi
- Digitalisering
- AI
- Heltidsresan
- Äldreomsorgslyftet
- Marknadsföra kommunen som attraktiv arbetsgivare – samverka med utbildningsanordnare
- Tydliggöra medarbetares möjlighet till utveckling och karriärvägar
- Uppgiftsväxling
- Utbildningar via Forum Carpe
- Kollegialt lärande och teamarbete
- Samverka



STORSTHLM

Utmaningar

- Språket
- Ekonomin
- (Allt för) låga kunskapskrav på aktuella utbildningar
- Svårt att motivera medarbetare till vidareutbildning
- Brist på specialistutbildning för exempelvis arbets- och fysioterapeuter
- Locka unga till att arbeta i kommunen
- LAS-lagen
- Digitalt utanförskap
- Stort ansvar hamnar ensamt på verksamhetschefen
- Behövs mer forskning, speciellt inom daglig verksamhet



STORSTHLM

En omöjlig ekvation – och vägen framåt



STORSTHLM

KOMMUNER I SAMVERKAN

Prognosen visar en omöjlig ekvation

- Prognosen visar ett *worst case scenario*.
- Enligt prognosen är behovet av framtida medarbetare så pass stort att det **inte kommer att var möjligt att rekrytera kompetens i motsvarande omfattning**.
- Bristen på kompetens, riskerar innebära mer och tyngre arbete för befintliga medarbetare, förutsatt att vi arbetar på samma sätt som vi gör idag.
- Av största vikt att redan nu arbeta för att främja en hållbar kompetensförsörjning.



Vägen framåt för en hållbar kompetensförsörjning

- Viktigt att arbetsgivarna fortsätter att stärka det strategiska arbetet med kompetensförsörjning.
- Säkerställ att befintlig kompetens används på rätt sätt genom teamarbete, kollegialt lärande, uppgiftsväxling, medarbetarskap och ett nära ledarskap.
- Det finns stor potential i ökad samverkan inom länet. Hur kan en sådan samverkan realiseras i Stockholms län?



SKR:s nio strategier för att säkra välfärdens kompetensförsörjning,

STORSTHLM



Förslag på hel och delregionala samverkansområden – från kommunerna

- Attrahera medarbetare till vård och omsorg
- Utveckla arbetssätt
- Utbildning och kompetensutveckling
- Ledarskap och medarbetarskap

STORSTHLM

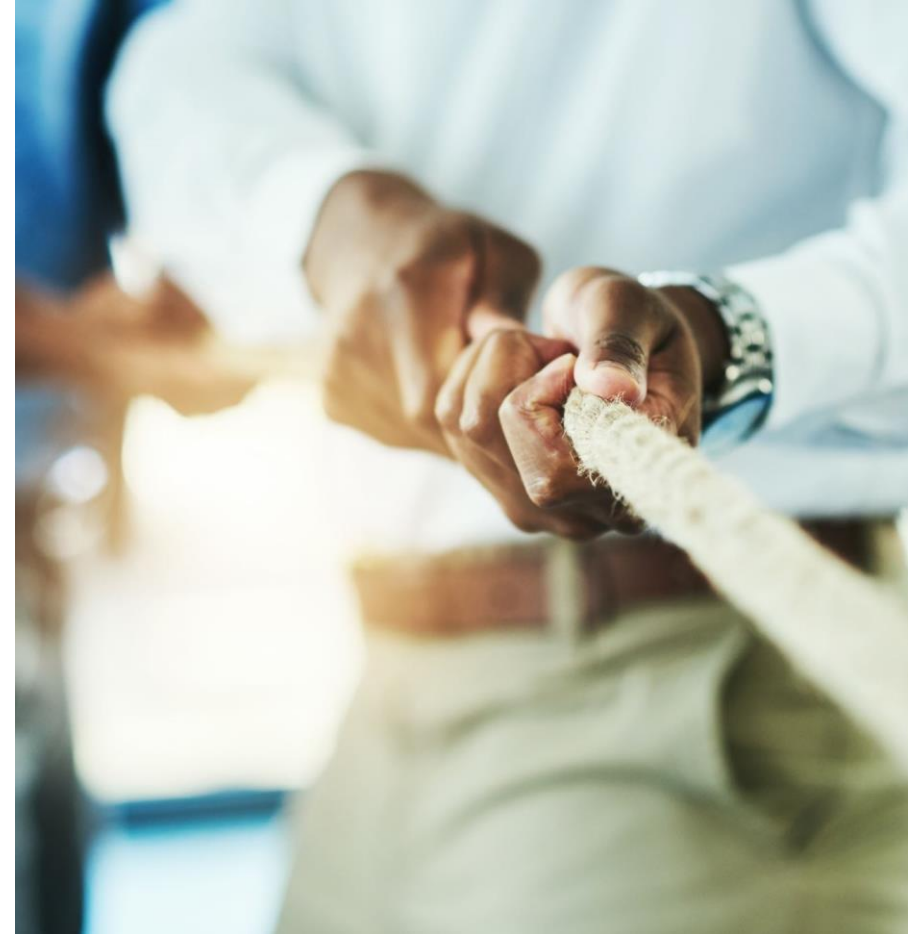
Förslag framåt – vad kan och bör kommunerna göra för att möta utvecklingen?



STORSTHLM
KOMMUNER I SAMVERKAN

Förslag på aktiviteter inom kommunerna

- **Säkerställ en kommunövergripande strategisk dialog** avseende behov av kompetens, ett nära ledarskap, medarbetarskap och en god arbetsmiljö.
- **Säkerställ synergier** mellan arbetet med strategisk kompetensförsörjning och kommunens förberedelser inför den nya socialtjänstlagen.



Förslag på aktiviteter i delregional samverkan

- **Etablera gemensamma dialoger** kring arbetet med kompetensutveckling och gemensamma utbildningsinsatser.
- **Utforska möjligheten till delade tjänster** för sådana kompetenser som kommunerna idag inte har anställda, men där behovet finns.
- **Se över möjligheten att samverka och skapa en större samsyn** avseende kravställning och upphandling av välfärdsteknik samt hur AI kan användas för att nyttja medarbetarnas kompetenser på bästa sätt.



Förslag på aktiviteter inom branschen

- **Utforska möjligheterna till att bilda branschråd** inom äldreomsorgen och funktionshinderområdet i länet.
- Se över möjligheten att **tillsammans etablera en plattform för mottagande** av studenter.



STORSTHLM

Förslag på aktiviteter mellan kommunerna och regionen

- Se över möjligheten att **etablera forum för läns gemensamma dialoger tillsammans med Region Stockholm** i syfte att tillsammans möta utvecklingen.
- Påbörja **samarbeten med andra län** för att ta del av lärande exempel på hur de arbetar med strategisk kompetensförsörjning.
- Utveckla en **länsövergripande dialog med utbildningsanordnare** avseende utbildningarnas innehåll.



STORSTHLM

Pass 1: Att attrahera och behålla medarbetare

Anna Brooks, utredare, Socialstyrelsens nationella kompetenscenter för
äldreomsorg

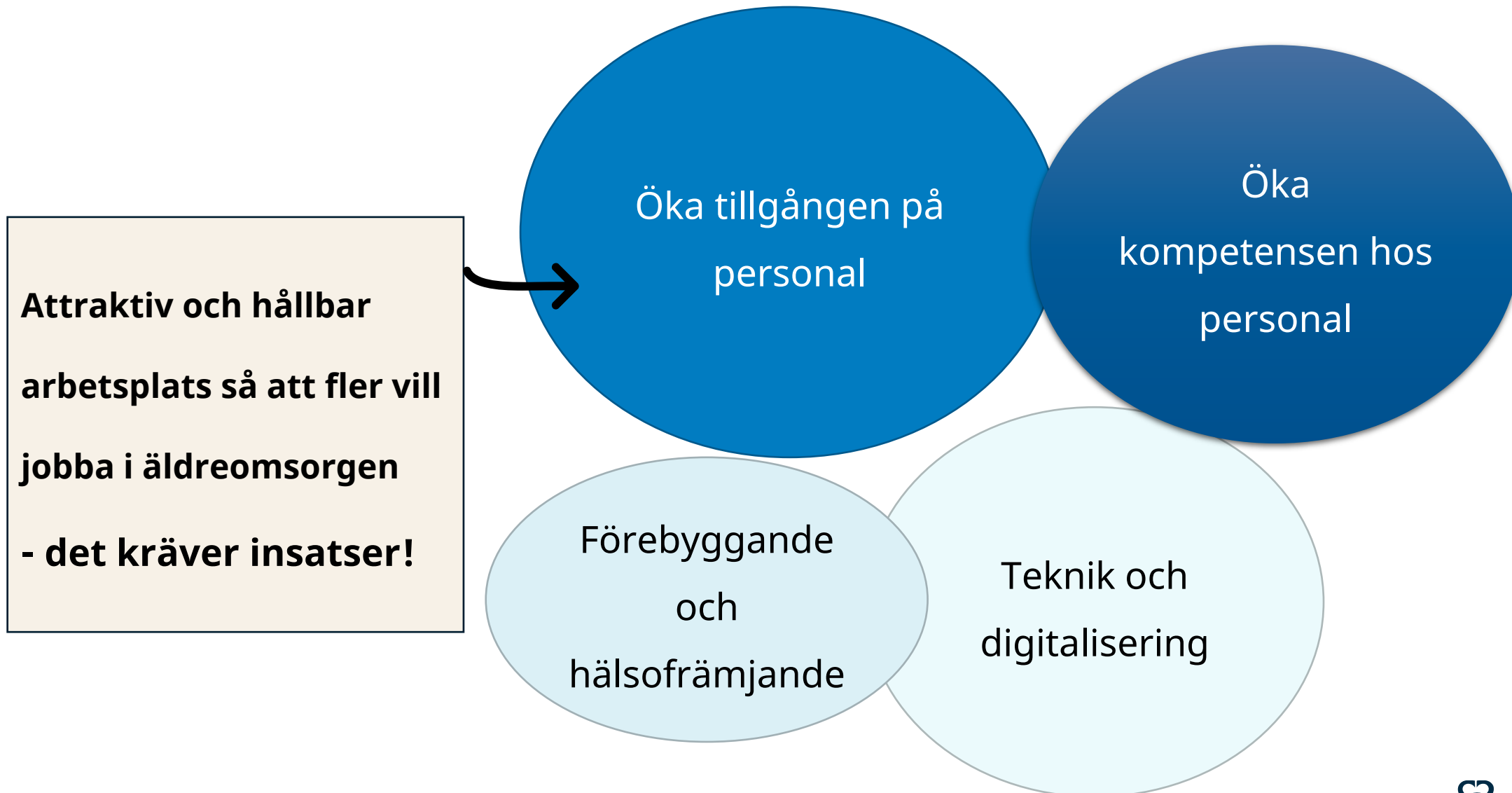
Monika Mackinnon, HR-partner Upplands-Bro kommun



Kompetensförsörjning i äldreomsorgen

Värna befintlig personal

Det behövs effektivisering och ändrade arbetssätt OCH att fler vill arbeta i äldreomsorgen



Personalen i äldreomsorgen Stockholms län (2022)

29 562



60 procent är
undersköterskor
(riket 64 procent)



69 procent är
utrikesfödda
(riket 42 procent)



2020 var samma siffra 65
procent



undersköterskor och vårdbiträden arbetar
i äldreomsorgen i Stockholm

Andelen undersköterskor varierar
mellan 35 och 80 procent



20 procent är män
(riket 18 procent)

Antalet personer som fått lön under minst fyra månader
under året, inte kopplat till skyddad yrkestitel

En hållbar arbetsplats – där fler vill och orkar arbeta heltid utan att bli sjuka

Grönt: Stockholms län Svart: riket

Undersköterskor i äldreomsorgen har dubbelt så höga sjuktal som andra yrkesgrupper på arbetsmarknaden (riket)



49 procent arbetar heltid

1 250 fler årsarbetare om deltidsarbetande ökar arbetstid med tre timmar i veckan



18 procent varit sjukskrivna i minst 14 dagar (riket 20 procent)



21 procent av dessa har sjukskrivits pga psykisk ohälsa (riket 29 procent)

830 fler årsarbetare (undersköterskor) om sjukskrivning minskade till genomsnittet på arbetsmarknaden (ökning motsvarande årsarbetare)



30 procent har en visstidsanställning (riket)

Tillfälligt anställda har högre risk för psykisk ohälsa

25 procent högre jämfört med fast anställda (Forte)

Kvinnor som arbetar i äldreomsorgen har dubbelt så höga sjuktal som män (riket)



Kommuner i Stockholms län med lägst andel timanställda

Kommun	Andel timanställda
Sigtuna	10 procent
Sundbyberg	11 procent
Haninge	13 procent
Spann mellan 44 och 10 procent i länet	



Statsbidrag
till 9 av 26
kommuner

Höga sjuktal – förstärk friskfaktorer

- Stöd från ledning och kollegor
- Tydliga arbetsuppgifter, mandat och förväntningar
- Handlingsutrymme
- Delaktighet och insyn i förändringar
- Kontinuitet och stabil arbetsgrupp

Höga sjuktal – åtgärda riskfaktorer

- Bristande stöd från ledning och kollegor
- Fysisk och psykisk arbetsbelastning
- Tidspress och känslor av otillräcklighet
- Begränsat handlingsutrymme

Systematiskt arbete med arbetsmiljö

Föreskrifter om social och organisatorisk arbetsmiljö:

stöd från ledning, delaktighet, handlingsutrymme, balans mellan krav resurser



”Hela organisationen behöver vara med i arbetet för att föreskrifterna ska implementeras på ett bra sätt.”

Arbetsmiljöverket

Stöd från chefen centralt för arbetsmiljö och kvalitet

Nära ledarskap är viktigt för

- Hälsa – minskar risk för ohälsa
- Trivsel – att medarbetarna ska vilja stanna kvar i yrket
- Kvalitet – bättre bemötande, trygghet och nöjdhet
- Chefer i vård och omsorg har dubbelt så många medarbetare som snittet på

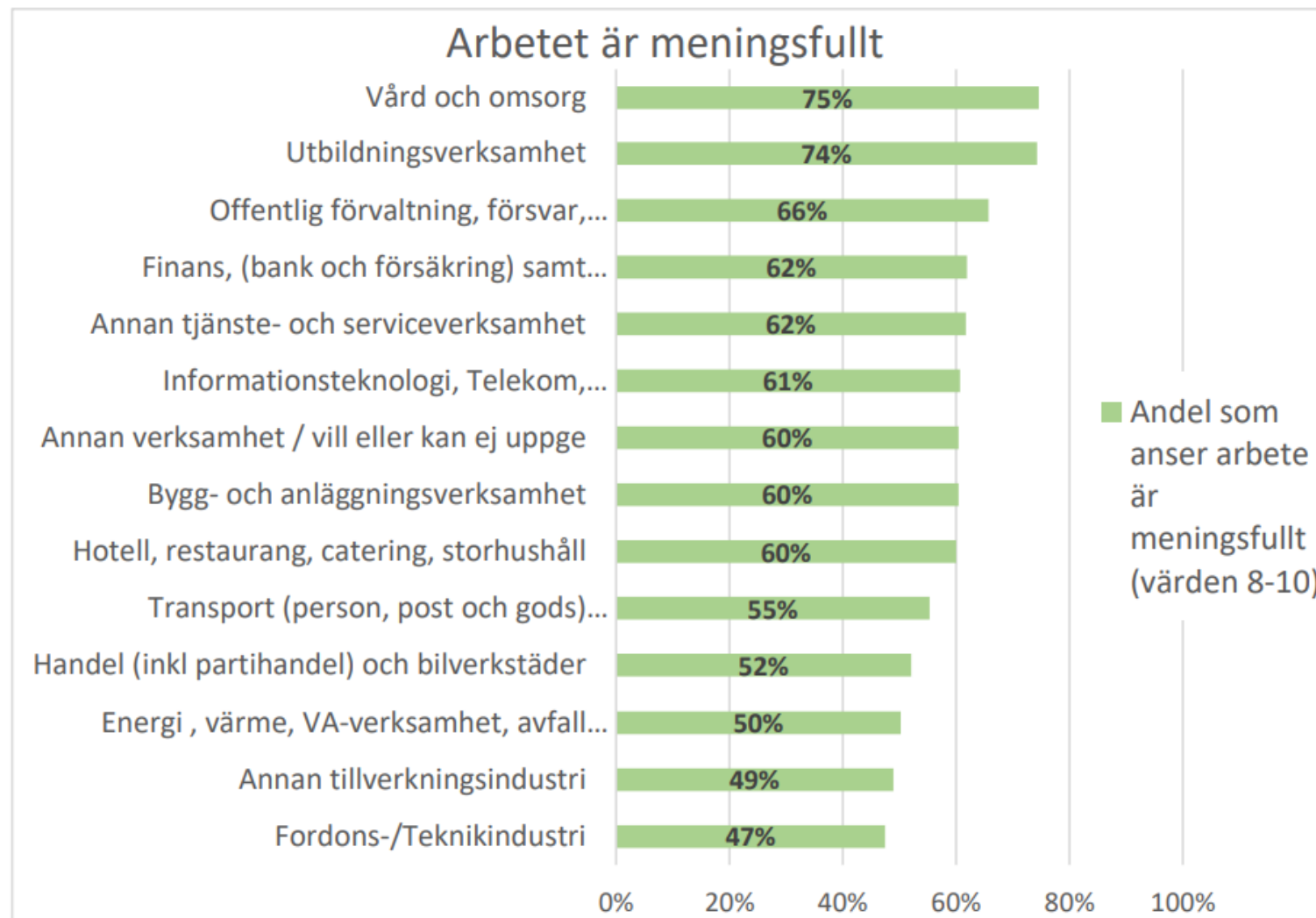
Antal medarbetare per chef (Stockholm län)	Medel	Spann
Enskild regi	55	10 – 156
Offentlig regi	50	20 – 100
Riket	48	

**Forskning visar tydligt:
arbetsgruppens storlek påverkar
både de anställdas arbetsmiljö och
kvaliteten på verksamheten.**

Äldreomsorgen har något som inte andra har!

*"Vill du ha ett meningsfullt
arbete - sök dig till skola,
vård och omsorg!"*

Jobbhälsindex 2022



Värna och förstärk det som är positivt med yrket

Vad gör arbete i äldreomsorgen attraktivt?

- Arbetet känns meningsfullt
- Relationen till de man ger stöd och hjälp till
- Kontakten med kollegorna



Sammanfattning

- **Bättre arbetsmiljö för lägre sjuktal** – det finns kunskap och praktiska stöd
- **Hela organisationen behöver vara med** för att arbetsmiljöarbete ska fungera
- **Underlätta för fler att arbeta mer** – involvera personalen
- **Öka andelen med fasta anställningar**
- **Minska antalet medarbetare per chef** - bättre stöd till chef
- **Värna och förstärk** det som är positivt med yrket

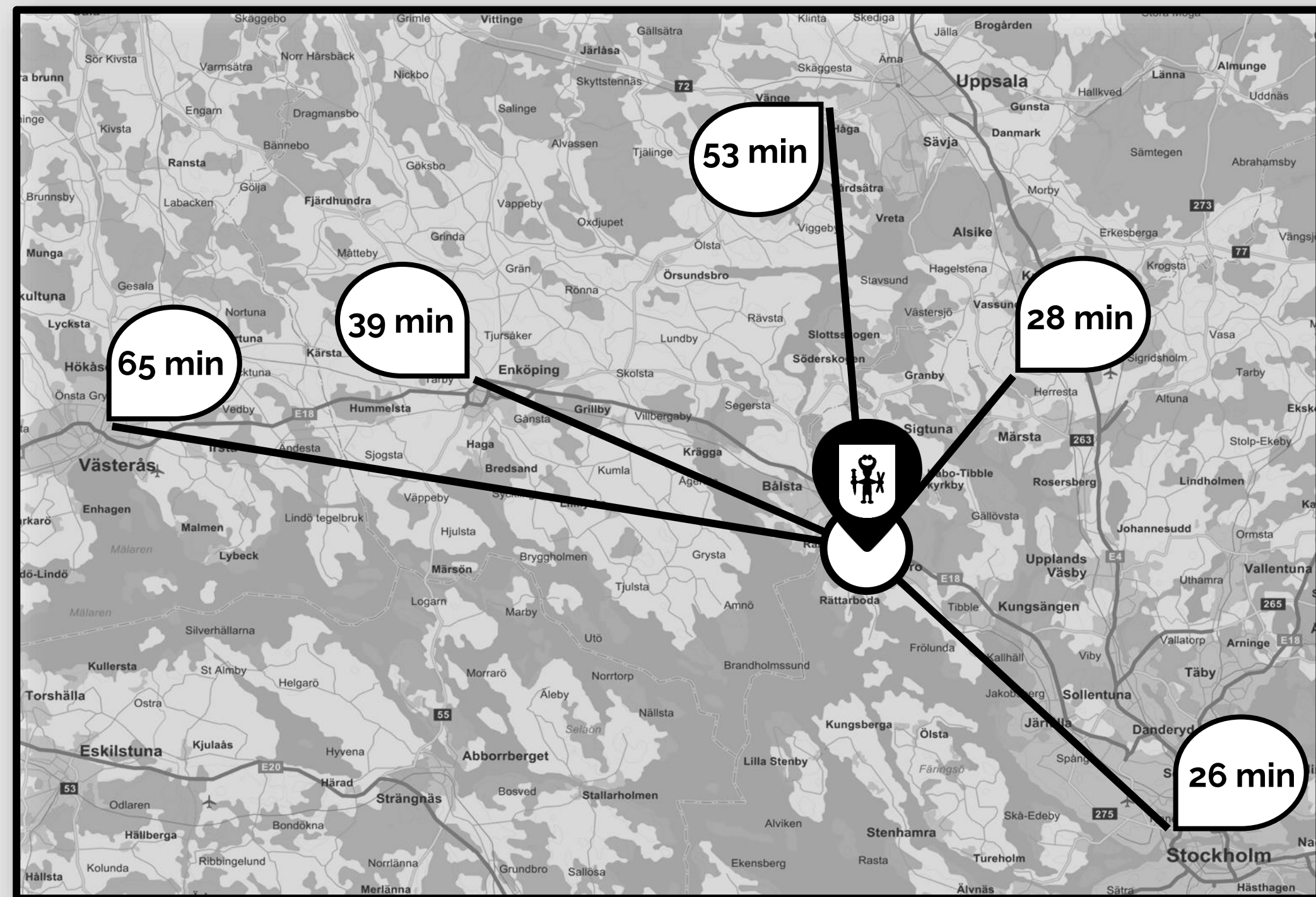
nationellt-kompetenscentrum-aldreomsorg@socialstyrelsen.se
anna.brooks@socialstyrelsen.se

Socialstyrelsens nationella kompetenscentrum för äldreomsorg

12 november 2024

KOMPETENSFÖRSÖRJNING ÄLDREOMSORG

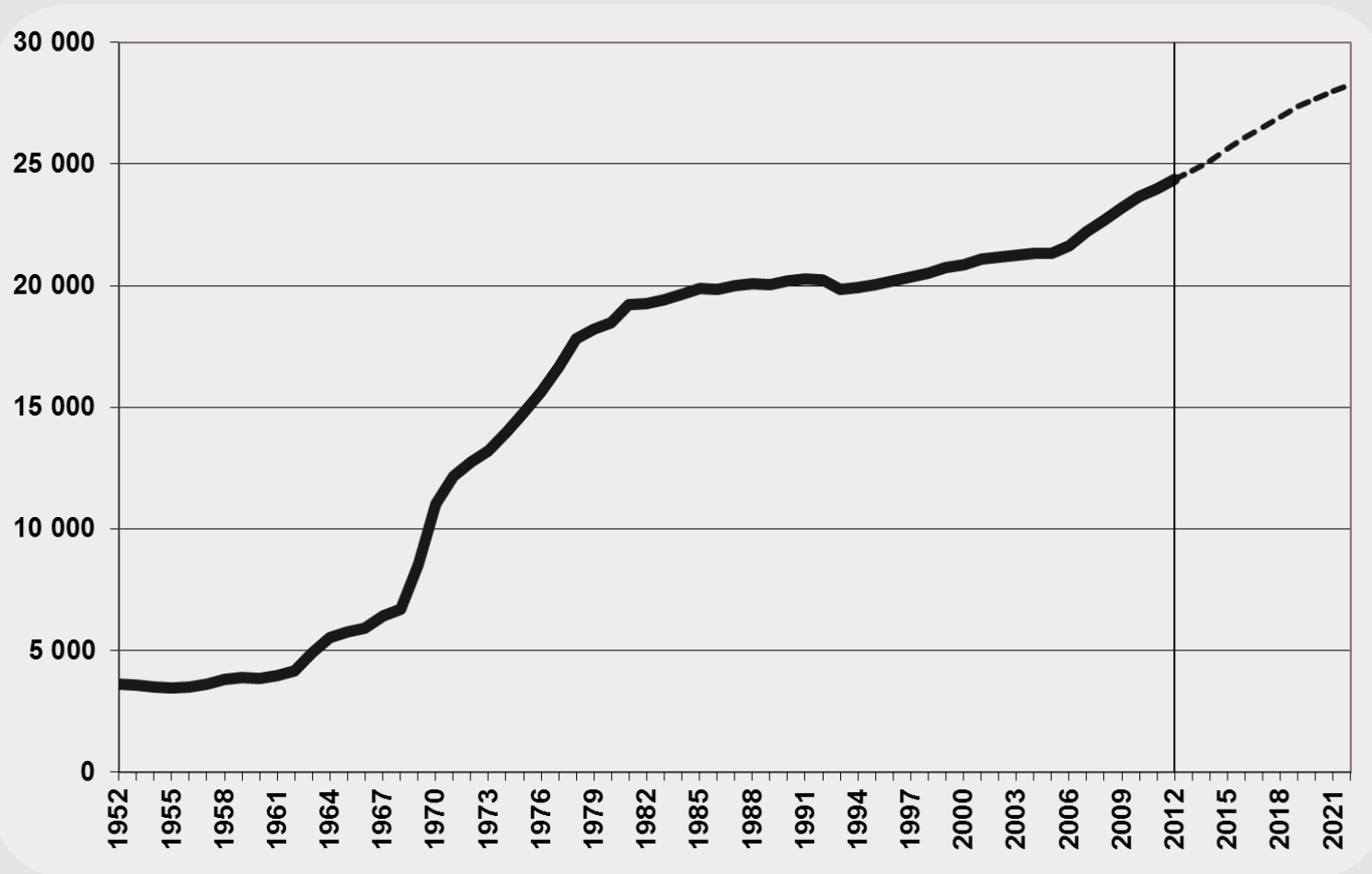




LÄGE



En av Sveriges snabbast växande kommuner



På tio år har befolkningen ökat med 6 074 invånare, eller nästan 27 %.



VÅRT KOMMUNÖVERGRIPANDE ARBETE MED KOMPETENSFÖRSÖRJNING

UTGÅNGSLÄGE

Vi kan inte enbart förlita oss på *extern kompetensförsörjning*

Vi behöver fokusera på:

Behålla och utveckla medarbetare

Sambruka gemensamma kompetenser och främja intern rörlighet

Skapa hållbara arbetsplatser för både chef och medarbetare

Vi måste *främja utveckling och innovation* för att leverera god service
samt vara en attraktiv arbetsgivare

Vi måste *anpassa våra insatser* beroende på verksamhet och dess
förutsättningar

Resultatet blir att
vi arbetar mer
effektfullt, ökar
kvaliteten, och har
fokus på våra
gemensamma
resurser.

ARUBA-MODELLEN

ATTRAHERA

Attrahera potentiella kandidater till organisationen. Skapa en positiv och ärlig arbetsgivarbild och marknadsföra lediga tjänster på ett relevant och tydligt sätt.

REKRYTERA

Arbeta utifrån beprövade metoder och processer, kontinuerligt förfina och utveckla vår process för att skapa bästa förutsättningarna för potentiella medarbetare och organisationen.

UTVECKLA

Investera i medarbetarnas professionella och personliga utveckling. Detta kan inkludera träning, utbildning, möjligheter till karriärutveckling, samt kollegialt lärande.

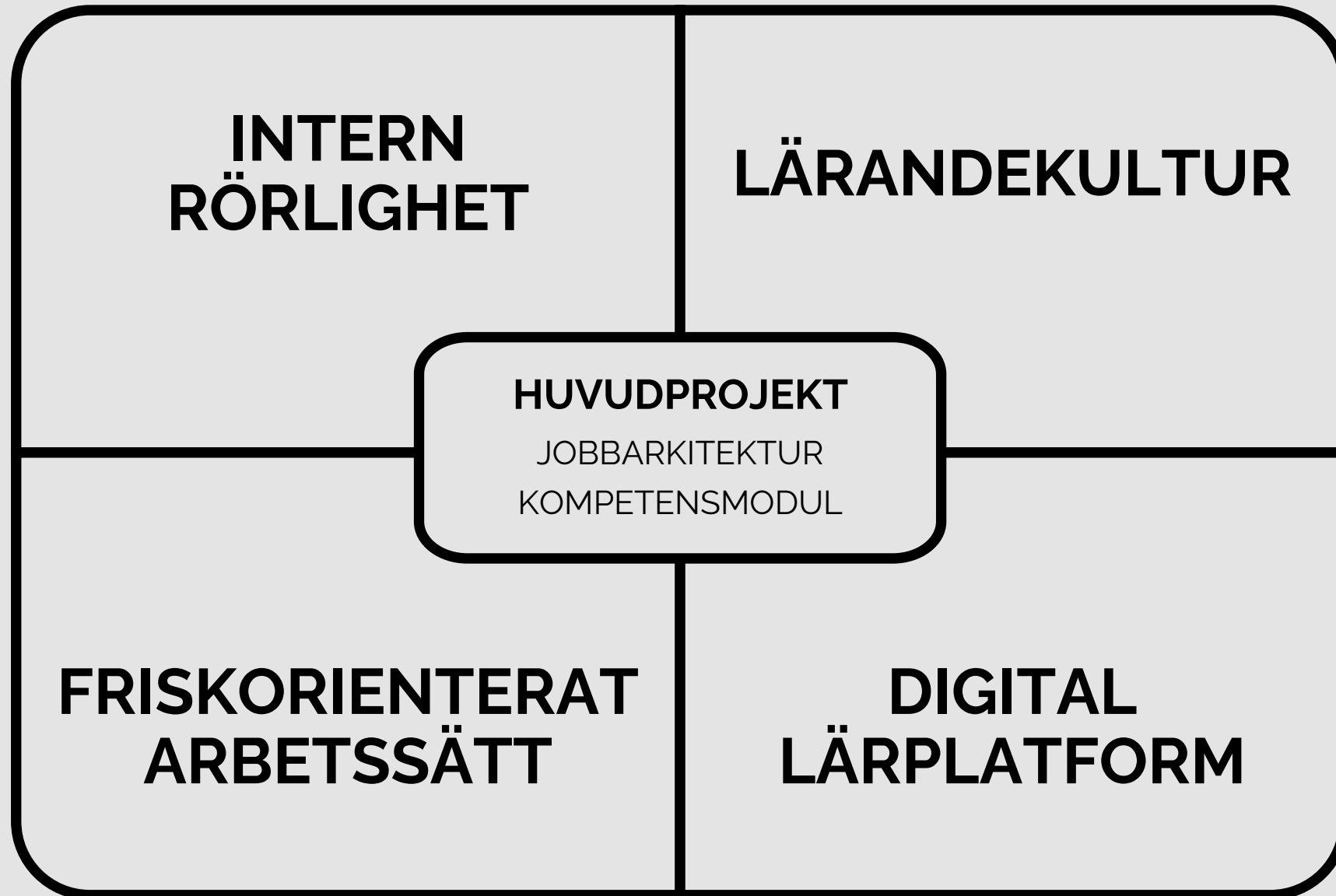
BEHÅLLA

Skapa en sund arbetsmiljö där människor trivs och känner sig engagerade. Arbeta kontinuerligt med arbetsmiljön, friskfaktorer och en positiv arbetskultur. Erbjud förmåner som främjar ett hållbart arbetsliv.

AVSLUTA

Skapa förutsättningar för goda avslut oavsett om det är på medarbetarens eller arbetsgivarens initiativ. Sträva efter goda ambassadörer bland alumni och möjlighet till att återanställas.

KOMMUNÖVERGRIPANDE PROJEKT

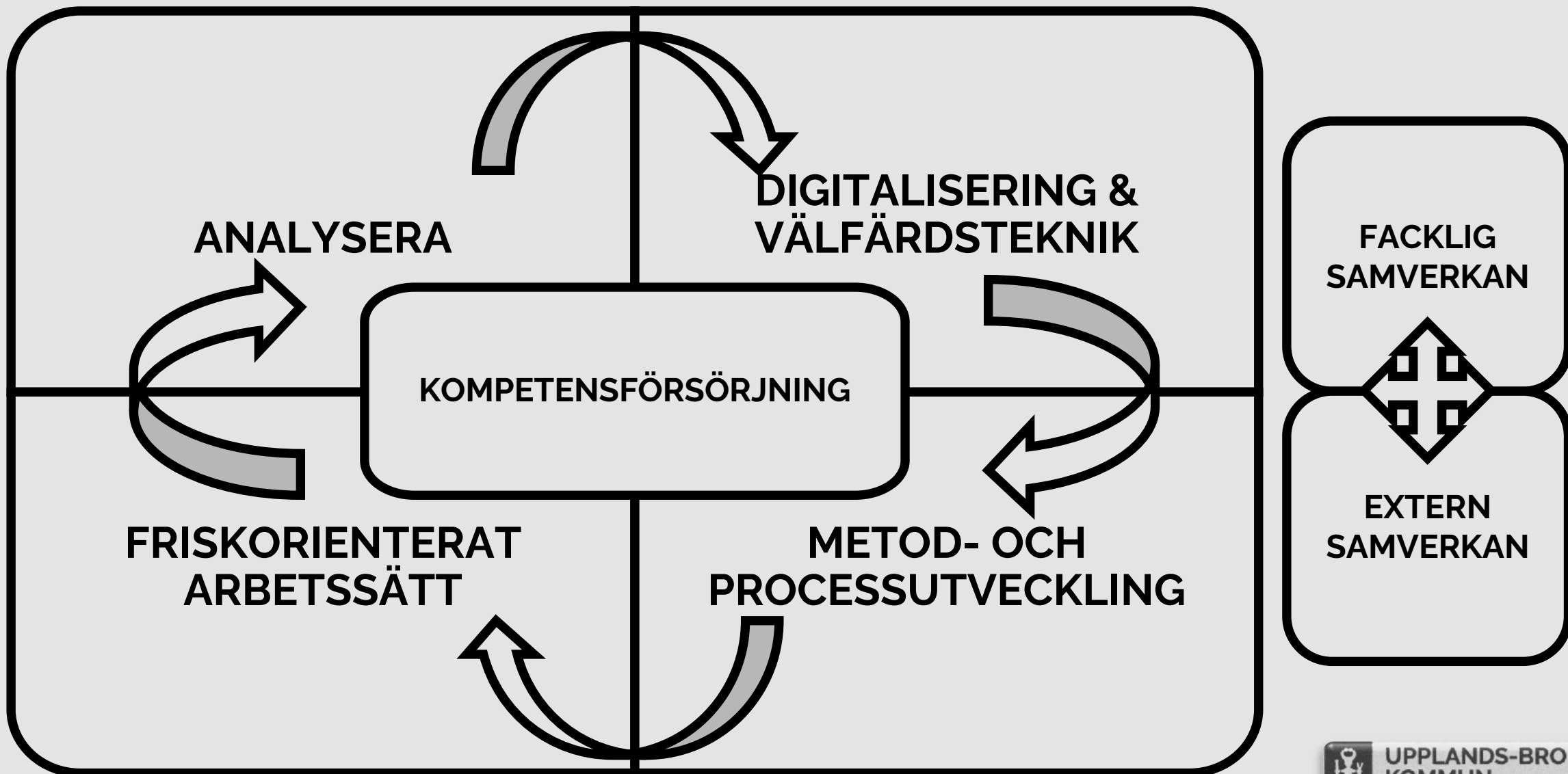


PRE- OCH
ONBOARDING

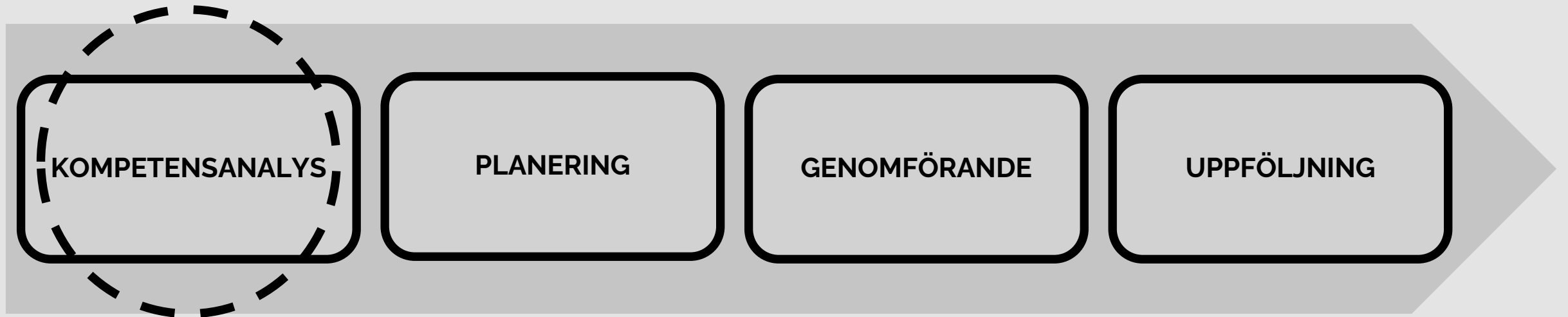
ARBETSGIVAR
-VARUMÄRKE

FOKUS
KOMPETENSFÖRSÖRJNING INOM
ÄLDREOMSORG

FOKUS ÄLDREOMSORG



STRATEGISK KOMPETENSFÖRSÖRJNING



VI BEFINNERS OSS HÄR

ARBETSGIVARVAUMÄRKET

– VAD ÄR VIKTIGT?

UNGA OCH VÄLFÄRDSJOBBER

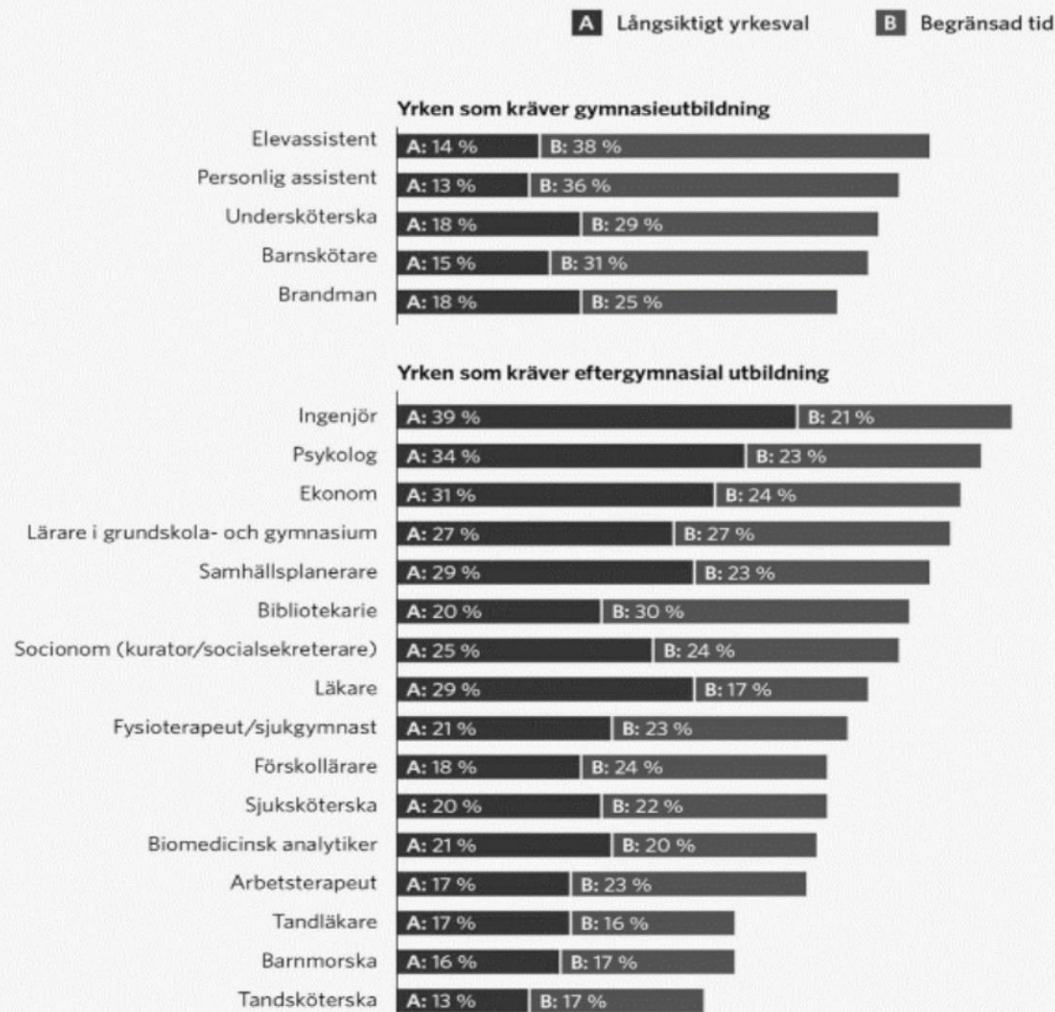
*Det finns ett stort intresse för flera av välfärdsyrkena bland unga. 54 % kan exempelvis tänka sig att arbeta som lärare under en längre eller begränsad tid. Nästan hälften av de unga kan tänka sig att jobba som undersköterska, socionom eller läkare.

Som kommun kan vi lyfta fram möjligheterna till att bidra till samhällsnyttan i all vår kommunikation om arbetsgivarvarumärket, oavsett målgrupp.

*SKR:s rapport **"Unga och välfärdsjobben"**

https://skr.se/download/18.6cec43d185a5d735108963e/1674652879679/Unga-och-valfardsjobben_jan-23.pdf

Diagram 1: Hur ställer du dig till att arbeta som följande



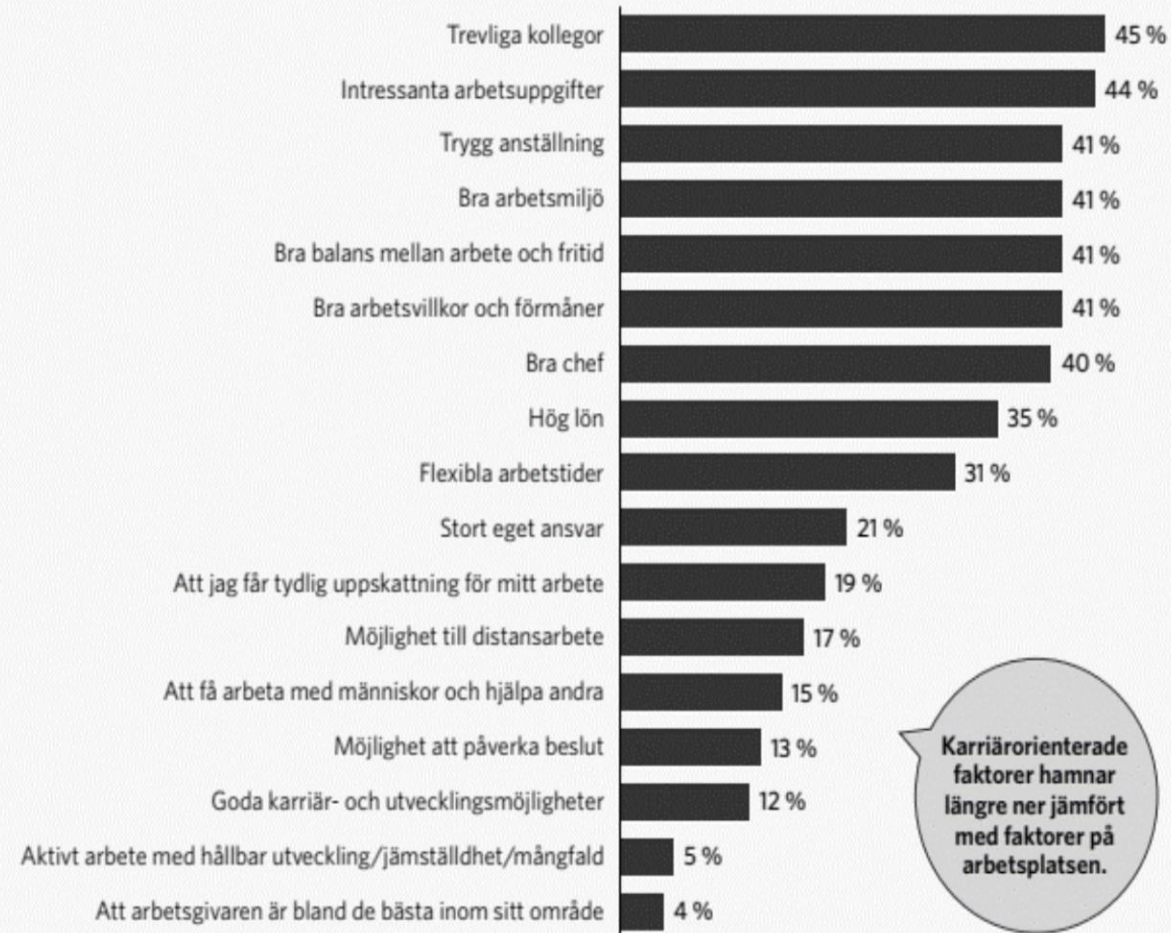
Övriga svarsalternativ var "Kan inte tänka mig alls" samt "Vet inte/har för dålig koll på vad yrket innebär".

YRKESVERKSAMMA 36-65

*För yrkesverksamma i åldern 36–65 år är trevliga kollegor och intressanta arbetsuppgifter det viktigaste i valet av arbetsgivare. Även trygg anställning, bra arbetsvillkor och förmåner samt arbetsmiljö och balans mellan arbete och fritid värderas högt. Faktorer som karriär- och utvecklingsmöjligheter, möjlighet att påverka beslut och stort eget ansvar värderas lägre, tillsammans med möjlighet till distansarbete.

*SKR:s rapport **"Mitt i arbetslivet"**
[mitt%20i%20arbetslivet](#)

Diagram 3: Viktigast i valet av arbetsgivare



Fråga: Vad av följande är viktigast för dig i valet av arbetsgivare? Max 5 svarsalternativ möjliga.
"Annat" och "Osäker/Vet ej" redovisas ej.

MEDARBETARUNDERSÖKNING KOMMUNEN SOM ARBETSGIVARE



Positivt

Utvecklingsområden

Bra och trevliga kollegor och bra chefer.	Förbättra sammanhållningen mellan och inom enheter, samt på bred front i hela den kommunala verksamheten.
Aspirantprogrammet.	Erbjuda fler möjligheter till kompetensutveckling, både internt och externt.
En mindre kommun där det är möjligt att ha närmare kontakt med kollegor och chefer.	Förbättra den interna kommunikationen, ge större möjlighet till delaktighet i beslutsfattande till exempel vid omorganisation.
Man får mycket eget ansvar.	Förbättra tydligheten i uppdraget man har och vad förväntningarna är. Mindre detaljstyrning och top-down. Större förtroende för professionen.
En expansiv kommun där det händer mycket.	Ge fler möjligheter till, och skapa forum för, samverkan och samarbete.
Det är lättare att göra skillnad i en mindre kommun och se effekterna av sitt arbete.	Rollen kan bli väldigt bred och svårgreppad.
Möjlighet att arbeta 75% upp till ens barn fyller 12 år.	
Kommunen är liten organisation med snabba beslutsvägar, vi har en känsla av rörelse framåt.	Ibland kan det vara för snabba vändningar i arbetet. Det som gäller ena dagen är ändrat nästa osv. Tydlighet i kommunikation.

KONKRETA EXEMPEL

- Heltidsresan
- Konkurrenskraftigt friskvårdsbidrag
- Stöd i karriärsutveckling (**Yrkesresan Äldre**, stöd vid **vidareutbildning till undersköterska** eller **Silviasyster**, utbildningen **Stjärnmärkt** för att utveckla arbetet kring demens på den egna arbetsplatsen)
- Utveckla språkstärkande aktiviteter – språkcafé inom Hemtjänsten
- Främja intern rörlighet och en lärande kultur genom konkreta aktiviteter
- Föräldralönetillägg
- Hållbar bemanningsplanering och schemaläggning
- Pulsmätningar fyra gånger per år för att mäta arbetsmiljön, så att vi kan utveckla och förbättra kontinuerligt
- Samverkan med fackliga parter och externa aktörer
- VFU-samordnare och utbildningsstrateg
- Satsning på ledarutveckling

FRÅGOR?

TACK!



Områden för dialog (attrahera och behålla medarbetare)

- Hur arbetar ni med att rekrytera personal till äldreomsorgen?
- Har ni några bra exempel att dela med sig av?
- Hur arbetar ni med att främja friskfaktorer i era verksamheter?
- Har ni några bra exempel att dela med er av?
- Hur arbetar ni med att söka och hitta samarbeten inom området, över förvaltningsgränserna inom kommunen eller mellan kommuner?

Andra frågor ni ser som viktiga för att attrahera och behålla medarbetare.

Anteckna på blädderblockspapper, använd gärna post-it, rita, skriv

A close-up photograph of a plate of fried rice. The rice is golden-brown and mixed with various ingredients including green onions, red bell peppers, and pieces of meat. The text "Mingellunch! Åter 13.00" is overlaid on the top right of the image.

Mingellunch! Åter 13.00

Pass 2: Utveckla språkförmåga – hur kan man arbeta med det

Annica Johansson, utredare Socialstyrelsens nationella kompetenscenter för
äldreomsorg

Lena Alksten, strateg äldreförvaltningen Stockholms stad

Språkförmåga i äldreomsorgen

Länsseminarium Storsthlm

12 november 2024

Annica Johansson

Vi måste arbeta med språkförmåga i äldreomsorgen

- Liten rekryteringsbas – många andraspråkstalare.
- Utrikesfödda äldre ökar – tvåspråkig personal behövs.
- Utan utlandsfödda skulle äldreomsorgen inte klara sitt uppdrag.
- Rapporter visar brister i språk.
- Äldreomsorgslyftet en möjlighet.

Alla vinner på att arbeta språkutvecklande

- Alla kan göra alla arbetsuppgifter.
- Lättare för alla nyanställda och vikarier.
- Färre missförstånd.
- Bättre kommunikation och arbetsmiljö.
- Ökad kvalitet för brukare.
- Nöjdare anhöriga.



Styrning och ledning

- Nämnd och ledning behöver ge förutsättningar för och stödja det språkutvecklande arbetet.
- Chefer har en nyckelfunktion i att säkerställa att den språkliga förmågan hos medarbetare höjs.
- Chefer behöver kompetens i att leda språkutvecklande arbete.

Språkförmåga i äldreomsorgen

– Underlag för bedömning och utveckling

I "Språkförmåga i äldreomsorgen" anger Socialstyrelsen sin bedömning av den språkförmåga i svenska som personalen i äldreomsorgen behöver.

Underlaget kan användas till:

- att bedöma personalens språkförmåga
- arbete med språkutveckling.

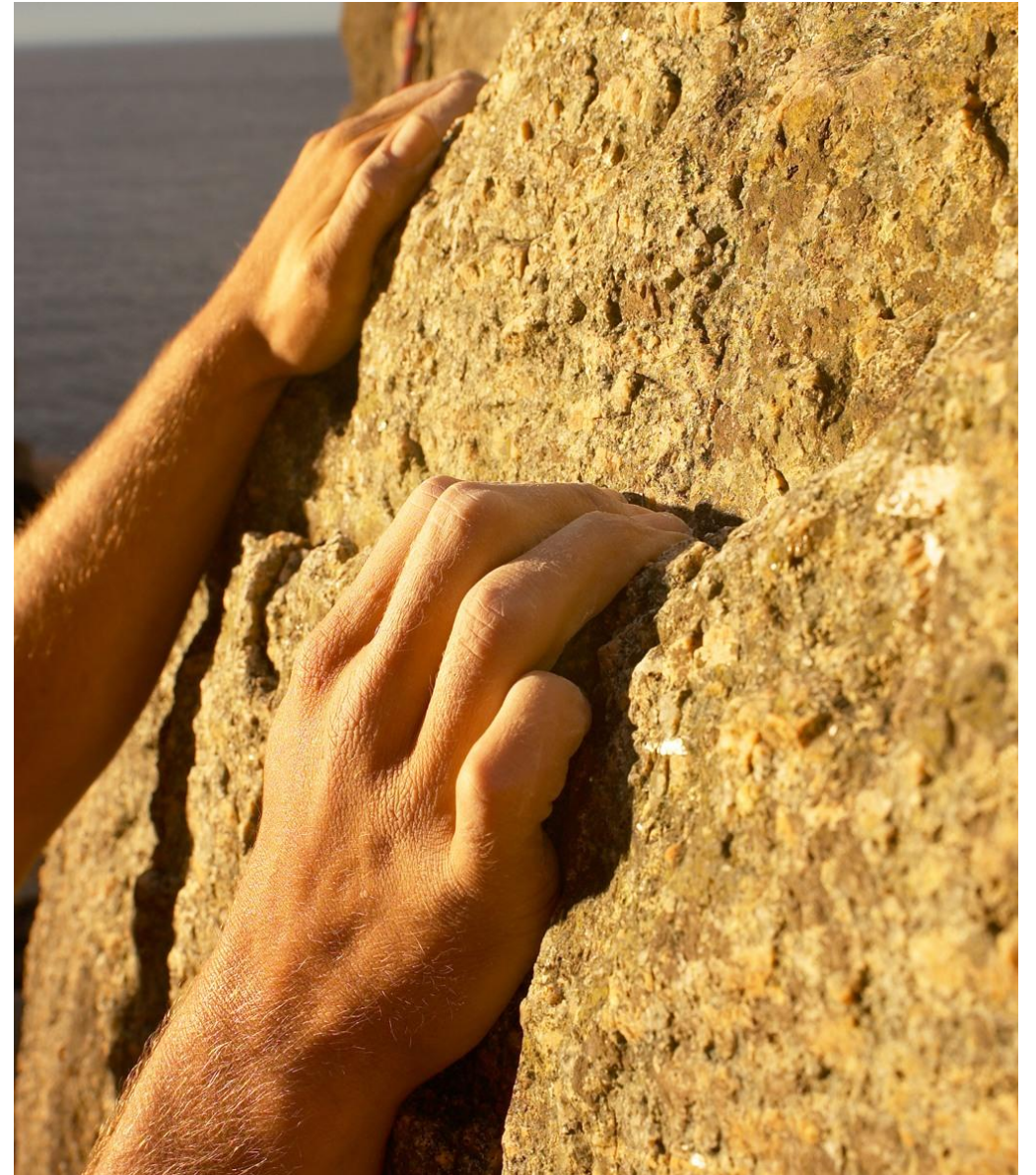
Varje område av underlaget innehåller två delar

Kompetensområde 7. Kommunikation

Kompetensmål	Språkförmåga som behövs för att uppnå målen
<ul style="list-style-type: none">- kunna anpassa kommunikationen med patienter, brukare och närstående med utgångspunkt i deras förutsättningar och behov- kunna skapa förutsättningar för patienter och brukare att kommunicera med till exempel närstående eller personal inom vård och omsorg- uppvisa kunskap om metoder för samtal och kommunikation och hur de kan stödja patienter och brukare i deras vardag- kunna stödja patienter och brukare i användningen av digitala tekniker för kommunikation	<p>Det här området handlar bland annat om att anpassa sättet att kommunicera utifrån brukarens behov. För detta behövs en förmåga att förstå och uttrycka språkliga nyanser. Medarbetaren behöver också stötta brukaren i att kommunicera, bland annat via digitala tekniker. För det behöver hen till exempel förstå bruksanvisningar och kunna förklara innebörden för brukaren. Hen kan också behöva ge brukaren skriftliga instruktioner för detta. Medarbetaren behöver här klara av att snabbt ögna igenom långa och komplicerade texter och lokalisera relevanta detaljer samt förstå detaljerade instruktioner på ett tillförlitligt sätt. För att kunna förklara tekniska detaljer behövs ett visst ordförråd. Här kan medarbetaren behöva kunna omformulera och omskriva för att täcka luckor i ordförrådet. Hen behöver också kunna skriva tydliga, detaljerade beskrivningar.</p>

Att arbeta med Socialstyrelsens underlag

- Språkutvecklande arbetssätt
- Medarbetare som behöver höja språkförmågan
- Språkbedömning vid rekrytering



Använd Socialstyrelsens underlag för språkutveckling

- Gå igenom kompetensmålen, välj de som är mest relevanta för er.
- Gå igenom vilken språkförmåga som behövs för respektive kompetensmål.
- Medarbetarna kan skatta sin förmåga inom respektive kompetensområde. Individuellt eller i grupp.
- Samla ihop gruppens resurser och brister.



Exempel 1



Sätt mål för språkutveckling

Exempel på gruppnivå

- Kan alla dokumentera självständigt?
- Kan alla dokumentera med hjälp av en mall?
- Kan alla dokumentera med personligt stöd?



Här hittar du mer information

- [Språkförmåga i äldreomsorgen
– Underlag för bedömning och utveckling](#)
- [Bilaga - Språkförmåga enligt GERS](#)
- [Socialstyrelsens kompetensmål för undersköterskor](#)
- [Läs mer om språkförmåga i äldreomsorgen på
Kunskapsguiden](#)



Annica Johansson

utredare Socialstyrelsens nationella kompetenscentrum för äldreomsorg

annica.johansson@socialstyrelsen.se

075-247 41 11

Språk på jobbet

lugna

minnesanteckningar

rapportera

läsa högt

trösta

dokumentera

småprata

berätta

delegering

förklara

klagomål

utrymningsplaner

telefonsamtal

instruktioner

Vad behöver vår enhet?

Generella behov

- Skapa en grund för att arbeta språkstödjande i verksamheten
 - Kunskap om andraspråksinlärning
 - Säkerställ att alla förstår, fråga efter varför man gör som man gör
 - Språkombud
- Börja, vänta inte på att få alla bitar på plats

Individuella behov

- Ta hjälp av vuxenutbildningen och studie- och yrkesvägledare
- Motivera, börja i trygg miljö på rätt nivå i rätt tempo

Verksamhetsanpassad utbildning

- Språklärare i verksamheten en förmiddag i veckan under 15 veckor.
 - Trygg miljö
 - Öva på det som är aktuellt och relevant för gruppen
 - Få upp ögonen för vars och ens förmåga och behov att utveckla
 - Motiverar till fortsatta studier genom att hitta rätt nivå och känsla av att vilja och kunna



Kompetensutveckling i äldreomsorgen ESF-projekt

Arbetsmarknadsförvaltningen i samarbete med

- Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning
- Farsta stadsdelsförvaltning
- Hägersten Älvsjös stadsdelsförvaltning
- Äldreförvaltningen

Gemensamt hitta långsiktiga metoder för arbetsplatsnära lärande

- Kartläggning av Studie- och yrkesvägledare
- Kortare utbildningsmoduler anpassat efter verksamheten
- Stöd i svenska

Andra insatser som är språkstödjande

- Språkombud
- Det är inte bara andraspråkstalare som behöver träna
- Dialog och öppen kommunikation om språkstödjande arbetssätt

Vård- och omsorgscollege material

- Lyft språket på jobbet
- Fem nycklar
- Prata om jobbet



Lena Alksten
Äldreförvaltningen

[lena.alksten@stockholm.se](mailto:lana.alksten@stockholm.se)

076 12 36 241

Områden för dialog (utveckla medarbetares kompetens, t ex språkförmåga)

- Hur motiverar ni medarbetare att gå på utbildning, för att stärka språk, eller andra?
- Vilka språkstödjande aktiviteter genomför ni i er kommun?
- Vad behövs för att komma igång med språkstödjande aktiviteter?
- Hur arbetar ni med att söka och hitta samarbeten inom området, över förvaltningsgränserna inom kommunen eller mellan kommuner?

Andra frågor ni ser som viktiga för att utveckla medarbetarnas kompetens.

Anteckna på blädderblockspapper, använd gärna post-it, rita, skriv.

Kort paus, åter 14.10



STORSTHLM
KOMMUNER I SAMVERKAN

Pass 3: Utveckla arbets sätt – differentiering av arbetsuppgifter, digitalisering och välfärdsteknik

Emanuel Åhlfeldt, utredare Socialstyrelsens nationella kompetenscenter för
äldreomsorg

Ulf Wenström, Verksamhetsutvecklare Upplands-Bro



Arbetsdifferentiering i äldreomsorgen

Differentierade arbetsuppgifter i äldreomsorgen

- Arbetsdifferentiering innebär ökad arbetsdelning inom omsorgspersonalen.
 - Viss personal utför serviceinsatser som städ, tvätt, inköp och matdistribution.
 - Annan personal fokuserar på omvårdnadsinsatser och hälso- och sjukvårdsuppgifter.
- Flera typer av differentiering:
 - Extern och intern differentiering.
 - Separerad och integrerad differentiering.



Kort historisk bakgrund

- Arbetsdelning i industrin
 - Arbetet delades upp i sina beståndsdelar.
 - Minskat behov av yrkeskunskap och yrkesskicklighet.
- Arbetsdelning i offentlig sektor
 - Professionalisering, yrkeskunskap och expertis.
 - Stort inflytande och eget handlingsutrymme.
- Pendeln svänger
 - På 90-talet togs stödtjänster bort. Fler arbetsuppgifter på professionella.
 - Nu återinförs stödtjänster. Fokus på kärnuppdraget.



En populär modell

- Stort intresse för differentiering
 - 35 % av kommunerna har fattat beslut om att differentiera hemtjänsten.
 - Trenden håller i sig.
- Men det saknas kunskap om differentieringens effekter för verksamheter, personal och brukare.
- Det betyder *inte* att differentiering saknar effekter.



SBU STATENS BEREDNING FÖR
MEDICINSK OCH SOCIAL
UTVÄRDERING

Publikationer Vår metod Utbildning & seminarier Vetenskaplig

Förstudie: Effekter och upplevelser vid differentiering av arbetsuppgifter för omvårdnads- och servicepersonal inom äldreomsorgen

Kompetensförsörjning i äldreomsorgen har blivit en allt större utmaning i Sverige och må på grund av en ökande andel äldre i befolkningen och en samtidig brist på kvalificerad personal problem förvärras ytterligare av hög personalomsättning och svårigheter att locka personal till äldreomsorgen. Ett av flera möjliga sätt att möta utmaningarna är differentiering, det vill säga att delas upp så att olika personalgrupper utför olika arbetsuppgifter.

SBU har därför i samråd med Socialstyrelsen undersökt om det finns publicerade studier utvärderat effekter och upplevelser vid differentiering av arbetsuppgifter för omvårdnads- och servicepersonal inom hemtjänsten och omsorgsboenden.

[f](#) [in](#) [X](#) [✉](#) [🕒](#) Lästid: ca 9 min Publicerad: 2023-09-13

Publikationstyp: **Förstudie – sammanfattning** ▼

Möjliga effekter

- Det finns stora förhoppningar
 - Mer attraktivt yrke. Jobba med "rätt" saker.
 - Lättare att rekrytera och behålla personal.
 - Bättre arbetsmiljö. Tydligare roller och ansvar.
 - Ökad kvalitet för brukare. Stärkt patientsäkerhet.
- Men också farhågor
 - Fragmentisering och sämre helhetssyn. Risk att missa förändringar i behov och hälsa.
 - Sämre personalkontinuitet.
 - Mindre utrymme för sociala perspektiv.
 - Ökad arbetsbelastning för främst servicepersonalen.



Bygga upp kunskap tillsammans

- Utvärderingsstöd för kommuner och verksamheter
- Praktiknära forskning på fyra FoU-miljöer
- Uppdaterad kartläggning av läget i landet
- Webinarium den 27 november



Skanna QR-koden
för att komma till
utvärderingsstödet



Tack!

Emanuel Åhlfeldt

Socialstyrelsens nationella kompetenscentrum för äldreomsorg

emanuel.ahlfeldt@socialstyrelsen.se

 Socialstyrelsen

Verksamhetsutveckling genom digitalisering

Ulf Wenström, Upplands-Bro kommun



Hållbar arbetsmiljö + bemanning efter verksamhets behov
Nyckelfri hemtjänst
Händelsebaserade larm
Besöksplanering som håller

Kompetenskartläggning IT
Kompetenshöjande åtgärder

Användarvänlighet
Användbarhet

Förebyggande insatser – digital fixare
Stödjande insatser – inköp, social samvaro

Framåt – transparens, tillgänglighet, delaktighet genom e-tjänster

Styrning och organisering
Förändringsledning - breddinförande
Digitalt först
Förvaltning av tekniken
LOU - kommungemensamt

Tack, kontakta gärna mig för mer info!
Ulf Wenström ulf.wenstrom@upplands-bro.se



UPPLANDS-BRO
KOMMUN

Hållbar arbetsmiljö + bemanning efter
verksamhets behov
Nyckelfri hemtjänst
Händelsebaserade larm
Besöksplanering som håller

Kompetenskartläggning IT

Kompetenshöjande åtgärder

Användarvänlighet
Användbarhet

Förebyggande insatser – digital fixare
Stödjande insatser – inköp, social samvaro

Framåt – transparens, tillgänglighet,
delaktighet genom e-tjänster

Styrning och organisering
Förändringsledning - breddinförande
Digitalt först
Förvaltning av tekniken
LOU - kommungemensamt

Tack, kontakta gärna mig för mer info!

Ulf Wenström ulf.wenstrom@upplands-bro.se

Områden för dialog (utveckla arbetssätt)

- Arbetar ni med att dela upp arbetsuppgifter i er kommun/verksamhet, till exempel genom att låta viss personal utföra serviceuppgifter?
- Vad har ni i så fall för erfarenheter av det? Gör ni någon utvärdering?
- Hur arbetar ni med frågor om välfärdsteknik/digitalisering?
- Har ni några bra exempel?
- Hur skulle kommuner i länet kunna samverka i frågan?

Andra frågor ni ser som viktiga för att utveckla arbetssätt.

Anteckna på blädderblockspapper, använd gärna post-it, rita, skriv.

Fikapaus, åter 15.20



STORSTHLM
KOMMUNER I SAMVERKAN

Pass 4: Hur kan vi möta utmaningarna tillsammans?

Det finns stor potential i ökad samverkan inom länet.

Hur kan en sådan samverkan realiseras i Stockholms län?

Uppgift, till 16.00

- Ta fram 2 – 3 förslag/idéer på konkreta aktiviteter som kan göras i samverkan - delregionalt och regionalt?
- För varje förslag: Hur kan ert förslag realiseras? Var börjar det, vem ska ta initiativ, vad krävs, vilka är förutsättningarna? Vad är nästa steg?
- Anteckna på blädderblockspapper, använd gärna post-it, rita, skriv.

1. Att attrahera och behålla medarbetare och ledare/varumärkesarbete - hur skapas förutsättningarna att behålla medarbetare och ledare, och attrahera nya?
2. Utveckla medarbetarnas och ledarnas kompetens – individens möjligheter och utmaningar att klara uppdraget?
3. Utveckla arbetssätt - digitalisering, välfärdsteknik och differentiering av arbetsuppgifter – strukturell förändring

Avslutande reflektioner

Vera Gustafsson Socialstyrelsens nationella kompetenscenter för äldreomsorg

David Norman, processledare för HR-nätverket på Storsthlm



Tack för idag!

STORSTHLM



 Socialstyrelsen

STORSTHLM
KOMMUNER I SAMVERKAN