

2023: KVALITATIVA BEDÖMNINGAR INOM

VÅRD OCH OMSORG

DEL 1



REGION
KRONOBERG

Sammanfattning

Kompetensförsörjning har under en längre tid varit ett problem inom vård och omsorg i Kronobergs län. Branschen har under det senaste året rekryterat personal och förväntar sig även att det kommer finnas ett fortsatt behov av kompetens under de kommande tre åren. Den främsta anledningen till rekrytering inom vård och omsorgssektorn är för att ersätta personal som avslutat sin anställning.

Enligt enkätundersökningen är det högskoleutbildning som är den mest efterfrågade kompetensen inom vård och omsorg, särskilt inom de specialiserade yrkeskategorierna.

Branschen menar att den minskade tillgången på kompetens har varit ett problem och hindrat deras utveckling. Det framgår dock att årlig kompetensutveckling av befintlig personal är vanligt förekommande inom vård och omsorg och upplevs som positivt.

Verksamhetscheferna framhåller i intervjuerna att yrkena inom vård och omsorg behöver göras mer attraktiva för att locka till sig personal och få unga att söka utbildningarna. Ett hinder som lyfts är att lönen generellt är för låg, vilket försvårar byte från andra branscher till vårddyrket och även minskar utvecklingsmöjligheterna inom vårdsektorn.

Innehållsförteckning

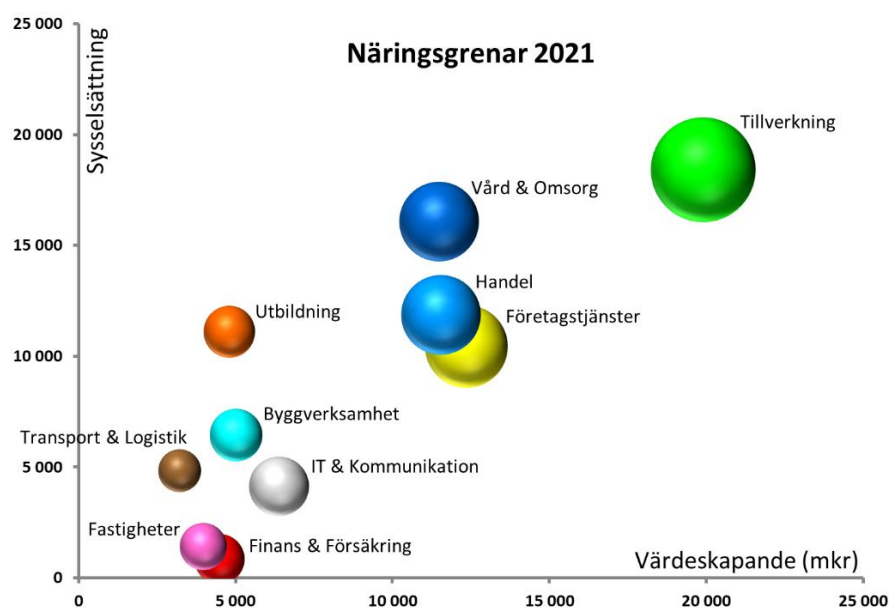
Innehåll

Bakgrund och syfte	3
Metodbeskrivning	4
Urval	4
Kompetensbehov inom vård- och omsorgssektorn	5
Primära orsaker till rekrytering – ersättningsrekryteringar och pensionsavgångar	5
Bred rekryteringsbas	6
Kompetensbrist hämmar verksamhetsutveckling	6
Utbildningsbehov inom vård- och omsorgssektorn	9
Fortsatt stort rekryteringsbehov under de kommande åren	10
Kompetenshöjande insatser	11
Samverkan mellan skola och arbetsliv varierar	12
Mindre vanligt med samarbeten kring personal	13
Diskussion och slutsatser.....	14
Bilagor	18
Bilaga 1 – Metod och urval	18
Bilaga 2 SNI verksamhetskoder	20

Bakgrund och syfte

Region Kronoberg är ålagd ett statligt uppdrag att fastställa mål och prioriteringar för det regionala kompetensförsörjningsarbetet och tillhandahålla bedömningar av länets kompetensbehov inom offentlig och privat sektor på kort och lång sikt. Vidare har kompetensförsörjning identifierats som ett fokusområde inom ramen för Business Region Kronoberg (nätverk som samlar kommunens näringslivsansvariga) där identifiering och analys av länets näringslivs kompetensbehov på både kort och lång sikt anses vara av stor betydelse.

Det övergripande målet med framtagning av den kvalitativa bedömningen är att främja ömsesidig förståelse och samarbete mellan utbildningssektorn och arbetslivet för att optimera utbildningens relevans och anpassning till arbetsmarknadens behov. I Kronobergs län har vård- och omsorgssektorn en dominerande position, sett utifrån antalet sysselsatta. Under verksamhetsåret 2021 fanns det till exempel upp emot 1000 verksamheter som tillsammans sysselsatte över 16 000 personer inom vård och omsorg. Med verksamheter menas varje enskilt arbetsställe.



Källa Tyréns, Bolagsverket

Syftet med rapporten är att undersöka verksamheternas kompetensbehov på kort och lång sikt i Kronobergs län. Syftet är även att kartlägga inom vilka yrken det är brist på kompetens och hur branschen jobbar med kompetensförsörjning.

Rapporten utgår från materialet i Tyréns kartläggning *”Kvalitativa bedömningar inom tillverkningsindustrin samt Vård och omsorg”*, skriven av Mats Svensson, Henrik Tufvesson och Anna Petersson under hösten 2023. Tabeller och diagram i rapporten är därmed från Tyréns kartläggning.

Metodbeskrivning

På uppdrag av Region Kronoberg har Tyréns genomfört en grundlig analys av kompetensbehovet inom Vård och omsorg, en av de största branscherna som sysselsätter flest personer i Kronobergs län. Genom att kombinera en enkätundersökning med djupgående intervjuer har Tyréns skapat en aktuell och detaljerad bild av kompetensförsörjningen inom vård- och omsorgssektorn. Enkätundersökningen genomfördes under september 2023, medan djupintervjuerna ägde rum under oktober och november år 2023. Enkäter skickades ut till 100 verksamhetsställen med geografisk spridning över länets kommuner och en variation storleksmässigt. Av dessa svarade 33 verksamhetsställen på enkäten vilket motsvarar en svarsfrekvens på 33%. Mängden enkätsvar möjliggör en statistiskt tillförlitlig bedömning av branschens övergripande behov, medan intervjuresultaten tillför ytterligare djup och nyanser till enkätens slutsatser.

De intervjuade verksamhetsställena utgjordes till största del av mindre verksamhetsställen med färre än 50 anställda och de intervjuade personerna hade oftast befattningen lokal verksamhetschef. De intervjuade representerar totalt 11 arbetsgivare, varav 6 är privata vårdgivare och 5 offentliga vårdgivare såsom kommuner eller region. Deras verksamheter omfattar en bredd av tjänster, inklusive boenden, vårdcentraler, tandläkarmottagningar samt HR-avdelningen inom Region Kronoberg vilket representerade en bred mångfald av verksamheter inom branschen.

Urval

Urvalsunderlaget för både enkätundersökningen och djupintervjuerna bestod av samtliga verksamhetsställen inom branschen med fem eller fler anställda. Inom Vård och omsorg var detta 349 verksamhetsställen som antingen var privata eller offentliga. Syftet med urvalet var att uppnå en mångfaldig och representativ urvalsgrupp som kunde ge en ingående insikt i kompetensbehoven inom branschen. För att säkerställa en geografisk spridning och en mångfald av verksamhetsstorlekar i enkätsvaren, genomfördes enkätundersökningen genom ett medvetet stratifierat urval av verksamhetsställen. Vidare viktades enkätsvaren tillbaka till den ursprungliga populationen, för att spegla resultatet från hela populationen av verksamhetsställen inom sektorn i Kronobergs län.

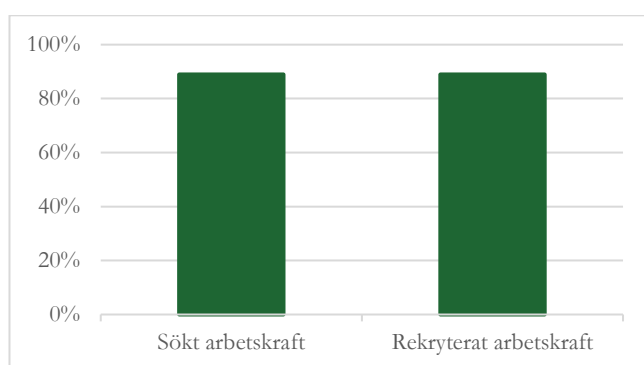
Kompetensbehov inom vård- och omsorgssektorn

Kapitlet redogör för vård- och omsorgssektorns kompetensbehov på kort och långt sikt utifrån resultat från dels enkätundersökningen och dels materialet som har framkommit i djupintervjuerna.

Primära orsaker till rekrytering – ersättningsrekryteringar och pensionsavgångar

Enligt resultaten från enkätundersökningen år 2023 har cirka 90 procent av verksamhetsställena inom vård- och omsorgssektorn i Kronobergs län rekryterat och sökt efter ny personal under det senaste året.

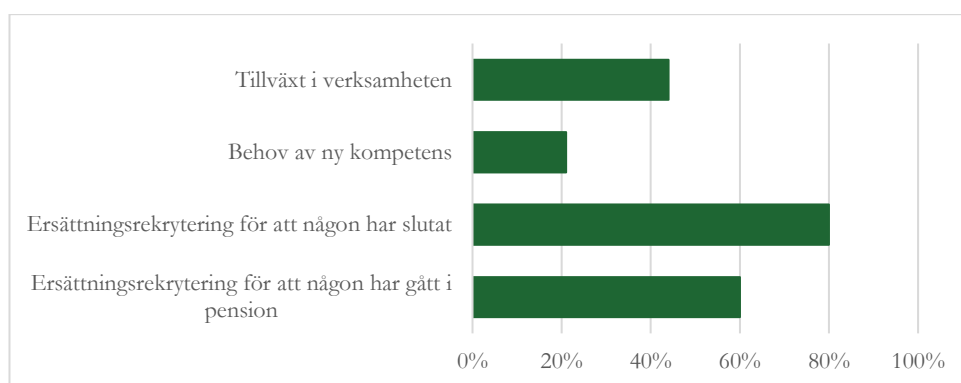
Andel verksamhetsställen som sökt respektive rekryterat arbetskraft under det senaste året



Källa Tyréns,

Enligt enkätsvaren har de primära orsakerna till rekrytering varit att ersätta personal som avslutat sina anställningar eller gått i pension.

Anledning till rekrytering under det senaste året



Källa Tyréns,

I intervjuerna framkommer det lika tydligt som i enkätundersökningarna att behovet av ersättningsrekryteringar är påtagligt. Emellertid lyfter intervjuerna även sektorns behov relaterat till tillväxt och förvärvande av ny kompetens. Både privata och

offentliga verksamheter delar likartade uppfattningar angående rekryteringsbehov och personalavgångar. Brist på kvalificerad personal som i sin tur väljer att lämna vård- och omsorgssektorn för andra branscher betraktas som en särskild utmaning. Samtidigt framkommer det i intervjuerna att personal också återvänder till vård och omsorg efter att under en tid ha arbetat inom andra sektorer.

Bred rekryteringsbas

Trots att majoriteten av rekryteringarna sker på lokal nivå, lyfter flera verksamhetsställen behovet av att bredda sin rekryteringsbas till större geografiska områden som exempelvis den regionala. Detta på grund av den rådande bristen på tillgänglig arbetskraft. Detta gäller särskilt rekryteringar till läkartjänster där brist på fastanställda läkare är akut, vilket leder till att många verksamhetsställen är beroende av att anlita hyrläkare samt att rekrytera personal från angränsande län. Vidare försöker flera verksamhetsställen rekrytera läkare internationellt. Framförallt lyfter intervjuerna rekrytering av tyska läkare som mest framträdande inom flera verksamheter. De huvudsakliga kanalerna som används vid rekryteringsprocessen är sociala medier, arbetsförmedlingens platsbank, bemanningsföretag, annonser i dagstidningar, etablerade kontaktnät, samt samarbeten med skolor och praktikplatser.

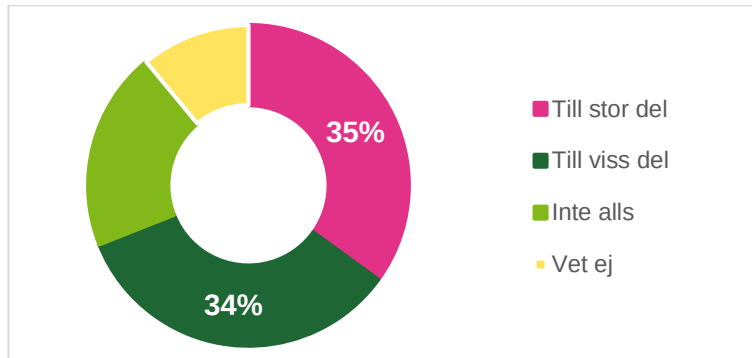
En annan viktig aspekt som lyfts i intervjuerna är implementeringen av nya arbetstidsregler enligt ett EU-direktiv, vilket reglerar längden på tillåtna arbetspass. Vid tidpunkten då djupintervjuerna genomfördes existerade möjligheten att arbeta längre pass med längre ledighet som kompensation, en praxis som uppskattas inom sektorn. Emellertid finns en oro bland arbetsgivare att de nya reglerna kan resultera i att missnöjda medarbetare väljer att säga upp sig, vilket ytterligare skulle förvärra bristen på arbetskraft inom vård- och omsorgssektorn.

Inom vård och omsorg understryker flera verksamheter vikten av att personalen är flerspråkig, vilket möjliggör kommunikation med vårdtagarna på deras modersmål. Samtidigt framhålls det att förmågan att kommunicera och förstå information på svenska är avgörande vid utförandet av arbetsuppgifterna. Verksamheterna lyfter att rekryteringsprocessen ibland försvåras av bristande kunskaper i svenska hos sökande, och här efterfrågas stöd från exempelvis svenska för invandrare (SFI).

Kompetensbrist hämmar verksamhetsutveckling

Tillgången på kompetens framstår som en betydande utmaning för verksamheters utveckling. Enligt resultat från enkätundersökningen uppgav 7 av 10 verksamhetsställen att bristen på tillgänglig kompetens är ett hinder för verksamhetens utveckling. Vidare angav drygt var tredje verksamhetsställe att tillgång till kompetens har varit *till stor del* ett hinder för deras möjligheter till utveckling, vilket framgår av diagrammet nedan.

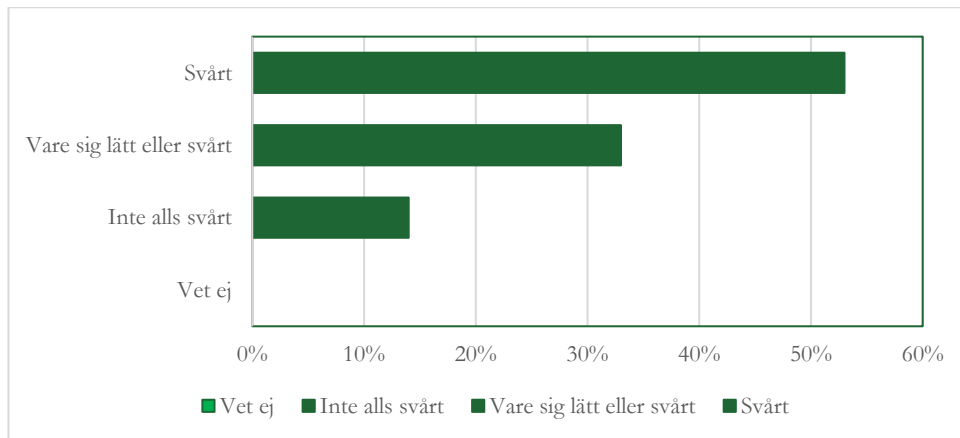
Har tillgången på kompetens varit ett hinder för er verksamhetsutveckling de tre senaste åren?



Källa Tyréns,

Vidare anser mer än hälften av verksamhetsställena att det är svårt att hitta rätt kompetens som motsvarar just det behovet som de har. Se diagram nedan.

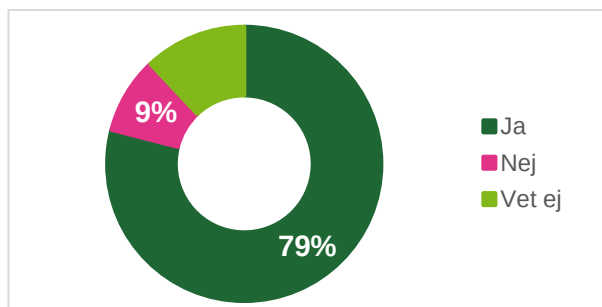
Hur bedömer du möjligheten för ert verksamhetsställe att hitta den kompetens som motsvarar de behov ni har?



Källa Tyréns,

För över hälften av verksamhetsställena är det en utmaning att hitta personal med rätt kompetens som matchar deras specifika behov, vilket exemplifieras av att 8 av 10 verksamhetsställen upplevde brist på särskild kompetens enligt enkätundersökningarna.

Är det någon särskild kompetens som ni har upplevt brist på i er verksamhet under de senaste tre åren?



Källa Tyréns,

Nedanstående listas de bristyrken som exemplifieras i enkätsvaren, där några återkommer mer frekvent:

- **Personal/ledning:** verksamhetschefer, chefer, ekonomer.
- **Tandvården:** tandläkare, tandhygienister, tandsköterskor.
- **Vården:** läkare, allmänspecialister, företagsläkare, distriktssköterskor, medicinska sekreterare, barnmorskor, sjuksköterskor, undersköterskor, rehab, fysioterapeuter.
- **Övriga vårdrelaterade yrken:** Omsorgspedagoger, arbetsmiljöingenjörer, medicinskteknisk personal, utredare/analytiker kvant, socionomer.

De mest återkommande bristyrkena är tandläkare, tandhygienister, tandsköterskor, sjuksköterskor, undersköterskor, distriktssköterskor, fysioterapeuter, verksamhetschefer och utredare/analytiker.

En påtaglig brist i Kronoberg råder för yrkeskategorin distriktssköterska. Yrkeskategorin kräver en avancerad specialisering på 1,5-årig utbildning för sjuksköterskor. I intervjuerna framkommer en önskan om att skapa förbättrade incitament för sjuksköterskor att fördjupa sig inom distriktssköterskeyrket. Därutöver efterfrågar verksamhetschefer inom vård och omsorg undersköterskor med varierande former av specialkompetens som kan anpassas efter respektive verksamhetsställes specifika målgrupper, inklusive områden såsom psykiatri, missbruk, NPF, omvårdnad, demens, ALS, äldreomsorg, LSS och boendestöd.

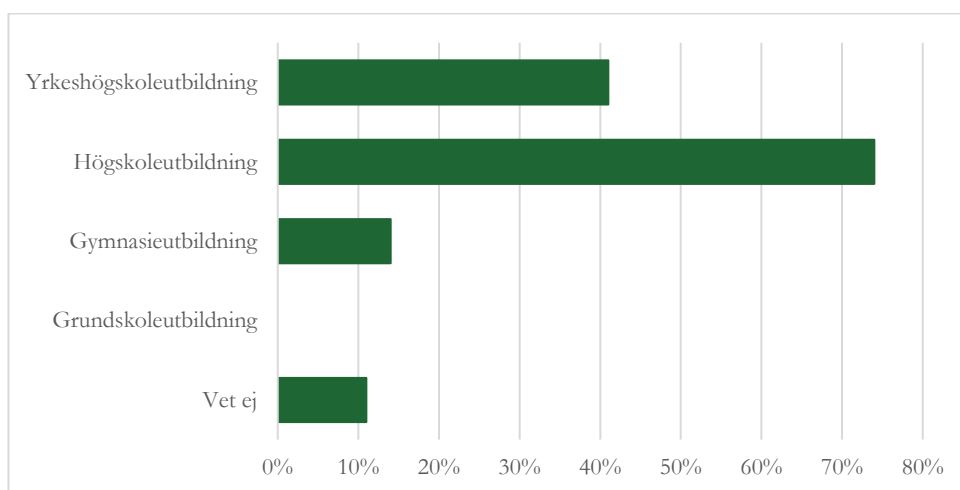
Utöver de identifierade bristyrkena lyfter intervjuerna annan problematik kopplat till vissa kompetenser inom vård- och omsorgssektorn. Särskild vikt läggs på bristen på fast anställda specialistläkare, distriktssköterskor samt undersköterskor med specialiserad kompetens inom specifika områden, samt verksamhetschefer för mindre vårdinrättningar.

Bristen på fast anställda specialistläkare inom allmänmedicin har funnits ett tag i vård- och omsorgssektorn och har varit ett kontinuerligt problem under en längre tidsperiod på 10–15 år. På vårdcentraler löses den akuta bristen ofta genom anställning av hyrläkare från bemanningsföretag, enligt intervjuerna. Dock hindrar bristen på fastanställda ST-läkare verksamhetsställena från att ta emot läkarpraktikanter eller läkare under AT- eller ST-läkarutbildning, vilket är avgörande för att täcka sommarvikariat och långsiktigt minska läkarbristen. Den temporära lösningen med hyrläkare stör en mer långsiktig lösning på resursbristen. Flera verksamhetschefer uttrycker i intervjuerna en önskan om en strukturell förändring i hanteringen av hyrläkare från bemanningsföretag samt möjligheten att erbjuda

praktikplatser för blivande AT/ST-läkare, så att det över tid blir enklare att rekrytera och fastanställa läkare.

Enkäten inkluderade även frågor angående den högsta utbildningsnivån hos den nyrekryterade personalen, med möjlighet att ange flera svarsalternativ med tanke på att verksamheterna kan ha anställt individer med varierande utbildningsbakgrund. Inom vård och omsorg visar resultaten att 7 av 10 verksamhetsställen under det senaste året har anställt personer med högskoleutbildning, medan 4 av 10 har rekryterat personer med yrkeshögskoleutbildning. Det bör noteras att professioner såsom läkare, tandläkare och sjuksköterskor normalt innehar en högskoleutbildning, medan undersköterskor med specialisering har genomgått en yrkeshögskoleutbildning. Enbart 15 procent av de nyanställda har enbart gymnasieutbildning, och inget svar indikerar att personal endast med grundskoleutbildning har anställts.

Utbildningsnivån hos de som anställts under det senaste året

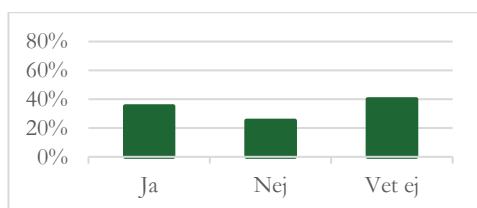


Källa Tyréns,

Utbildningsbehov inom vård- och omsorgssektorn

Vidare framgår det från enkätundersökningen att det vanligaste svaret från verksamhetsställena är ”vet ej” på frågan om det saknas någon specifik utbildning i Region Kronoberg, som i sin tur skulle underlätta rekryteringsprocessen för verksamhetsställena.

Saknas det någon typ av utbildning i Region Kronoberg som skulle underlätta för er verksamhet att finna rätt arbetskraft?



Källa Tyréns,

Av stor vikt är att poängtera att vård- och omsorgssektorn präglas av en distinkt yrkeshierarki som korrelerar starkt med individernas utbildningsnivå. De professionella kraven för olika yrkesroller inom vård och omsorg är nära förknippade med den specifika utbildning som krävs för att inneha dessa positioner vilket framhävs i intervjuerna.

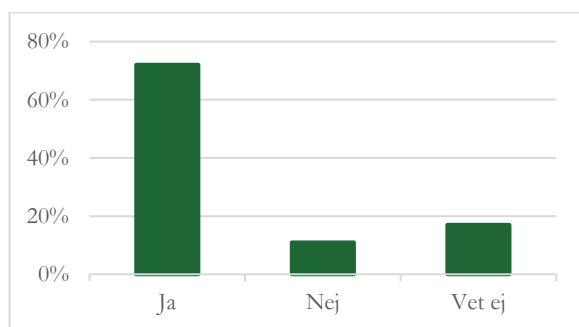
Utbildningsområden som efterfrågan i länet är bland annat följande;

- Fysioterapeut
- Tandhygienist – gärna på Linné-universitetet
- Tandläkare
- Undersköterska – med påbyggnad NPF
- Undersköterska – med påbyggnad funktionsnedsättning för barn och unga
- Undersköterska – specialistutbildning demens
- Undersköterska – förenklad utbildning för arbete som vårdbiträde eller serviceassistent.

Fortsatt stort rekryteringsbehov under de kommande åren

Enligt utfallet av enkätundersökningen är det värt att notera att 7 av 10 verksamhetsställen planerar att genomföra rekryteringar under det nästkommande året. En marginell andel av respondenterna avvisar denna möjlighet, medan en betydande andel lämnar svaret "vet ej" när det gäller det förväntade rekryteringsbehovet för den kommande perioden. Denna osäkerhet kan relateras till tidigare svar där en stor andel rekryteringar identifierades som ersättningsrekryteringar för personal som lämnar sina positioner.

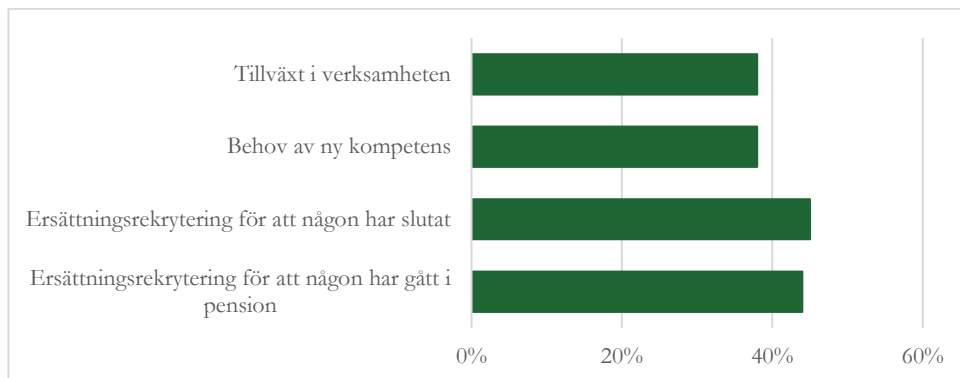
Kommer ert verksamhetsställe att försöka rekrytera personal under det kommande året?



Källa Tyréns,

Vidare antyder resultatet att 7 av 10 verksamhetsställen inom sektorn förutspår en ökning av rekryteringsbehovet i ett flerårigt tidsperspektiv. Inom vård och omsorg förväntas rekryteringsbehovet fortsätta att innefatta ersättningsrekryteringar för avgående personal, samtidigt som behovet av tillväxt och behov av ny kompetens driver rekryteringsnivån under de kommande åren, vilket illustreras i diagrammet nedan.

Vad är anledningen till att er verksamhet ser ett ökat rekryteringsbehov på några års sikt (1-3 år)?



Källa Tyréns,

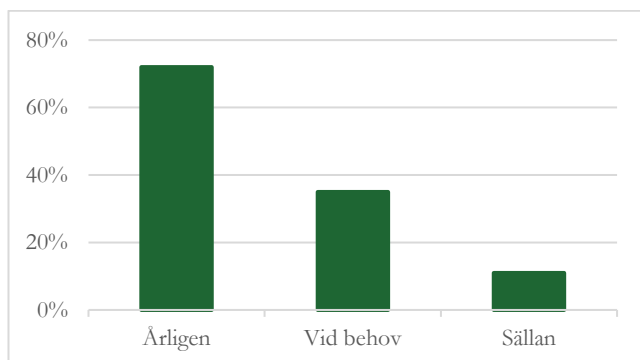
Diskussionen under intervjuerna behandlar även möjligheten att omfördela arbetsuppgifter mellan yrkesroller inom sektorn, där det föreslås att vissa arbetsuppgifter som traditionellt tillhört en viss yrkeskategori kan delegeras till andra yrkesgrupper i framtiden. Det exemplifieras bland annat med tanken på att undersköterskor kan tilldelas uppgifter som vanligtvis utförs av sjuksköterskor eller att distriktssköterskor kan ta över vissa uppgifter som normalt utförs av läkare. Emellertid påpekas komplexiteten i en sådan arbetsuppgiftsfördelning, med hänsyn till de etablerade arbetskulturer som präglar de olika yrkeskategorierna.

Vidare framförs önskemål om en ny, mindre kvalificerad yrkesroll inom vården i form av servicevärdar, vilka skulle kunna assistera undersköterskor och ta hand om uppgifter som inte kräver formell vårdutbildning. Verksamhetscheferna understryker även behovet av att göra yrken inom vård och omsorg mer attraktiva för att locka till sig kvalificerad personal och uppmuntra unga att intressera sig för utbildningar inom sektorn. En identifierad utmaning är den allmänt låga lönenivån, vilket försvårar rekrytering från andra branscher till vården och begränsar incitamenten för yrkesutveckling inom sektorn. Löneincitamentet för att exempelvis investera i vidareutbildning och förbättra sin kompetens bedöms ofta som otillräckligt.

Kompetenshöjande insatser

Inom vård- och omsorgssektorn är det en vanlig praxis att personalen årligen erbjuds kompetensutvecklingsinsatser, vilket framgår av resultaten från enkätundersökningen. Enligt denna data ges personalen på 7 av 10 verksamhetsställen regelbunden möjlighet till kompetensutveckling, vilket illustreras i diagrammet nedan.

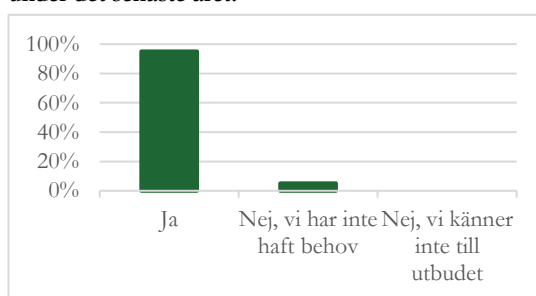
Hur ofta deltar personalen vid er verksamhet i någon kompetensutvecklande insats eller utbildning?



Källa Tyréns,

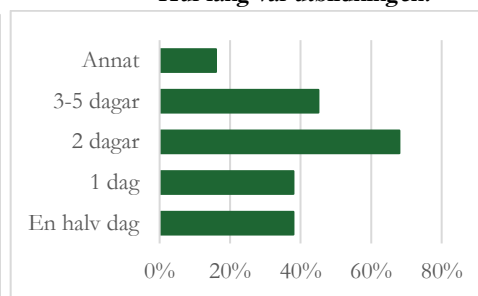
Under det senaste året har exempelvis 95 procent av personalen deltagit i olika former av utbildningsinsatser. Omfattningen av dessa kompetensutvecklingsinsatser varierar betydligt, både vad gäller längd och innehåll, vilket illustreras i diagrammen nedan.

Har personalen vid ert verksamhetsställe deltagit i någon kompetensutvecklande insats eller utbildning under det senaste året?



Källa Tyréns,

Hur lång var utbildningen?



Källa Tyréns,

Enligt enkätsvaren från verksamhetsställena inom vård- och omsorgssektorn är de mest förekommande formerna av kompetensutveckling kortare 2- eller 3-5-dagarsutbildningar. För de verksamhetsställen som har angett "Annat" som alternativ tillhandahålls en varierad blandning av insatser, som sträcker sig från korta sessioner som varar några timmar till mer långsiktiga utbildningsprogram som sträcker sig över flera år.

Samverkan mellan skola och arbetsliv varierar

I sammanhanget lyfter intervjuerna en differentierad skildring av samverkan mellan utbildningsinstitutioner och verksamhetsställen inom vård- och omsorgssektorn, vilket i många fall anses vara av betydande vikt för kompetensutveckling. Vissa verksamhetsställen uppvisar en omfattande närvaro av praktikplatser från såväl gymnasie- som yrkesskolor, medan andra avstår helt från att ta emot praktikanter. Verksamhetsställen som saknar fast anställda specialistläkare är inte berättigade att ta emot läkarpraktikanter från medicinutbildningar eller AT- och ST-läkarutbildningar.

En del av de intervjuade berättar om väletablerade samarbetsrelationer med skolor, vilket inkluderar deltagande i programråd och ledningsgrupper, medan andra efterlyser en fördjupad interaktion med skolans aktörer och förespråkar en mer skraddarsydd fördelning av praktikplatserna utifrån både verksamhetsställets och elevens önskemål för att optimera matchningen. Ett förslag som framkommit är att omgestalta fördelningsprocessen av praktikplatser i linje med en anställningsansökningsprocess, där eleverna tränas i att formulera ansökningar och aktivt söka praktikplatser efter intresse för att förbättra matchningen och underlätta framtida rekrytering.

I intervjuerna reflekterar verksamhetscheferna över att högre utbildningar inom vård- och omsorg ofta är generella och standardiserade, vilket vanligtvis resulterar i legitimering från myndigheter. Möjligheten att påverka utbildningarna för att bättre anpassa dem till olika verksamhetsställens behov är begränsad. Däremot framkommer en entydig efterfrågan på specialiserad tilläggskompetens inom undersköterskeutbildningen för att bättre motsvara de specifika målgrupperna för olika verksamhetsställen.

Mindre vanligt med samarbeten kring personal

I allmänhet är det sällsynt att olika verksamhetsställen med olika huvudmän samverkar vid arbetsbelastningsperioder eller delar tjänster eller vikarier för att stärka kompetensen, enligt de intervjuade. Dock är samarbete vanligare inom kommunens äldreomsorg, serviceboenden och socialtjänst. Likaså är det vanligt att privata vårdgivare med varierande verksamhetsgrenar samarbetar vid rekrytering, arbetsbelastningstopp och sommarvikarier inom den egna organisationen. Ibland kan enskilda tandläkare och läkare samverka vid akuta händelser såsom långvarig sjukdom eller tillfälliga lokalbrister. Dessutom kan läkare på vårdcentraler stötta och avlasta varandra genom digitala tjänster, framkommer det i intervjuerna.

Diskussion och slutsatser

Rekrytering

Resultaten från enkätundersökningen och intervjuerna inom vård- och omsorgssektorn i Kronobergs län, genomförda år 2023, pekar på flera viktiga insikter och utmaningar för rekrytering inom sektorn;

Stor andel ersättningsrekryteringar: Under 2023 har 90 procent av de tillfrågade verksamheter inom vård- och omsorgssektorn i Kronobergs län sökt ny personal. Den primära drivkraften för rekryteringar inom sektorn är behovet av att ersätta personal som antingen avslutar sina anställningar eller går i pension. Detta indikerar en hög personalomsättning och en åldrande arbetskraft, vilket är vanligt inom vårdsektorn. För att hantera detta krävs kontinuerlig rekrytering och en robust kompetensförsörjningsstrategi.

Komplexiteten i rekryteringsbehovet: Utöver ersättningsrekryteringarna lyfts också behovet av att rekrytera för tillväxt och ny kompetens. Denna dualitet i rekryteringsbehovet visar på sektorns dynamik där det inte bara handlar om att ersätta utan också att utöka och förbättra personalens kvalifikationer och färdigheter.

Regional och internationell rekrytering: Det råder en lokal brist på arbetskraft, vilket har lett till att rekrytering också sker på regional nivå, inklusive anställning av hyrläkare och rekrytering av läkare från utlandet, med Tyskland som ett noterbart exempel. Användningen av hyrläkare och rekrytering av läkare från andra länder, särskilt Tyskland, understryker behovet av flexibla och innovativa rekryteringsstrategier.

Uppföljning av nya EU-arbetsbetsregler: Implementeringen av EU-direktivet som reglerar arbetstider är både en möjlighet och en potentiell risk. Medan längre arbetspass med kompenserande ledighet är uppskattat, finns det oro för att de nya reglerna kan leda till ökad personalomsättning om de inte möter medarbetarnas förväntningar eller behov. Nya EU-reglerade arbetsbetsregler kan potentiellt orsaka ytterligare brist på personal om de leder till att missnöjda medarbetare väljer att sluta.

Språkkrav och kommunikationsförmåga: Flerspråkighet bland personalen är värdefullt för att kunna kommunicera med vårdtagare på deras modersmål, även om bristande svenska kunskaper hos sökande ibland försvårar rekryteringsprocessen. Detta dubbla krav ställer höga krav på rekryteringsprocessen och framhäver vikten av språkutbildning som Svenska för invandrare (SFI) för att stödja icke-svensktalande kandidater.

Sammanfattningsvis, står vård- och omsorgssektorn i Kronobergs län inför betydande rekryteringsutmaningar som kräver en kombination av innovativa lösningar och traditionella metoder. Det är avgörande att dessa verksamheter

fortsätter att utveckla sina rekryteringsstrategier, inte bara för att fylla vakanser utan också för att förbättra personalens kompetens och behålla kvalificerad personal över tid. Detta innebär att aktivt hantera både de omedelbara och de långsiktiga personalbehoven inom sektorn.

Tillgång på arbetskraft

Kompetensbrist utgör ett betydande hinder för utvecklingen inom många verksamheter, enligt resultat från enkätundersökningar där 70% av de tillfrågade angav detta som ett problem. Det framgår tydligt att kompetensbristen inom vård- och omsorgssektorn är en stor utmaning som hämmar verksamhetsutvecklingen inom sektorn. Denna brist på kvalificerad personal påverkar inte bara den omedelbara patientvården, utan även förmågan hos vårdinrättningar att expandera och anpassa sig till förändrade vårdbehov. Här är några viktiga insikter och slutsatser från kartläggningen;

Utbildning och specialisering: Det är uppenbart att det finns ett stort behov av att öka tillgången till utbildning för yrken där det råder brist. Specifikt nämns behovet av att utbilda fler distriktssköterskor och särskilda specialiseringar för undersköterskor. Det finns ett distinkt behov av att öka tillgången på utbildade fysioterapeuter, tandhygienister, och specialistutbildade undersköterskor inom områden som NPF och demens, vilket kan underlätta rekryteringsprocessen och möta de specifika behoven inom vård- och omsorgssektorn. Detta kan innebära att det finns ett behov av att revidera och utöka utbildningskapaciteten hos relevanta utbildningsinstitutioner.

Strukturella förändringar: En översyn av anställningsstrategier och incitamentsstrukturer verkar vara erforderlig. Det påpekas en brist på fastanställda specialisläkare inom allmänmedicin, vilket är ett långsiktigt problem. Att många vårdcentraler förlitar sig på hyrläkare från bemanningsföretag, anses störa långsiktiga lösningar och hinder för att erbjuda praktikplatser för blivande läkare.

Det nuvarande beroendet av hyrläkare för att täcka brister bör omvärderas till förmån för mer långsiktiga lösningar, som att öka antalet ST-tjänster och erbjuda fler praktikplatser, vilket kan locka och behålla fastanställd personal.

Anpassning efter lokala behov: Förbättringar av incitament för sjuksköterskor att specialisera sig och en ökad anpassning av utbildningsvägar till lokala vårdbehov framstår som viktigt. Detta kan inkludera specialiserade kurser för undersköterskor inom områden som psykiatri och demensvård, vilket skulle kunna förbättra kvaliteten på vården för specifika patientgrupper.

Långsiktigt strategiskt tänkande: Ett långsiktigt perspektiv krävs för att systematiskt adressera dessa utmaningar. Det inkluderar allt från utbildningsreformer och politiska initiativ till förändringar i arbetsmiljö och arbetsvillkor, med målet att göra yrken inom vård och omsorg mer attraktiva och hållbara karriärval.

Sammantaget är det tydligt att en kombination av utbildningsreformer, strukturella förändringar i anställningspraxis och en strategisk plan för att hantera och förebygga kompetensbrister är avgörande för att säkra en hållbar framtid för vård- och omsorgssektorn i Kronoberg.

Framtida behov

Framåtblickande planerar flertalet tillfrågade verksamhetsställen att fortsätta rekrytera, vilket indikerar ett pågående och ökande behov av att adressera dessa utmaningar för att säkra framtida tillväxt och utveckling inom vårdsektorn. Kompetensbristen inom vård- och omsorgssektorn, som belysts genom enkätundersökningar och intervjuer med verksamhetsställen, framställer ett flerdimensionellt problem. Bristen på kvalificerad personal har en direkt negativ påverkan på verksamheternas möjligheter att utvecklas och expandera, vilket i sin tur kan leda till sämre kvalitet på de tjänster som tillhandahålls. Flera avgörande punkter utkristalliserades i enkätundersökningen och intervjuerna;

Rekrytering och retention: En fortsatt hög takt av rekryteringar är förväntad, vilket speglas i att majoriteten av verksamhetsställen planerar att anställa ny personal inom det kommande året. Detta problem förstärks av svårigheter med att hitta fast anställda specialistläkare, vilket ofta resulterar i en tillfällig lösning genom att anställa hyrläkare. Det är avgörande att dessa rekryteringsstrategier inte bara fokuserar på att fylla befintliga vakanser utan också på att bygga en resilient och kompetent arbetsstyrka som kan möta framtida behov.

Utbildningsinvesteringar: Det är tydligt att det finns ett akut behov av att öka tillgången på utbildningsplatser för bristyrken som distriktssköterskor och specialiserade undersköterskor för att dämpa utmaningar med rekrytering och personalhantering. Det är även viktigt att dessa utbildningar är anpassade efter de specifika behoven som finns inom olika områden av vården, såsom psykiatri eller äldreomsorg. Att expandera och diversifiera utbildningserbjudanden kan hjälpa till att tillgodose den växande efterfrågan på specialiserad kompetens.

Löne- och karriärincitament: För att göra vården till en mer attraktiv arbetsplats för nuvarande och potentiella anställda krävs det att löne- och karriärincitament förbättras. Detta inkluderar inte bara högre löner utan även klara karriärvägar och möjligheter till vidareutbildning och specialisering inom yrket.

Omfördelning av arbetsuppgifter: Möjligheten att omfördela arbetsuppgifter mellan olika yrkeskategorier kan bidra till att minska arbetsbelastningen på särskilt pressade yrkesgrupper och öka effektiviteten inom vårdarbetet. Detta kräver dock noggrann planering och kan innebära utmaningar relaterade till befintliga yrkeshierarkier och arbetskulturer.

Nya yrkesroller: Introduktionen av mindre kvalificerade yrkesroller som servicevårdar kan avlasta mer kvalificerad personal från vissa uppgifter och därigenom möjliggöra en mer effektiv användning av specialistkompetens. Detta

kräver en genomtänkt integrering i befintliga arbetsstrukturer för att säkerställa att kvaliteten på vården upprätthålls.

Sammanfattningsvis är det tydligt att en kombination av utbildningsreformer, förbättrade arbetsförhållanden och innovativa arbetsstrukturer är nödvändiga för att effektivt adressera den rådande och framtida kompetensbristen inom vård- och omsorgssektorn. Genom att investera i dessa områden kan sektorn inte bara förbättra kvaliteten på vården utan även säkerställa en hållbar utveckling över tid.

Kompetenshöjande insatser, samverkan och utbildningsbehov

Sammanfattningsvis visar enkätundersökningar att majoriteten av verksamhetsställen inom vård- och omsorgssektorn erbjuder årliga kompetensutvecklingsinsatser, med varierande längd och innehåll, från korta kurser till fleråriga utbildningsprogram. Vikten av regelbunden kompetensutveckling understryks av faktumet att 95 procent av personalen på de undersökta verksamhetsställena deltar i kompetenshöjande insatser årligen. Detta är avgörande inte bara för att upprätthålla kvaliteten på vårdtjänster utan också för att möjliggöra anpassning till nya snabbt föränderliga krav som uppstår i vårdsektorn.

Samverkan mellan utbildningsinstitutioner och verksamhetsställen varierar, där vissa har omfattande praktikplatser medan andra saknar sådana samarbeten, särskilt där det finns brist på specialistläkare. Slutsatsen är att samverkan är grundläggande för att säkerställa relevansen och kvaliteten på utbildningarna samt för att tillgodose arbetsmarknadens behov. Framsteg inom detta område, såsom skräddarsydd fördelning av praktikplatser och aktiva ansökningsprocesser för praktik, kan förbättra matchningen mellan utbildningsutbud och arbetsmarknadens krav.

Reflektioner över att högre utbildningar ofta är generella och standardiserade understryker behovet av större flexibilitet och anpassningsförmåga inom utbildningsprogrammen. Det finns dessutom en entydig efterfrågan på att integrera specialiserad tilläggskompetens inom yrkesutbildningar som undersköterskeprogram för att bättre tillmötesgå verksamhetsställenas och patienternas behov.

Generellt är samarbeten mellan olika verksamhetsställen under arbetsbelastningsperioder ovanliga, med undantag för viss samverkan inom kommunal äldreomsorg, vilket kan inkludera delad personal och stöd vid specifika behov. Dessa samarbeten tyder på att det kan finnas potential för bredare tillämpningar av sådana samarbeten inom andra områden av vårdsektorn.

Bilagor

Bilaga 1 – Metod och urval

För att möjliggöra en statistiskt representativ bild för vård- och omsorgssektorn i Region Kronoberg i förhållande till både geografisk spridning och storlek för verksamheterna genomfördes enkätundersökningen genom ett medvetet stratifierat urval av verksamhetsställen. Ett stratifierat urval är en urvalsmetod där alla delgrupper finns representerade i samma proportioner som i hela populationen och används när man misstänker att enheterna i populationen har egenskaper som skiljer sig på ett sådant sätt att svarsresultatet antagligen påverkas av olikheten. I detta uppdrag säkerställdes en representativ bild för Kronobergs län både med avseende på geografisk spridning och verksamheternas storlek när det gäller frågeställningarna kring kompetensbehov, tillgång till arbetskraft, utbildningsnivå och rekryteringsstrategier.

Kommunerna i Kronobergs län gavs följande urvalsnycklar:

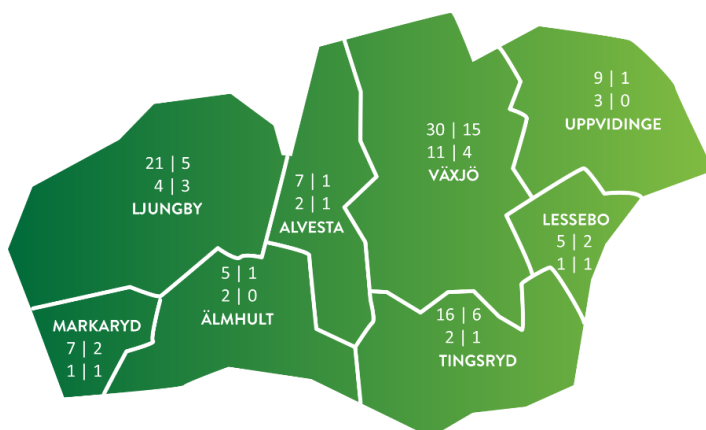
- Större stad → Växjö
- Mindre stad/tätort → Ljungby
- Lågpendlingsort → Tingsryd, Uppvidinge
- Pendlingsort → Alvesta, Lessebo, Markaryd, Älmhult

Verksamheterna i Kronoberg gavs följande urvalsnycklar:

- 5–24 anställda
- 25–49 anställda
- 50–250 anställda
- över 250 anställda

Till enkätundersökningen skapades likartat stora grupper per kommundyp och storleksklass i urvalet, för att på så vis öka sannolikheten för tillräcklig svarsfrekvens per underkategori. Enkäter skickades ut till 100 stycken verksamhetsställen inom vård- och omsorg där 33 stycken svarade vilket ger en svarsfrekvens på 33 procent. Den uppnådda svarsfrekvensen anses vara tillräckligt stor för att representera sektorn som helhet i regionen.

Geografisk spridning av enkäter och intervjuer inom Vård och omsorg, där första siffran redovisar tillfrågade och andra siffran inkomna svar/genomförda intervjuer



Källa Tyréns,

Spridning i storleksklasser av enkäter och intervjuer inom Vård och omsorg, där första siffran redovisar tillfrågade och andra siffran inkomna svar/genomförda intervjuer

Storlek	Totalt	Enkät		Intervju	
5-24	243	51	8	12	4
25-49	46	13	13	6	3
50-250	54	30	7	6	3
mer än 250	6	6	5	2	1
Totalt	349	100	33	26	11

Källa Tyréns,

I analysen har enkätsvaren viktats tillbaka till ursprungspopulationen, för att resultatet ska spegla hela populationen av verksamhetsställen inom vård- och omsorgssektorn i Kronoberg. Till intervjuundersökningen fick Tyréns en lista från Region Kronoberg med uppgifter till totalt 26 verksamhetsställen inom vård- och omsorgssektorn. Av dessa verksamhetsställen ställde 11 personer upp på intervjuer. Intervjusvaren har använts för att fördjupa och nyansera enkätresultaten i analysen. Även här var ambitionen att få in synpunkter från en bred representation av olika verksamheter.

Intervjuerna dominerades av de mindre verksamhetsställena, där 7 av 11 verksamheter som intervjuades hade färre än 50 anställda. De flesta som intervjuades var verksamhetschefer till befattning. De intervjuade representerades av 6 privata vårdgivare och 5 offentliga vårdgivare (kommun eller region). Verksamheterna var olika former av boenden, vårdcentraler, tandläkarmottagning och HR-avdelningen på Region Kronoberg.

Enkätundersökningen genomfördes via en digital enkät som skickades ut via mejl. Intervjuerna genomfördes via möten i Teams i form av djupintervjuer på cirka 45 minuter där de svarande hade fått frågorna i förväg.

Bilaga 2 SNI verksamhetskoder

Ingående SNI verksamhetskoder för urvalet av verksamheter i region Kronoberg till studien. Utgångspunkten har varit de SNI koder som ingår i SCB näringsgrenar Vård & Omsorg; Sociala tjänster, undantaget Veterinärverksamhet samt Dagbarnvård.

Vård och omsorg:

84123, Administration av hälso- och sjukvård

84124, Administration av omsorg och socialtjänst

86101, Sluten primärvård

86102, Specialiserad sluten somatisk hälso- och sjukvård på sjukhus

86103, Specialiserad sluten psykiatrisk hälso- och sjukvård på sjukhus

86211, Primärvårdsmottagningar med läkare m.m.

86212, Annan allmän öppen hälso- och sjukvård, ej primärvård

86221, Specialistläkarverksamhet inom öppenvård, på sjukhus

86222, Specialistläkarverksamhet inom öppenvård, ej på sjukhus

86230, Tandläkarverksamhet

86902, Ambulanstransporter och ambulanssjukvård

86903, Primärvård, ej läkare

86904, Tandhygienistverksamhet

86905, Fysioterapeutisk verksamhet o.d.

86909, Annan öppen hälso- och sjukvård, utan läkare

87100, Boende med sjuksköterskevård

87201, Boende med särskild service för personer med utvecklingsstörning eller psykiska funktionshinder

87202, Boende med särskild service för barn och ungdomar med missbruksproblem

87203, Boende med särskild service för vuxna med missbruksproblem

87301, Vård och omsorg i särskilda boendeformer för äldre personer

87302, Vård och omsorg i särskilda boendeformer för personer med funktionshinder

87901, Heldygnsvård med boende för barn och ungdomar med sociala problem

87902, Omsorg och sociala insatser i övriga boendeformer för vuxna

88101, Öppna sociala insatser för äldre personer
88102, Öppna sociala insatser för personer med funktionshinder
88991, Öppna sociala insatser för barn och ungdomar med sociala problem
88992, Öppna sociala insatser för vuxna med missbruksproblem
88993, Övriga öppna sociala insatser för vuxna
88994, Humanitära insatser
88995, Drift av flyktingförläggning
96040, Kroppsvård