

SVERIGES VIKTIGASTE JOBB

Så möter vi rekryterings- utmaningarna i vården och omsorgen

GÖR SKILLNAD SVENSK
VÄLFÄRD MÄNNISKOR

Sammanfattning

Framtidsjobben finns i välfärden. I vården och omsorgen, i skolan och förskolan och inom samhällsbyggnadsområdet. Samtidigt som befolkningen växer och blir äldre, och behoven av välfärd ökar, uppnår många medarbetare pensionsålder de närmaste åren. Det innebär att det kommer att behövas ungefär 225 000 nya medarbetare i vården och omsorgen fram till 2023 om inga förändringar görs i arbetsätt och bemanning.

Utsikterna att få jobb är goda för yrkesgrupper som exempelvis läkare, sjuksköterska, biomedicinsk analytiker och vårdadministratör. Störst är behovet av undersköterskor i äldreomsorgen. Möjligheterna att få jobba med vård och omsorg kommer att vara stora i hela landet.

Rekryteringsbehovet kommer att påverkas av förändringar i demografin, ökad globalisering, konjunkturförändringar, teknikutveckling och ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

Det finns mycket som arbetsgivarna kan göra för att påverka rekryteringsbehovet och möjligheterna att rekrytera rätt personer. Några sådana saker är att använda kompetens på rätt sätt, locka nya grupper till jobben, utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation, utnyttja tekniken bättre, samt skapa bättre löne- och karriärmöjligheter. Hur bra arbetsgivarna är på att använda dessa strategier påverkar också hur många medarbetare som behöver rekryteras, och vilken kompetens dessa behöver. Detta är således en bedömning av utvecklingen av rekryteringsbehoven, ingen exakt prognos.

Stockholm i april 2014

Agneta Jöhnk

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Innehåll

Här finns vård- och omsorgsjobben	5
Stora jobbmöjligheter för undersköterskor och sjuksköterskor	6
Omvärlden förändras	8
Sveriges viktigaste jobb populära	8
Nio strategier för rekryteringsutmaningen	10
1. Använda kompetens rätt	11
2. Bredda rekryteringen	13
3. Låt fler jobba mer	16
4. Förläng arbetslivet	17
5. Visa på karriärmöjligheter	19
6. Skapa engagemang	20
7. Utnyttja tekniken	22
8. Marknadsför jobben	24
9. Underlätta lönekarriär	25
Så har vi gjort prognosen	26

Här finns vård- och omsorgsjobben

Idag arbetar ungefär en halv miljon människor i Sverige med vård och omsorg. Många av dem uppnår pensionsålder under den närmaste tioårsperioden.

Om inga förändringar görs i arbetssätt och bemanning, kommer det att behövas ungefär 225 000 nya medarbetare i vården och omsorgen – kommuner, landsting/regioner samt privata utförare – fram till år 2023. Ungefär 60 procent av det totala behovet beror på pensionsavgångar. Övriga 40 procent, nästan 90 000, beror på en ökad efterfrågan på vård och omsorg till följd av att andelen yngre och äldre i befolkningen ökar.

Denna prognos bygger i huvudsak på demografisk utveckling, befolkningens behov av välfärdstjänster och kommande pensionsavgångar¹. Rekryteringsbehovet kommer naturligtvis även att påverkas av en rad andra faktorer som ökad globalisering, konjunkturförändringar och ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Det kan också handla om nya sätt att arbeta och organisera arbete, IT-utveckling, nya kommunikationsmöjligheter och nya läkemedel. Mer exakta effekter på rekryteringsbehovet för olika yrkesgrupper är därför svåra att beräkna. Detta är således en bedömning av utvecklingen av rekryteringsbehoven, ingen exakt prognos.

Tabell 1. Rekryteringsbehov total vård och omsorg 2013-2022*

	Anställda 2013	Anställda 2022	Pensioneringar 2013-2022	Rekryteringsbehov 2013-2022
Totalt	493 000	581 000	136 000	224 000
Kommuner	295 000	358 000	81 000	144 000
Landsting	198 000	223 000	55 000	80 000

*I kommuner, landsting/regioner och privata utförare

¹ SCB:s befolkningsprognoser och SKL:s personalstatistik

Stora jobb­möjligheter för undersköterskor och sjuksköterskor

Väl­fär­dens arbets­givare be­höver rekrytera de bästa medarbetarna för att kunna erbjuda vård och omsorg av högsta kvalitet. Här lyfter vi några yrkes­grupper med sär­skilt goda utsikter att få jobb de närmaste åren.

- Mer än en fjärdedel av dagens undersköterskor och vårdbiträden kommer att uppnå pensionsålder under prognosperioden. Många arbets­givare ersätter vårdbiträden som går i pension med undersköterskor eller motsvarande². Det innebär mycket goda jobbut­sikter för under­sköterskor på några års sikt, sär­skilt i glesbygdsområden.
- Både grundutbildade och specialistutbildade sjuksköterskor kommer att ha god arbets­marknad. Sär­skilt goda fram­tids­utsikter har sjuksköterskor med in­riktn­ing mot intern medicin och/eller kirurgi, psykiatri, anes­tesi, intensivvård samt distriktsjuksköterskor, barnsjuksköterskor och barn­morskor. Behovet kommer att variera mellan verksamheter och lands­ting. Även biomedicinska analytiker är eftertraktade på arbets­mark­naden.
- Läkare har fortsatt god arbets­marknad. Sverige har de senaste åren re­kryterat många läkare från utlandet för att fylla behovet av specialister. Specialistläkare inom exempelvis psykiatri, patologi och allmän­medicin kommer att ha mycket lätt att få jobb.
- Behovet av att rekrytera socialsekreterare³ ökar något framöver. Perso­ner med socionomexamen med fördjupad kunskap och/eller på­byggnadsut­bil­dning har sär­skilt goda för­utsätt­ningar.
- Vård­ad­min­is­tra­to­rer/medicinska sekreterare kommer att ha goda möj­ligheter till arbete. Det beror både på att medelåldern är hög och på att arbets­givare anställer vård­ad­min­is­tra­to­rer för att minska administ­rationen för andra yrkes­grupper som läkare och sjuksköterskor.
- Vården be­höver också medarbetare med teknisk kompetens. Logistiker och tekniker används redan idag, och behovet av dessa och andra kom­petenser kommer att öka de närmaste åren.

² Till exempel skötare, boendestödjare och stödassistenter

³ Till gruppen socialsekreterare räknas till exempel också biståndsbedömare, familje­rådgivare och integrationshandläggare

Tabell 2. Rekryteringsbehov för några yrkesgrupper i vård och omsorg 2013-2022

Personalgrupp	Anställda 2013	Anställda 2022	Pensioneringar 2013–2022	Rekryteringsbehov 2013–2022
Undersköterska/vårdbiträde*	257 000	310 000	76 000	129 000
Sjuksköterska*	97 000	110 000	25 000	38 000
Läkare	34 000	38 000	8 000	12 000
Personlig assistent	22 000	26 000	5 000	9 000
Socialsekreterare	25 000	29 000	5 000	9 000
Vårdadministratör	17 000	19 000	7 000	9 000
Biomedicinsk analytiker	7 000	8 000	2 000	3 000
Arbetsterapeuter	4 000	5 000	1 000	2 000
Fysioterapeut/sjukgymnast	7 000	8 000	1 000	2 000

* Yrkesgrupp inom både kommuner och landsting

Omvärlden förändras

Vi lever allt längre. Gruppen 80 år och äldre ökar särskilt snabbt efter 2020. Detta skapar fler jobb både i äldreomsorgen och i hälso- och sjukvården. Många medarbetare går dessutom i pension under den kommande tioårsperioden.

Det ger kvinnor som män, unga som gamla, inrikes som utrikes födda stora möjligheter till meningsfulla jobb i en viktig sektor om man har rätt kompetens.

Även om välfärden är van vid att klara stora omställningar och rekryteringsbehov är behovet av arbetskraft en utmaning, inte minst i ett alltmer urbaniserat Sverige. En rad omvärldsfaktorer påverkar rekryteringsbehoven i kommuners och landstings verksamheter. Arbetsmarknaden blir allt rörligare geografiskt, såväl inom landet som i och utanför EU. Allt fler flyttar till de större orterna/städerna. Rörligheten ökar även mellan sektorer och enskilda arbetsgivare. Medarbetarna på arbetsmarknaden är mer benägna att byta jobb och arbetsgivare än tidigare.

För att möta behoven kan förändringar i utbildningssystemen behövas på olika nivåer. De behöver anpassas bättre till välfärdens behov, både vad gäller dimensionering, spridning över landet, innehåll och kvalitet.

Möjligheterna att byta yrke mitt i livet behöver också bli större, vilket i sin tur kan påverka både utbildningsbehov och rekryteringsbehov.

Sveriges viktigaste jobb populära

Även omvärldens attityder till välfärdsjobben spelar stor roll för möjligheterna att möta rekryteringsutmaningen. En undersökning som Ungdomsbarometern gjort på uppdrag av Sveriges Kommuner och Landsting visar att unga tycker att jobben i välfärdssektorn verkar meningsfulla, roliga och utvecklande. Var tredje ung man och nästan varannan ung kvinna kan tänka sig ett jobb i hälso- och sjukvården. Av de tillfrågade ungdomarna kan en tredjedel tänka sig att arbeta som sjuksköterska, undersköterska eller läkare.

Många unga vill alltså arbeta med Sveriges viktigaste jobb – och vet att utbildningarna ger arbete. Faktum är att yrkeskategorin undersköterska/vårdbiträde är Sveriges vanligaste jobb. Ungas inställning märks på det ökade antalet sökande till vård- och omsorgsutbildningar. Vårterminen 2014 ville 14 procent fler börja läsa till läkare jämfört med våren före. För sjuksköterskeutbildningar var det fem procent fler och för socionomer var ökningen hela 20 procent. Siffrorna kan jämföras med den totala ökningen av antalet förstahandsansökningar till universitet och högskolor med 4,9 procent, enligt Universitets- och högskolerådet. Ungas synsätt och utbildningsval gör att vi kan se på rekryteringsbehoven inom vård och omsorg med viss tillförsikt. Men det är viktigt att välfärdens arbetsgivare förmår ta vara på ungas intresse och möta deras förväntningar.

”Det känns som jag hittat helt rätt. Det är så himla roligt att komma nära människor, att känna att man får bra kontakt. Man får så mycket tillbaka av det.”

Undersköterska, 26 år, på äldreboende.
Dagens Nyheter 2014-03-16

Nio strategier för rekryteringsutmaningen

De närmaste årens stora rekryteringsutmaningar innebär stora möjligheter. Kloka arbetsgivare ligger steget före och utvecklar innovativa lösningar och nya arbetssätt som kommer både patienter, brukare och medarbetare till del.

Denna rapport fokuserar på vad arbetsgivarna själva kan påverka. Här presenteras nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen. Det handlar inte om att välja en av strategierna, utan man behöver använda en palett av åtgärder.



1. Använda kompetens rätt

Vem ska egentligen göra vad inom vården? Rätt kompetens på rätt plats ger bäst och effektivast vård och omsorg. När verksamheten utvecklas måste yrkesrollerna hänga med. Det handlar både om ändrade roller och helt nya – samt mer patientmedverkan. Resurser frigörs, vilket kan förändra rekryteringsbehovet.

Det krävs nytänkande i planeringen av vem som gör vad inom vård och omsorg – utifrån patientens och brukarens behov. Möjligheterna är stora för att omfördela roller och arbetsuppgifter, använda kompetens på ett flexibelt sätt och arbeta i multidisciplinära team. Verksamheten kan utvecklas genom:

- *Förändrade yrkesroller* När en grupp tränas för en uppgift som andra gjort förut, till exempel specialistsjuksköterskor som lär sig utföra tar-mundersökningar. Det möjliggör fler patientundersökningar och frigör läkartid. Specialistuppgifter kan också flyttas till generalister, som när distriktsläkare tränas i att diagnosticera ögonsjukdomar.
- *Nya jobb* Som logistiker, patientlotsar och kontaktsjuksköterskor i can-cervården som guidar i systemet och står för kontinuitet. Det finns sär-skilda äldresjuksköterskor, till exempel på de äldrevårdscentraler (ÄVC) som nu införs i stor skala i Region Skåne.
- *Mer patientmedverkan* Patienter och brukare är i dag pålästa och förbe-redda och utvecklingen går mot ett ökat patientinflytande. Till exempel kan njurpatienter själva utföra dialys på sjukhusen på tider som passar dem. Diabetespatienter kan sköta provtagning, rapportera och få åter-koppling på sina provresultat utan att besöka sjukvården. Det ger en ökad frihet för den enskilda patienten, men kan också innebära att re-surser frigörs i vården. Även intresseorganisationer som patientföre-ningar och brukarorganisationer har viktig kompetens som kan tas till-vara för att utveckla vård och omsorg.

Snabbare och säkrare vård med ny sjuksköterskeroll

Två frågor till Pia Yngman-Uhlin, universitetslektor och kursansvarig för masterutbildningen till avancerad specialistsjuksköterska vid Linköpings universitet.

Varför behövs det fler kompetenser i vården?

– Sjukvården blir mer och mer avancerad, rent tekniskt, vilket gör att läkarna får mer att göra. Inlagda patienter är också sjukare i dag. Det här medför att det måste ske en glidning i synen på vem som gör vad. Dagens sjukvård är ett teamarbete där uppgifter ska utföras och där kompetensen att utföra dem är det viktigaste. Sedan spelar det inte så stor roll vilken titel man har.

Vad vinner vården på en sådan här omfördelning?

– Det är en stor vinst att man kan utnyttja kompetensen bättre och frigöra tid för läkarna. Patienterna kan få snabbare, säkrare vård med mindre väntetider när avancerade specialistsjuksköterskor kan ta större medicinskt ansvar. Det är också kostnadseffektivt om patienter kan skrivas ut på kvällen även om ingen läkare hinner. Kombinationen av omvårdnad och fördjupad medicinsk kompetens i en och samma roll innebär också en viktig helhetssyn för patienten.

Fakta

Avancerade specialistsjuksköterskor

Den nya yrkesrollen avancerad specialistsjuksköterska är en utveckling av sjuksköterskerollen och innebär mer kvalificerade uppgifter och ett utvecklat samarbete mellan sjuksköterska och läkare.

Uppdraget kan innebära ett större medicinskt ansvar och ökade befogenheter. Till exempel kan avancerade specialistsjuksköterskor ta ansvar för ronder, skriva remisser, bedöma provsvar och skriva ut patienter.

2. Bredda rekryteringen

Såväl män som kvinnor måste få bidra inom vården och omsorgen. I dag är andelen män mycket låg i många vård- och omsorgsyriken. Det finns alltså fler som kan bidra till välfärden och skapa mångfald i vården och omsorgen.

Antalet anställda inom vård och omsorg i Sverige är nästan en halv miljon. Av dessa är färre än 10 procent män. Samtidigt är unga män positiva till arbete inom vård och omsorg. Var tredje ung man kan tänka sig ett jobb i hälso- och sjukvården, visar en undersökning gjord av Ungdomsbarometern. Det finns därmed en stor potential att få in ny arbetskraft i sektorn. För att locka fler män behöver vård- och omsorgssektorn jobba med att förändra normer om vem som passar för vad utifrån kön. Det gäller även att:

- Tidigt fånga pojkars intresse för jobb i vården. Till exempel bjuder Sundsvall in högstadielklasser till upplevelseverkstad inom vård och omsorg, Skövde lockar pojkar till vård- och omsorgsprogrammet med tydliga programprofiler och nära kontakt med yrkeslivet, Sandviken erbjuder omvårdnadsprogrammet IT och Hälsa, och i Västerås och Eskilstuna har gymnasiepojkar kunnat göra sommarpraktik inom hälsa, vård och välfärd via projektet Hello People.
- Låta fler unga män och kvinnor få upp ögonen jobben i vården och omsorgen via feriejobb, praktikplatser och yrkesintroduktionsavtal.
- Höja status och kvalitet för vårdutbildningar via Vård- och omsorgscollege, där utbildningarna utformats för att matcha arbetsgivarnas behov, vilket gör eleverna eftertraktade och lockar fler såväl män som kvinnor.

Utrikes födda är också en resurs som kan tas till vara bättre i vården och omsorgen. Det finns positiva initiativ för att ta tillvara läkar- och sjuksköterskekompetens bland nyanlända, till exempel Etablering Stockholm. Utländska akademiker matchas också till lediga vårdjobb via till exempel Nationell Matching och får snabbare jobb via Korta Vägen, där språkstudier varvas med kompletterande utbildning och praktik.

Ett annat exempel är yrkesutbildning i kombination med SFI, svenska för invandrare, eller särskilda vård- och omsorgsutbildningar för invandrare som flera kommuner erbjuder.

Fakta

Unga mäns intresse för vård och omsorg

- Var tredje ung man och nästan varannan ung kvinna kan tänka sig ett jobb i hälso- och sjukvården.
- En tredjedel av de unga kan tänka sig att arbeta som sjuksköterska, undersköterska eller läkare.

Källa: Ungdomsbarometern 2012

Utrikes födda – stor resurs

Andel utrikes födda i några vård- och omsorgsyren, i procent

Läkare	31
Biomedicinsk analytiker	18
Personlig assistent	17
Undersköterska kommun	17
Vårdbiträden, vårdare	15
Undersköterska landsting	12
Sjuksköterska	10

Från bilar till människor – männens väg till vården

Två frågor till Sören Johansson, projektledare på Arbetsförmedlingen i Trollhättan.

Före detta Saab-anställda män omskolar sig till vård- och omsorgsyрken. Vilka viktiga erfarenheter har gjorts?

– Det har blivit tydligt att väldigt många hade det här intresset och ville jobba med människor. Många som gått och närt en dröm om att få göra något annat i livet tog nu den möjligheten, som underlättades av bidrag från EU:s Globaliseringsfond. Den äldste är 57 år och har påbörjat en sjuksköterskeutbildning.

Vad tycker arbetsgivarna?

– Arbetsgivarna har varit väldigt positiva och anställt många av de som studerar redan under utbildningen. Många har tyckt att det är bra att få erfarna medarbetare som vet hur det fungerar på en arbetsplats.

Fakta

Från Saab till vård- och omsorgsjobb

Efter Saabs konkurs i Trollhättan 2011 har ett hundratal män omskolat sig på Komvux till arbeten inom vård och omsorg, särskilt psykiatri. Under projekttiden har hälften av eleverna i vissa klasser på Komvux i Trollhättan varit män.

3. Låt fler jobba mer

Fler som kan och vill måste få arbeta mer. I dag arbetar många inom vård och omsorg deltid. Om fler skulle arbeta heltid eller fler timmar än i dag skulle rekryteringsbehovet minska betydligt. Det handlar både om att kunna erbjuda mer tid åt de som vill och att uppmuntra dem som frivilligt jobbar deltid att gå upp i tid.

Kommuner och landsting har ungefär 225 000 deltidsanställda. Leker man med tanken att alla skulle arbeta bara en timme mer i veckan skulle det motsvara nästan 6 000 heltidsanställda. Eftersom hälften av kommunernas deltidsanställda arbetar med äldre- och handikappomsorg finns det en stor potential till arbetskraft bland de redan anställda.

Alla vill förstås inte arbeta mer, men enligt SCB:s arbetskraftsundersökning både kan och vill cirka en fjärdedel av kommunernas deltidsanställda gå upp i tid. Därmed finns stora möjligheter att påverka rekryteringsbehovet, även om skillnaden kommuner emellan är stor. I en del kommuner jobbar färre än varannan heltid medan andelen heltidsanställda i andra kommuner är drygt 90 procent.

Men alla heltidsanställda arbetar inte heltid. Många medarbetare inom äldreomsorgen väljer att arbeta deltid trots att de har en anställning på heltid. Det kan ha flera orsaker men för arbetsgivarna är det viktigt att skapa rätt villkor och förutsättningar på arbetsplatsen och att organisera arbetet så att fler medarbetare väljer att jobba mer.

Ibland är det svårt att anpassa verksamheten efter heltidstjänster eftersom brukarnas behov, som styr när personalen behöver jobba, varierar över dygnet. Att skapa förutsättningar för fler att jobba så mycket de önskar är därför en komplex uppgift. I Avesta kommun, som i dag har över 90 procent heltidsanställda, var det till exempel viktigt att kunna erbjuda barnomsorg på så kallad obekvämt arbetstid.

Diagram 1. Andel hel- och deltidsanställda i kommuner och landsting av de månadsavlönade, 2012.

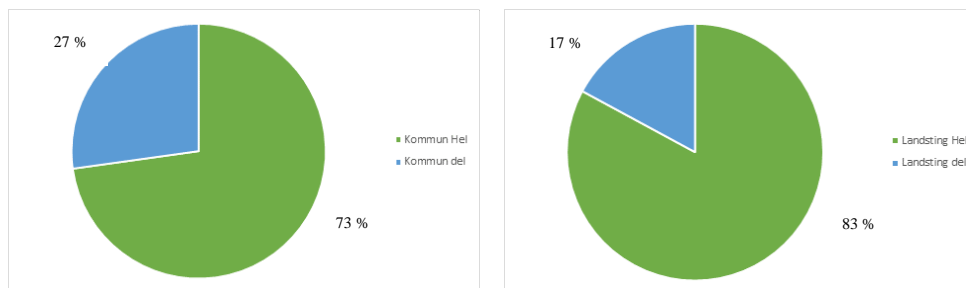
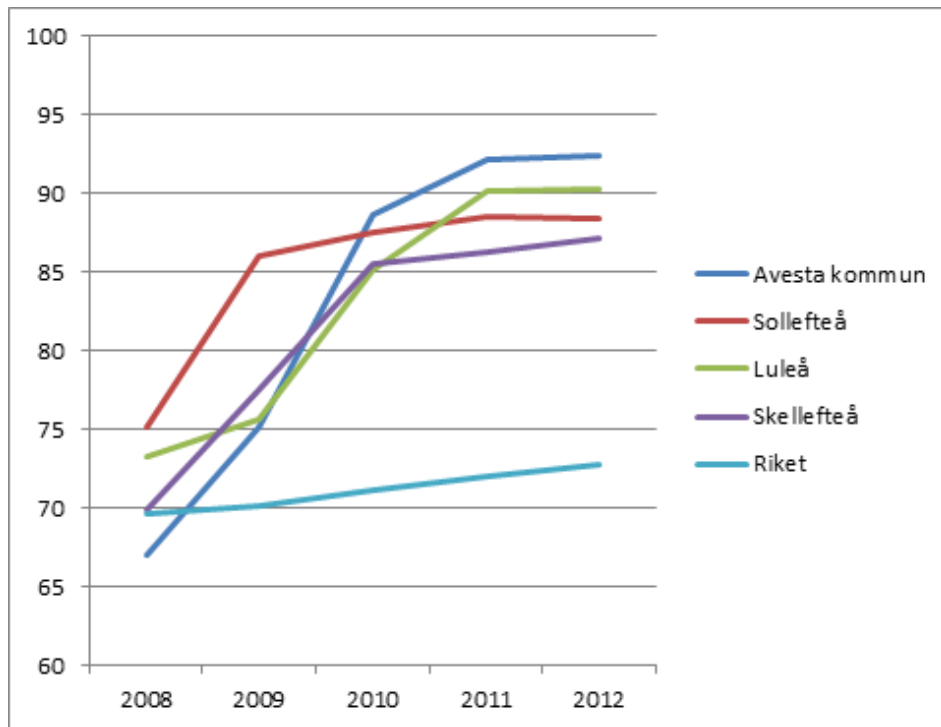


Diagram 3. Några kommuner som ökat andelen heltidsanställda 2008–2012.



4. Förläng arbetslivet

Fler ska kunna börja jobba tidigare och fortsätta längre i arbetslivet. I dag är etableringsåldern på arbetsmarknaden 26 år och medellivslängden är 82 år. Vi lever i genomsnitt 25 år längre än för hundra år sedan. Med fler år i yrkeslivet kan vi lättare klara välfärdens vård och omsorg.

På hundra år har medellivslängden ökat från 57 år till nästan 84 för kvinnor och 80 för män. Man har rätt att arbeta till 67 men medelsvensken går i pension vid drygt 63 års ålder. Ändå både kan och vill många jobba längre – under rätt förutsättningar. Att inte fler av dessa gör det är inte bara ett problem för den enskilde individen, utan också i ett större kompetensperspektiv: viktiga resurser förslösas. Många arbetsgivare skulle kunna få fler att fortsätta jobba genom att tydligare signalera att medarbetare som uppnått pensionsålder kan vara en viktig resurs, att öppna upp för individuella lösningar och att kompetensutveckla äldre medarbetare.

I Västerbotten ska projektet ”Attraktiva seniorer” locka kvar 65-åringar i landstinget, särskilt läkare och sjuksköterskor. Andra arbetsgivare tar tillvara 65+ som seniorer, mentorer och vikarier. Via Senioruthyrning.se tas bland annat pensionerade sjuksköterskors kompetens tillvara.

Unga måste också kunna etablera sig i arbetslivet tidigare än i dag. Etableringsåldern ligger i dag fem–sex år högre än 1990. Via yrkesintroduktionsavtal kan arbetslösa 19–25-åringar få vård- och omsorgsjobb i kombination med utbildning i upp till ett år med lön. Liknande gäller de redan vård- och omsorgsutbildade som saknar yrkeserfarenhet. Det är ett bra sätt att locka unga och förhoppningen är att många arbetsgivare tar chansen. Flera arbetsgivare, Ljungby kommun, Stockholms stad och Region Skåne, har slutit avtal.

Ett 40-tal ungdomar har påbörjat anställningar inom bland annat äldreomsorgen under våren 2014.

En god arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning är viktiga faktorer både för att begränsa sjukfrånvaron och för att medarbetare ska kunna jobba ett helt arbetsliv. Inom vården och omsorgen innebär det bland annat att man måste satsa på rätt utbildning, teknik, träning och bra hjälpmedel.

Hållbart arbetsliv i Karlskoga

På Karlskoga lasarett arbetar man sedan flera år tillbaka systematiskt med att minska skador för både patienter och medarbetare vid förflyttningar och lyft.

Alla nya medarbetare får fem dagars grundutbildning i förflyttningss-kunskap, varje avdelning har en utbildad förflyttningssinstructör och i varje sal finns hjälpmedel för förflyttningar synliga och lätt att komma åt.

Antal sjukdagar på grund av belastningsskador vid Karlskoga lasarett:

År 1990–1999: 3 966 sjukdagar (6,5 Mkr)*

År 2000–2010: 103 sjukdagar (0,17 Mkr)*

Minskad kvalitetsbristkostnad: 6,4 Mkr för en 10-årsperiod.

**Utifrån beräknad kostnad per sjukdag för grundutbildad sjuksköterska resp. undersköterska per sjukdag (1 650 kr)*

Tid i pension

- För hundra år sedan kunde den som fyllt 67 förvänta sig 7 år i pension.
- Dagens 65-åringar kan förvänta sig 18 år i pension, nästan en fjärdedel av livet.
- Om medellivslängden fortsätter öka och den normala pensionsåldern ligger kvar vid 65 år kommer tiden i pension om några decennier utgöra en tredjedel av våra liv.

Källa: Pensionsåldersutredningen

5. Visa på karriärmöjligheter

Karriär inom vård och omsorg? Självklart. Med en bredare syn på karriär än enbart "rak bana uppåt" finns många möjligheter. Arbetsgivare som låter medarbetare utvecklas på olika sätt behåller lättare arbetskraft – och lockar till sig ny. Det gäller både att synliggöra de karriärvägar som finns och att skapa nya.

Enligt Ungdomsbarometern rankar bara 16 procent av unga "snabb karriär" som helt avgörande för val av arbetsplats. Men de vill kunna utvecklas och lära sig något nytt.

Det är viktigt att arbetsgivare har en strategi för att ge medarbetarna karriär- och utvecklingsmöjligheter. Det kan handla om att införa fler och mindre karriärsteg, och skapa möjligheter att pröva chefskap i mindre skala, genom till exempel trainee- eller aspirantprogram, eller utveckla möjligheter till karriärväxling – att kunna växla in och ut ur en chefsroll.

Man kan också öka möjligheterna att bredda eller specialisera sig - karriär är inte bara att klättra uppåt.

Det går att utnyttja fördelarna med att vara stora arbetsgivare och ge medarbetare möjlighet att pröva olika roller. Kommuner, landsting och regioner kan också tillsammans skapa större en intern arbetsmarknad och underlätta sidledes karriär.

Landstinget i Kalmar län och Oskarshamns kommun har till exempel infört arbetsrotation för att klara personalförsörjningen och erbjuda medarbetare utveckling. Landstinget Sörmland har satsat på en intern karriärbyrå med coachande samtal och matchning till nya tjänster, en slags intern arbetsförmedling. Karriärcentrum i Göteborg stad är ett liknande initiativ, där medarbetare kan få karriärcoachning. På samma sätt har fem kommuner i Sjuhäradsbygden gått samman i ett medarbetscentrum för att ge medarbetare möjlighet till utveckling och personlörlighet.

Möjligheterna till traditionell karriär kommer också att vara goda. Liksom i övrigt på arbetsmarknaden närmar sig många av cheferna inom kommuner och landsting pensionsåldern. Under en tioårsperiod handlar det om ungefär 16 000 av dagens knappt 40 000 chefer. Och det finns ett stort intresse bland medarbetarna för ledarskap. Många större kommuner och landsting erbjuder idag chefstraineeprogram för medarbetare och intresset för att delta är långt större än antalet platser.

6. Skapa engagemang

Delaktiga och engagerade medarbetare som har inflytande på jobbet kommer bättre till sin rätt och bidrar mer på arbetsplatsen. De blir också bättre ambassadörer för sitt jobb. Ju större engagemang och inflytande – desto större chans att medarbetare vill stanna och utvecklas på sin arbetsplats. Detta kan i förlängningen påverka båderekryteringsbehov och möjligheten att rekrytera.

Ungdomsbarometerns undersökning om ungas syn på välfärdsjobben visar att vård- och omsorgsjobben uppfattas som meningsfulla med stora möjligheter att både göra skillnad och träffa mycket människor. Att jobben är engagerande, meningsfulla och sociala bekräftas i många av de medarbetarundersökningar som genomförs i kommuner och landsting, och även i SKI:s årliga medarbetarindex.

Känslan av sammanhang främjar hälsa och arbetsglädje. Jobbet ska kännas meningsfullt, begripligt och hanterbart. Engagemanget ökar om det finns arenor för diskussion där samtalsklimatet är tillitsfullt. Det finns en lång tradition av nära samverkan mellan fack och arbetsgivare inom vården och omsorgen. Tillsammans har man skapat avtal och verktyg för att öka medarbetarnas inflytande och ta vara på deras engagemang. Ett tydligt, närvarande ledarskap och regelbundna medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare stödjer en sådan utveckling. Engagerade medarbetare bidrar till att utveckla arbetsorganisationen och verksamhetens kvalitet.

Exempelvis har medarbetarna vid hemtjänsten i Skönsmon i Sundsvall fått mandat att omorganisera verksamheten utifrån sin expertkunskap om de äldres individuella behov. Detta har både ökat kvaliteten i verksamheten och inneburit en bättre arbetsmiljö. På kirurgkliniken i Skövde har personalen förändrat sitt arbetssätt och därmed minskat operationsköerna från 120 till 30 dagar i genomsnitt samtidigt som antalet dagar med överbelastning blivit färre. I Halmstad har hemtjänstpersonal i Halmstad samordnat hemgången efter en sjukhusvistelse för användarna bättre och därmed även minskat personalens stress och arbetsbelastning samt ökat arbetsglädjen.

”Det är mycket bra att det är färre och färre som kommer hem till mig och att jag nu vet vilka som kommer och ungefär när de kommer.”

Hemtjänstkund i Skönsmon.

”Det är mer gott om tid och mindre stressigt när personalen kom efter att de infört det nya arbetssättet.” Hemtjänstkund i Skönsmon.

”Förändringen har drivits fram av medarbetarnas eget engagemang. Det tror jag är nödvändigt om man ska få till en förändring som är hållbar i längden.”

Kirurg och logistikforskare Anders Plantin om kortare operationsköer på Skaraborgs sjukhus i Skövde

Bättre omsorg med engagerade och stolta medarbetare

Kan det vara så enkelt att om man verkligen lägger fokus på de äldres behov och önskemål så kan verksamheten bli både bättre och billigare? Hemtjänsten i Skönsmon i Sundsvall tror det. De har omorganiserat sin verksamhet utifrån medarbetarnas expertkunskaper om de äldres individuella behov. Hittills ser det ut som om de har rätt.

– Vi behöver nya arbetssätt för att möta framtidens utmaningar. Allt fler äldre behöver hemtjänst, och pensionsavgångarna gör att vi behöver anställa nya. Då gäller det att vara en attraktiv arbetsgivare. Det säger Åsa Swan, verksamhetsutvecklare inom Sundsvalls kommuns socialtjänst, som ser fördelar med det nya arbetssättet även ur ett större rekryteringsperspektiv.

Trots många år av hård budgetstyrning och mängder av datoriserade stödsystem blev hemtjänsten inte billigare, och det var svårt att mäta hur bra kvaliteten var. Men känslan hos både personal och ledning var klar, det borde kunna fungera betydligt bättre för både kunder och personal.

Medarbetarna vid hemtjänsten i Skönsmon i Sundsvall fick ledningens mandat att omorganisera verksamheten utifrån sin expertkunskap om de äldres individuella behov. Under fem veckor gjorde personalen en grundlig kartläggning av behov och önskemål och kom fram till att mycket av deras arbetstid gick åt till sådant som egentligen inte hade något värde för de äldre. Till exempel var det bara 3 procent av larmen som handlade om sjukdom eller att någon ramlat, medan 16 procent av larmen var av typen ”Var är personalen? De skulle ha varit här nu.” Det brukarna sa var egentligen så enkelt som ”Ge mig det stöd jag behöver, så att jag kan klara mig själv och leva ett bra liv”.

Sedan dess har personalen, tillsammans med kunderna, utvecklat ett nytt arbetssätt och resultatet har inte låtit vänta på sig. De äldre är tryggare, lugnare och nöjdare. Personalens arbetsglädje har ökat, stressen minskat och känslan är att också korttidsfrånvaron har minskat.

Utan personalens stora engagemang hade förändringen inte varit möjlig.

Fakta

Hemtjänst i Sundsvall

Medarbetare i Sundsvalls hemtjänst i Skönsmon har själva omorganiserat sitt arbete utifrån de äldres behov. Det nya arbetssättet har minskat antalet personer runt varje hemtjänstanvändare från ca 25 per månad till ett tiotal. Högsta antal individer hos en användare minskade från 58 till 20. Resultatet är färre larm, nöjdare hemtjänstanvändare och nöjdare medarbetare. Nu sprids arbetssättet vidare till kommunens övriga hemtjänstgrupper.

7. Utnyttja tekniken

Tänk nytt, smart och tekniskt. Inom vården och omsorgen finns stor potential för innovativa lösningar. Genom att utveckla bättre och effektivare verksamhet kan rekryteringsbehovet påverkas och tekniskt välutbildad arbetskraft lockas till sektorn.

Kommuner, landsting och regioner ska ligga främst när det gäller att utnyttja teknikutvecklingen. Vård och omsorg kan erbjudas på nya sätt. Till exempel kan:

- patienter och anhöriga ges större möjlighet att själva sköta provtagning, rapportera in hälsodata och sköta viss behandling
- rehabiliteringsstöd efter enklare operationer ges via videokonferenssystem
- vissa diagnoser eller behandlingar ges på distans, till exempel kan logoped distansbehandla patienter med tal- och röststörningar, och läkare ställa diagnoser med hjälp av röntgenbilder på länk
- olika appar och trådlösa kroppssensorer mäta och kontrollera vår hälsa
- telemedicin utnyttjas för snabbare vårdprocess och tillgång till specialist utan resor
- teknikutrustade mobila hembesöksteam innebära färre akutmottagningsbesök för sjuka äldre

Genom e-hälsotjänster kan invånarna använda dator, mobil och surfplatta för bättre och mer individanpassad vårdkontakt.

Inom äldreomsorgen underlättar teknikstöd för äldre att bo hemma längre och för personalen att kunna arbeta effektivt där de mest behövs. Teknikstödet är till exempel digitala trygghetslarm kopplat till GPS, produkter för fjärrstyrning, minneskalendrar, medicinpåminnare, tillsynskameror med sensorer och olika former av anpassade datorer, fjärrkontroller, mobiltelefoner och bildtelefoner. IT-stöd underlättar också för personalen att administrera omsorgen.

Potentialen för att utveckla ny och bättre välfärdsteknologi inom äldreomsorgen är stor, enligt Hjälpmedelsinstitutets kartläggning. SKL samarbetar med IT & Telekomföretagen för att påskynda användningen av välfärdsteknologi.

”Tidigare kom hemtjänsten hem till mig sex gånger om dagen och jag kände att det blev ett jäkla spring, för att uttrycka mig på ren svenska. Självklart känns det skönt att få vara lite mer självständig.”

Rune, användare av e-hemtjänst

”Det är ungefär som att ha någon annan där i rummet som skulle kunna hjälpa mig när jag verkligen skulle behöva. Som finns nära mig. För det är bara ett klick dit.”

Äldre användare av dator med bildtelefoni

Med High tech hemtjänst är hjälpen bara ett klick bort

Tre frågor till Åsa Löving, utvecklare av e-hemtjänst i Västerås.

Vad innebär e-hemtjänst för användaren?

– Större valfrihet och självständighet för dem som inte vill ha hemtjänstpersonal hemma hos sig men som behöver sin trygghet säkrad. Med hjälp av e-hemtjänsttekniken kan de också enkelt hålla levande kontakt med anhöriga oavsett avstånd.

Vilka andra fördelar finns det?

– Det minskar ner på hemtjänsttransporterna och ger oss möjlighet att använda personalen effektivt där den behövs bäst. Vi kan exempelvis utföra fem tillsyner på kontoret i stället för en på plats, vilket ger oss mer tid. De äldre tycker det är positivt med mindre spring hos dem.

Vilken potential ser du för e-hemtjänst?

– Tekniskt sett är det här bara början. Sensorer blir ett stort nästa steg som kommer att möjliggöra tillsyn precis när och på det sätt som det behövs. Vi måste ju också försöka locka fler ungdomar till hemtjänsten och det här kan vara ett sätt att göra det.

Fakta

E-hemtjänst i Västerås

Sedan november 2013 erbjuder Västerås stad e-hemtjänst i Västerås. Idag har 25 brukare e-hemtjänst, och mot slutet av 2015 kan det vara 300, vilket vore var tionde hemtjänstanvändare. Nettobesparingen beräknas då till mellan ca 10 och 25 miljoner kronor. Aktuella funktioner är bildtelefoni, informations- och meddelandehantering samt natttillsyn via kamera. Stödet ges utifrån individens förutsättningar, behov och önskemål. Se www.viktigvasteras.se

8. Marknadsför jobben

Var där de unga finns! Vård- och omsorgsjobben måste lanseras på ungdomars egna arenor. Unga behöver också få chansen att prova på jobben. Goda erfarenheter av praktik och feriejobb lockar fler unga till sektorn.

Sociala medier är viktiga kanaler för kommuner, landsting och regioner. Exempelvis lockade Stockholms läns landsting 7 000 ungdomar att söka sommarjobb inom vården via en Facebook-kampanj. Arbetsgivarna träffar också unga och gör vård- och omsorgsjobben kända på arbetsmarknadsdagar, rekryterings- och gymnasie-mässor, högskole- och universitetsdagar runt om i landet, andra mötesplatser med unga akademiker, som till exempel Karriärcentrum vid Göteborgs universitet eller via direkt kommunikation med lärosäten och studentkårer. Studenter kan även få upp ögonen för vård och omsorg om de lockas att göra examensjobben i sektorn.

Men redan i skolan bör vård- och omsorgsjobben göras synliga såväl för eleverna som för studie- och yrkesvägledarna. Via Ung Omsorg extrajobbar skolungdomar som aktivitetssällskap på äldreboenden och gruppboenden.

Genom att erbjuda sommarjobb, feriejobb, praktik och traineeplatser ger kommuner och landsting fler unga chansen att pröva på vård- och omsorgsjobben. 2013 anordnades över 80 000 feriejobb i landets kommuner och landsting. Med en positiv erfarenhet och uppföljning väljer fler unga att återvända.

Det är också viktigt att möta unga på deras arenor. Landstinget i Jönköpings län deltar på världens största datormässa Dream Hack för att berätta för de unga dataexperterna att landstinget kan erbjuda spännande jobb i framtiden, till exempel inom medicinsk diagnostik. Landstinget i Dalarna berättar om jobben på rockfestivaler och Göteborgs stad låter unga tävla i kunskap om välfärdsjobben på biograferna.

Merparten av kommuner och landsting använder sociala medier för att nå ut med sin verksamhet. I Botkyrka kommun får sommarjobbare använda kommunens digitala kanaler för att berätta hur andra ungdomar i kommunen upplever sina feriejobb. I Helsingborgs stad, som flera år utsetts till årets Employer Branding-kommun, skildrar medarbetare inom olika yrken veckovis själva sitt arbete på Instagram. Medarbetare på Södersjukhuset och Upplands-Bro kommun stafettwittrar om sina jobb, och många verksamheter, till exempel Akutmottagningen på Uppsala Akademiska sjukhuset har välbesökta Facebook-sidor där medarbetarna själva berättar om sin arbetsvardag.

Viktigt i kommunikationen är också att rätt information om yrken och utbildningsvägar sprids. Genom den fyraåriga satsningen Sveriges Viktigaste Jobb bidrar SKL till att göra jobben inom vård och omsorg och övrig välfärd mer kända.

”Ungdomarna fick en positiv bild av att arbeta inom äldreomsorgen. Nästan 40 procent kan tänka sig att fortsätta arbeta inom äldreomsorgen efter gymnasiet.”
Ur Ungdomsbesök i vård- och omsorgsboenden. Stockholms läns Äldrecentrum, 2013.

”Jag är stolt varje gång jag kommer hem efter att ha jobbat, jag känner att jag gjort nytta.”
Ungdom om extrajobb som sällskap på äldreboende.

9. Underlätta lönekarriär

Lönerna ska sättas lokalt och individuellt. Bra prestationer ska belönas. På så sätt kan duktiga medarbetare spurras och bidra till att verksamheten utvecklas. Den här modellen för lönesättning är viktig för att kunna konkurrera om arbetskraften inom vård och omsorg.

För att lyckas med modellen måste dialogen chef-medarbetare fungera väl, med tydliga lönekriterier som kopplas till verksamhetens mål. Individuella löner sätts utifrån prestation, ansvar och jobbets svårighetsgrad, vilket är en modell för lönesättning som medarbetarna efterfrågar.⁴ SKL jobbar med de fackliga organisationerna för en sådan utveckling och sektorn har mycket väl utvecklade avtal.

Arbetsgivarna utvecklar systemet ytterligare genom att

- utbilda chefer och medarbetare i hur löneprocessen fungerar
- tydligt informera om sambandet mellan verksamhetsmål, budget och löneprocess
- ge chefer stöd i sin roll som lönesättare, till exempel har Södertälje kommun tagit fram yrkesanpassade samtalsmallar som stöd i lönesättningen
- utveckla lönekriterier och tydligt koppla dem till verksamhetens mål
- koppla lönebildningen till verksamhetsplaneringen och budgetarbetet

I många fall behöver lönespridningen öka inom kommuner, landsting och regioner. Karriär- och specialisttjänster underlättar lönekarriär ytterligare, till exempel finns avancerade specialistsjuksköterskor och karriärtjänster för bland annat sjukgymnaster och arbetsterapeuter.

Lokal lönebildning och individuell lön innebär att arbetsgivare ska låta verksamhetens prioriteringar och enskilda medarbetares bidrag till verksamheten få genomslag i lönesättningen inom ramen för den ordinarie löneöversynen. Det kan innebära att löneökningarna blir olika för individer, verksamheter och yrkesgrupper.

Stockholms läns landsting har till exempel nyligen gjort en särskild lönesatsning på vissa biomedicinska analytiker och specialistsjuksköterskor, som i särskilt hög grad bidrar till att uppfylla målen och utveckla verksamheten på sin arbetsplats. I Norrköpings kommun har socialtjänsten minskat en stor personalomsättning av socialsekreterare genom att bland annat lönemässigt satsa på skickliga socialsekreterare som delvis fått nya roller. Landstinget Sörmland har – i syfte att underlätta framtida rekrytering – gjort en satsning på löner för vissa sjuksköterskor. I Skellefteå kommun där man jobbat mycket strategiskt för att skapa förståelse för individuell lön och stötta chefer i att våga sätta individuella löner utifrån prestation, genomfördes under förra året särskilda lönesatsningar på till exempel arbetsterapeuter.

⁴ Demoskop, april 2012

Så har vi gjort prognosen

Prognoserna i den här rapporten har gjorts med hjälp av en rekryteringsmodell, som främst bygger på SCB:s befolkningsprognoser och SKL:s personalstatistik. Prognoserna bygger på antalet anställda som är månadsavlönade. Timavlönade räknas inte med eftersom det är svårt att få en rättvisande bild. Mätningen görs en gång per år medan de timanställdas tjänstgöringsgrad varierar kraftigt över året och mellan verksamheter. Vi uppskattar att timanställda medarbetare utför omkring två procent av timmarna i landstingen och sex procent av de arbetande timmarna i kommunerna.

Så möter vi rekryteringsutmaningarna i vården och omsorgen

Text: Helena Färnsten, Jeanette Neij

Upplysningar om innehållet
Caroline Olsson caroline.olsson@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2014

Ladda ner på webbutik.skl.se. ISBN/Beställningsnummer 978-91-7585-092-4