

Karriärvägar inom äldreomsorgen – behövs det? Workshop 16 oktober 2014

## DEL 1 - FÖRMIDDAG

### Grupp 1

Vad är en karriär? Vem får göra karriär?

Inte samma möjlighet för ”BAS”personal att göra karriär. Hur underlättar vi det?

YH-utbildningar – spetskompetens, hur använder vi kompetensen efteråt?

Det behöver inte vara ”att bli chef”, utan att utvecklas i sin nuvarande yrkesroll. Ansvar, befogenheter.

”Karriär” har tidigare varit ett fult ord, men efter att det blivit nya definitioner av uttrycket så blir det lättare att hantera.

Demens, psykiatri och palliativvård är bra YH-utbildningar för att specialisera undersköterskor, ska leda till ny titulatur, ny lön och nytt ansvar. Förhoppningen är att de ska kunna utföra sin nya yrkesroll på heltid, men i dagsläget finns det inte ekonomi till det.

Exempel på 20% till en början.

Det måste KÄNNAS som en ny roll, en riktig karriärväg, inte bara 100 kr påslag på lönen utan ett synliggörande i verksamheten, nya uppdragsbeskrivningar.

Var går gränsen för vad som ingår i ordinarie arbetsuppgifter och vad blir en ”karriärväg”?Handledning? Ombud? Kontaktmannaskap?

”Undersköterskan” är en förhållandevis ny kompetens och utbildning, vilket gör rollen svårdefinierad.

Det är farligt att låsa in rollen för mycket, det hämmar kreativitet och yrkesglädje.

Karriärvägarna måste gå att marknadsföra, inte bara lyfta enskilda eldsjälar. Gymnasieungdomar behöver se att det krävs kvalificerad personal.

## Grupp 2

Uppåttupdrag –få förunnat

40 chefer totalt

Fokus sidledes -> viktigt

Många tänker linjär

YH – vad gör man av den

Vad händer med YH-utb

Lön, arbetsuppgifter

Stora problem med ssk

Den kompetensen fattas

Hur koppla usk -> ssk

Skapa fler karriärvägar åt alla håll

Finspång: viktigt att usk får hemsjukv kompetens

Plockat bort mkt från usk -> lära usk mer, att de får större kunskap

Trygg hemgång Ronneby, tydligt uppdrag

Göra tydligt – att byta yrke är ett sätt att göra karriär

Kika i egna organisationen: hur ser det ut, vad innebär det för medarbetaren?

Från vårdbiträde till enhetschef på 8 år

Ålder -> betydelse för att få göra karriär

Ombudsroller på arbetsplats

Kollegor irriterade för att det tar tid

Anställd som – viktigt att tydliggöra

Avundsjuka – ett hinder

Uppdrag definierat kopplat till lön

Fördelar ut – alla ska ha nåt på arb platsen

Tydlighet av vad man söker

”Offerkofta”

Ledarskapet viktigt

Trygg hemgång – fick söka tjänst, började som projekt

Intervju – handplockade

Exempel från Kronoberg

LAS-dagar avgörande för ”placering” på arbetsplats

Upplever man ombud som karriär?

Expert -> är det = ombud?

Vad gör det för brukaren?

Inte bara jag och avd utan i hela organisationen

Ronneby: usk tar emot stud. besök

Har Ronneby andra områden – Silviasystrar, Trygg inflytt

Borde finnas en mängd olika karriärvägar

Omplaceringar landar på tjänster som socialt stöd t ex

Fysiskt lätt

Vem gör saker bäst? Andra yrken, annan utb. Finnas andra saker

Formulering i anst klagör för t ex möjlighet till rotation

LSS lättare att göra karriär

Komplexa problem, behövs olika kompetens

Kan man tänka så i omsorgen?

Olika förväntningar på tid för utr äldre – LSS

Hur använder vi människor?

Pool med de absolut bästa människorna – som kan hela fältet

Outbildade tas in som vikarie -> attraktiviteten i tjänsterna

Finns en ”känsla” av att vem som helst kan fixa jobbet -> stämmer inte

Får dokument när man slutar om att man är välkommen tillbaka

BUI anv i Borås

### Grupp 3

#### Definitionen på karriär

Attack-gruppen, sitter fack och arbetsgivare tillsammans. Lokalt i Kristianstad, UO. Arbetar med karriärmöjligheter. Mål att det ska finnas en undersköterskespecialist per enhet. 1,5 år, 3 terminer YH-utbildning. Idag går 6 st i utbildning (YH). 20% undersköterskespecialist, 80% som ord. Undersköterska. Dessa får individuella uppdrag. Det ligger också i deras uppdrag att hjälpa arbetsgivaren att utforma uppdraget.

Silviasyster = 1 år på högskola, 2 terminer helfart. Efter utbildning arbetade Maria Sibbesson som både undersköterska och Silviasyster. Nu arbetar hon som Silviasyster på heltid.

Förstudie i Uppsala län. Workshop för verksamhetschefer & HR i Uppsala läns kommuner. Ev skapa karriärcenter i länet för att skapa rörlighet

Kommer att kopplas till VO-college Uppsala län

Tittar då på bristyrken generellt, inte bara inom äldreomsorgen

Lärande nätverk i Uppsala län – utbildade nätverksledare

Viktigt att få till tänk bland personal om vad de vill, förväntningar, hjälpa dem att se utbildningsvägar

Problem att personal utbildar sig och att arbetsgivarna inte tar vara på den kompetensen, ger dem nytt uppdrag, ny lön. /Nordanstigs kommun

### Grupp 4

#### Vad är karriär?

Karlskrona: har jobbat utifrån SKL-idé. Linjär, utvidgande. Har karriärvägledning. Är inte duktig att skapa karriärvägar.

Finspång: har inte diskuterat så mycket ute i verksamheten.

Botkyrka: i ledarkapsutb ingår karriärstänk

utbildningar för vårdbiträde -> usk:a

anställa finsktalande personer

usk:a som har blivit delegerad för att jobba med ssk på sommaren

störst utmaning är ssk

Kungsbacka: Försöker hitta en väg av en karriärtrappa med fördjupning och specialist  
Att ta tillvara på undersköterskor som har andra uppdrag t ex kontoret

Norrköping: Man jobbar med internrekrytering och att tanken är att man kan ha en  
intern rörlighet

Har medarbetarakademin där man tittar på medarbetarnas kompetenser

Ledarskapsakademin – där man tar till vara medarbetarna som har ledaregenskaper. ->

Ett antal deltar varje år – ej usk:a, man måste ha akademisk utbildning

Introduktionsproblem för alla medarbetare

Även ledarskapsprogram

Ronneby: Man har tittat på problemområden runt brukarna och har skapat karriärvägar

Vill jobba med bas-vården

Ssk – vill ha utbildade undersköterskor i yrket – kompetenshöjning

Österåker: medarbetarprofiler

ska skapa nya yrkestitlar

Hinder:

Att medarbetare inte alltid tycker att det är ok att kollegan (usk:an) sticker ut och gör  
karriär

Vi vill också att man gör karriär i yrket och inte går vidare till en annan yrkesgrupp  
som ssk eller annan akademisk utb

Grupp 5

Kanske behöver hitta nya tjänster och kanske även våga ta bort vissa tjänster om de  
inte har någon relevant betydelse

Kultur: inte så generösa mot varandra när någon får en extra utmaning

Man diskuterar sällan alternativa karriärvägar

Ett steg: kompetenstrappa

Ett annat steg: att få möjlighet att fördjupa sig inom t ex demensområdet

Finns det inte så många steg måste vi titta på andra utvecklingsmöjligheter och skapa  
lösningar

Ska även matchas mot organisations behov (se Västerås stad goda exempel)

Kravprofiler

Testverktyg

Adekvat vidareutbildning

Individuell lönesättning

Kvar i sin roll, men lägger en viss tid till att göra ett visst karriärsteg inom befintliga roller/yrken. Ex Förste-undersköterska (jfr förstelärare)

Att arbetsgivaren ska våga se talangerna

Ska implementeras från högsta ledning

Ett systematiskt arbete

Våga skapa nya yrken inom äldreomsorgen!

Våga söka medel från Socialstyrelsen för att starta upp projekt, gärna i samarbete med andra förvaltningar, med engagerade medarbetare"

Ta in yngre personer som kan vara mentorer till befintlig personal

De som har 20-25 år kvar i arbetslivet – hur tar vi hand om dem och stimulerar dem att vilja jobba kvar?

Vi måste lägga örat mot marken och fråga efter vad ungdomarna vill ha på sitt jobb!

Hur ska en arbetsplats se ut? Hur jobba? Arbetsmetoder? Möts de av motstånd?

Skolan har lärt dem att kritiskt granska och leta reda på info själva. Kan bli en krock på en gammal traditionell arbetsplats.

Vid 35-40 år börjar det riktiga engagemanget komma, man har livserfarenhet och ser sin egen dödlighet, börjar få äldre föräldrar o s v.

#### Problem:

Utrikesfödda som blivit anställda i lågkonjunktur – krisläge, analfabeter

Massor av avvikelserapporter

Ska vi hitta andra arbeten åt dem, där de inte behöver dokumentera?

Ex Botkyrka kommun

- Språkutbildning!

Låt några dokumentera (jobba i team) och andra slippa det.

Delegation – medicinskt?

Tekniska hjälpmedel – motstånd?

#### Karriärstege

Fast – eller att gå till en annan befattning

Skapa tydlighet till vad som är karriärvägen

## Chefens roll

Medarbetare i den yngre generationen behöver bli sedda på arbetsplatsen av sina chefer

Önskad sysselsättningsgrad. En otroligt bra förmån som vi inte talar om.

Vi måste börja våga prata om KARRIÄR!

Ta begreppet karriär i våra munnar

I marknadsföringssyfte = jätteviktigt!

Bli duktiga på intern rörlighet

Bli tydligare på att visa vilka olika saker medarbetarna kan arbeta med

Karriärvägledare

”Framtidens ledare”

Karlskrona kommun

inget krav på högskoleutbildning -> man får testa på -> skjuts till att vilja vidareutbilda sig

Även skapa möjligheter till arbete på obekväma tider med t ex nattis.

Grupp 6

Karriär används inte som begrepp (Svedala undantaget som gör det)

Kompetenstrappa används som modell

Kompetensbegrepp: förmåga att använda kunskap, omsätta i praktisk handling

Viktigt prata ”samma språk” med de fackliga organisationerna när det gäller karriär

Karriär för chefer också viktigt

Karriärvägar

Linjärt – finns vägar, trad

Utvidgat/sidled – arbete påbörjat, är ett utvecklingsområde

Expert/fördjupning – metodhandledare, specialistutbildning för sjuksköterskor – finns mer att utveckla

Karriär kopplat till lön – nödvändigt

Behövs – pengar och praktisk handling

Värdegrundsfrågor – viktig kompetens

Gå från Hälso-sjukvårdsperspektiv -> till omvårdnad; värdegrund

Karriär – mer differentierade roller behövs  
ex service, omvårdnad

”Titlar viktiga för att beskriva funktion – bidrar till att underlätta förflyttningar i  
sid/uppåtled”

”Rörlighet behövs” Nuvarande system bidrar till inlåsnings effekter.”

”Vara tydligare vid nyrekrytering när det gäller förväntningar och krav och även när  
det gäller möjligheter.”

”Viktigt att få medarbetarna att känna sig ’utvalda’. ’Utvalda’ till att få arbeta inom  
äldreomsorgen.”

Karriär - alla som vill kanske inte är lämpliga. Viktigt med engagemang och vilja att  
utvecklas utifrån verksamhetens perspektiv. Viktiga förutsättningar är kunskap och  
förmåga. Förståelse för äldres situation.

Grupp 7

Definition av karriär / Hur gör vi karriär hos oss

Utmaningar:

För få med formell utbildning

”Felvänt” rättviseperspektiv – ingen får sticka ut

EFS-projekt få upp nivån på utbildning (vårdbiträde mot usk)

Hur få usk att stanna kvar och känna motivation efter 30 år?

- Specialistutbildningar YH
- Handledarutbildningar
- Vi måste satsa ekonomiska medel på utbildning

Språkproblematik, integrationsproblematik

- Projekt språkutbildning, utbilda analfabeter (långa projekt, många år innan man ser resultat)
- Ej tillräckligt många usk
- Dokumentationsstödjare, Pro Capita-coach, demenscoach -> vikten av tydliga uppdrag, adekvat tid



- Jobba med kulturkrockar -> hitta förståelse och lösningar, få upp ögonen för sin egen kultur

- Hur marknadsföra yrket till utlandsfödda?

- Inget direkt språkbruk för karriärvägar -> mer en ren fysisk förflyttning, ej karriär inom skrået

- Förmånserbjudande

- Karriärtjänster:  
kompetensstegar  
yrkesbefattningar

- Språket som kompetensutvecklingsinsats

Hur marknadsföra karriär när medarbetare ser det som merarbete?

Går in på vuxenutbildningen för att man står längst från arbetsmarknaden -> när personerna sen kommer ut i arbetslivet är svenskan undermålig. Inte tillräckligt höga krav på språk inom vårdutbildningar.

Karriär -> handledare, många ombudsfunktioner t ex demens

Äldreassistent -> ta större ansvar (YH) högre eftergymnasial

YH psykiatri

Vikten av att sammanfoga kompetensfrågorna nationellt för hela äldreomsorgen

Vård- och omsorgscollege

Var finns våra andra yrkesgrupper förutom usk?

Hur kan vi jobba med kompetensväxling? ssk, AT, SG

Nya titulaturer; äldrepedagoger

Större helhetsgrepp med alla professioner

Vill gärna stimulera människor att växa – inte låsa in i usk-yrket

För att attrahera nya – omdefiniera usk-yrket, mycket teknik inom yrket idag

Nattfrid (Karlstad) ssk som kommunicerar digitalt med brukare

Samarbete med skola längre ner i åldrarna -> grundskola -> hitta faddrar på omvårdnadsprogrammet till grundskola

Nära samarbete med rektor och lärare + SYV

Stort problem ungdomsutbildning på gymnasiet – många som väljer utbildningen för att gå av sin tid

Å andra sidan finns inte platser på vuxenutbildningen, för de är för nära arbetsmarknaden.

Marknadsföra karriärutveckling

Dela med sig – lokal lönebildning inom förvaltningen

Driva titulaturfrågan nationellt – SKL

Lokala lösningar kan skapa inlåsningsperspektiv -> inte alltid fördelaktigt med lokala karriärister

Grupp 9

Påbyggnad självklar

För mycket fokus på hälso- sjukvård

Vad behöver äldre för att leva ett bra liv?

Vad är karriär?

Botkyrka: Demenscoacher, namnskyllt med titel, coachar kollegor

Göteborg: Borde vara formella krav/regler på (kompetens) nationellt.  
Utbildning/titel/förutsättningar

Kinna: Funktionshinder LSS nya titlar

Stödassistent (usk)

Stödpedagog (projekt KARPE SKL-VOC)

Kiruna: Verksamhetsledare (stöd till chefen)

Lönepåslag

Söktes internt

Ledarskap 7,5 p utbildning Umeå

Missbruksvården specialisering

Östersund: usk med samordningsansvar  
större ansvar = högre lön

(Planerare – med koppling till verksamheten. Titel som fasas ut på flera håll och ersätts med nya)

Lidköping: ökad lönespridning usk

Titel:

usk, vårdare? -> LSS, stödpedagog, stödassistent

Borde utvecklas

”Under-”??? Stödja

Vårdbiträde

Kompetens:

Existensiella frågor

Jobba i team

Koppling – jobbinnehåll – titel

”Jante” bland kollegor. Ovilja att släppa upp varandra.

## DEL 2 – EFTERMIDDAG

### Grupp 1

#### Reflektioner

Torill Skaar – Tankar om framtidens äldreomsorg

Brukaren i centrum. Varför går vi till jobbet? Vad skapar arbetsglädje? Utifrån vems behov utför vi vårt arbete?

Vad kan vi lära av varandra?

Vad ska karriärvägar inom äldreomsorgen leda till? Hur vet vi att de gör det?

Kompetensplaner är svåra att göra ”kortsiktiga”-

Förr gjordes det med 20 års framförhållning och de fungerar inte längre.

Det finns ett stort behov av timvikarier, de blir sedan in-LASade. Först när vi kan förstärka grundstrukturen kan vi förändra situationen. Om vi inte kan kontrollera vilka som blir anställda så kommer kvaliteten att försämrans och statusen sjunka. Problemet är att om man uppmuntrar en duktig timvikarie att studera till en fullständig utbildning

är att om de har gymnasiekompetens sedan tidigare inte alltid är prioriterade på vuxenutbildningen.

Att våga erbjuda tillsvidareanställningar på heltid skapar trygghet för verksamheten, för medarbetaren och för brukaren. Det är även tryggare ekonomiskt. Det är slöseri med resurser att inte satsa på den personal som vill!

Vi får inte glömma sjuksköterskorna. De behöver också få utvecklas och ”klättra” utan att byta yrkesbana.

Kompetensutvecklingen för chefer också.

Yrkesutgången från Vård- och omsorgsprogrammet är inte avgörande. Det kan vara ett plus. Ser man som AG ett stort behov av en kurs som en individ saknar så finns möjligheten för arbetsgivaren att komplettera utbildningen med den kursen.

Vi måste mäta kvaliteten mot kunden, det är alltid det som vi ska sträva mot.

#### Hur vet vi att vi lyckats?

I Gävleborgs läns landsting arbetar man med en koppling mellan ”engagerade medarbetare” och ”nöjda kunder”. Skulle vi kunna mäta om karriärvägar leder till engagerade medarbetare och nöjda kunder?

Nöjda kunder behöver inte hänga ihop med antal utbildade undersköterskor.

#### Varför karriärvägar?

Attraktiva arbetsgivare, rekrytera personal, verksamhetsutveckling

”Vad är det för problem vi ska lösa?”

”Varför då?”

”Hur?”

Hur kan vi mäta?

Sänka sjukfrånvaro

Personalrörlighet

Antal sökande till VO-utbildning

Tips på att få sökande till VO:

Yrkes-SM - marknadsföra, ta del av

Praktik – exempel: De får göra 3 dagars påsklovspraktik med 200 kr betalt/dag

## Grupp 2

Vad kan vi lära av varandra?

Tydliggörande och synliggörande av det som finns. T ex Silviasystrar. Ta tillvara det som finns. Tydliggöra vad de ska användas till.

Måste finnas en plan. Man vill gärna satsa och utveckla.

Förändringsprocessen. Hur får man till det? Idéerna finns. Politiken viktig och få materialet presenterat.

Att det blir i en steg – Bas – hur känns det? Inte använda som hierarki.

På linje = samma status.

Behöver personal även på bas

Satsa på duktig baspersonal

Experten ta fram det ”braiga” i baspersonalen.

Jante är viktigt att mota bort.

En del vill inte ha mer uppdrag, t ex ombud.

Behövs resurser

Rättvisetänk -

Varför finns kulturen i arb. området? Vad kan vi göra?

Ny injektion -> vad kan privat näringsliv tillföra offentlig sektor?

Tar man bort servicedelen kan det leda till mindre tid hos brukaren.

Usk har kompetens för att möta brukaren och förstå behovet hos brukaren

T ex städa tillsammans

Kan offentlig verksamhet ha mer studiebesök? Sätter sekretessen käppar (i hjulet)?

Viktigt att inkludera de unga i vårt arbete -> så de vet vad vård-omsorg innebär

Vad ska karriärvägarna leda till?

- Att det finns något mer för de som ska jobba

- Måste finnas möjligheter
- Bättre vård och omsorg för brukare
- Mer möjligheter

(Ta hjälp av andra professioner, t ex konstnärer)

Stimulerar varandra om det kommer fler kompetenser, t ex drama

Rekrytering

Bättre kvalitet för brukaren

Bättre arbetsförhållanden

Mycket hänger ihop, de anställda blir ambassadörer och trivs då bättre

Ambassadorsombudskap 2015 i Östersund. Tanken är att jobba internt nästa år.

Hur vet vi att de gör det?

Följa upp och mäta (-> kan vi träffas om 20 år ☺?)

Inte glömma bort det jobb som ska göras – inte bara karriär

Prata mer om vad det är man gör på jobbet ->

”112 äldreomsorgen” programidé

Basen viktig för att få tillträde till jobbet

Jobbet är komplext.

Ska relationen medarbetare – chef stärkas?

Tittar man på företag så betonar de mer karriären och medarbetarskap

Lyfta medarbetaren, ha kul på jobbet

Lyfta attraktiviteten i jobbet, visa det positiva i verksamheten -> lockar fler kanske?

Sociala medier, nätverk

Använda goda exempel

Monitorhjälpen

Medarbetare får bonus

Vad ska arbetet med karriärvägar leda till?

Mediabilden behöver ändras, så jag som usk vågar säga vad jag jobbar med

Samla ihop de usk som vill och jobba med dem, då kommer de med som inte vill.

Hur mäta?

Antal unga som söker?

Andel som har rätt utbildning?

Vad ska AG satsa på?

Yngre eller äldre personer som man riktar sig till, t ex vid annonsering

Södra Norrland har sms-panel till ungdomar/högstadium och till politik, matchar svaren varandra?

Vuxen sms-panel?

Bestämna sig för vilka mätetal som är viktiga och hålla sig till dem

Öka kunskapen hos ungdomar om vad en kommun gör

Miljöns betydelse för att välja arbete. Fräscha möbler t ex.

Lyfta statusen rent generellt i offentlig verksamhet, så inte chefer, övrig personal också slutar.

Ledarskapet påverkar.

Bra förutsättningar och möjlighet till ett nära ledarskap.

Kontinuerliga medarbetardialoger

Bjuda in andra professioner för att berika diskussion och erfarenhetsutbyte.

## Grupp 3

Vad ska arbetet med karriärvägar leda till?

Hur vet vi att vi lyckats?

Har vi smarta sätt att mäta?

1. Brukarperspektiv – ökad kvalitet
2. Vara attraktiv arbetsgivare

Att medarbetare trivs och vill jobba kvar

Kristianstad – medarbetarenkäten, använder den vartannat år. Analys, väljer normalt ut 3 förbättringsområden. Dessa följs upp sedan. SAM – Systematiskt arbetsmiljöarbete, tillsammans med PA -> bra sätt att jobba! Koppla till medarbetar- och lönesamtal.

Botkyrka – viktigt att kroka i medarbetarundersökning och koppla till brukarundersökningar och medborgarundersökningar. Nöjd Kund-index och Öppna jämförelser -> viktigt med hela bilden! Önskar ett mer objektiva verktyg, som inte bygger så mycket på tyckande.

Kvalitetsledningssystem

Karriärvägarna måste kopplas till verksamhetsmålen. Viktigt att arbetsgivarna tycker att utbildningsnivåerna behövs för att kunna leverera kvalitativ vård och omsorg.

Kortsiktiga ekonomiska investeringar. Vi skulle behöva bli bättre på att uttrycka kravspecifikation, där vårt behov nu och framöver beskrivs. En processkartläggning.

Leda till bra medarbetare!

Maria Sibbesson är ett klockrent exempel på hur en medarbetare får nytändning, vill vara kvar i verksamheten, är en god ambassadör som attraherar nya medarbetare.

”Trygg hemgång” – gick att mäta i sänkt antal beviljade hemtjänststimmar

Trygg hemgång, vinsten: färre inskrivningar igen till landstinget. Bra för brukaren/patienten + ekonomin.

Östersund har varit föregångare till ”Rehabiliterande förhållningssätt” i början av 2000(-talet??). Anställde flera extra arbetsterapeuter för att driva detta.

Östersund: 2 nybyggda boenden, 1 kommunal och 1 privat – görs en studie nu på dessa. Massa saker mäts, brukare, kostnader etc. – spännande!



Uppvidinge: synpunkt att vi visst ska ha utbildad personal. Kritisk mot vad som framfördes på scenen, att utbildade utför särskilda ”service”-tjänster. En synpunkt: fungerar inte i hemtjänsten, men kanske på ett boende.

Finns risker att tumma på kompetenskravet – jobbat hårt för att komma hit..

Nordanstig: I VO-college i Gävleborg vill man ställa språkravet på B2-nivå. Inlett samarbete med Arbetsförmedlingen. Finns lokal arbetsgrupp, kallas ”Säker kommunikation”.

Botkyrka: intressant. Behov av personal med flerspråkighet. Språkprojekt, forskningsbaserat – hitta på en modell både för äldreomsorgen och funktionshinderområdet. Också satt B2-nivå.

Annat ”problem” – när brukaren inte kan svenska – hur hittar man personal/undersköterskor som kan möta upp det behovet?

Finns en app, ”Talking Tom”, som härmar det personen säger. Kan vara ett sätt att få ”höra” sitt eget språk.

Teknik – inte kommit lika långt i Håbo, som är en mindre kommun. Behöver väga in kompetens inom IT och teknik i våra kravprofiler.

Pia Bornevi ingår i Styrgruppen för regional E-hälsa i Stockholms län. Arbetat mycket med etiska och juridiska frågor där! Detta måste in i kravprofilen.

Örebro län kommer att kompetensutveckla länets vård- och omsorgslärare i E-hälsa i vår. Viktigt att förmedla detta till våra lärare.

Pilotprojekt i Kristianstads kommun om Äldres Behov i Centrum. Ronneby börjar jobba med ÄBIC 2015.

Finns redan individuella karriärmöjligheter, planerare, samordnare. Önskar att det finns extra pengar att skjuta in till denna typ av tjänster.

Botkyrka – arbeta med organisationskulturen! Långsiktig satsning. Gjort en kulturanalys av nuläget. Tagit fram en handlingsplan. Vill stärka feedbackkulturen. Alla, minsta enhet i hela förvaltningen, ska arbeta med detta. Kick-off i november för chefer och medarbetare.

## Chefernas situation

Behöver jobba med färre underställda för cheferna. Kristianstads personaldirektör har sagt ”max 25 underställda”. Botkyrka har också arbetat med frågan att minska antalet medarbetare.

Ole Nilsson – det måste få kosta!

Lapscare – planeringsverktyg för personal och brukare, som betytt jättemycket inom ÄO i Kristianstads kommun. Viktigt att använda det rätt!

Botkyrka kör också Lapscare.

I Stockholms län tar man nu fram en strategi kring E-hälsa, för att kunna ta med till politiken och underlätta förankring.

## Grupp 4

Vad kan vi lära av varandra? Vad har man gjort som är positiv förändring?

Uppvidinge:

Jobbar med Linnéprojektet och har funderat på trygg hemgång

Försöker minska antal medarbetare under cheferna

Ska jobba med värdegrund

Norrköping:

Man har delat in hemtjänstgrupper

Har även skapat ett chefsled med verksamhet

Kungsbacka:

Har börjat med att jobba med viss utveckling av yrkesambassadörer

Har en kompetenstrappa och om ett år kan man se en förändring

Österåker:

Har jobbat med team-arbete runt brukarna.

Utb reflektionsledare

Demenscoacher

Dokumentcoacher ->

Genomförandeplaner – en undersköterska hjälper till och utbildar

Har skapat ett kostombudsöppethus

Karlskrona:

Har gjort en studie ”Chefernas vardag” – utmanade, påfrestade o s v

Viktigt med ledarskapet. Cheferna har signalerat att man inte får bekräftelse i sin roll

Många kommuner jobbar med arbetstidsmodeller. FHg, heltider, önskad sysselsättning

Finspång:

Jobbar med skolorna och träffar högstadielärover

Jobbar med att synliggöra verksamheten, se och få ta del av verksamheten

Vill också starta med trygg hemgång

Har haft fokus på hemsjukvårdsorg. – få in det i hemtjänst

Time care-projekt

Har 100%-tjänster sedan tidigare.

Vad ska arbetet med karriär leda till?

Verksamhetsutveckling

Attraktiv arbetsgivare

Värna (värva??) medarbetare

Rätt kompetens till rätt plats

Använder skattepengar på rätt sätt

Brukarperspektivet är viktigt

Viktigt att utforma för den vi är till för

Möta framtida utmaningar

Möta sos-kraven

Personalen behöver utveckling

Bredare kunskap – ökad kvalitet

Viktigt att mäta hur många som söker tjänster som är utlysta

Hur vet vi att vi lyckats?

Efterlevande-enkät – palliativ vård

Mäta antal sökande till tjänster

Brukarundersökning

Ekonomi

Box-analys (SKL-instrument)

Medarbetarsamtal

Medarbetarenkät

Personlig reflektion till personalen

Grupp 6

Vad har vi gjort utvecklat/annorlunda som skapat förändring?

Karriärvägar – goda exempel

Validering – för de som saknar grundutbildning

Rekryterar mer medvetet

Kvalitet rutin – mua timvikarier – uppföljning efter x tid om inte utbildn -> så ges det.  
Om inte intresse – vi avslutar anst

Anv fast anställda på rätt sätt. System för att öka nyttjandegrad. Använder Heroma  
(Landskrona).

Undersköt titel för de med utb, vårdbitr för övriga (utan utb)

Rätt till heltid

Bemanningsenhet (Bara undersköt)

”Attraktiv hemtjänst” – på gång nu, stort projekt (Gbg)

Framgång i att höja kompetensne

Titel vårdbiträden

Må-fre som arbetstid

Personer utan usk-utb arb på serviceenhet

Konsekvens: omsorgstimmar ökar

Bemanningsprojekt – att bemanna utifrån kompetens och brukarens behov – matcha detta

Arbetat med sätt att hitta var man kan göra kvalitetsförbättringar

Introduktionsutbildning för alla (Örebro)

- ett introduktionspaket som alla erbjuds, lönepåslag med 1000 kr efter avslutad introduktionsutbildning

Lova jobbgaranti för alla som går ut omvårdnadsprogrammet

Grupp 8

”Skapande” av specialistfunktioner

Kallas idag mer som ansvarsområde än att använda ordet karriär

Karriärstrappa – behov av! Finns ofta för chefer med inte för t ex undersköterska

Behov av att samverka mer nationellt. Behov av samordnad plattform – ex evidensbaserad praktik, ABC Demens

Motiverad/spännande att arbeta vidare med nya titlar – behöver vara enhetligt

Att dela upp arbetsuppgifter krockar med behov/önskemål från brukare men... man behöver inte skapa det svart eller vitt. Se på individnivå och t ex ta bort tvätt men ha kvar städ p g a brukarens önskemål om kontinuitet.

Ex Örebro – Driftsledare, visa-handledare, värdegrundsscoach, planering

Vård- och omsorgscollege är en fantastisk bas.

Varför?

För att lyckas att ge brukaren bra vård och omsorg

För att klara rekryteringsbehovet framåt

Få status i yrket

Hur vet vi att vi lyckats?

Medarbetarundersökningar

Ev brukarundersökningar

Tendenser – tolka

Medarbetarsamtal – börja mäta systematiskt

Mäta personalomsättning (tendens)

Mäta frisknärvaro (tendens)

Mäta antal sökande (tendens)

Grupp 9

Reflektioner? Vad leder vidare?

Rätt person på rätt plats viktigt.

Heltid -> krav på flexibilitet

Problem att det är svårt med förändring

Botkyrka:

2 sköterskor/50-60 brukare

1 borta -> in med usk i stället (tidsbegränsat)

Bättre betalt till både ssk/usk

Mycket uppskattat

Östersund:

Spana efter chefsämnen bland ssk och usk – se till att även usk har högskoleutbildning. Ge möjlighet till lång introduktion.

Kiruna:

Verksamhetsledare

V:a Göteborg:

Gruppchefer (krav högskoleutb)

Morgondagens ledarutb.

Hur som chef leverera bra verksamhetsresultat och samtidigt lyfta/peppa duktiga medarbetare att komma vidare?

Ingen idé att hålla i om tankar på att röra sig slagit rot.

Ofta bra att de ”bästa” lämnar – skapar utrymme för de övriga att få ta plats. Funkat jättebra.

Vad ska arbetet med karriärutveckling leda till?

Bättre upplevelse för brukare

Personalen stannar

Bli en attraktiv arbetsgivare för redan anställda

Skapa utmaningar för anställda

Ge möjlighet till löneutveckling

Möjlighet att utvecklas om det finns tydliga vägar (uppåt och åt sidorna)

Ska leda till att vi får rätt kompetens – som svarar upp mot verksamhetens behov. Rätt kompetens i tiden! Gbg.

Östersund:

Ny i vården

Projekt med Arbetsförmedlingen 18 månader. De som hamnat utanför av någon anledning får en andra chans

Lidköping:

Projekt med Arbetsförmedlingen. AG utbildade de som stod längst från arbetsmarknaden. -> Fiasko! Utbildade med inte anställningsbara.

Göteborg:

Bekostar omvårdnadslyftet för rätt förmågor i alla åldrar.

Vi pratade mycket om betydelsen av att kunna svenska språket.