

# Kompetensförsörjning utifrån de äldre/enskildas behov

*"Du ska kunna leva ditt liv som du vill utifrån din bakgrund, nutid och framtid. Vi lyssnar på dig och respekterar din rätt att bestämma själv."*



# Strategier för rekrytering i vård och omsorg utifrån Sveriges viktigaste jobb: I åtta av nio områden har vi aktiviteter igång



Utgångspunkt: rätt kompetens utifrån de enskildas behov  
Viktig förutsättning: vara en attraktiv arbetsgivare



# Vår definition av kompetens – ställer nya krav på den strategiska kompetensförsörjningen

Kunskap och förståelse

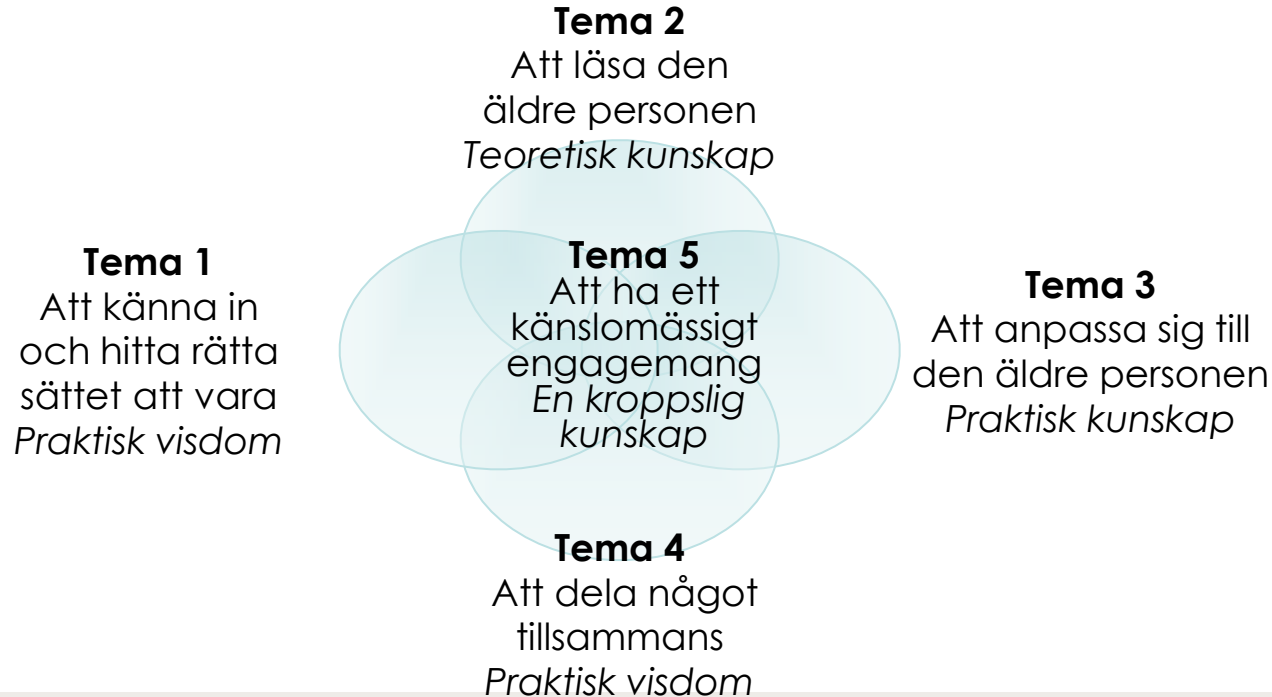
Kompetens



Förmågor och  
färdigheter

Förhållningsätt och  
värderingar

Att skapa en meningsfull vardag



## 5. Resultat – forskning    Cheferna

- *Personalen ska ha utbildning och vara kvalificerad (2000)*
- *Utbildning kan man alltid få. Personliga egenskaper såsom attityd och bemötande kan vara viktigare - vilket inte är säkert att man kan lära sig (2011)*

# Lärande organisation utifrån de enskildas behov

Genom att



# Viktigt identifierat och testat verktyg: evidensbaserad praktik

Den berörda personens  
situation, erfarenhet  
och önskemål



Medarbetare

Fall/situation

Fall/situation

Fall/situation



Nationella  
kurser



Professionella  
medarbetare

Kunskap, förmåga,  
förändrade arbetssätt



Bästa tillgängliga kunskap  
Lagar och riktlinjer





## Värdegrund

"Du skall kunna leva ditt liv som du vill utifrån din bakgrund, nutid och framtid. Vi lyssnar på dig och respekterar din rätt att bestämma själv."

## Regler för mötet

- Vi står på mötet
- Vi kommer i tid
- Vi respekterar mötandens slut
- Vi välkomnar alla idéer
- Vi är förberedda
- Vi lyssnar på den som pratar

## Dagordning

- Inledning
- Status: 10 min
- Öppning och avslut
- Regler på arbetsplatsen / regler
- Status på tidigare aktiviteter
- Innehållsplanering
- Avslutning av mötet
- Avslutning

## Övergripande mål

- **Kvalitet:** Den enskilda inre hemmabilden ska möta ett högt antal medarbetare
- **Effektivitet:** Tiden från den enskilda öka väns i genomsnitt 60 procent av den totala tiden i hemmabilden
- **Medarbetare:** Vård och omsorg skall bli en attraktiv arbetsplats

## Mål för enheten

• **Kvalitet:**

• **Effektivitet:**

• **Medarbetare:**

80 %

## Resultat

Kvalitet

14,8

Effektivitet

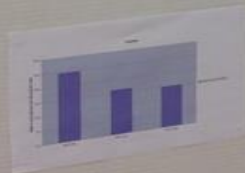
61 %

Medarbetare

40,3%



## Statistik

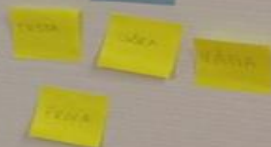


## Ständiga förbättringar

Aktivitet	Ansvarig	Klart

Avvikelse

Idéer

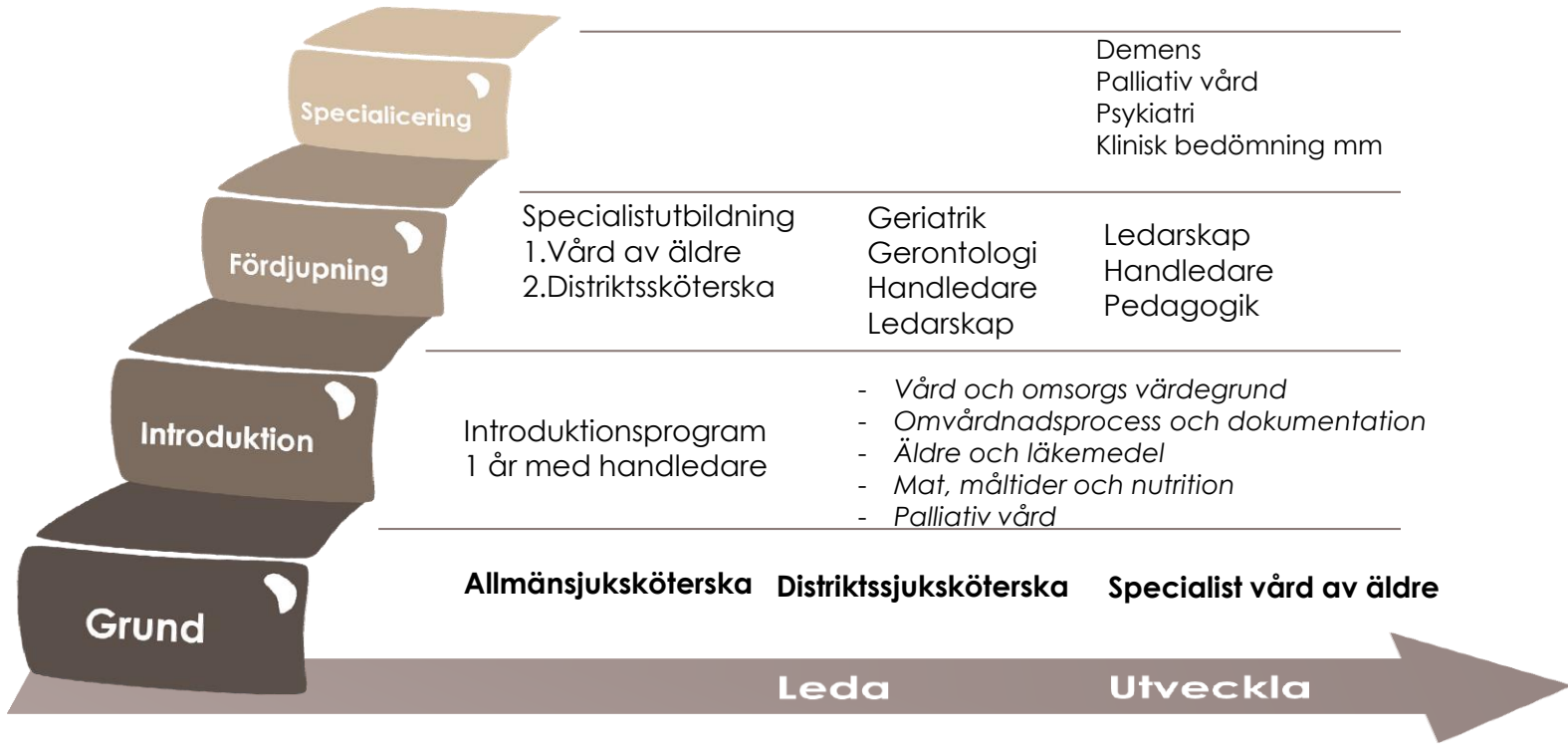


Samförädlade förbättringar

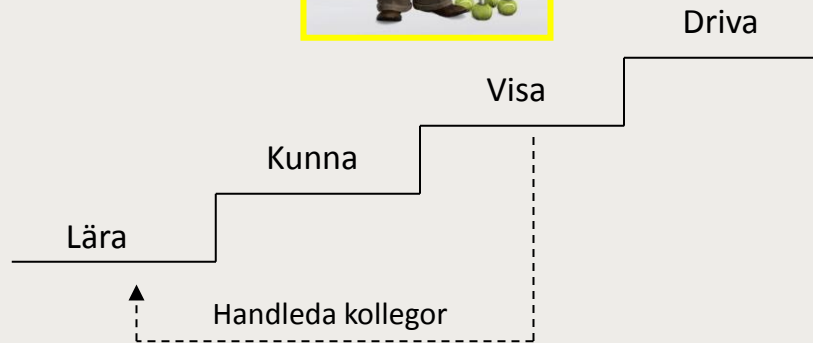
# Kompetenstrapporna – en viktig del i vår kompetensstrategi



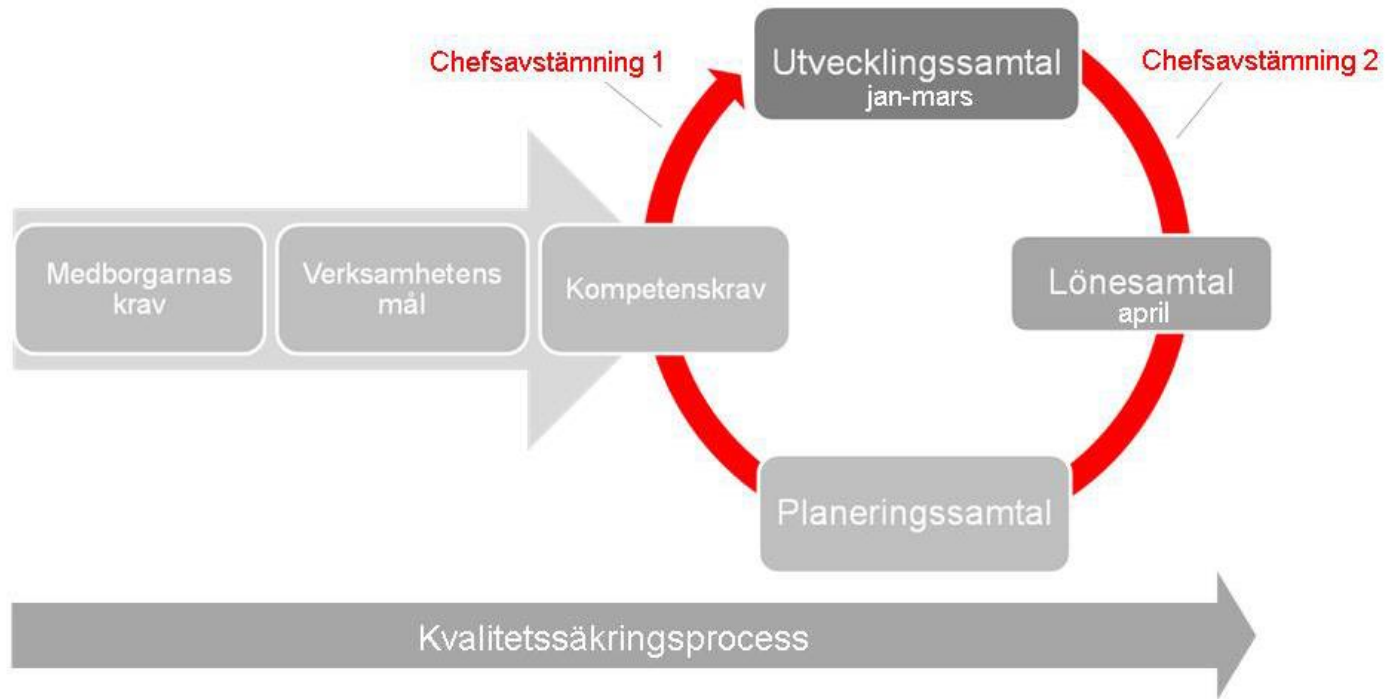
# Kompetenstrappa Sjuksköterska i Örebro kommun – ett exempel på en viktig del i vår kompetensstrategi



# Kompetenstrappan omsätts i våra verksamhetsprocesser t.ex. vård och omsorgsplaneringsprocessen



# Kompetensstyrningsmodellen



# Uppdragshandling undersköterska utgår från:

- SOFSF 2011:12, Grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre
- Vård och omsorgs värdegrund
- Örebro kommuns kompetensstyrningsmodell
- Örebro kommuns medarbetarplattform
- Kriterier för anställningsbarhet Vård och omsorgscollege i länet

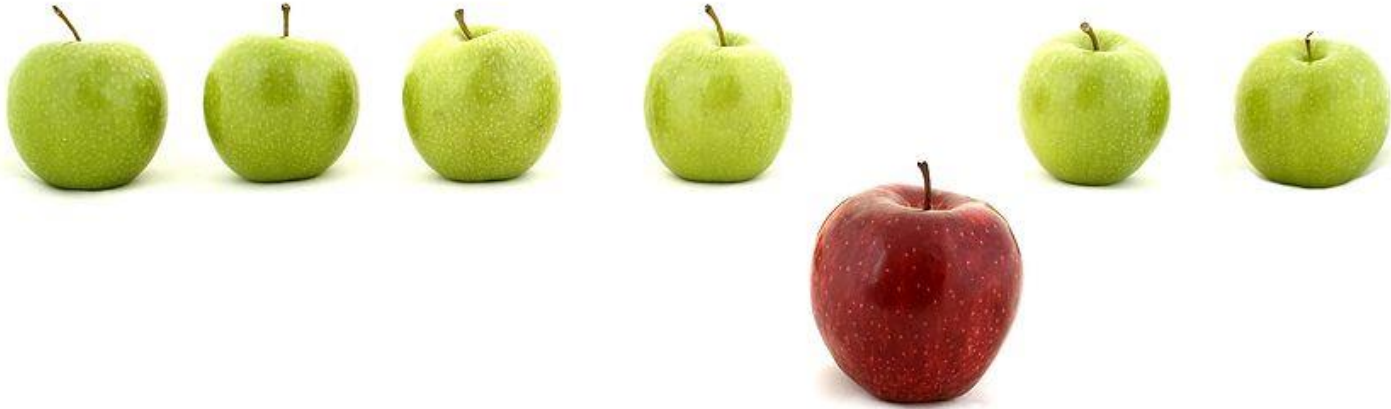
# Befattningar, uppdrag och löneutveckling

## Kompetenstrappan kopplad till lön

- Varje förvaltning ansvarar för lönebildningen
- Lönebildningen ska årligen vara en del av förvaltningens budgetprocess
- Exempel på beslut som tagits: trappa kopplat till lön:
  1. Fast summa vid avslutad specialist utbildning, vård av äldre
  2. Fast summa för uppdrag som driftsledare/förbättringsledare
  3. Fast summa efter introduktions år ssk
  4. Löneökning efter avslutad validering till undersköterska

# Årlig inventering: Enheternas behov av kompetensutveckling – utifrån kompetensstyrningsmodellen

- Inventering



Inventering + budgetprocessen  
årligt utbildningskalendarium



# Introduktionsutbildningar, fördjupning, specialisering

- [Kompetensportalen - utbildning per yrkeskategori - utbildningskalendarium](#)



# Viktigt arbete framåt: Matcha kompetens utifrån brukarnas kartlagda behov och daglig bemanning



# Om jag hinner: Kort om tre områden



# Vård och omsorgscollege



Halvårsuppföljning

Kriterier för  
anställningsbarhet  
inkl B2



Utvärdering av  
praktikplatserna  
och handledarna

Gemensam  
ansökan YH  
utbildning  
demens

# Smarta äldre - Innovationslägenheten – teknik och samverkan utifrån de äldres behov





## Utbildnings och introduktions tjänster (BUI)

- 100% tjänstgöring, 75 % på schema och 25 % utbildning och introduktion under ett år
- Förhandlat om tio tjänster 2014 från ungdomsgymnasiet
- Ytterligare möjlighet att stärka trappsteget introduktion

# Sammanfattande fakta

- Totalt i år avsätts ca 10 mnkr till utbildningar i förvaltningen
- Av dessa är ca 5 mnkr finansierade utifrån tillfälliga externa medel, tex. omvårdnadslyftet och prestationsmedel (värdegrund, sammanhållen vård och omsorg)
- Utbildningskostnadernas andel av total budget 0,9%
- Kostnaderna för samtliga budgeterade utbildningar 2014 = 3970 kr / medarbetare
- På vård och omsorgsboendena avsätter vi utöver ovan 824 kr/plats ut till enheterna
- Av totalen är 1,5 mnkr avsatta för utbildning inom steget specialisering för ssk och usk