



# Kartlägga befintliga modeller för att stärka karriär-/kompetensvägar i klinisk vård

Uppdraget:

- Kartlägga befintliga modeller för att stärka karriär-/kompetensvägar i klinisk vård.

Arbetsgrupp:

Eva Lindqvist Österberg, sammankallande (kompetensstrateg, Region Värmland)

Mattias Gustavsson (HR chef, Vingåkers kommun)

Karin Blomberg (Prodekan, Örebro universitet)

# Bakgrund - problem

- Parallellt med hälso-och sjukvårdens utmaningar sker en ökande omsättning av vårdpersonal
- Svårt att behålla personal
- Kostsamt att förlora ”händer” och kompetens
- En strategi - utveckling av olika strukturerade modeller för kompetens- och karriärvägar inom hälso- och sjukvården
- Ett tydligt system och en struktur för hur medarbetare kan utveckla sin kompetens och även göra karriär i verksamheten
- Olika begrepp kompetensstegar, modeller, karriärväg

# Syften med kompetens/karriärsmodeller

- Att utveckla och stärka kompetensen hos medarbetare, vilket leder i sin tur kan leda till utveckling av verksamheten.
- Att genom att möjliggöra kompetensutveckling hos medarbete kan flera av personalen behållas på arbetsplatsen.

# Flera kartläggningar nationellt av SKR

- Målsättning att alla ska ha strukturerade modeller
- Ser en ökning nationellt – även inom kommunerna
- Olika långt – vårdförbundets yrkesgrupper
- Olika satsningar
  - Betald specialistutbildning till ssk – utbildningsanställningar eller utbildningsplatser
  - Kliniskt basår för att stärka den kliniska kompetens hos ssk
- Svårigheter att implementera
- Utvärdering – gör det någon skillnad?

# Internationellt

- Svårt att dra underbyggda slutsatser
- Slutsatserna i studierna varierar, urvalsgrupperna är små och saknar jämförelsedata
- Behövs mer kunskap om hur modellerna kan förbättras för att uppnå de avsedda målen
- Saknas data som kan styrka att karriärtrappor förbättrar vården för patienterna

# Enkäten

- Webbenkät med 26 frågor – utskick november 2022
- Grund i SKR/Sobonas tidigare enkät
  - Tillägg med frågor om samverkan t.ex. med lärosäten
- Via nätverk regioner (n=7), kommuner (n=74), lärosäten (n=6)
- Svarsfrekvens 85% regioner, 32 % kommuner, 100% lärosäten
- Ingen påminnelse

# Finns en strukturerad modell och samverkan kring detta?

- Samtliga regioner har påbörjat arbetet
- Hälften av regionerna har påbörjat införandet av modellerna i verksamheterna
- Kommunerna arbetar inte strukturerat med kompetensmodeller
- Lärosäten saknar att de är delaktiga i framtagande och implementering av kompetensmodeller
  - Enstaka ser det inte som en relevant fråga för lärosätena
- Förenade anställningar beskrivs som en kompetensmodell/karriärväg
  - Olika pedagogiska uppdrag såsom handledarskap eller vetenskaplig meritering



# Slutsatser

- Karriärmodeller inom Region Mellansverige har utvecklats i varierande grad.
- Regionerna har kommit längst vad gäller utvecklande och implementering av modeller - stämmer överens nationellt
- Kommunerna arbetar inte strukturerat med kompetensmodeller och/eller upplever det inte som en angelägen fråga
- Lärosätena är inte en samverkanspart i utvecklande/införande av kompetensmodeller
- Organisation och personalkategorier skiljer sig mellan region och kommun
  - krävs omfattande arbete för att hitta ändamålsenliga modeller inom kommunal verksamhet
  - I mindre organisationer behövs mer flexibla och i många fall individanpassade lösningar och/eller modeller

# Slutsatser

- Vårdkompetensråden kan vara en överbryggande länk för att utveckla olika modeller lämpliga för verksamheten
- Lärdomar behöver dras utifrån de modeller som idag existerar
- Omställningen i vården kommer också påverka framtida behov av specialistkompetens och därmed kompetensmodeller/karriärsvägar
- Systematisk utvärdering kvarstår om och på vilket sätt det gör skillnad
  - effektmått såsom mobilitet, arbetsmiljö, patientsäkerhet, kostnadseffektivitet och medarbetarnas upplevda hälsa och utveckling
- Hur ser kopplingen ut till lärosätenas utbildningar och finns det en uttalad samverkan där tydliga vägar finns från klinisk verksamhet till högskola/universitet?
  - Hur kan samverkan stärkas så att det tydligt blir synergieffekter?