



Värmlandsrådet

## Minnesanteckningar Hälso- och sjukvårdsforum den 6 oktober 2022

Plats, tid Ulfby Herrgård, Sunne kl 13.00-16.00

Deltagare Marianne Utterdahl, Ordförande, Region Värmland

Nicklas Hartwig, Vice ordförande, Munkfors

Jonas Ås, Arvika

Bengt- Olof Lorentzo, Årjäng

Judith Kisch, Grums

Karin Adolfsson, Kristinehamn

Anita Karmteg, Kil

Mattias Joelsson, Hammarö

Maria Norell, Forshaga

AnnKatrinn Uppvall, Torsby

Ulrika Nilsson, Grums

Pete Berglund, Hammarö

Rolf Emanuelsson, Årjäng

Eva Frykenberger, Kil

Mats Sandström, Region Värmland

Jennie Över, Torsby

Henrik Samuelsson, Arvika

Bo Andersson, Kristinehamn

Anita Karlsson, Säffle

I tjänsten Ulrika Matthed Bergström, strateg Regional tillväxt, Region Värmland

Camilla Svantesson, kompetensstrateg strategiska enheten HR, Region Värmland

Camilla Teigen, HR strateg inom kompetensförsörjning, Karlstads Kommun

Anita Nyquist, utvecklingsledare, Region Värmland

Johanna Berglind De Backer, koordinator, Region Värmland

Elin Åberg, koordinator, Region Värmland

### Inledning

Forumets ordförande Marianne Utterdahl, Region Värmland samt vice ordförande Nicklas Hartwig, Munkfors hälsar välkommen till dagens möte. Följande möte är det andra som utförs i ordningen inom hälso- och sjukvårdsforumen. Deltagarna har från tidigare uppstartsmöte fått

möjlighet att påverka dagens mötesinnehåll. Ämnet psykisk hälsa bland barn- och unga samt kompetensförsörjning är till grund för mötesagendan utifrån önskemål från deltagarna.

## **Upprop och presentationsrunda av närvarande**

Deltagarna presenterar sig för varandra.

## **Kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvård och vård- och omsorg i Värmland**

Ulrika Matthed Bergström, strateg Regional tillväxt Region Värmland, Camilla Svantesson, kompetensstrateg strategiska enheten HR Region Värmland samt Camilla Teigen, HR strateg inom kompetensförsörjning Karlstads Kommun ger information om kompetensutmaningarna inom hälso- och sjukvård samt vård- och omsorg i Värmland såväl vilka samarbeten och aktiviteter som utförs inom området.

Välfärdens kompetensförsörjning är en av de viktigaste frågorna för kommuner och regioner. Kompetensförsörjningen är nödvändig för att kommuner och regioner ska kunna bemanna sina verksamheter med kompetenta medarbetare och använda kompetensen optimalt. Kompetensförsörjningen påverkar således både ekonomin och välbefindandet i landet.

Diskussionsfråga presenteras för deltagarna: *Vad innebär kompetensförsörjning för dig?* Frågan diskuteras till en början gruppvis, innan den lyfts gemensamt. Deltagarna sammanfattar kompetensförsörjning som något komplext, men i huvudsak rätt person på rätt plats.

### **Bakgrund**

Kort bakgrundsinformation presenteras för att deltagarna ska få en gemensam bild av kompetensförsörjningsutmaningen.

Värmland har idag generellt sett en minskad befolkningsmängd, som kommer minska ytterligare. Däremot blir befolkningen allt äldre och ålderskategorin 65+ ökar som mest. I takt med att fler blir äldre ökar även vårdbehovet. Viktigt är därför att varje medborgare finns med och bidrar till arbetsmarknaden. Enligt undersökning från SCB avseende utbildningsnivå framkommer att Värmland ligger över snittlinjen avseende personer som avslutat gymnasieutbildning. Däremot måste ett fortsatt arbete fortgå för att få individer till eftergymnasiala studier. Det råder således en könssegregerad arbetsmarknad, där kvinnor utgör stor majoritet för arbete inom offentlig sektor, medan män är framträdande inom byggsektorn. Vid jämförelse mellan åldersfördelning i branscherna är även en stor andel av de anställda inom vård- och omsorgsykten äldre, vilket kommer spegla kommande antalet pensionsavgångar.



### Regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser

Enligt framtidsprognos för arbetsmarknadsläget år 2035 kommer det råda brist på personer som avslutar vård -och omsorgsutbildningen, samtidigt som en stor kategori kommer gå i pension. Arbetsbristen kommer bli som störst för yrken såsom distriktssjuksköterska. Exempel på bristyrken är även undersköterskor, vårdbiträden, sjuksköterskor och arbetsterapeuter.

### Hur ska vi möta kompetensutmaningen?

Att möta kompetensutmaningen är en av decenniets största utmaningar. Bristen på arbetskraft är akut och det är svårt att bemanna livsviktiga verksamheter. Nyrekryteringar med fina annonser och goda rekryteringsprocesser är viktigt, men fler åtgärder krävs för att lösa kompetensförsörjningen. Exempel för att underlätta kompetensutmaningen är att få deltidsanställda att börja arbeta heltid, minska sjukfrånvaro, förlänga arbetslivet med ökade pensionsåldrar samt förbättra jämställheten med ett jämnt uttag av föräldraledighet. Kompetensutmaningen kan även mötas genom att verksamheter är så kallade attraktiva arbetsgivare, fokuserar på nya lösningar och ett hållbart arbetsliv.

### Aktiviteter

Idag pågår aktiviteter och samverkan på olika nivåer. Både lokalt, regionalt och nationellt avseende kompetensförsörjning. På lokal nivå pågår en samverkan genom exempelvis HR-chefsnätverk, gymnasiesamverkan eller samverkan med Karlstads universitet och yrkeshögskolor. Regionalt pågår ett samarbete med sjukvårdsregion Mellansverige med fokus på utbildning, medan det nationellt finns ett samarbete med SKR.

**Fråga:** *Vad behöver ändras för att 90-talister ska vilja söka sig till yrken inom hälso-och sjukvård? Vilka andra regioner i Sverige kan vi följa som lyckats med rekryteringsutmaningen?*

**Svar:** *Som ung är man intresserad av jämställdhetsfrågor och att arbetet ska vara meningsfullt. Man vill göra samhällsnytta och göra värde för arbetet. Andra delar som varit utmärkande bland gymnasieelever vi pratat med är lön och balansen mellan arbete och fritid. Balansen mellan arbete och fritid är det nya. Man är oerhört mån om sin tid. Arbetsmiljö, arbetsbelastning och arbetstid blir därför även aktuella frågor.*

*Vad gäller andra regioner som kan föregå med gott exempel, har olika regioner kommit olika långt. Det handlar om nätverk, ett givande och tagande, där vi lär via varandra genom nätverken. Ingen region ligger långt före någon annan.*

Aktiviteter pågår för att möta kompetensutmaningen i Värmland. Det pågår till exempel ett aktivt arbete tillsammans med studie- och yrkesvägledare på skolor samt Hotspot och andra mässor arrangeras för att skapa möjlighet till nätverkande. Värmland erbjuder även



## Värmlandsrådet

verksamhetsförlagd utbildning, arbetsplatsförlagt lärande, lärande i arbete och praktisk arbetslivsorientering som är en viktig del i kontakten med arbetslivet samt migrantstudien med fokus på att få fler personer in på arbetsmarknaden. En av de största satsningarna som görs i Värmland är även attraktionskraften, som fokuserar på att attrahera och locka andra och fler grupper vilka utgör minoritet att söka sig till hälso- och sjukvårdssektorn. Värmland anordnar även yrkes SM, där elever och barn lämnas möjlighet att prova på olika yrken. Kompetensplattform har även utvecklats, vilket är ett samarbete mellan Region Värmland och Värmlands kommuner.

### **Att stärka barnperspektivet i hälso- och sjukvård - en fråga om kompetens och kompetensförsörjning**

Anita Nyquist, utvecklingsledare Region Värmland, informerar om hur barnperspektivet kan stärkas inom hälso- och sjukvården samt sambandet mellan kompetensförsörjning och barnperspektivet. Även om begreppet hälso- och sjukvård används under presentationen är informationen tillämpbar även inom omsorg och pedagogisk verksamhet. Med begreppet barn, ungdomar och unga innefattas alla mellan 0-18 år.

Presentationen utgår i huvudsak från fyra punkter vilka specificeras:

- Barns roller i hälso- och sjukvård
- Barns rätt i hälso- och sjukvård
- Samverkan för barn i hälso- och sjukvård
- Kompetens och kompetensförsörjning

#### **Barns roller i hälso- och sjukvård**

Barn kan ha olika roller inom hälso- och sjukvården. Barn som patient, barn som närstående, barn som ännu inte fötts eller barn i forskning är några exempel. Barn måste och har rätt att involveras i alla nivåer. Alla verksamheter är barnverksamheter, även om vissa verksamheter har barnen primärt i fokus.

#### **Barns rätt i hälso- och sjukvård**

Barns rätt i hälso- och sjukvården utgår från barnkonventionen. I enlighet med barnsynen i konventionen är barn och unga kompetenta och handlingskraftiga. Barn och unga har rätt till stöd och skydd. Alla barns lika värde, barnets bästa, rätten till liv överlevnad och utveckling samt rätten att bilda och uttrycka sina åsikter och få dem i beaktande bör tas till hänsyn.

Tre perspektiv presenteras som kan vara bra att särskilja åt:

- Barnperspektivet
- Barns perspektiv
- Barnets perspektiv



## Värmlandsrådet

Samtliga perspektiv och dess innebörd presenteras i bilaga *"Att stärka barnperspektivet i hälso- och sjukvård"*.

För att kunna komma fram till en bedömning om vad som är barnets bästa i en enskild fråga används "hoppdagen". "Hoppdagen" illustreras av en bild från SKR och är framtagen för att verka som ett verktyg för styrning och ledning. Där steg för steg, med start längst ner i "hoppdagen" säkerställer att exempelvis lagar, konventionen, praxis har beaktats för att barnets bästa på goda grunder ska besvaras. Barn och unga ska således ha rätt till delaktighet, bli respekterade, ha möjlighet att framföra sina åsikter och involveras i beslutsprocesser. Barn och unga ska bli pratade med och inte om. Studier visar även på att effekten av behandling och utredning blir bättre när barn och unga är delaktiga och välinformerade, således sänks stressnivåerna hos individerna vid inkludering. Fortsatt arbete för att inkludera barn och unga ytterligare inom hälso- och sjukvården är viktigt.

### **Samverkan för barn i hälso- och sjukvård**

Dagens hälsosituation för barn och ungas hälsa kräver samverkan. Samverkan är nödvändigt, gör skillnad och förväntas av oss. Samverkan är av stor betydelse för de barn som har kontakt med många olika insatser såsom exempelvis skola, socialtjänst, primärvård m fl. Samverkan blir viktig för att förhindra att "individer hamnar mellan stolarna". Hinder för samverkan presenteras såsom exempelvis kommunikationssvårigheter mellan olika professioner, bristande förtroende och tillit mellan deltagare eller olika värderingar attityder samt synsätt på individer och deras behov.

Samverkan bör ske kring ett identifierat behov och syfte, inte för samverkans skull. Att ha en helhetssyn på barnets behov är en viktig utgångspunkt för god samverkan samt viljan att kompromissa och kommunicera. Ytterligare tips för en god samverkan presenteras i bilaga *"Att stärka barnperspektivet i hälso- och sjukvård"*.

Regionen och kommunerna har idag är en god samverkan för barnen i Värmland. Genom exempelvis nära vård med barnen i fokus, Första linjen, HVB hem, Nya perspektiv samt utveckling av mottagningar för beroende och riskbruk. Fortsatt behov av kompetensförsörjning och kompetens gällande barn och unga krävs för det fortsatta arbetet.

## Summering- vad tar vi med oss?

Deltagarna lämnas möjlighet att gruppvis om fyra personer diskutera lärdomar och tankar efter dagens föreläsningar.

### Utifrån vad ni hört idag- vad tar ni med er?

- Kompetensförsörjning, få fler yngre personer till vårdsyrken
- Förbättra arbetsmiljön, skapa hälsosamma arbetsplatser där individer kan arbeta hela livet. Betydelsen av att behålla befintlig personal, inte minst den ”äldre generationen”
- Få fler att arbeta heltid genom att skapa arbeten med växlande arbetsuppgifter och arbetsinnehåll så att individer orkar en heltidsanställning
- Arbeta med sjukfrånvaron som idag är stor
- Validering av utrikesfödda med yrkesutbildning
- Få utrikesfödda kvinnor med utbildning att söka sig till hälso- och sjukvårdsyrken  
Skapa bättre förutsättningar för att inkludera dem i arbetslivet
- Marknadsför hälso-och sjukvårdsyrken inför gymnasieval
- Många går idag högskoleförberedande utbildningar men få läser vidare, arbeta med attraktiviteten för yrken inom hälso-och sjukvårdssektorn samt skapa attraktiva yrkesutbildningar
- Få fler som pratar gott om och är stolta över sitt yrke, öka statusen
- Lyssna på 90-talisterna, framtiden, för att få svar och kunna vidta åtgärder för att öka attraktiviteten för yrken inom hälso- och sjukvårdssektorn
- Barnperspektivet, lyssna mer på barnen, använd verktyget ”HoppHagen”
- Samverka utifrån identifierat behov, inte för samverkans skull

### Vad ser ni är politikens roll i kompetensutmaningen framöver?

- Öka attraktivitet för hälso- och sjukvårdsyrken och skapa en trovärdig plan för att vända trenden
- Skapa samarbete mellan skola och arbetsgivare samt prioritera ledarutbildningar för att skapa goda arbetsplatser med trivsel
- Ökat fokus på våra mål- vart vi vill komma
- Räkna inte med ökade resurser, utan använd dem som finns mer effektivt eller placera in resurser där det behövs
- Politiken ska vara möjliggörande, ge förutsättningar, anpassa och förändra regelverk
- Våga kommunicera, säga som det är, prioritera, prata värderingsfrågor och visioner
- Våga vara innovativa



**Värmlandsrådet**

## **Övriga frågor samt planering för kommande möte**

Forumets ordförande Marianne Utterdahl, Region Värmland samt vice ordförande Nicklas Hartwig, Munkfors tackar för dagens möte. Påminner om att synpunkter och önskemål om kommande forums innehåll tacksamt tas emot.

Nästa möte är den 8 december 2022 kl 12-16, plats Karlstad.

Deltagarna hänvisas även till Värmlandsrådets hemsida, för tillgång till presentationsmaterial och minnesanteckningar.

### **Anteckningar skrivna av**

Elin Åberg  
Koordinator

### **Anteckningar justeras av**

Niklas Hartwig  
Vice ordförande