



# Tendenser för en bättre och säkrare vård

– en rapport om kompetensbehoven och yrkeshögskolans roll

# Innehåll

<b>Inledning</b> . . . . .	<b>3</b>
Fakta om rapporten . . . . .	3
En arbetsmarknad i förändring . . . . .	3
Yrkeshögskolans roll inom vård och omsorg . . . . .	4
Reskilling – YH för ny karriär . . . . .	4
Upskilling – YH för specialisering inom vård och omsorg . . . . .	5
<b>Tendenser för en bättre och säkrare vård</b> . . . . .	<b>6</b>
Vikten av att attrahera och kompetensutveckla personal . . . . .	7
Specialistundersköterskans roll och möjligheter . . . . .	9
Digitalisering för ökad tillgänglighet . . . . .	10
Välfärdsteknikens potential att frigöra tid . . . . .	11
En bransch i förändring – och nya specialiseringar . . . . .	12
<b>Sammanfattning</b> . . . . .	<b>14</b>
Välfärdsteknikens och digitaliseringens möjligheter . . . . .	14
Strategisk kompetensförsörjning . . . . .	14
Samordning i alla led . . . . .	14
<b>Källor</b> . . . . .	<b>15</b>

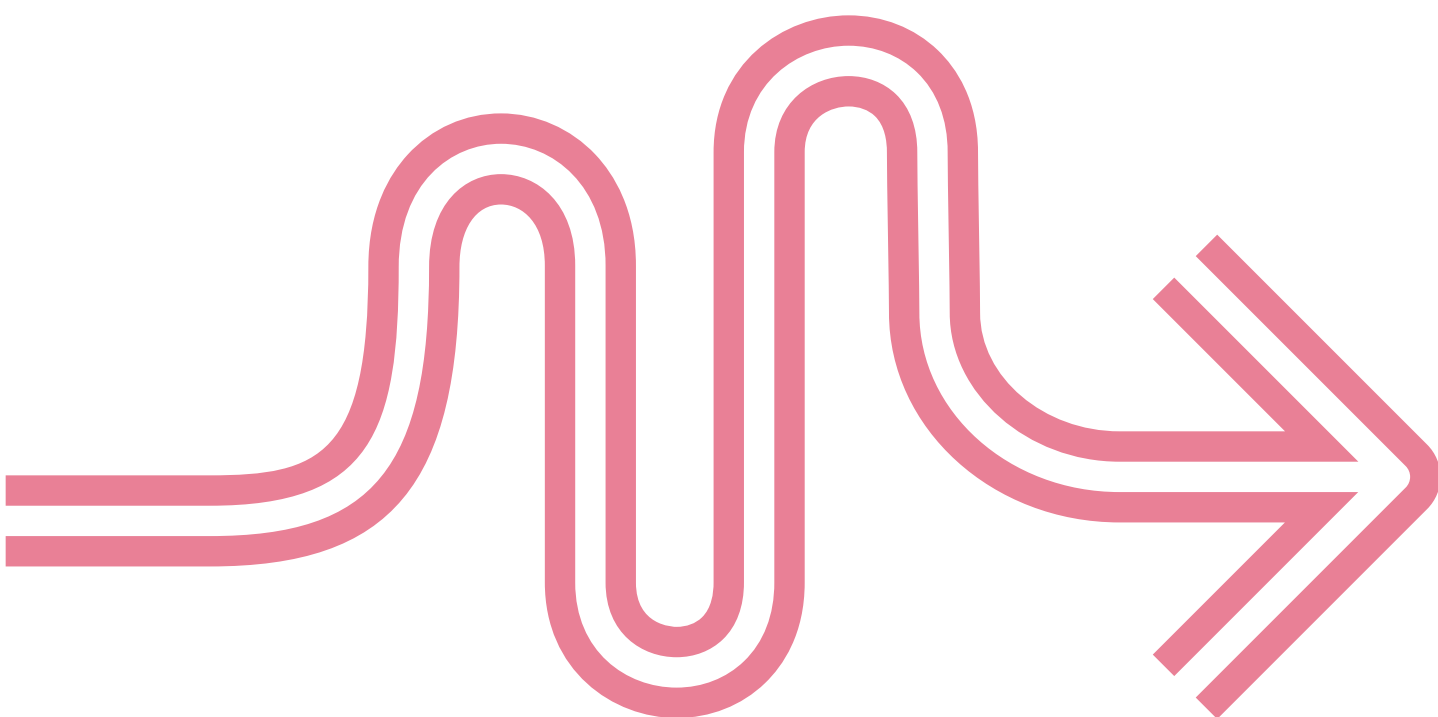
# Inledning

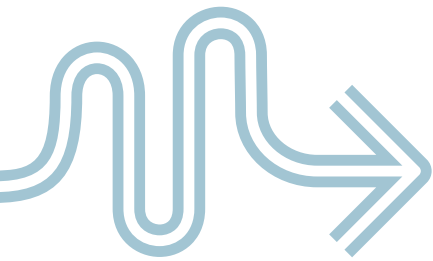
## Fakta om rapporten

Den här rapporten baseras på de insikter som Medlearn har inhämtat i produktionen av nya yrkeshögskoleutbildningar under år 2020. Insikterna har vuxit fram i nära dialog med strax över 100 arbetsgivare i region Västernorrland, Halland, Jönköping, Västra Götaland, Värmland, Uppsala, Västmanland, Norrbotten, Västerbotten och Stockholm. De medverkande har arbetat som enhets- och verksamhetschefer, undersköterskor, sjuksköterskor och verksamhetsutvecklare i kommuner och regioner spridda över hela landet, samt branschorganisationer och forskare kopplade till området. Dessa lärdomar har sedan vägts mot, och fördjupats genom, aktuella rapporter och nyheter inom hälso- och sjukvård.

## En arbetsmarknad i förändring

Arbetsmarknaden har en helt annan förändringstakt än för bara tio år sedan, vilket ställer nya förväntningar och krav på såväl arbetsgivare som medarbetare. Ny teknik ska integreras i gamla system och arbetssätt, samtidigt som färre anställda ska ansvara för fler uppgifter. Förändringstakten inom vård och omsorg sker inte i lika hög fart som i många andra branscher, men den har likväl en stor inverkan och potential att lösa en del avgörande frågor, såsom en god och säker vård även för mindre städer och glesbygd. Det är ingen slump att yrkeshögskolan har expanderat och att dess betydelse har ökat parallellt med utvecklingen som sker: snabb och effektiv kompetensförsörjning är det som arbetsgivarna efterfrågar mest. Men även vi som arbetar med utbildningsfrågor måste komma ihåg att anpassa oss och lära nytt – med örat mot marken kan vi fortsätta att utgöra en viktig del av de framsteg som sker kopplat till kompetensbehoven.





## Yrkeshögskolans roll inom vård och omsorg

Under de senaste åren har yrkeshögskolan blivit en allt viktigare del i kompetensförsörjningen av arbetslivet. Idag består YH av 16 utbildningsområden, där hälsa- och sjukvård samt socialt arbete utgör ett av de största. En expansion av utbildningsformen inleddes 2018, vilket resulterat i en ökning av antal studieplatser om 75%, från 30 000 årsplatser till ca. 52 500 årsplatser. Bakgrunden till expansionen är yrkeshögskolans framgångsrika resultat: att snabbt kunna omsätta nya kompetensbehov till konkreta utbildningar i samråd med arbetsgivare som har ett anställningsbehov.

Utbildningsutbudet inom just vård och omsorg breddas och förändras kontinuerligt, samtidigt som regeringens satsningar möjliggör allt fler utbildningsplatser. Dels handlar utbildningarna om reskilling, att utbilda sig till nya yrkesroller, dels om upskilling, att utveckla kompetenser och specialisera sig inom befintliga yrkesroller. Eftersom bristen är stor inom de flesta vård- och omsorgsyren och dessutom förvärras i takt med en ökande andel äldre i befolkningen, krävs det att fler söker sig till området och att fler erbjuder karriärvägar inom respektive yrke.

Både arbetsgivare och medarbetare är eniga om att kompetenshöjande insatser på arbetsplatsen leder till att färre lämnar sin profession. Specialisering medför att undersköterskor kan göra mer självständiga bedömningar, stötta i komplexa omvårdnadssituationer samt fungera som resursperson för kollegor. Kompetensutveckling genererar således inte enbart högre lön och mer trygghet hos enskilda anställda, det ger även ringar på vattnet i teamet och, framförallt: ökad säkerhet och kvalitet för vårdtagare.

## Reskilling – YH för ny karriär

Behovet av reskilling ökar på arbetsmarknaden. Enligt en ny rapport från World Economic Forum, kommer 42% av kärnkompetenserna inom samtliga av dagens yrken att förändras innan 2022, och globalt kommer 1 biljon människor att behöva omskola sig till 2030. Den som söker sig till en helt ny yrkesroll – reskilling – kan bland annat läsa till ambulanssjukvårdare eller tandsköterska inom yrkeshögskolan. Just tandsköterskeutbildningarna tillhör några av de mest populära YH-utbildningarna i landet, med närmare fyra sökande per utbildningsplats. Utbildningarna är en viktig del i att förse tandläkarmottagningar med ny personal. En av de studenter som för tillfället läser Medlearns distansutbildning till tandsköterska är Christian Wallengren. För honom handlade valet av utbildningsform om kombinationen av praktik och teori:

”Det är väldigt viktigt att komma ut på LIA och få en chans att praktisera det man lär sig och att känna på hur det faktiskt är att jobba inom det yrket man valt. Risken är ju annars att man går en utbildning och upptäcker att yrket inte lever upp till ens förväntningar eller att man helt enkelt inte tycker det är kul.”

Utöver kombinationen av praktik och teori,

### Fakta om YH

- **Minst 25% LIA-praktik**
- **301 utbildningsomgångar inom hälsa, sjukvård och socialt arbete 2019**
- **30% av de sökande har redan en eftergymnasial utbildning**
- **93% får jobb**

*Det är väldigt viktigt att komma ut på LIA och få en chans att praktisera det man lär sig och att känna på hur det faktiskt är att jobba inom det yrket man valt. Risken är ju annars att man går en utbildning och upptäcker att yrket inte lever upp till ens förväntningar eller att man helt enkelt inte tycker det är kul.*

”

utmärker sig yrkeshögskolan i sin förmåga att attrahera målgrupper som vill omskola sig. För den som redan har läst en universitetsutbildning och besitter en rad kompetenser och arbetslivserfarenhet, är tröskeln till att läsa en ny universitetsutbildning oftast för hög – och inte alltid nödvändig. Ca 30% av de som läser på yrkeshögskolan har tidigare studier inom högskola eller universitet bakom sig.

Studerande som väljer YH, gör det för att snabbt komma ut i ett relevant jobb. Fördelarna är flera: man läser ett yrke istället för ett eller flera ämnen, får värdefull praktisk erfarenhet under utbildningen och därtill en nära kontakt

med arbetsgivare som har anställningsbehov inom området. En tydlig trend under Covid-19, är att fler väljer att skola om sig. Enligt Trygghetsrådet har rekordmånga uppsagda tjänstemän börjat studera, och 46% av dem gör det via yrkeshögskolan.

Reskilling kommer att krävas i allt högre grad på en allt mer föränderlig arbetsmarknad – här spelar yrkeshögskolan en viktig roll. Genom att snabbt plocka upp nya kompetensbehov och yrkesroller som uppstår inom vård och omsorg, och tillsammans med arbetsgivare skraddarsy innehållet till nya utbildningar, erbjuds effektiva lösningar på de utmaningar som uppstår.



## Upskilling – YH för specialisering inom vård och omsorg

När det kommer till kompetensutveckling – upskilling - inom vård och omsorg på yrkeshögskolan, utgör undersköterskor en stor målgrupp. Utöver expansionen av yrkeshögskoleutbildningar, sker även bredare satsningar inom kommuner och landsting, som i sin tur bidrar till ett ökat intresse av vidareutbildning. Utbildningar till specialistundersköterska blir allt viktigare, och inom yrkeshögskolan finns ett flertal olika inriktningar: akutsjukvård, psykiatri, världsfärdsteknologi, barnsjukvård och demens är några exempel. En stor volym är inriktad mot äldreomsorgen, som har ett skriande behov. Dels handlar det om en efter-satt kompetensförsörjning överlag, dels om att äldreomsorgen idag innehåller större inslag av hälso- och sjukvård, vilket gör yrket mer avancerat. Därtill är den demografiska utvecklingen med en äldre befolkning en stor utmaning som medför att färre anställda måste hantera fler vårdtagare. De stora pensionsavgångarna inom merparten av vård- och omsorgsyrskena förvärrar situationen ytterligare.

Även om tendenserna märks av i hela Sverige, är kompetensförsörjning i mindre städer och glesbygd något som särskilt bör gynnas för att säkerställa en god och säker vård nationellt – inte minst eftersom avståndet till specialistvård

är långt, i till exempel små inlandskommuner i Norrland. Att skapa lokala och regionala möjligheter för eftergymnasiala studier och specialisering inom vård och omsorg är en viktig åtgärd för att stötta geografiskt utsatta orter – distanskoncept och utbildningar i glesbygd gör att den som vill studera inte behöver flytta eller avsluta sin anställning. Dessutom vittnar såväl arbetsgivare som Kommunal om en stor längtan bland undersköterskor att utvecklas i sin yrkesroll och verksamhet, utan att behöva växla till exempelvis sjuksköterska.

Yrkeshögskoleutbildningar som tillgodoser behovet av upskilling inom vård och omsorg är här för att stanna, och mycket tyder på att specialiseringarna framöver kommer att öka – här kan yrkeshögskolan fortsätta spela en viktig roll. Den traditionella synen på utbildning, med omfattande program som ska leda till livslånga anställningar, byts alltmer ut mot ett livslångt, kontinuerligt lärande. Ny teknik och nya arbetssätt gör att vi ständigt måste uppdatera våra kompetenser, vilket genererar ett större behov av flexibilitet. Yrkeshögskolans potential att snabbt tillgodose förändrade behov har särskilt märkts av under pandemin, exempelvis genom införandet av korta utbildningspaket som möjliggör kompetensutveckling inom avgränsade områden.

## Tendenser för en bättre och säkrare vård

**Under arbetet med att ta fram nya yrkeshögskoleutbildningar inom vård och omsorg, har vi identifierat fem övergripande tendenser för en bättre och säkrare vård bland arbetsgivare och branschorganisationer:**

- 1.** Vikten av att attrahera och behålla personal ...
- 2.** ... vari specialistundersköterskans roll och möjligheter utgör en viktig del.
- 3.** Digitalisering för ökad tillgänglighet ...
- 4.** ... samt välfärdsteknikens potential att frigöra tid.
- 5.** Och, sist men inte minst: nya specialiseringar som växer fram på en föränderlig arbetsmarknad.

## Vikten av att attrahera och kompetensutveckla personal

Lena Lundqvist är regional samordnare på Vård- och omsorgscollege i Västerbotten. Där utgör hon länken mellan den nationella organisationen och de lokala collegen i länet, genom att delta i nätverksträffar, för att sedan vidarebefordra information till lokal nivå. Just nu bedriver VOC i Västerbotten även ett projekt med inriktning kompetensförsörjning och digitaliserad praktiksamordning för gymnasieskolan, vuxenutbildningen och yrkeshögskolan. För tillfället är kompetensförsörjningen den främsta frågan inom vård och omsorg:

”Mycket handlar om bristen på grundutbildad personal, men också om att få till stånd fler specialistundersköterskeutbildningar i norra Sverige. Det krävs samarbeten över större geografiska ytor, så att utbildningarna kan bli sökbara för fler – framförallt i Norr- och Västerbotten.”

I de regionala diskussionerna är det Northvolts batterifabrik i Skellefteå som toppar dagordningen. Utöver de 3000 anställda som behöver rekryteras till fabriken, ska även 1500 underleverantörer tillsättas. Lena Lundqvist är bekymrad över vad etableringen kan få för konsekvenser:

”Vilka ska arbeta i fabriken? Är det de som för tillfället jobbar inom vården? Nu blir det ännu viktigare för arbetsgivarna att hålla sig attraktiva så att de anställda får en framtidstro och erbjuds utvecklingsmöjligheter. Den här frågan ligger på agendan hos många, men långt ifrån alla – egentligen borde den genomsyra allt.”



Lena ser även möjligheter med fabriken – ökad inflyttning kan förstås bidra till fler anställda. Men vad bör arbetsgivarna göra för att utvecklas i arbetet med kompetenshöjande insatser? ”Branschen måste bli bättre på att synliggöra karriärvägar, mycket går ut på att allt ska vara rättvist och lika för alla. Man måste våga fördela arbetsuppgifter på olika sätt och se över vilka som ska göra vad för att hushålla med kompetenser. Personalen borde få ägna sig åt det de trivs bäst med och har kompetens att göra – en del vill fördjupa sina kunskaper, andra inte. Sedan behöver det inte alltid röra sig om att läsa en formell utbildning; någon kan vara särskilt intresserad av att handleda studenter eller nyanställda, och då bör även det uppmärksammas.”

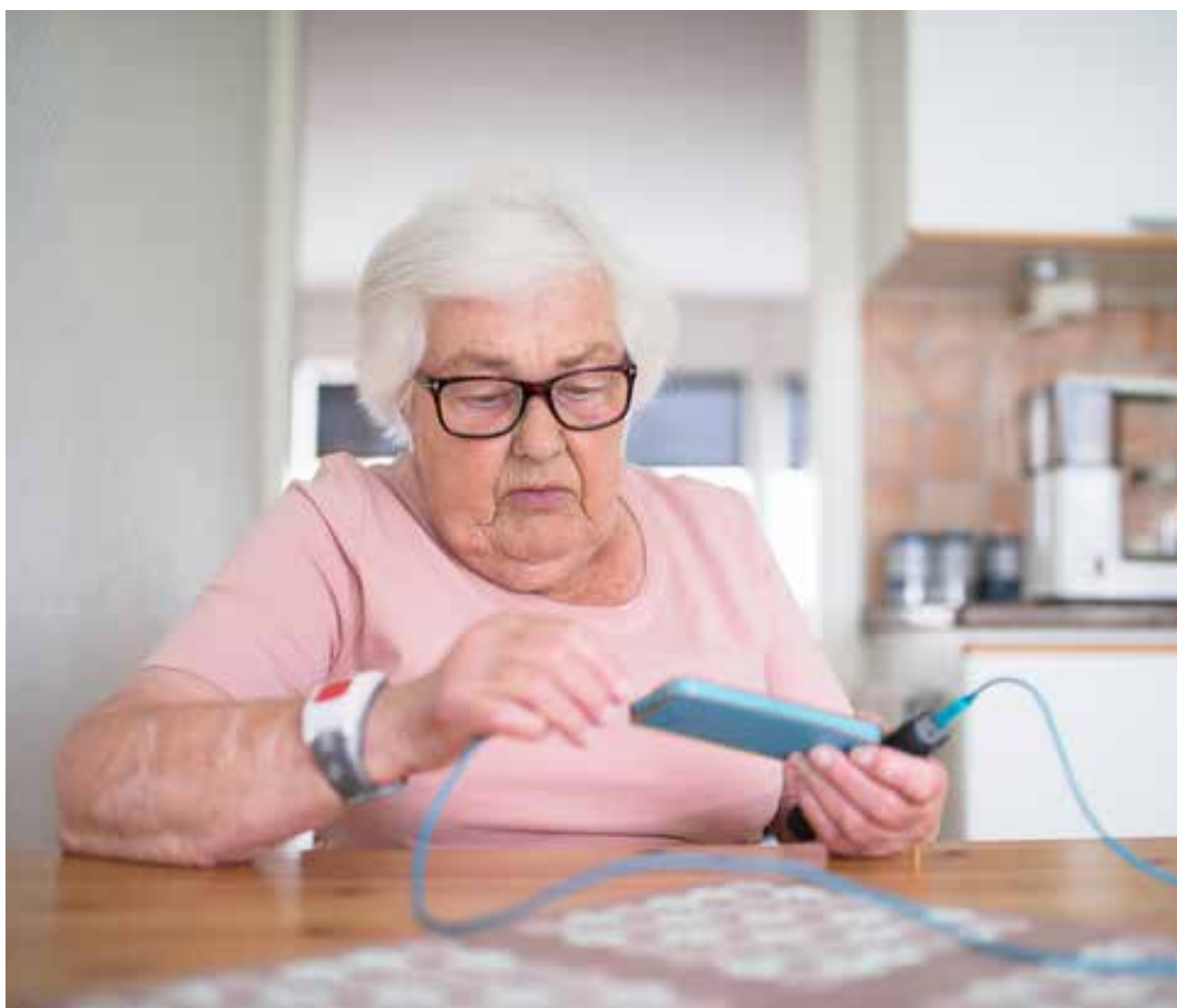
*Nu blir det ännu viktigare för arbetsgivarna att hålla sig attraktiva så att de anställda får en framtidstro och erbjuds utvecklingsmöjligheter.*



Inom Vård- och omsorgscollege ses YH:s korta kurspaket som ett välkommet tillskott. ”För de som inte vågar hoppa på en hel utbildning kan det vara väldigt bra att börja med korta kurspaket. Det stärker självförtroendet och minskar tröskeln till att påbörja studier. Exempelvis skulle det behövas fler kurspaket inom välfärdsteknik.” Just välfärdsteknik är något som blivit allt viktigare, men det finns fortfarande en viss rädsla för att släppa greppet om det manuella: ”Det är viktigt att personal och vårdtagare förstår fördelarna med tekniken. Exempelvis kan digital nattillsyn verka kusligt, men för många är det skönare att få sova hela natten istället för att bli väckt. Det finns en grundtanke om att vi som vårdpersonal är de enda som kan ge vårdtagare trygghet, men det är viktigt att kompetensen höjs i alla led så att både personal och vårdtagare ser tillgångarna med tekniken.”

Såväl välfärdsteknik som samordning är områden där det dyker upp allt fler yrkesroller, såsom trygghetstekniker och koordinatörer. Från början var det tänkt att trygghetsteknikern skulle vara en specialistundersköterska med inriktning mot välfärdsteknik, men rollen har utvecklats till att bli mer tekniskt orienterad. Till skillnad specialistundersköterskeutbildningar, där Vård- och omsorgscollege verkar för ett nationellt likvärdigt innehåll, är det svårt att göra den här typen av tjänster homogena:

”För samordnande roller av det här slaget är det viktigt att se över vem som är tillgänglig för att arbeta med frågorna samt hur den övriga organisationen är uppbyggd. Yrkehögskolan är en bra möjlighet här, men då är det viktigt att skapa ett upplägg som fungerar i respektive region. Arbetet ser väldigt olika ut i olika delar av landet.”





## Specialistundersköterskans roll och möjligheter

I SKR:s enkätundersökning kring yrkeshögskolan från 2019, uppger 62% av de tillfrågade kommunerna en brist på specialistutbildade undersköterskor. ”Den yrkesgrupp som flest kommuner bedömer kommer att öka mest de kommande tre åren är undersköterska med specialistinriktning (64%).” Den främst efterfrågade inriktningen är demens och äldrevård, följt av välfärdsteknik, psykiatri och palliativ vård. I Piteå står kompetensförsörjningsfrågorna högt uppe på den kommunala agendan. Här arbetar Ewa Karlsson Sjölander, tidigare undersköterska och numera verksamhetsutvecklare på socialförvaltningen. De egna erfarenheterna är en stor fördel i nuvarande roll, och Ewa poängterar vikten av att sätta socialtjänstens arbete i en historisk kontext. Socialtjänsten har sitt ursprung i 1950-talets hemsamarittjänster, då personalen främst bestod av deltidsarbetande kvinnor som bistod behövande i enklare hushållssysslor. ”Socialtjänsten har inte hängt med i den utveckling som har skett sedan dess”, säger Ewa. ”Idag ska socialtjänsten utgöra sjukhusets förlängda arm och kunna vårda svårt sjuka människor.”

Hon menar att den ursprungliga verksamheten var väldigt bra men att behovet har förändrats markant, och att socialtjänsten brottas med det än idag. Därtill är undersköterskor anställda utifrån socialtjänstlagen medan sjuksköterskor är anställda enligt hälso- och sjukvårdslagen. Även detta ställer till med problem, exempelvis när sjuksköterskor delegerar uppgifter till undersköterskor. Ewa längtar efter mer nationell styrning:



Ewa Karlsson Sjölander. Foto: privat

”Det måste beslutas vem som ska göra vad: Vilken utbildning ska undersköterskor ha? Ska undersköterskor utföra alla arbetsuppgifter eller ska vi ha vårdbiträden, servicepersonal, undersköterskor och specialistundersköterskor med dedikerade arbetsuppgifter? Jag hoppas att den nationella utredningen om skyddade yrkestitlar kan ge besked om vad som ska ingå i yrkesrollerna och hur upplägget ska se ut.”

Avsaknaden av nationell styrning gör att socialtjänsten drar sig för att genomföra förändringar. Även mindre justeringar i verksamheten berör hela organisationen i form av schemaläggning och fördelning av arbetsuppgifter: ”rör vi en sak så påverkar det allt”, säger Ewa. ”Sjukhus är mer enhetligt styrda medan vi på kommunal nivå kan ha helt olika system, och så ska det inte se ut. Självklart kan det finnas kommunikationsmässiga olikheter, exempelvis i glesbygd kontra storstäder, men grunden måste vara lika.”

*Specialistundersköterskan kan se utvecklings-  
möjligheter och underlätta för vårdtagaren.*



Trots utmaningarna arbetar Piteå kommun aktivt med kompetensförsörjningsfrågor. Ewa ser stora fördelar med att öka antalet specialistundersköterskor inom äldreomsorgen: ”Specialistundersköterskan kan se utvecklingsmöjligheter och underlätta för vårdtagaren. Det ger de äldre en enklare vardag under sina sista år i livet.”

För avdelningschefer inom äldreboenden, hemtjänst och personlig assistans, är det svårt att själva hantera utbildningsfrågor. Därför har Ewa, genom sitt personliga engagemang, fångat upp arbetsgivarnas rekryteringsbehov och fört informationen vidare, exempelvis till utbildningsanordnare inom yrkeshögskolan. ”Undersköterskor är den största yrkesgruppen inom socialtjänsten och utgör hela 80% av arbetskraften. I dagsläget ser ändå möjligheterna att få stöd till vidareutbildning bättre ut för sjuksköterskor: två anställda per år beviljas utbildningstjänst, där hälften av tiden utgör arbetstid och hälften studier. Inom något år hoppas vi kunna erbjuda samma möjlighet till undersköterskor, men budgetläget förhindrar arbetet. För tillfället kan undersköterskor som specialiserar sig få 82,5 timmar betalt per 100 YH-poäng och själva välja hur timmarna ska disponeras, exempelvis inför LIA-perioder eller tentadagar”. Vikten av kompetensutveckling går inte att bortse: ”Vi biter oss själva i svansen om vi inte stimulerar personalen.”

De konkreta resultaten av kompetensutvecklingen är tydliga. I år har två anställda inom socialtjänsten påbörjat en specialistundersköterskeutbildning, och enhetscheferna ser redan framgångar i arbetet; exempelvis har det gjorts effektivare kartläggningar av patienter inom demensvård. En annan utgångspunkt för goda resultat är engagerade enhetschefer: ”de måste efterfråga resultat och ha en tydlig handlingsplan som kan justeras utifrån olika förutsättningar”, understryker Ewa.

Fördelarna med specialisering är oändliga. Som tidigare nämnts, ökar såväl patientsäkerheten som tryggheten bland de anställda, samtidigt som fler stannar i yrket efter vidareutbildning. Ewa Karlsson Sjölander är inte ensam om att lyfta den ensidiga synen på undersköterskors kompetensutveckling: alla vill faktiskt inte bli sjuksköterskor, men många vill erbjudas karriärvägar. Möjligheten att specialisera sig i arbetet som undersköterska är en tydlig sådan karriärväg.

## Digitalisering för ökad tillgänglighet

Sveriges vård och omsorg står inför stora utmaningar. En av dessa är de geografiska förutsättningarna: tillgången till vårdcentraler och sjukhus är betydligt bättre för de som bor i tätbefolkade delar av landet än för invånare i glesbygd. Digitaliseringen har potential att tillgängliggöra vården för alla medborgare så att den blir mer jämlik, exempelvis genom digitala vårdcentraler. I Lappland pågår det lovande projektet God och nära vård, där regionen har inrättat virtuella vårdrum för enklare provtagningar och videosamtal med läkare. Därtill testflygs drönare för att proverna snabbt ska kunna skickas vidare till labb, vilket ytterligare minskar avståndsproblematiken. På nationell nivå har Covid-19 gjort att allt fler vårdcentraler erbjuder videobesök som alternativ till fysiska vårdkontakter.

Enligt Anders Anell, professor på Lunds universitet, har de tekniska förutsättningarna för distanslösningar funnits ända sedan 1990-talet. Förändringsarbetet har dock hindrats eftersom det saknas stöd för bredare implementering av lösningar samt övergripande strategier som håller ihop utvecklingen. Därtill rapporterar Myndigheten för vård- och omsorgsanalys att de digitala vårdbesöken är ojämnt fördelade i befolkningen: flest digitala besök görs av unga personer i Stockholm, trots åtkomst till fysis-

ka vårdcentraler. Om resurserna fördelas mer jämnt, kan digitaliseringen medföra att vården kommer befolkningen till nytta på bästa sätt. Ersättningsmodeller ses nu över, och trots problematiken kring kommersiella nätläkarbolag, ser Anders Anell även fördelar: de har fått ”en viktig funktion när det gäller att motivera till digital förändring bland vårdcentraler mera generellt”.

Ökad tillgänglighet kommer dock inte utan utmaningar. I regeringens satsning på digital utveckling inom vård och omsorg, Vision e-hälsa 2025, ingår extra resurser ”för att stärka förutsättningarna för en mer effektiv och säker informationsöverföring mellan vårdens olika delar”. Att trygga patientdata genom informationssäkerhet är en oerhört viktig del av digitaliseringsarbetet, då konsekvenserna av undermåliga insatser kan vara förödande. Exempelvis rapporterade YLE i oktober 2020 om det finska psykoterapicentrumet Vastaamo, vars journaler har läckt ut till hackare som nu pressar verksamhetens patienter på pengar. Men: Så länge digitaliseringen sker stegvis med kontinuerliga utvärderingar, kan den både ge patienter en

tryggare och friare åtkomst till data, samt öka den egna delaktigheten i vården.

## Välfärdsteknikens potential att frigöra tid

Det kan konstateras att digitalisering och automation är områden som påverkar vård och omsorg i allra högsta grad – men till skillnad från många andra branscher, är förändringstakten något lägre och har därtill en annan ingång. Här handlar det inte om att effektivisera bort yrkesroller och ersätta dem med nya, utan snarare om att frigöra tid för hårt belastad vårdpersonal och därigenom främja en mer kvalitativ vård. På Karolinska universitetssjukhuset pågår innovationsprojektet AutoMed, som ska avlasta vårdpersonal i smutsiga, tråkiga och farliga arbetsuppgifter; det kan handla om allt ifrån städning till hantering av smittsamma prover.

På Råå vårdcentral i Skåne är verksamheten först i världen med införandet av en surfplatta, som genom artificiell intelligens ställer samma typ av frågor som läkare gör inför ett besök.

***”Framtidens sjukvård kan bli teknologiskt avancerad men samtidigt erbjuda en revansch för grundläggande humanistiska värden”***

”Följdfrågorna anpassas kontinuerligt beroende på patientens svar ... Patienten får sedan en väntetid av digitala tjänsten. När patienten väl möter vårdpersonal har de redan grundläggande information om varför patienten uppsökt vårdcentralen.” Ambitionen är att lansera systemet på alla offentliga vårdcentraler i Skåne under 2020. Ola Bergstrand, läkare och projektansvarig, uppger för SVT att ”vårdpersonal får tid för det datorn aldrig kan ersätta, vilket är relationsbyggandet med patienten”.

Parallellt med den tekniska utvecklingen blir den personcentrerade vården på ett naturligt sätt allt viktigare. Grunden är att bemöta patienter med värdighet samt ta hänsyn till individens egna förmågor och preferenser. Faktum är att digitaliseringen är nära sammankopplad med utvecklingen av personcentrerad vård: tekniken möjliggör för patienter att bli mer delaktiga i vården, exempelvis genom att själva rapportera in olika värden. Inom äldreomsorgen handlar tekniken mer om patientsäkerhet: trygghets- och gps-larm, medicinpåminnare, nattlig tillsyn med hjälp av kameror, osv.

Om tekniken på sikt kan bidra till att skapa mer avancerat kunskapsstöd för samtlig vårdpersonal, kan det i sin tur leda till att mjukare värden får ännu större betydelse: ”framtidens sjukvård kan på så sätt bli teknologiskt avancerad men samtidigt erbjuda en revansch för grundläggande humanistiska värden”. Idag finns det krav på att alla specialistundersköterskeutbildningar inom äldreomsorg ska omfattas av kunskaper i välfärdsteknik, och därigenom kan kompetensen höjas på sikt. Dock behöver tekniken även säkras för att den ska komma till sin fulla rätt: runtom i landet har det rapporterats om trygghetslarm som inte fungerar, vilket i vissa situationer resulterat i dödsfall. Säkerställandet av kvaliteten vid upphandlingar måste förbättras, samtidigt som efterfrågan på anställda i koordinerande och kvalitetssäkrande roller kan tänkas öka. Eftersom allt tyder på att arbetskraftsbristen kommer att bestå över en längre

tid, handlar det för yrkeshögskolans del om att bidra med långsiktiga och permanenta satsningar som utvecklas snarare än avvecklas med tiden.

## En bransch i förändring – och nya specialiseringar

Vård- och omsorgsyrkena kännetecknas av en bransch i förändring: kompetensbehoven är stora och förändras över tid, digitalisering och välfärdsteknik erbjuder möjligheter men även utmaningar, och bristen på personal är i många fall akut. Behovet av olika verktyg och lösningar är därmed stort. Vård- och omsorgsyrken har generellt lägre status, vilket förstärker hur många som söker sig till området. Under pandemin har en viss förskjutning skett: personalen har fått större utrymme i offentligheten och antalet förstahandssökande till sjuksköterskeprogrammen har till exempel ökat med 28%. Dock bör fler aspekter tillgodoses för en långsiktigt säkrad kompetensförsörjning – som tidigare nämnt handlar det bland annat om ökad samordning, reglering av yrkestitlar, na-

### **YH inom hälsa- och sjukvård samt socialt arbete**

- **ca. 2300 utbildningsplatser avslutas mellan 2020 och 2024**
- **11 korta kurspaket inom välfärdsteknik**
- **ca. 270 platser för specialisering inom välfärdsteknik**
- **52% distansutbildningar**
- **2,7 sökande per plats**
- **Medianålder: 36 år**



tionell styrning och fler utvecklingsmöjligheter.

Vad gäller utvecklingsmöjligheter, är yrkes-  
högskolan en fundamental hörnsten, och  
något som blir allt viktigare är flexibla vägar  
in i arbetslivet. Exempelvis erbjuder Medlearn  
validering för den som har tidigare erfarenhet  
inom vårdrket men saknar formell utbildning.  
Genom kartläggning och verifiering av kompe-  
tenser, kan fler komma ut i arbetslivet snabb-  
are och slippa läsa hela program för att få en  
yrkestitel. Även Äldreomsorgslyftet bidrar till  
förändring: i Fyrbodalen har 13 utbildade vika-  
rier fått tillsvidareanställning och studerar nu,  
parallellt med arbetet, till undersköterskor.

Successivt växer nya behov av specialiseringar  
för undersköterskor fram, och här kan yrkes-  
högskolan snabbt möta efterfrågan med utbild-  
ningar. Med fler legitimerade undersköterskor  
skapas fler behöriga till specialistutbildning-  
arna, vilket ökar friheten hos de anställda att  
påverka sina karriärval. Idag finns en rad olika  
områden för undersköterskor att specialisera  
sig inom: demens, neuropsykiatri, operation,  
anestesi och intensivvård samt barn- och  
ungdomssjukvård – för att bara nämna någ-  
ra. Inom en del områden uppger arbetsgivare  
att de själva tvingas internutbilda personal,  
trots att varken tid eller resurser räcker till. Ett  
exempel på ett sådant eftersatt kompetensför-

sörjningsområde är röntgenvården: i dagsläget  
erbjuds specialisering inom röntgenvård för så-  
väl läkare som sjuksköterskor, på universitets-  
nivå. För undersköterskor saknas den typen av  
specialiseringsmöjligheter, vilket såväl sjukhus,  
röntgenmottagningar och Svensk Förening för  
Röntgenundersköterskor vittnar om. Under vå-  
ren 2020 tog Medlearn fram en ny specialistut-  
bildning inom röntgenvård i nära samarbete  
med berörda verksamheter. Gensvaret har varit  
väldigt positivt:

”YH-utbildning är en mycket intressant och  
värdefull utbildningsväg för Region Skåne. Som  
arbetsgivare är det av största vikt att både kun-  
na rekrytera kompetent personal och att kunna  
kompetenshöja befintlig personal utifrån hur  
verksamheterna utvecklas. Vi är därför mycket  
positivt inställda till denna form av utbildning  
och ser den som en kompetensförsörjningsmög-  
lighet.”

- Lise-Lott Hassel, Koncernstab HR i Region  
Skåne

Arbetsgivarna besitter aktuell och värdefull  
kunskap om rådande kompetensbehov, men  
har inte alltid resurser att initiera insatser.  
Yrkes- och högskolans uppgift är att fortsätta iden-  
tifiera nya och växande specialiseringsbehov  
samt skapa utbildningar och kurser baserade på  
dessa.

# Sammanfattning

## Välfärdsteknikens och digitaliseringens möjligheter

Om arbetet med välfärdsteknik och digitalisering inom vård och omsorg ska nå sin fulla potential, finns goda möjligheter att lösa en del av de största utmaningarna. Sammanfattningsvis handlar det om:

- En väl avvägd resursfördelning som gör att digitaliseringen ökar tillgängligheten och säkerställer god vård för samtliga medborgare.
- Införandet av välfärdsteknik i syfte att frigöra tid och främja kvalitativa möten mellan vårdgivare och patienter ...
- ... vilket på sikt kan bidra till de mjuka värdenas revansch, där grundläggande humanistiska värden blir allt viktigare.
- Att se över vilka koordinerande och kvalitetssäkrande roller som kan krävas när vården blir allt mer avancerad.
- Yrkeshögskolans fortsatta funktion i att bidra med långsiktiga och permanenta satsningar, som snarare utvecklas än avvecklas med tiden.

## Strategisk kompetensförsörjning

Vård- och omsorgsyrkena består av breda och sammansatta områden. Därför krävs strategiska insatser för en lyckad kompetensförsörjning, i vilka följande är avgörande:

- De regionala behoven behöver samordnas bättre, exempelvis genom att verksamhetsutvecklare och branschorganisationer aktivt fångar upp arbetsgivarnas behov och kommunicerar dem vidare.
- Karriärvägar behöver synliggöras och förtydligas inom samtliga vård- och omsorgsyrken. Korta kurspaket, validering och distansmöjligheter kan bidra till att fler väljer studier, men informationen behöver i större utsträckning nå ut och utveckling behöver uppmuntras.

- Vare sig det handlar om utökade ansvarsområden eller specialisering, måste arbetsgivare bli bättre på att se potentialen hos respektive medarbetare.
- Nationell styrning av yrkesroller är avgörande för hur Sveriges kommuner och regioner kan skapa ett enhetligt och därigenom mer effektivt förändringsarbete, där vården blir lika för alla.
- Specialisering är en vinst för hela arbetsplatsen, då utvecklingsmöjligheter lyfts och ger vårdtagare en bättre vardag, samtidigt som hela personalstyrkan får ett kompetenslyft genom ökad kunskapsspridning.

## Samordning i alla led

Vare sig det gäller patientsäkerhet, digitalisering eller främjandet av kompetenshöjande insatser, tycks samordning vara nyckeln till allt. Ett mer synkroniserat arbete är verkligen det som genomsyrar förändrings- och utvecklingsarbetet inom vård och omsorg:

- Det krävs mer samordning inom och mellan olika vård- och omsorgsinstanser ...
- ... men också mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare. Många arbetsgivare har svårt att nå ut med sina behov. Genom tätare samarbeten inom yrkeshögskolans olika nätverk, samt med verksamhetsutvecklare och HR-personal i kommuner och landsting, kan behoven fångas upp och tillgodoses ännu tidigare.
- Det framgår tydligt att mer nationell styrning är efterlängtad från många håll, och en stor del handlar om att klargöra yrkesroller och arbetsuppgifter.
- Det efterfrågas fler utbildningar med nationellt likvärdigt innehåll, och här har Vård- och omsorgscolleges arbete stor betydelse.

För områden med ett föränderligt kompetensbehov, har yrkeshögskolan en god förmåga att anpassa och ompröva utbildningsinnehåll tillsammans med arbetsgivare. Yrkeshögskolan kommer därför att spela en viktig roll i den framtida kompetensförsörjningen inom vård och omsorg.

# Källor

## ► Rapporter

Alberius, Lars, Hansbo, Anita och Landh, Margareta. 2018. *Ökad rörlighet mellan yrkes- högskoleutbildning och högskoleutbildning. Stockholm och Västerås*. [https://www.myh.se/Documents/Publikationer/Rapporter/2019/YH\\_SUHF.pdf](https://www.myh.se/Documents/Publikationer/Rapporter/2019/YH_SUHF.pdf) (hämtad 2020-10-15).

Anell, Anders. 2020. *Vården är värd en bättre styrning*. Stockholm: SNS Förlag. <https://snsse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2020/08/vrden-r-vrd-en-bttre-styrning.pdf> (hämtad 2020-10-13).

Lindquist, Torbjörn. 2020. *Antagning till högre utbildning höstterminen 2020*. Universitets- och högskolerådet. [https://www.uhr.se/globalassets/\\_uhr.se/publikationer/2020/snabbrapport-ht-2020-sista-anmalningsdag-200423.pdf](https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/publikationer/2020/snabbrapport-ht-2020-sista-anmalningsdag-200423.pdf) (hämtad 2020-10-12).

Myndigheten för vård- och omsorgsanalys. 2020. *Tre perspektiv på digitala vårdbesök – befolkningens, patienternas och vårdpersonalens uppfattningar*. <https://www.var-danalys.se/wp-content/uploads/2020/02/Rapport-2020-1-Tre-perspektiv-p%C3%A5-digitala-v%C3%A5rdbes%C3%B6k.pdf> (hämtad 2020-10-15).

Myndigheten för yrkeshögskolan. 2020. *Statistisk årsrapport 2020*. <https://www.myh.se/Publikationer/2020/Statistisk-arsrapport-2020/> (hämtad 2020-11-02).

Myndigheten för yrkeshögskolan. 2020. *Hälso- och sjukvård samt socialt arbete*. [https://www.myh.se/Documents/Publikationer/Rapporter/2020/Analys\\_HalsoSjukvard2020.pdf](https://www.myh.se/Documents/Publikationer/Rapporter/2020/Analys_HalsoSjukvard2020.pdf) (hämtad 2020-06-10).

Storm Åsell, Katarina och Umegård, Bodil. 2019. *Yrkeshögskolan, enkätsammanställning*

2019. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting. [https://skr.se/download/18.7cd16a-ce16c8d66c86834e61/1565855179779/Rekryteringl%C3%A4get\\_yrkesh%C3%B6gskolan\\_enk%C3%A4t\\_2019.pdf](https://skr.se/download/18.7cd16a-ce16c8d66c86834e61/1565855179779/Rekryteringl%C3%A4get_yrkesh%C3%B6gskolan_enk%C3%A4t_2019.pdf) (hämtad 2020-10-17).

World Economic Forum. 2020. *The Future of Jobs Report 2020*. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf) (hämtad 2020-11-06)

## ► Artiklar

Boström, Samuel och Samuelson, Lena. 2020. *Stora problem med trygghetslarmen i flera kommuner: "Skandal"*. SVT. 16 oktober. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/jamtland/stora-problem-med-trygghetslarmen-i-krokom-skandal> (hämtad 2020-10-26).

Falkirk, John. 2020. *Ny teknik ska minska avståndet i vården*. Dagens Nyheter. 14 oktober. <https://www.dn.se/ekonomi/ny-teknik-ska-minska-avstanden-i-varden/> (hämtad 2020-10-14).

Hjortsman, Magnus. 2019. *Nu ska artificiell intelligens revolutionera vården i Skåne*. SVT. 11 november. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/helsingborg/nu-ska-artificiell-intelligens-revolutionera-primarvarden-i-skane> (hämtad 2020-10-22).

Mannila, Saga. 2020. *Vastaamo-fallet: Nu utpressas enskilda klienter per e-post – utpressaren kräver 200–500 euro i bitcoin*. Svenska Yle. 24 oktober. <https://svenska.yle.fi/artikel/2020/10/24/vastaamo-fallet-nu-utpressas-enskilda-klienter-per-e-post-utpressaren-kraver-200> (hämtad 2020-10-26).

## ► Websidor

Fyrbodals kommunalförbund. 2020. *Äldreomsorgslyftet i Fyrbodals*. <https://www.fyrbodals.se/nyhet/aldreomsorgslyftet-i-fyrbodals/> (hämtad 2020-10-10).

Karolinska Universitetssjukhuset. 2020. Automation mer aktuellt än någonsin i spåren av covid-19. <https://www.karolinska.se/om-oss/utveckling--innovation/nyheter/2020/03/automated-i-coronatider/> (hämtad 2020-10-28).

Trygghetsrådet. 2020. Rekordmånga skolar om sig. <https://www.trr.se/om-trr/press/pressmeddelanden/rekordmanga-skolar-om-sig/> (hämtad 2020-10-08).





# YH inom hälsa- och sjukvård samt socialt arbete

*ca. 2300 utbildningsplatser avslutas mellan 2020 och 2024  
11 korta kurspaket inom välfärdsteknik*

*ca. 270 platser för specialisering inom välfärdsteknik*

*52% distansutbildningar*

*2,7 sökande per plats*

*Medianålder: 36 år*