



**ÖSTERSUNDS
KOMMUN**
STAAREN TJIELTE



RÄTT ANVÄND KOMPETENS OCH KARRIÄRUTVECKLING

Exemplet distriktsköterskor och undersköterskor

Thomas Widenstjerna
Östersund 2025 04 08

En av våra utmaningar är att rekrytera distriktssköterskor

- Betydande behov av hyrpersonal
- Negativa effekter för vårdkvaliteten
- Negativa effekter för arbetsmiljön
- Kostnadsdrivande



Hur hanterade vi utmaningen?

- Breddat fokus, från bara rekrytering till rätt använd kompetens
- Hur använder vi våra distriktsköterskor kompetens?
- Finns det arbetsuppgifter som kan utföras av andra än distriktssköterskor?
- Finns arbetsuppgifter som kan utföras av andra?



Hur identifiera uppgifter som kunde flyttas?

- Skapa dialog och lyssna in vad distriktssköterskorna tycker själva
- Fråga och dokumentera vad distriktssköterskor har för arbetsuppgifter
- Fråga om det finns uppgifter om någon annan yrkesgrupp kan göra
- Fråga om det finns andra utmaningar, exempelvis organisatoriska eller arbetsmiljömässiga



Hur gick vi vidare?

- Formulera ett syfte, vad vill vi göra med den information vi fått till oss?
- Systematisera den information som inkommit
- Stäm av informationen mot distriktsköterskornas professionsuppdrag och andra styrdokument
- Boka in workshopar för att kategorisera den information som inkommit



Kartlägga & sortera arbetsuppgifter

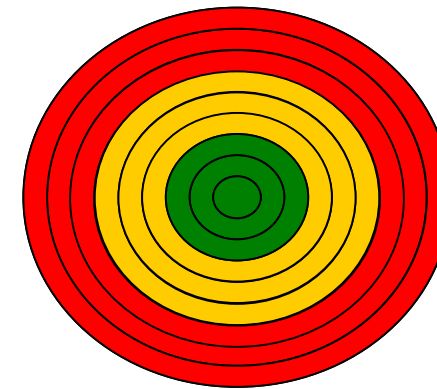
Använd
kompetensen
rätt

Grönt = arbetsuppgifter som ingår i mitt uppdrag-rätt kompetens för uppgiften, ingen annan kan/får göra.

Gult = arbetsuppgifter som stödjer och behövs för att genomföra mitt uppdrag, annan kan utföra uppgiften , behöver inte vara jag.

Rött = arbetsuppgifter som inte ingår i mitt uppdrag, som inte direkt stödjer genomförandet av mitt uppdrag men som är relevanta att någon på arbetsplatsen utför.

Missar tavlan = arbetsuppgifter som borde sluta göras eller situationer och händelser som bara tar kraft och energi och behöver byggas bort så långt det går.



När alla uppgifter var kategoriserade

- Beräkna/kartlägg tidsåtgången för alla arbetsuppgifter
- Undersök förutsättningarna att anställa andra kompetenser än distriktssköterskor för som komplement i verksamheten
- Formulera en rollbeskrivning för den resurs som anställs



Hur gick vi vidare

- Ett tydligt start- och slutdatum för projektet
- Tydligt formulerade indikatorer för uppföljning
 - Arbetsmiljö
 - Kvalitet i omsorgen
 - Ekonomiskt utfall, osv
- Kontinuerlig dialog med alla berörda medarbetare och chefer
- Utvärderingen inplanerad för att vara genomförd innan projektet är slutfört så att beslut om eventuell fortsättning kan ske utan avbrott



Anställning av undersköterskor som resurs

- Rekrytering av två erfarna och kompetensmässigt lämpliga undersköterskor
- Undersköterskorna övertog bland annat vissa:
 - Administrativa uppgifter
 - Beställning av sjukvårdsmaterial
 - Omsorgsuppgifter



Vad blev resultatet?

- Ökad kvalitet i omsorgen, vi kunde mäta antalet förebyggande insatser för omsorgstagarna
- Minskat behov av hyrpersonal
- Bättre arbetsmiljö
- Distriktssköterskornas kompetens togs bättre tillvara
- Potentiellt ett mindre behov av distriktssköterskor
- Karriärmöjlighet för undersköterskor som annars skulle lämna vår organisation
- Sannolikt ekonomiska vinster

Tips för att använda kompetensen bättre

- Omvärldsbevaka och kopiera så mycket som möjligt
- Utgå från berörd personals vardag, se vardagsdetaljerna
- Lyssna, delta och förstå
- Lås inte tanken i gamla strukturer, titta utanför boxen
- Informera, skapa delaktighet, var tillgänglig och förklara
- Var tydlig med syftet och vilka indikatorer som skall utvärderas
- Återkoppla utvärderingen till alla som vill ta del av den
- Se helheten. Ställ frågan om hur det vi gör/vill göra påverkar den övriga organisationen och om organisationen behöver ses över

Tack för att ni ville lyssna!

Thomas Widenstjerna

thomas.widenstjerna@ostersund.se



ÖSTERSUNDS KOMMUN
STAAREN TJÆLTE