

Per Florén

Stora Jobbstudien Borås

Dokumentation workshop 2 fredag 2018-05-25

Uppdragsgivare:

Sammanfattning

Borås Stad har tillsammans med ett tjugotal andra kommuner bekostat en analys av framtidens arbetsmarknad med titeln **Stora Jobbstudien**. För att implementera rapportens resultat och fördjupa samtalet har Näringslivsenheten, Borås Stad tagit på sig att ordna ett tiotal workshops tillsammans med ett antal andra aktörer. Detta dokument sammanfattar resultaten av grupparbetena vid den andra av dessa workshopar. Fokus för denna workshop var arbetsmarknaden för vård och omsorg och deltagarna kom från såväl kommunal som regional och privat vård.

Innehållsförteckning

1	Dokumentation av gruppernas arbete	4
1.1	Utmaningar	4
1.1.1	Grupp 1.....	4
1.1.2	Grupp 2.....	5
1.1.3	Grupp 3.....	6
1.1.4	Grupp 4.....	7
1.1.5	Grupp 5.....	7
1.1.6	Grupp 6.....	8
1.2	Idévykort	9
1.3	Vykortet från framtiden år 2028	16
1.3.1	Grupp 1.....	16
1.3.2	Grupp 2.....	16
1.3.3	Grupp 3.....	17
1.3.4	Grupp 4.....	17
1.3.5	Grupp 5.....	18
1.3.6	Grupp 6.....	18

1 Dokumentation av gruppernas arbete

Under workshopen genomfördes dels ett antal grupparbeten där deltagarna fick generera idéer för att möta hot och ta vara på möjligheter som grupperna identifierat. I sista grupparbetet låg fokus istället på den önskade framtiden år 2028 formulerat som ett yckort från framtiden.

1.1 Utmaningar

Nedanstående sammanställning är gjord av gruppernas blädderblock som de använde när det spånade idéer. Detta låg sedan till grund för idéyckorten som redovisas längre ner.

1.1.1 Grupp 1

Utmaning, idéer och kommentarer

Attrahera mera

- Öka möjligheterna till utveckling, inom yrket, nya arbetsuppgifter (och yrken), vidareutbildning.
- Attraktiv arbetsgivare omfattande: chefer, antal medarbetare, arbetsvillkor, lön, arbetstider, förmåner, arbetsmiljö, hållbart och tryggt.
- Sluta klanka ner på yrket! Hur? Lyfta fram det positiva i medier, skola och politiken. Sprida goda exempel.
- Skapa intresse för vård- och omsorg i tidigt skede, förskola och skola.
- Involvera medarbetarna i utveckling genom delaktighet leder till nedifrån och upp.
- Skapa nya yrken inom vård och omsorg.
- Skapa goda förutsättningar för nyanlända att komma in i vård och omsorg.
- ”Kulturarbetare”

Ökad konkurrens

- Behöver bli bättre på att se hur andra gör. Omvärld.
- Stabila förutsättningar för att utveckla företag inom vård.
- Utbildningar måste anpassas snabbare till den verklighet som finns idag.
- Med ökad konkurrens ökar kraven på utveckling, kvalitet, kompetens och lön.
- Vård för skattecronan är viktigare än utförare.
- Synliggör det stora kvinnliga vårdföretagandet!

Digitalisering

- Vårdkontakt via app istället för sjukhusbesök.
- Vilja att bli mer digital i vårddyrket.
- Tankta över kompetens till robot (AI). Låt personalomsättningen öka.
- Med hjälp av digitaliseringen minska den administrativa tiden som finns idag.
- Våga ta in robotar i vårddarbetet, mjukt som hårt.

Utmana gamla arbetsätt

- Personligt ansvar.
- Lika villkor för statligt stöd!
- Stimulera innovation.
- Lyft ut serviceinsatser ur vård- och omsorg.
- Våga prova och utmana leder till: ta in robotar (duscha, mata, prata mm), arbetsätt, förändringsbenägenhet.
- Skapa kreativa miljöer.
- Våga testa AI inom vård och omsorg.

1.1.2 Grupp 2

Utmaning, idéer och kommentarer

Digitalisering

- Kameratillsyn.
- Digitala lås.
- Utbilda för avancerad utrustning.

Kompetensbrist

- Handledning.
- Körkort i utbildningen.
- Rätt använd kompetens.
- Karriärutveckling.
- Snabbspår.
- Kommunikationer.

- Ta vara på synpunkter, reagera, agera!

Arbetshälsa

- Karriärutveckling.
- Friskvård/öka viljan till friskvård!

1.1.3 Grupp 3

Utmaning, idéer och kommentarer

Arbetshälsa

- Fokus på hälsa.
- Anställ hälsocoacher.
- Arbetstidsmodeller.
- Livspussel mitt i livet – underlätta.
- Pension mellan 30 och 40 år. ☺
- Rehabteam.
- Kunskap, stöd psykosocialt, arbetsmiljö.
- Ställ möjligheten att få testa mot att alla ska göra lika.
- Delaktighet, inflytande, påverkansmöjligheter.

Automation

- Utveckling kopplat mot just vård och omsorg. Mer öppen innovation.
- Säker arkivering, spara digitalt, molntjänst som är säker och lättillgänglig.
- Utsedda grupper inom organisation som har detta som specialområde.
- Hur få ihop välfärdsteknik med mänsklig kontakt, beröring, fysisk kontakt, gott bemötande, upplevelser.
- Ökad kunskap, utbildning för alla nivåer och kompetenser.
- Bygg ut IT-WiFi!
- Nya boendeformer t.ex. explosion av trygghetsboenden/seniorboenden. Leder till att socialt umgänge ej måste gå via personalen.
- Bygg billigare lägenheter!

1.1.4 Grupp 4

Utmaning, idéer och kommentarer

Attrahera och behålla kompetens

- Karriärvägar för omvårdnadspersonal.
- Mer fokus på kvalitet i arbetet.
- Chefens förutsättningar.
- Lyfta fram goda exempel på arbetsplatser.
- Marknadsföring av vård- och omsorgsyрken.
- Höj kvalitén på arbetsplatsens miljö.
- Utveckla ledarskap hos chefer.
- Vidareutbilda. Fortbildning. Kompetens. Utveckling.
- Kundfokus.

Från migration till integration

- Bryt segregationen! Bygg hyresrätt, bostadsrätt och villor tillsammans.
- Naturliga mötesplatser för olika kulturer.
- Kvalificerade handledare på olika nivåer.
- E-learning för vårdutbildning.
- Praktik/extratjänster lättillgängligt.
- Vårdbitråde/assistent utbildning.
- Enkla och snabba vägar in från AF till Borås Stad och SÄS.
- Karriärvägar för undersköterska.
- Utbildning i vård i flera steg.
- Krav på språkutbildning, bidrag v.s. motprestation.
- Bättre samverkan mellan olika myndigheter och verksamheter.

1.1.5 Grupp 5

Utmaning, idéer och kommentarer

Kompetensförsörjning – brist på personer att anställa/utbilda

- Friskfaktorer – vad fungerar och vad kan vi göra mer av.
- Potential hos de som idag står utanför arbetslivet.

- Samverka över myndighetsgränserna – hitta andra arbetssätt!
- Tillgänglighetsanpassad utbildning – tidiga insatser.
- Validera kunskap – lagändring.
- Resurser till studie- och yrkesvägledare.
- Skapa yrkesstolthet.
- Rätt använd kompetens. Vilken kompetens vill vi ha? Formulera!
- Arbeta med medarbetarinflytande.
- Tydlig introduktion.
- Ambassadörskap.
- Behålla stimulans, stöd, kompetensutveckling, kompetensväxling.
- Arbeta systematiskt med arbetsmiljö.
- Tid för reflektion.
- Attraktiva arbetsplatser, hälsofrämjande arbetsmiljö.
- Använd tekniken som lockmedel.
- Växla perspektiv från sjukdom till hälsa.
- Kompetensutveckling/kompetensväxling.

1.1.6 Grupp 6

Utmaning, idéer och kommentarer

Attrahera kompetens till yrkesval

- Flexiblare.
- Yrkesambassadör, villkor/miljö för befintliga medarbetare.
- Ta vara på ”trenden” värdeskapande arbete.
- Skapa förebilder
- Skolkontakter, parter i regionen samarbetar för tidiga kontakter med barn och unga.

Integration

- Mentorskap, förändring, ledare.
- Ökad satsning på yrkesspråket under utbildningen.
- Översättnings-app för att lära under tiden.

Automation av allt möjligt

- IT-pedagogik, personal, brukare, egenvård
- Fysiska möten, virtuella möten.

1.2 Idévykort

Baserat på ovanstående analys av utmaningar och möjliga gensvar formulerade grupperna ett antal ”idévykort” som beskrev de bästa förslagen till åtgärder för att möta utmaningarna. Korterna kunde förses med mottagare, dvs vem som borde ta på sig uppgiften.

Till: Borås Stad

Från: Grupp 4

Vad: Bryta segregationen genom att bygga hyresrätter, bostadsrätter och villor tillsammans.

Varför: Då skapas naturliga mötesplatser för integration.

Vem: Övergripande Borås Stad.

När: Starta nu för resultat i framtiden.

Till: Borås Stad VGR

Från: Grupp 3

Vad: Testa nya former av arbetstidsmodeller för att orka arbeta.

Varför: För att orka hela delen/tiden av din anställning. För att inte bli sjukskriven. För att orka återhämta sig.

Vem: Borås Stad och VGR

När:

Till: Borås Stad

Från: Grupp 6

Vad: Samordnade insatser till barn i tidig ålder där man förvaltningsövergripande tillsammans med bl.a. VGR möter och informerar i skolor och arbetsmarknadsmässor.

Varför: För att ge en nyanserad och inspirerad bild av framtidens värdeyrken.

Vem:

När:

Till: AR/Borås Stad

Från: Grupp 1

Vad: Skapa coola ambassadörer för [vård-?] yrket som arbetar med marknadsföring, sociala medier, föreläsningar i skolorna och som ligger rätt i tiden där unga får se hur yrket fungerar på ett meningsfullt sätt. Gärna genom hipa IT-lösningar.

Varför: Det behövs fler unga som söker till yrket.

Vem:

När: Typ nu.

Till: Borås Stad

Från: Grupp 1

Vad: Våga utmana och tänka nytt. Ta in digitaliseringar och robotar i vård och omsorg.

Varför: Följa med i utvecklingen och erbjuda fler tekniska lösningar till de kommande äldre.

Vem:

När:

Till: Borås Stad

Från: Grupp 6

Vad: Attrahera kompetens till yrkesval inom vård och omsorg. Systematisera ambassadörskap där medarbetarna i verksamheten blir värdebärare och får ut budskapet "Meningsfullt arbetet" till barn och unga.

Varför: Viktigt att ge en nyanserad (verklighetsförankrad) bild av hur arbete i vården ser ut. Få ungdomar att tänka vidare och se sig själva i ett vårdyrke. (Skapa möjlighet att identifiera sig med t.ex. sjuksköterska, undersköterska, arbetsterapeut och fysioterapeut.

Vem:

När: Nu.

Till: Borås Stad och SÄS

Från: Grupp 4

Vad: Skapa och främja utvecklingsmöjligheter och karriärvägar för omvårdnadspersonal.

Varför: Integration av nyanlända. Öka attraktionskraften för omvårdnadsyrkena.

Vem: Borås Stad och SÄS.

När: NU!

Till: Borås Stad

Från: Grupp 1

Vad: Lyft ur serviceuppgifter (tvätt, städ, inköp och ledsagning) ur hemtjänsten.

Varför: Genom att lyfta ur dessa stärks omvårdnadspersonalens roll vilket leder till ökad attraktivitet.

Vem:

När: Omgående.

Till: Borås Stad och VGR

Från: Grupp 3

Vad: Anställa hälsocoacher kopplat till enhetschef.

Varför: Hjälpa chefen att öka fokus på hälsan och inte, när det redan är försent, på ohälsan. Chefer behöver ökad kunskap och stöd i hälsofrämjande, psykosocial arbetsmiljö.

Vem: Borås Stad och VGR

När:

Till: Borås Stad

Från: Grupp 5

Vad: Snabbare, relevanta processer samt samordning kring rehabilitering t.ex. social rehabilitering, vad är okej att vara sjukskriven för?

Varför: Snabbare väg tillbaka till arbetslivet. Minskat lidande för individen socialt samt ekonomiskt.

Vem:

När:

Till: Borås Stad

Från: Grupp 2

Vad: En satsning på ett hållbart arbetsliv. Arbete 80 %, tillägna 10 % kompetensutveckling samt 10% friskvård/språkstöd.

Varför: För att få förutsättningar för ett arbetsliv inom vården skall vara hållbart, attraktivt och integrerande, t.ex. språkträning i samband med andra situationer.

Vem:

När: Snart

Till: Borås Stad

Från: Grupp 5

Vad: Medarbetarinflytande. Inkludera och få hjälp av medarbetarna i "huset".

Varför: Skapa yrkesstolthet och meningsfullhet. Utveckla individen och verksamheten.

Vem:

När:

Till: Högskolan och gymnasieskolan

Från: Grupp 1

Vad: Verklighetsanpassa vårdutbildningarna! Utbildningarna måste matcha verkligheten.

Varför: De som kommer ut i arbetet idag är inte "rustade" för hur verkligheten ser ut.

Vem:

När: Snarast.

Till: Högskolan och gymnasieskolan

Från: Grupp 2

Vad: Utbildning för avancerad utrustning och digitalisering.

Varför: Detta är framtiden, skapa förutsättningar för trygghet i sitt yrke.

Vem:

När: Snarast!

Till: Riksdag och regering

Från: Grupp 4

Vad: Bättre samverkan mellan olika verksamheter och myndigheter för att skapa enkla och snabba vägar till praktik, utbildning och arbete.

Varför: Få nyanlända att arbeta i vård och omsorgsarbeten.

Vem:

När: Nu!

Till: Riksdag och regering

Från: Grupp 5

Vad: Lagändringar som stödjer förändringar i arbetslivet.

Varför: Effektivisera processer samt matcha arbetsmarknadens behov.

Vem:

När:

Till: Riksdag och regering, AF, region och kommun

Från: Grupp 5

Vad: Ökad samverkan mellan exempelvis migrationsverket, arbetsförmedlingen och kommunen. Till exempel adjungerad tjänst arbetsförmedling – kommun.

Varför: Effektivare processer, matcha arbetsmarknadens behov.

Vem:

När:

Till: Riksdag och regering

Från: Grupp 5

Vad: Ökad jämställdhet i samhället och på individnivå.

Varför: För att minska deltidsarbete inom kvinnodominerade yrken.

Vem:

När:

Till: Riksdag och regering

Från: Grupp 3

Vad: Underlätta för de som arbetar och är mitt i livet – ofta de som också blir sjukskrivna. Öka semesterdagar, korta ned arbetstiden utan ekonomisk förlust, inkomstpröva barnbidraget och lägg på nedsatt betald arbetstid.

Varför: Minska sjuktalen för gruppen ”mitt i livet”, barnafödande, karriär, självförverkligande. För att få ihop livspusslet behövs tillåtande åtgärder.

Vem:

När:

Till: Riksdag och regering

Från: Grupp 2

Vad: Körkort skal ingå i omvårdnadsutbildningen.

Varför: För att göra yrket attraktivt.

Vem:

När: Snart.

Till: Riksdag och regering

Från: Grupp 1

Vad: Sluta klanka ner på yrket! Lyft fram det positiva, visa goda exempel i medier och andra arenor.

Varför: Öka attraktionskraften leder till att fler söker sig till vård och omsorgsyрken. Visa upp det som skapar meningsfullhet och värde.

Vem:

När:

Till: Västtrafik

Från: Grupp 2

Vad: Bättre kommunikationer till våra ytterområden, speciellt helgerna.

Varför: Personal kan inte ta sig till arbetsplatsen, därför förloras arbetskraft och kompetens.

Vem:

När: Snarast.

Till: Övriga

Från: Grupp 2

Vad: Karriärmöjligheter måste finnas.

Varför: För att göra vårdyrket attraktivt.

Vem:

När: Snarast!

Till: Komvux

Från: Grupp ?

Vad: SFI-nivå D är för låg. Fungerar inte i praktiken. Måste ställas högre krav.

Varför:

Vem:

När:

Till: Migrationsverket, arbetsförmedlingen, kommun och VGR

Från: Grupp 5

Vad: Inkludera i arbetsliv och samhälle de som idag står utanför arbetsliv och samhälle. Detta kan ske t.ex. genom individuella lösningar, utbildning, arbetslivserfarenhet, SFI etc.

Varför: Få fler inkluderade i arbetsliv och samhälle.

Vem:

När:

Till: VGR

Från: Grupp 1

Vad: Vilja att bli mer digital i vårddyrket. Vårdkontakt via app istället för t.ex. sjukhusbesök. Testa AI-robot inom sjukvård.

Varför: Viktigt att hänga med i digitaliseringen. Bli mer attraktiva. Nästa generationers patienter kommer ställa andra krav.

Vem: Beslutsfattare, inköp av robot, rätt digitala system.

När: Nu!

Till: VGR och Borås Stad

Från: Grupp ?

Vad: Ta hjälp av aktuell och ny evidensbaserad kunskap och forskning genom lärosäte. Ta in kompetens i ledningsgrupp t.ex. arbetsvetenskap, styrning, organisering, ledning och digitalisering.

Varför: För att jobba evidensbaserat. Fatta beslut enligt senaste kunskaperna.

Vem:

När:

Till: Arbetsförmedlingen

Från: Grupp ?

Vad: Systematisera ett arbetssätt/en modell tillsammans med arbetsgivaren om tidigare språkträning.

Varför: Många nya vårdutbildade har inte tillräckligt bra språkkunskaper.

Vem:

När:

1.3 Vykortet från framtiden år 2028

Workshopen avslutades med att grupperna fick formulera ett framtidsvykort från år 2028 som beskrev situationen då om allt har gått riktigt, riktigt bra. Dessa framtidsvykort sammanfattar gruppernas bild av det önskade läget om cirka 10 år.

1.3.1 Grupp 1

Hej!

Här kommer lite nytt från 2028 😊!

Idag är vårdyrket ett prioriterat och attraktivt arbete. Vårdutbildningarna är fulla till såväl sjuksköterska som till undersköterska. Det finns kvalificerade sökanden till samtliga rekryteringar som görs, kull! 😊

Vi har flertalet olika AI-lösningar i form av robotar som är behjälpliga med kundservice (information med mera), bädda sängar och dela ut matbrickor på sjukhuset. I hemtjänsten hjälper dessa till med duschning, påklädning, matning och promenader.

I samband med att en personal slutar ”tankas” dennes kompetens över till en robot som sen lär upp ersättaren med den ”intankade” kunskapen. Idag har vi arbetstider som passar såväl verksamhet som medarbetare. Utifrån det har vi nu kollektivtrafik dygnet runt med elektriska förlösa bussar.

Idag sitter. Både sjukvårdsbiträden, undersköterskor och sjuksköterskor med flera yrkeskategorier med i ledningsgruppen. Detta har lett till bättre arbets- klimat och nöjdare kunder. Privata och offentliga aktörer samverkar idag och det gemensamma målet är att sätta kunden i centrum.

Vintrarna är borta och vi har sol från februari till november med medel- havsklimat vilket passar bra till den nya veckoarbetstiden på 30 timmar.

P.S.

Igår var hela avdelningen och såg Elfsborg vinna SM-guld för femte året i rad!!!

D.S.

Hörnstenar till vår framgång

- Delaktighet
- Kundfokus
- Medarbetarfokus

1.3.2 Grupp 2

Hej Kära Vän!

Nu skall du få veta vilken fantastisk arbetsmarknad vi har i Borås. Alla utbildningsplatser är fyllda och antagningskraven är höga. Vi har anpassat våra utbildningar till det som arbetsgivaren söker. Rörligheten är hög och detta har skapat möjligheter och utvecklig. Flertalet av de nyanlända är en naturlig del av arbetsmarknaden. Kommun och landsting inom vår och omsorg står sig väl

gentemot den privata sektorn. Vi har gjort stora framsteg inom det digitala området, som ger oss mer tid för vårdnära arbete.

Tänk dig: Vi har till och med en robot på jobbet!

Varma hälsningar från bord 2!

Hörnstenar till vår framgång

- –

1.3.3 Grupp 3

Hej,

och välkomna till jobbet hos oss! Du skall nu få höra om en fantastisk arbetsplats och arbetsgivare Borås Stad/VGR.

Här känner alla en yrkesstolthet och är goda ambassadörer. I den här gruppen kommer du att få arbeta med kompetenta medarbetare där det under en lång tid har funnits goda möjligheter till kompetensutveckling. När just du startar upp ditt arbete hos kommer du att få en god och välgenomtänkt introduktion.

Denna arbetsplats är mångkulturell och vi har bidragit till att integrationen i Borås Stad fått genomslag på riktigt. Senaste tio åren har vi fokuserat på hälsosam arbetsmiljö, friska medarbetare och har bland annat genom att anställa hälsocoacher, kopplat till enhetscheferna, minskat sjuktalen till att nu vara nere på 3 %.

Hälsningar från din företrädare

Hörnstenar till vår framgång

- Utvecklat välfärdstekniken så vi får mer tid för våra brukare och för reflektion och återhämtning.
- Tekniska hjälpmedel bidrar till färre förslitningsskador.
- Inrättat ”enklare tjänster” och kopplat på nödvändig vidareutbildning och i övrigt mer kompetensutveckling.
- Employer Branding, stolthet och goda ambassadörer.

1.3.4 Grupp 4

Till nya medborgare i Borås

Hej!

Inom vård och omsorgsyрken i Borås har vi ett kvalitetsfokus där du har möjlighet till ansvar och påverkan. Vi har attraktiva arbetsplatser genom att du får möjlighet till ständig kompetensutveckling och ett livslångt lärande. Du får möjlighet att bidra utifrån dina förutsättningar och livssituation.

Välkommen till Borås!

Hörnstenar till vår framgång

- Samarbete över förvaltningar och verksamheter.

1.3.5 Grupp 5

Till Bettan Bettsson, Betavägen 5, 08 Stockholm

Hej Bettan!

Här kommer en hälsning från Borås. Sitter just nu på tåget till Jönköping och tänker att här skulle du trivas. Borås är en fantastisk stad med fokus på hållbart arbetsliv och hälsa. Naturen är helt fantastisk och stadsmiljön har blivit en oas. Mamma fick en stroke i höstas och fick fantastisk vård från både sjukhuset och kommunen. Här finns inga gränser. Hon bor på särskilt boende och stortrivs. Det finns gott om personal från hela världen, och de är så kunniga och stolta.

Din grabb, Putte, är han fortfarande intresserad av att läsa till polis här på Borås Universitet? Hoppas verkligen ni flyttar hit, nu är jag framme (i Jönköping)! ☺

Din vän Bord 5

Hörnstenar till vår framgång

- –

1.3.6 Grupp 6

Hej Dåtiden!

Jag började ett nytt jobb för ett år sedan och tro det eller ej, jag har min egen AI som jag lärt känna under introduktionen. Jag fick en individanpassad utbildning för min utveckling. Jag är idag ambassadör för min arbetsgivare och föreläser om det meningsfulla arbetet jag har. Min ledare ger mig en tydlig vision och mål att arbeta efter. Vi har en ekonomi i balans där vi alla bidrar till att klara ramarna – vilket vi gör med råga. Mina arbetskollegor består av Stina och Mohammad samt robotarna Axel och Fatima som hjälper oss med de dagliga sysslorna och bemötandet av våra brukare som inte klarar mänsklig kontakt. Förutom svenska håller jag idag på och lär mig ett sjunde språk med hjälp av min AI. Våra AI hjälper även oss medarbetare med att hålla oss friska – in-house-hälsovård – dåtidens företagshälsovård är förbi.

Med vänlig hälsning

Framtiden 2028

Hörnstenar till vår framgång

- Förändring
- Samlade visioner
- Långsiktighet
- Energi och nya idéer