

Helsingborgs stads

Kompetensförsörjningsplan för vård och omsorg



HELSINGBORG



Innehållsförteckning

Introduktion	3
Vad och varför	3
Hur	4
En plan - två pusselbitar	5
Omvärldsanalys	6
Framtidens vård kräver långsiktig kompetensförsörjning	6
Vägen från insikt till handling	7
Verktogsådan	8
Aktiviteter för att öka kompetensflödet	9
Accelererat lärande	9
Soft skills: vägen in i arbete	9
Framtidskompetenser	10
Formell- och specialistkompetens	10
Digital och teknisk kompetens	10
Språklig och kommunikativ kompetens	10
Funktionella och personliga färdigheter	10
Kompetensmix och omställningsförmåga	11
Arbetsmarknadsförvaltningens roll i kompetensförsörjningskedjan	11
Långsiktig arbetskraftsinfrastruktur	12
Effekt- och resultatmål	13
Smarta mål	13
Strategiska mål över tid	13
Metoder för uppföljning och utvärdering	13
Strategisk slutsats	14
Ordlista	15
Följ vårt arbete och ta kontakt	17

Introduktion

Vad och varför

Helsingborgs stad har tagit fram kompetensförsörjningsplaner för att arbeta långsiktigt och strategiskt med kompetensförsörjning och stärka stadens tillväxt. Planerna ska förbättra matchningen mellan utbildning och arbetsmarknad, öka utbildningarnas fyllnadsgrad och stärka arbetsgivares dialog med staden.

Behovet är särskilt stort inom vård och omsorg, där en åldrande befolkning och mer komplexa vårdbehov ökar kraven på specialistkompetens inom exempelvis kognitiv sjukdom eller demenssjukdom, rehabilitering och palliativ vård. Samtidigt växer personalbehovet snabbare än utbildningssystemet levererar, och det finns konkurrens om undersköterskor, specialistsjuksköterskor och digitalt kompetenta medarbetare.

Digital omställning och införandet av skyddad yrkestitel för undersköterskor ökar kraven på kompetens, validering och utbildning. För att möta detta behöver staden arbeta systematiskt med kompetensutveckling, tydliggöra karriärvägar och skapa attraktiva arbetsvillkor, samt stärka samverkan mellan vård- och omsorgsförvaltningen och arbetsmarknadsförvaltningen. Genom en gemensam strategi kan staden säkra långsiktiga kompetensflöden och etableringskedjor från studier till anställning, vilket säkerställer en hållbar och kvalitativ vård och omsorg.

Vad innebär egentligen kompetensförsörjning?

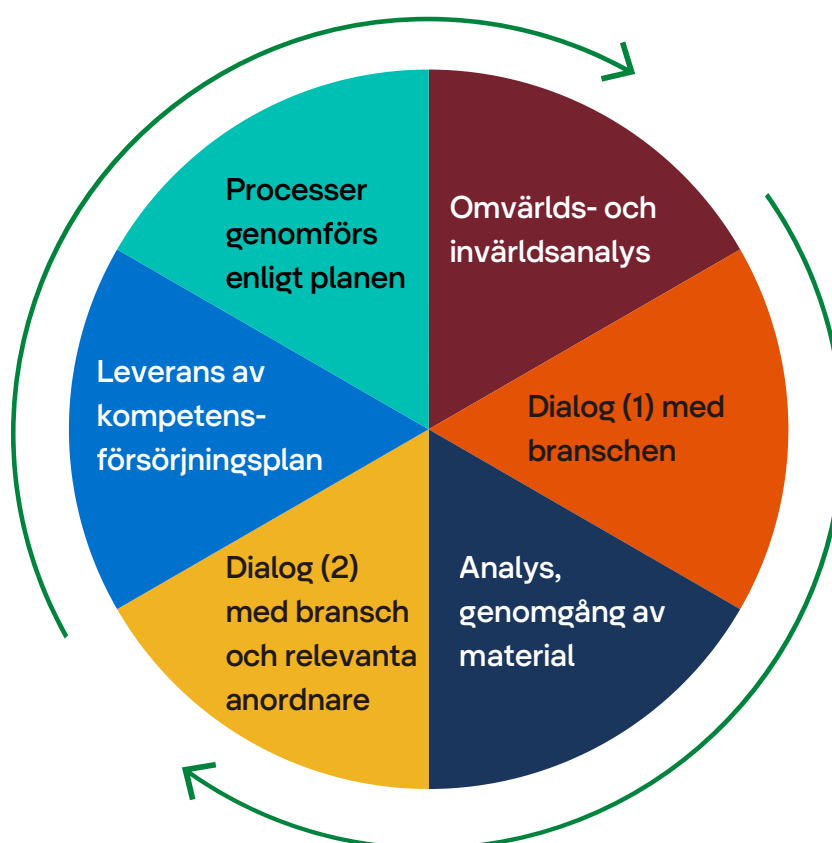
Att på kort och lång sikt säkerställa att organisationer har tillgång till medarbetare med rätt kompetens. Det är en dynamisk process som innebär att förutse framtida behov, identifiera kompetensgap och utveckla strategier för att fylla dessa gap.

Introduktion

Hur

Planen utgår från en målsökande process som ska

- utforska och kvalitetssäkra utbildning utifrån arbetsmarknadens behov
- skapa intresse för utbildning och koppling till arbetslivet för elever
- möjliggöra inträde på arbetsmarknaden för de som står utanför.

**Vilka har deltagit i dialogerna och framtagandet av planen?**

Kompetensförsörjningsplanen har tagits fram genom dialoger, möten och workshops inom vård- och omsorgsförvaltningen i Helsingborgs stad under våren 2025.

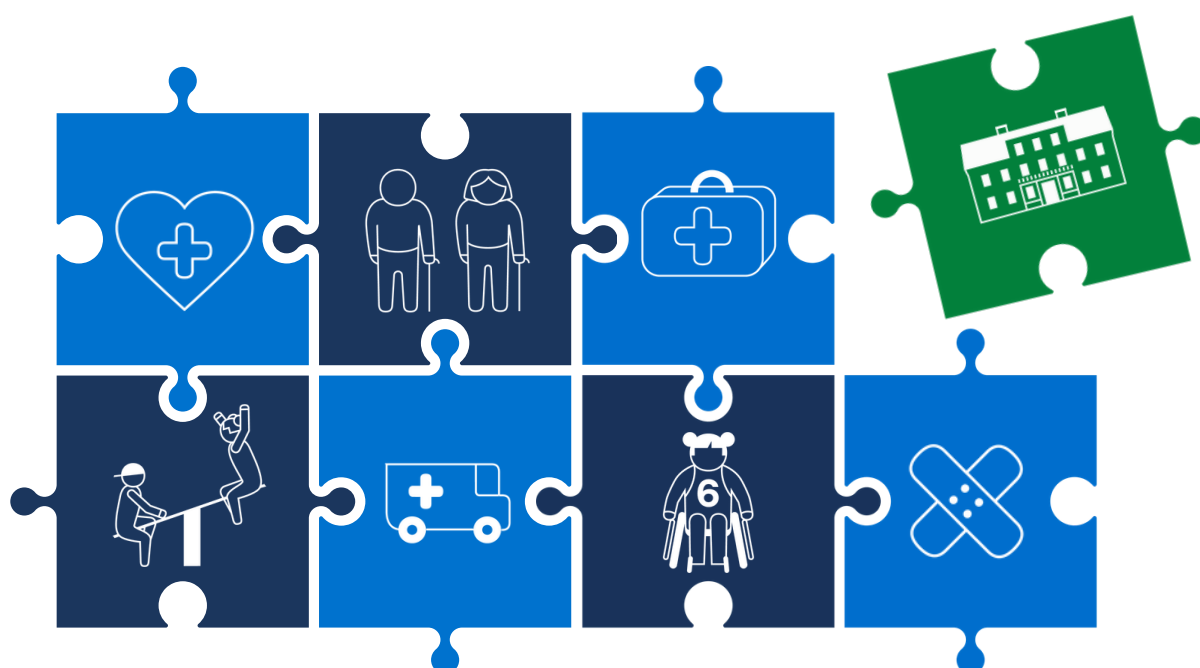
Samtliga verksamhetschefer och cirka 50 enhetschefer deltog och identifiera då behov inom bland annat språk, digital kompetens och karriärvägar. Resultatet är en förankrad plan med prioriterade kompetenser och insatser för att möta nuvarande och framtida behov.

Introduktion

En plan - två pusselbitar

Vård- och omsorgsförvaltningens kompetensförsörjning kan liknas vid ett pussel med många delar. Vissa delar handlar om att behålla befintlig personal och säkerställa kontinuerlig kompetensutveckling, vilket är viktiga områden men inte huvudfokus i denna plan. Samtidigt behöver helheten fungera för att säkerställa att verksamheten kan möta både nuvarande och framtida kompetensbehov. Denna kompetensförsörjningsplan lyfter därför fram en specifik pusselbit som beskriver det arbete där samverkan med arbetsmarknadsförvaltningen är avgörande. Det gemensamma fokuset ligger på att tillföra nya medarbetare och att matcha relevanta målgrupper utanför arbetsmarknaden samt deltagare inom vuxenutbildningen mot vård- och omsorgsverksamhetens behov.

Arbetsmarknadsförvaltningens arbete med kompetensförsörjningsplaner utgår från prioriterade branscher, där vård- och omsorgssektorn är en av de mest centrala. Om sektorn betraktas som ett större pussel utgör denna plan en första konkret pusselbit inom vårdområdet. Genom att fokusera på vård- och omsorgsförvaltningen skapas struktur och tydlighet i arbetet, samtidigt som erfarenheter och arbetssätt kan utvecklas och senare ligga till grund för ett bredare arbete inom vårdsektorn som helhet.



Omvärldsanalys

Framtidens vård kräver långsiktig kompetensförsörjning

Omvärldsanalysen är en central del av planen och ger en systematisk bild av faktorer som påverkar kompetensförsörjningen. Med stöd av PESTEL-modellen har analysen omfattat politiska, ekonomiska, sociokulturella, teknologiska, miljömässiga och legala perspektiv. Särskilt viktiga är politiska prioriteringar och ekonomiska förutsättningar, där en åldrande befolkning och ökade vårdbehov ställer krav på effektivare arbetsätt och långsiktiga lösningar.

Konkurrensen om arbetskraft är en central ekonomisk faktor. Bristyrken driver kostnader samtidigt som kommunen konkurrerar med både privata och offentliga aktörer, vilket kräver strategiska satsningar på arbetsvillkor och kompetensutveckling. Samtidigt kan investeringar i medarbetare och teknik bidra till mer effektiva arbetsätt.

Ökade behov av insatser inom LSS och den starkt växande äldre befolkningen i Helsingborg gör att efterfrågan på vård och specialistkompetens blir allt större. Samtidigt förändras arbetsmarknadens värderingar, där medarbetare efterfrågar inflytande, balans och meningsfullhet, vilket påverkar hur arbetsgivare behöver arbeta med ledarskap och attraktivitet.

Digitalisering och AI skapar möjligheter till högre kvalitet och effektivitet men kräver digital kompetens och ett ledarskap som kan hantera snabba förändringar. Även klimatkrav och lagstiftning påverkar arbetsätt, utbildningskrav och patientsäkerhet. Omvärldsanalysen visar sammantaget på behovet av en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning.



Vägen från insikt till handling

Vägen från insikt till handling

Kartläggningar som genomfördes 2025 visar tydliga utmaningar inom svenska språkkunskaper, delegeringsbar kompetens och grundläggande digitala färdigheter. Därutöver finns behov av en bättre arbetsmiljö, minskad sjukfrånvaro och karriärvägar.

Utifrån detta prioriteras utveckling av utbildningsformer med integrerat lärande mellan teori och praktik. Även specialistutbildningar inom exempelvis kognitiv sjukdom eller demenssjukdom och psykiatri, samt utveckling av stödroller som avlastar legitimerad personal lyfts fram. Arbetet omfattar dessutom tydligare karriärvägar, validering och en stärkt samverkan för att förbättra matchningen mellan utbildning och verksamhetens behov.

En central del i detta är samarbetet mellan arbetsmarknadsförvaltningen (AMF) och vård- och omsorgsförvaltningen (VOF), som stärks genom dialoger, workshops och en formell överenskommelse. Syftet är att minska glappet mellan arbetsmarknadsinsatser och vårdens kompetensbehov.

AMF ansvarar för förberedande insatser och utbildning, VOF erbjuder praktik, anställning och arbetsplatslärande. Tillsammans arbetar förvaltningarna med prognoser, dimensionering och ett gemensamt arbetsgivarerbjudande, konkretiserat i en kommande aktivitetsplan med samordnade praktikplatser och utbildningsinsatser såsom yrkespaket och yrkessvenska. Målet är en långsiktig etableringskedja där språk, utbildning och arbete hänger ihop och bidrar till en hållbar kompetensförsörjning.

Planen tar avstamp i tre övergripande skiften inom vården: från slutenvård till nära vård, från analoga till digitala arbetssätt och från stuprör till varaktig samverkan – med fokus på att säkerställa rätt språklig, digital och medicinsk kompetens i en allt mer komplex vård.



Vägen från insikt till handling

Verktygslådan

Kompetensförsörjningsplanen utgör ramen för en konkret aktivitetsplan med samordnade insatser för att möta vårdens kompetensbehov. Planen kombinerar accelererat lärande och kortare undersköterskeutbildningar med yrkespaket, validering och yrkessvenska, vilket både ger befintlig personal möjlighet att nå formell kompetens under arbetstid och underlättar etablering för nya medarbetare. Behovsanpassade stödinsatser och praktiska lösningar stärker individens förmåga att etablera sig i yrket, medan omställningsspår möjliggör övergång från yrken med minskande efterfrågan till undersköterske- och stödassistentyrket. Gymnasiala kurser och YH-samverkan bidrar till specialistkompetens och högre kvalitet i vården.

Planen stöds av tydliga partnerskap och formella avtal som klargör ansvar, planering och uppföljning, och ekonomiska tillskott omsätts till fler anställningar och stärkta handledarresurser. På kort sikt, 0–2 år, ligger fokus på att snabbt möta kompetensbehovet genom utbildning, validering, yrkessvenska och stödinsatser. På medellång sikt, 3–5 år, prioriteras hållbara kompetensflöden och etableringskedjor, där specialistutbildningar och karriärvägar säkerställer kvalitet och retention. Förstärkt vägledning säkerställer rätt matchning mellan utbildning och verksamhet. På lång sikt, från 2030 och framåt, handlar insatserna om systemansvar och långsiktig försörjningstrygghet. Målet är att landa i ett gemensamt ägarskap av arbetskraftsinfrastruktur, kontinuerlig uppföljning och strategiska analyser, tillsammans med kompetensmix och avlastande roller, skapar hållbarhet, kvalitet och effektiv resursanvändning i vården.



Vägen från insikt till handling

Aktiviteter för att öka kompetensflödet

Accelererat lärande

Accelererat lärande, i form av det så kallade 36-veckorsspåret, är en central pilotinsats som startar våren 2026. Utbildningen förkortar undersköterskeprogrammet från 68 till 40 veckor, vilket gör det möjligt att snabbare få ut personal med formell kompetens i verksamheten. Genom kortare utbildning säkerställs att fler uppfyller kraven för den skyddade yrkestiteln snabbare, vilket bidrar till ökad kvalitet och trygghet i omsorgen.

Pilotinsatsen ses som en snabb och behovsanpassad lösning som kan skalas upp vid framgång. Genom att kraftigt korta utbildningstiden kan staden möta behovet av fler händer i vården samtidigt som personalen får rätt medicinsk och formell kompetens, vilket bidrar till hållbara kompetensflöden.

Soft skills: vägen in i arbete

Helsingborgs stad kombinerar personlig lämplighet med formella meriter för att bredda rekryteringen i takt med ökade personalbehov. I början av kompetenstrappan prioriteras ansvarstagande, samarbetsförmåga, flexibilitet och gott bemötande. Grundkrav är att vara över 18 år, samt ha god svenska och grundläggande digital kompetens. Efter rekrytering erbjuds intern kompetensutveckling.

Arbetsmarknadsförvaltningen erbjuder arbetsnära insatser som Framstegsjobb i samarbete med vård- och omsorgsförvaltningen. Insatsen kombinerar yrkessvenska, praktik och handledarstöd för att ge deltagarna en väg in i arbetet, med målet att minst 70 procent går vidare till arbete eller studier.

Strategin bygger på en tydlig kompetenstrappa där personlig lämplighet är ingången och där utbildning, yrkespaket och validering möjliggör fortsatt utveckling. Attraktiviteten stärks samtidigt genom karriärvägar, specialistutbildning och ambassadörer från verksamheten.

Vägen från insikt till handling

Framtidskompetenser

Begreppet framtidskompetenser inom vård och omsorg i Helsingborgs stad handlar om att möta ett snabbt växande personalbehov med rätt kompetensmix.

Kompetensförsörjningsplanen visar att fler medarbetare behövs, men framför allt med rätt och fördjupad kompetens. Nedan tydliggörs de centrala framtidskompetenserna.

Formell- och specialistkompetens

Framtidens medarbetare behöver formell utbildning och skyddad yrkestitel som undersköterska för att säkerställa kvalitet och patientsäkerhet. Därutöver krävs specialistkunskaper inom geriatrik, kognitiv sjukdom eller demenssjukdom, psykiatri och palliativ vård. Förmåga att ta emot medicinsk delegering i avancerad hemvård är en avgörande del.

Digital och teknisk kompetens

Digital mognad är en grundförutsättning. Personal ska kunna arbeta i verksamhetssystem, hantera digitala delegeringsverktyg och använda AI-baserade beslutsstöd. Förmåga att hantera data och samordna patientflöden blir allt viktigare i en mer tekniktät vård.

Språklig och kommunikativ kompetens

God yrkessvenska är nödvändig för säker vård och tydlig dokumentation. Förmåga till personcentrerad kommunikation, gott bemötande och etisk medvetenhet är centralt i mötet med de verksamheten finns till för och deras anhöriga.

Funktionella och personliga färdigheter

Arbetet kräver praktiska förmågor som att kunna cykla inom hemvården samt att navigera självständigt mellan uppdrag. Flexibilitet, problemlösningsförmåga, ansvarstagande och ett positivt förhållningssätt är avgörande. Handledarkompetens behövs för att stärka lärande i vardagen.

Vägen från insikt till handling

Kompetensmix och omställningsförmåga

Verksamheten behöver en flexibel kompetensstruktur där karriärvägar möjliggör omställning från andra yrken eller stödroller till undersköterska. Avlastande roller är viktiga för att frigöra tid så att legitimerad personal kan fokusera på kärnuppdraget och delta i kompetensutveckling. Kompetensmixen förutsätter att organisatoriska möjligheter finns i hela kedjan, från att avsätta tid för handledning under APL till att skapa utrymme för formell utbildning. Dialogerna har visat att behovet inte enbart handlar om fler medarbetare, utan om rätt kompetensmix. Det är viktigt att arbetsuppgifter och arbetsmarknadsinsatser med syfte att introducera personal utformas för att avlasta avancerade yrkesroller.

Framtidens vårdpersonal behöver därmed vara medicinskt trygg, digitalt kompetent och kommunikativt skicklig, redo att kombinera högteknologiska lösningar med mänskliga möten i vardagen.

Arbetsmarknadsförvaltningens roll i kompetensförsörjningskedjan

AMF har ansvar för det tidiga inflödet i vårdens kompetenstrappa och prioriterar målgrupper utifrån behov av volym, profil och timing. Fokus ligger på invånare utanför arbetsmarknaden, deltagare i SFI med vårdinriktning och personer nära arbetsmarknaden som snabbt kan bli anställningsbara.

AMF utbildar, rustar och kvalitetssäkrar individer innan de går vidare till anställning eller arbetsmarknadsinsatser som Framstegsjobb, med studie- och yrkesvägledning som tydliggör karriärvägar från arbete i vården utan formell utbildning, vidare till undersköterska/stödassistent och eventuellt specialist. Språklig förberedelse via yrkessvenska är en integrerad del. Omställning kan även omfatta kartläggning av personer från yrken med minskade behov, där motivation, språknivå och arbetsmarknadsberedskap säkerställs innan nästa steg.

Vägen från insikt till handling

Långsiktig arbetskraftsinfrastruktur

Från 2030 och framåt är ambitionen att Arbetsmarknadsförvaltningen och Vård- och omsorgsförvaltningen tar ett gemensamt ägarskap över arbetskraftsinfrastrukturen. Målet är ett stabilt och kontinuerligt system som levererar förberedd arbetskraft och skapar långsiktig försörjningstrygghet.

Detta konkretiseras genom ett kommande gemensamt årshjul av aktiviteter och återkommande kompetensbehov (exempelvis inför sommarbemanning) där varje insats har tydlig ansvarig, tidsplan och förväntat resultat, en struktur som säkerställer att kompetensförsörjning inte stannar vid strategi, utan blir varaktig handling.



Effekt- och resultatmål

Effekt- och resultatmål

Den gemensamma aktivitetsplanen ska tydliggöra både mätbara siffermål och långsiktiga kvalitativa effekter. Målen kopplas till konkreta insatser och följs upp systematiskt för att säkerställa att satsningarna möter verksamhetens behov.

Smarta mål

Uppföljningen bygger på SMARTA mål med tydlig indikator, mätbarhet och tidsram, till exempel förbättrad språknivå, övergång till anställning eller fortsatta studier. Studie- och yrkesvägledningen stärks parallellt för att öka genomströmningen och säkerställa rätt utbildningsval. Detta möjliggör systematisk uppföljning och justering av insatser.

Strategiska mål över tid

På lång sikt ska vård och omsorg etableras som en naturlig och attraktiv väg in på arbetsmarknaden, med hållbar kompetensförsörjning och stabila kompetensflöden som säkerställer ett välfungerande och tryggt arbetskraftssystem. Uppföljning ska bygga på både kvantitativa och kvalitativa indikatorer: inflöde av medarbetare, utbildningsnivå och kvarstannande i verksamheten, samt arbetsgivares bedömning av kompetensmatchning, medarbetares upplevelse av arbetsvillkor och attraktivitet i yrkesrollen, och systemets funktion som helhet.

Metoder för uppföljning och utvärdering

För att mäta måluppfyllelse används flera kompletterande verktyg, inklusive statistik över betyg, valideringar, examensresultat och antal omställda individer. Uppföljningen kompletteras med deltagarenkäter, återkoppling från lärare och verksamhetsnära bedömningar, chefsbedömningar av språkutveckling och specialistkompetens. Anställningsgrad och kvarstannande i verksamheten följs också för att mäta långsiktiga effekter.

Planen framhåller dessutom behovet av att vidareutveckla uppföljning och effektmätning för att säkerställa att utbildningsinsatserna möter verksamhetens krav i en modern och digitaliserad omsorg.

Strategisk slutsats

Strategisk slutsats

Kompetensförsörjningsplanen utgör ett strategiskt ramverk för att möta en växande och komplex vårdverklighet. Genom nära samverkan mellan Arbetsmarknadsförvaltningen och Vård- och omsorgsförvaltningen flyttas fokus från kortsiktig bemanning till långsiktig arbetskraftsinfrastruktur.

Tre strategiska förflyttningar:

1.

Från volym till kompetensmix:

Rätt kompetens, formell, specialist, digital och språklig, prioriteras framför enbart fler medarbetare.

2.

Från enskilda insatser till etableringskedja:

Språk, utbildning, praktik och anställning kopplas samman genom samverkan mellan förvaltningarna.

3.

Från kortsiktiga lösningar till systemansvar:

Strategiska analyser omsätts i etablerade insatser och framtida piloter, med tydlig uppföljning och nyckeltal för långsiktig försörjningstrygghet.

Planen handlar om att bygga ett hållbart system som säkerställer rätt kompetens, hög kvalitet och stabil bemanning i framtidens vård och omsorg.

Ordlista

Ordlista

CEFR – Gemensam europeisk referensram för språk, som mäter språknivå och effekt av språkutbildning.

Delegeringsbarhet – Att medarbetaren kan ta emot medicinska arbetsuppgifter från legitimerad personal.

Dimensionering – Planering av utbildningsplatser eller personalvolymer utifrån verksamhetens behov.

Framstegsjobb – Arbetsmarknadsanställning som kombinerar arbete, handledning och lärande för att etablera invånare på arbetsmarknaden.

Geriatrisk – Medicinsk specialitet om sjukdomar hos äldre.

Gerontologi – Läran om normalt åldrande ur biologiskt, psykologiskt och socialt perspektiv.

Kompetensmix – Kombination av olika kompetenser och yrkesroller för effektivt teamarbete.

Omställning – Hjälper medarbetare att byta yrkesbana när behovet i nuvarande yrke minskar.

Retention – Förmågan att behålla personal över tid.

Skyddad yrkestitel – Lagstadgad titel som endast får användas med specifik examen, t.ex. undersköterska.

SYV (Studie- och yrkesvägledning) – Stöd för att planera utbildning, ansökan och karriärvägar.

Validering – Formell bedömning av tidigare kunskap som kan förkorta utbildningstid.

Yrkessvenska – Språkutbildning för yrkesrelaterad kommunikation inom vård och omsorg.



Helsingborgs stad

Kompetensförsörjningsplan för vård- och omsorg

Följ vårt arbete på Helsingborgs Näringslivs LinkedIn och Arbetsmarknadsförvaltningen Helsingborgs LinkedIn. Läs mer på webbsidan [kompetensförsörjningsplan](#) eller skanna QR-koden nedan.



På sidan hittar du även kontaktuppgifter om du är intresserad av ett samarbete.

Bilderna i planen är från Helsingborgs stads bildbanker.

