



Nationell yrkesresa för vård och omsorg

Förstudie om behovet av en nationell strukturerad introduktion och kompetensutveckling för baspersonal och legitimerad personal inom kommunal vård och omsorg.

Februari 2021





Göteborgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.

Göteborgsregionen 2021
Arbetsmarknad och social välfärd
Box 5073, 402 22 Göteborg
gr@goteborgsregionen.se
www.goteborgsregionen.se

Rapporten är framtagen av Göteborgsregionen i samarbete med Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Socialstyrelsen inom ramen för Partnerskapet. Partnerskapet – stöd för kunskapsstyrning inom socialtjänsten.



Innehåll

Sammanfattning	3
Förstudie om yrkesresa för vård och omsorg	5
Bakgrund	5
Förstudiens syfte och innehåll	5
Genomförande.....	6
Resultatredovisning	9
Målgrupp.....	9
Behov av introduktion och kompetensutveckling.....	12
Behov av introduktion och kompetensutveckling inom funktionshinderverksamheterna	14
Behov av introduktion och kompetensutveckling inom socialpsykiatri	17
Behov av introduktion och kompetensutveckling inom äldreomsorgen	17
Behov av introduktion och kompetensutveckling för legitimerad personal inom kommunal hälso- och sjukvård	20
Behov av introduktion och kompetensutveckling för första linjens chefer.....	22
Behov av introduktion och kompetensutveckling för andra yrkesroller	24
Gemensamma behov av introduktion och kompetensutveckling inom kommunal vård och omsorg.....	24
Kompetensbehov som är gemensamma för baspersonal inom funktionshinder och äldreomsorg.....	26
Pågående nationellt arbete inom området	30
Slutdiskussion	33
Finns det en samsyn kring vad ett introduktions- och kompetensutvecklingsprogram behöver innefatta?	33
Behövs en eller flera yrkesresor?	33
Motsvarar strukturen för Yrkesresan de behov som finns av introduktions- och kompetensutveckling för målgrupperna?	34
Vad kan göras inom ramen för kostnaden för den nationella yrkesresan?	35
Förslag på upplägg för ny yrkesresa inom vård och omsorg	36
Referenser	39
Bilaga: Goda exempel	41

Sammanfattning

Denna förstudie klargör behov och förutsättningar för ett strukturerat nationellt kompetensutvecklingsprogram, enligt konceptet för Yrkesresan, för utförare inom kommunal vård och omsorg. Förstudien har genomförts av Göteborgsregionen (GR) tillsammans med Socialstyrelsen och Sveriges kommuner och regioner (SKR) efter beslut i Partnerskapet.

Med kommunal vård och omsorg menar vi här verksamheter inom funktionshinderområdet, äldreomsorg och kommunal hälso- och sjukvård. Med utförare menar vi baspersonal inom funktionshinderområdet och äldreomsorg samt legitimerad personal inom kommunal hälso- och sjukvård.

Yrkesresan är ett kompetensutvecklingskoncept som syftar till att ge kvalitet i varje möte mellan socialtjänstens medarbetare och invånare. Konceptet innehåller både digitalt lärande och fysiska utbildningsträffar. Efter erbjudande från SKR i slutet av 2020 att ansluta till Yrkesresan har hittills 235 kommuner tackat ja. Totalt ska fem yrkesresor produceras för olika verksamhetsområden inom socialtjänsten under avtalsperioden 2021–2027. Första yrkesresan vänder sig till medarbetare inom myndighetsutövning i social barn- och ungdomsvård. För att kunna ta ställning till vilka ytterligare verksamhetsområden som Yrkesresan kommer att bli aktuell för, kommer förstudier att genomföras som kan bidra till beslutsunderlag i prioritering av fortsatt arbete. Först ut är denna förstudie om behov och förutsättningar för en eventuell yrkesresa inom området vård och omsorg.

Förstudien visar att:

- Det finns ett stort intresse för ett nationellt introduktions- och kompetensutvecklingsprogram inom vård och omsorg bland Sveriges kommuner, en så kallad yrkesresa.
- Yrkesresan inom vård och omsorg ska vara ett introduktions- och kompetensutvecklingsprogram för personal med slutförd utbildning inom vård och omsorg på gymnasie-, yrkeshögskole- eller högskolenivå.
- Kommunal vård och omsorg innefattar olika kompetensområden och yrken. Inom de tre verksamhetsområdena behöver således personalen utveckla en djupare kunskap inom många skilda områden beroende på vilken yrkesroll de har och vilken målgrupp de möter i sitt arbete.
- Behovet av introduktion och kompetensutveckling bedöms bäst kunna tillgodoses genom en yrkesresa inom vård och omsorg, där möjlighet finns att genom val av kurser anpassa innehåll utifrån yrke, verksamhet och den målgrupp som medarbetaren möter.
- Kompetensutveckling uppdelat i stegen *ny*, *van* och *erfaren* bedöms inte vara till nytta för denna målgrupp. Benämningarna *bas*, *fördjupning* och *spets* föreslås i stället.

- SKR har beräknat produktions- och förvaltningskostnad för framtagandet av yrkesresor. Behovet av ett brett kursutbud, anpassning av material och områdets komplexitet bedöms innebära en större kostnad än vad som ryms inom kostnadsramen för en yrkesresa.

Cecilia Axelsson

Planeringsledare Göteborgsregionen

Göteborg 2021

Förstudie om yrkesresa för vård och omsorg

Bakgrund

Inom Partnerskapet pågår ett arbete med att undersöka förutsättningar för nationella yrkesresor för socialtjänstens medarbetare. Partnerskapet kommer framöver troligen att vara arenan för att identifiera och genomföra förstudier av nya områden, vara garant för ett långvarigt och hållbart samarbete samt finnas som arena för dialog och samverkan kring pågående utveckling och förvaltning av nationella yrkesresor.

Inom kommunal vård och omsorg är såväl kompetensförsörjningen som kompetensutvecklingsbehovet stora utmaningar. Det finns behov av ett långsiktigt perspektiv med återkommande insatser. Inom verksamheterna finns behov av att effektivisera, digitalisera och kvalitetssäkra utbildning. Detta gäller för såväl legitimerad som övrig personal. Socialchefsnätverket i GR lyfte därför i april 2020 in en fråga till Partnerskapet gällande intresse av att genomföra en ny förstudie inom området vård och omsorg.

Vid ett partnerskapsmöte i september 2020 konstaterades att en majoritet av parterna i Partnerskapet har ett intresse av att det görs en förstudie med syftet att undersöka behov och förutsättningar för en yrkesresa riktad till personal inom kommunal vård och omsorg.

Förstudiens syfte och innehåll

Syftet med förstudien är att bidra med underlag inför kommande prioritering och beslut av eventuell ny yrkesresa. Förstudien undersöker förutsättningar och behov samt tar fram konkreta förslag på struktur inför eventuell yrkesresa inom kommunal vård och omsorg. Förstudien innefattar:

- Målgruppsanalys
- Behovsanalys
- Kostnadsanalys i förhållande till nationella Yrkesresan

Målgruppsanalys: För att definiera vilka personalgrupper som skulle vara berörda av en nationell yrkesresa redogörs för vilka yrken som förekommer inom kommunal vård och omsorg, antal anställda och vilken utbildningsbakgrund de har.

Behovsanalys: Det är angeläget att se över vad som redan finns och görs idag på området. Detta för att motverka dubbelarbete och få en bild av inom vilka områden det finns behov som idag inte fylls av nuvarande insatser. Behov och förutsättningar inför en eventuell yrkesresa har undersökts för att kunna ge förslag på struktur och övergripande innehåll. Förstudien har undersökt hur arbetet med en ny yrkesresa med inriktning vård och omsorg skulle kunna utformas. Förstudien innebär inte framtagandet av en ny yrkesresa, avseende kompetensmål och kursinnehåll.

Definition av vård och omsorg

Med vård och omsorg menas här "åtgärder och insatser till enskilda personer gällande socialtjänst, stöd och service till vissa funktionshindrade samt hälso- och sjukvård enligt gällande lagar." Definitionen finns i Socialstyrelsens termbank.

Kostnadsanalys: En kostnadsanalys har genomförts med bedömning av vad som kan göras inom ramen för den av SKR beräknade kostnaden för nationella yrkesresor.

Styrande frågeställningar

De frågeställningar som har styrt arbetet med förstudien är:

- Finns det en samsyn kring behov av introduktions- och kompetensutveckling för målgruppen?
- Behövs det en eller flera yrkesresor för personal inom vård och omsorg?
- Motsvarar strukturen för Yrkesresan de behov som finns av introduktions- och kompetensutveckling för målgrupperna?
- Vad kan göras inom ramen för kostnaden för den nationella Yrkesresan?

Genomförande

Förstudien har innefattat enkätundersökning, intervjuer och sammanställning av rapporter. Behov inom de tre verksamhetsområdena äldreomsorg, funktionshinderområdet och kommunal hälso- och sjukvård har kartlagts och beaktats var för sig.

Rapporter från IVO, SoU, Socialstyrelsen och SKR

Förstudien baseras på uppgifter från rapporter publicerade av Socialstyrelsen och Inspektionen för vård och omsorg (IVO). Rapporter och statistik framtagna och publicerade av Sveriges kommuner och regioner (SKR), Statens offentliga utredningar (SoU) och Myndigheten för vård- och omsorgsanalys har utgjort ytterligare kunskapskällor.

Enkäter

Enkäter skickades till 48 av Sveriges kommuner utifrån ett representativt urval, och till landets alla Regionala samverkans- och stödstrukturer (RSS), undantaget GR. Tre enkäter, en för varje verksamhetsområde, skickades till alla mottagare. Svaren från enkäterna redovisas i resultatsammanställningen nedan. Svarsfrekvensen varierade från 33 procent till 61 procent.

- RSS – Hälso- och sjukvård (43 % svarsfrekvens)
- Kommunerna – Hälso- och sjukvård (33%)
- RSS – Äldreomsorg (57 %)
- Kommunerna - Äldreomsorg (39 %)
- RSS – Funktionshinderområdet (61 %)
- Kommunerna – Funktionshinderområdet (43 %)

Enkäterna skickades under en för verksamheterna ansträngd period, under pågående pandemi och inför jul och nyår, vilket antas ha påverkat svarsfrekvensen. De enkätsvar som har inkommit är dock samstämmiga med varandra och med det som framkommer i intervjuer samt med slutsatser från tidigare rapporter.

Fördjupade intervjuer

26 fördjupade intervjuer har genomförts med representanter från nedanstående grupperingar. Sammanlagt har 45 personer intervjuats.

- Verksamhetsrepresentanter från Äldreomsorg, Funktionshinderområdet, och Kommunal hälso- och sjukvård
- Funktionshindernätverket samt Äldreomsorgs- och hälso- och sjukvårdsnätverket SKR
- Regionernas nationella programområden
- Universitet och högskola
- Regionala och nationella vård- och omsorgscollege
- Nationella vårdkompetensrådet
- Nationella kompetensrådet för funktionshinderfrågor (NKR)

Funktionshinderområdet, äldreomsorgen och kommunal hälso- och sjukvård har representerats inom alla grupperingar ovan där så varit möjligt. Inom funktionshinderområdet har även kontakt tagits med representanter för socialpsykiatriska verksamheter. Vidare har GR:s projekt *Vårdens medarbetare* bidragit med kunskap.

Partnerskapet

Denna förstudie har genomförts inom partnerskapet. Partnerskapet är en samverkansform mellan Socialstyrelsen, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och de regionala samverkans- och stödstrukturerna (RSS). I partnerskapet samverkar regional och nationell nivå kring frågor om kunskapsstyrning och kunskapsutveckling inom socialtjänsten. Flera myndigheter i Rådet för styrning med kunskap medverkar: Myndigheten för delaktighet, E-hälsomyndigheten, Folkhälsomyndigheten, Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU) och Forte.

Partnerskapets vision är att genom samverkan, dialog och samordning av initiativ bidra till behovsanpassad kunskapsutveckling och stöd till implementering så att bästa tillgängliga kunskap används. Partnerskapet arbetar med utvecklingsarbeten som startar med att genomföra en ”pilot”.

Medverkande parter

En operativ grupp och en strategisk grupp har bidragit till arbetet och resultatet. Deltagit i dessa har SKR och Socialstyrelsen gemensamt med GR, och en referensgrupp bestående av representanter från RSS Kommunförbundet Västernorrland, RSS Region Uppsala och RSS Norrbottens kommuner.

Synpunkter från brukarorganisationer

Representanter från olika brukarorganisationer har inbjudits till dialog och Funktionsrätt Sverige och SPF Seniorerna tackade ja till att delta. I dialogen framkom att representanterna anser att det kan finnas en vinst med ett nationellt program för introduktion och kompetensutveckling. En yrkesresa skulle kunna bidra till jämlik vård och omsorg över landet och förbättrad kvalitet.



Resultatredovisning

Det här avsnittet redovisar resultatet uppdelat i två delar:

- **Målgruppen för yrkesresa vård och omsorg.** Detta avsnitt beskriver målgruppen utifrån antal, verksamhetsområde och utbildningsnivå utifrån tidigare rapporter från SKR och Socialstyrelsen.
- **Behovet av gemensam introduktion- och kompetensutveckling.** Detta avsnitt redovisar resultat av enkäter och intervjuer och slutsatser från rapporter från Socialstyrelsen. Varje verksamhetsområde redovisas. Därefter förs ett resonemang kring likheter och skillnader. För varje verksamhetsområde finns en sammanfattning av kunskapsområden som kan vara aktuella. Dessa ska inte ses som heltäckande eller definitiva eftersom det inte har varit ett mål för förstudien. Tänkbara områden för fördjupning har efterfrågats för att i stora drag kunna se likheter och skillnader mellan verksamhetsområdena. Det behövs inom varje verksamhetsområde en fördjupad kartläggning i det fall det blir aktuellt att arbeta vidare med en nationell yrkesresa, för att identifiera kunskapsmål, kurser och kursinnehåll. I detta avsnitt redogörs även för vad som kan vara viktigt när det gäller struktur och organisering av ett nationellt introduktions- och kompetensutvecklingsprogram inom området.

Målgrupp

Identifierade målgrupper som omfattas av förstudien är baspersonal i utförarverksamhet inom funktionshinderområdet och äldreomsorg och legitimerad personal inom kommunal hälso- och sjukvård. Vidare har första linjens chefers behov av kompetensutveckling undersökts.

Med funktionshinderområdet menas här utförarverksamheter som ger insatser enligt socialtjänstlagen och/eller lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Alla verksamheter som ger insatser till barn, unga och vuxna med funktionsnedsättning, samt verksamheter inom socialpsykiatri, ingår således i begreppet i denna förstudie.

Antal medarbetare

Den största gruppen anställda inom kommunal verksamhet är undersköterskor eller skötare¹. Här finns 106 700 personer anställda i Sverige år 2019. En annan stor personalgrupp, med 53 300 anställda samma år, är stödassistenter och stödpedagoger med flera som arbetar med personer med funktionsnedsättning. Där är gruppen personliga assistenter inte medräknade, vilka utgör ytterligare 12 600. Antal anställda sjuksköterskor var 16 600 och personal inom rehabilitering 7 700. Dessa tal kan jämföras med gruppen socialsekreterare som sammanlagt 2019 var 25 700 anställda.

¹ Personalen i välfärden, SKR

Inom kommunal vård och omsorg är 23 procent av de anställda timanställda². Vidare är personalrörligheten inom vård och omsorg något högre än genomsnittet på arbetsmarknaden. Personalrörligheten påverkar i sig kvalitén i verksamheten. Den största personalrörligheten finns bland gruppen sjuksköterskor i kommunal vård och omsorg.

Beskrivning av gruppen Baspersonal

Baspersonal inom äldreomsorg och funktionshinderområdet är de som ger stöd, service och omsorg i den enskildes vardag. I SoU Stärkt kompetens i vård och omsorg³ beskrivs att yrkesgruppen undersköterska är blandad och olikartad, både beträffande uppgifter, arbetsområden, utbildningsnivå och benämningar. Titlarna är många och utöver undersköterska och stödassistent förekommer till exempel skötare, boendestödare, behandlingsassistent eller personlig assistent. Titlarna varierar beroende på verksamhet men också mellan kommuner. Inom funktionshinderområdet har det under flera år skett ett medvetet arbete kring titulatur och differentiering av yrkesroller i flera delar av landet. Stödassistent och stödpedagog är vanliga titlar där utbildningskrav finns på gymnasial utbildning respektive YH-utbildning (yrkeshögskoleutbildning).

I utredningen SoU Stärkt kompetens i vård och omsorg 2019:20 konstateras att yrkesgruppen undersköterska direkt eller indirekt har varit och är föremål för flera statliga utredningar och att problematiken runt kompetensbrist ofta varit i fokus i uppdragen (sid 41). Regeringen har tagit beslut i enlighet med flera av förslagen som bland annat inriktat sig på kompetensnivån för undersköterskor. Utredningen har fastställt en lägsta kompetensnivå för yrket undersköterska.

Kommunen har ansvar för att verksamheterna inom kommunal vård och omsorg bedrivs med kvalitet och säkerhet. Utredningen pekar på att arbetsgivaren (s 148) kan bidra till en positiv utveckling genom att exempelvis ännu mer synliggöra och uppmärksamma vård- och omsorgsyrken som betydelsefulla uppdrag med många intressanta och utvecklande arbetsområden. Att tydligt beskriva medarbetarnas roll för kvalitet och säkerhet inom vården och omsorgen bidrar till en statushöjning av yrket. Det är inte bara ett ökat antal medarbetare som kan lösa kompetensförsörjningen. Verksamhetens kvalitet och säkerhet upprätthålls dels genom att ställa krav på rätt kompetens, men också genom kontinuerlig kompetensutveckling för befintlig personal.

Utbildningsbakgrund

Baspersonal inom funktionshinderområdet och äldreomsorgen

De två gymnasieprogram som leder till en yrkesexamen inom stöd, service och omsorg är vård- och omsorgsprogrammet samt barn- och fritidsprogrammet⁴.

² Personalen i välfärden, SKR

³ SoU Stärkt kompetens i vård och omsorg 2019:20 s 69

⁴ Skolverket.se, gymnasieskolan, yrkesprogram

Eleverna i de här programmen har också rätt att läsa de kurser som krävs för grundläggande högskolebehörighet.

Förslag finns om en reglerad och skyddad yrkestitel för undersköterskor, med en enhetlig och nationellt fastställd kompetensnivå. Förslaget föreslås träda i kraft den 1 januari 2025⁵. Coronakommissionen⁶ konstaterar att den generella kompetensnivån är för låg – cirka fyra av tio av de anställda inom äldreomsorgen i Sverige saknar adekvat utbildning.

Personal inom kommunal hälso- och sjukvård

Av personalstatistik från SKR⁷ framkommer att den legitimerade personalen som finns anställd inom kommunalt finansierad hälso- och sjukvård har yrkesexamen som sjuksköterska, arbetsterapeut, fysioterapeut samt dietist. Andra förekommande yrken inom kommunal hälso- och sjukvård är, även om de är få till antalet, syn- hörsel- och talpedagog, hälsovetare och hjälpmedelskonsulent.

Första linjens chefer

Utbildningsbakgrunden för första linjens chefer beskrivs i intervjuerna som brokig. Vanliga utbildningar är socionom och sjuksköterska. I intervjuerna nämns också att det förekommer att första linjens chef inte har högskoleutbildning, utan i stället undersköterskeutbildning eller YH-utbildning.

Ledning och styrning av kommunalt finansierad hälso- och sjukvård

I alla hälso- och sjukvårdsverksamheter ska det finnas en verksamhetschef med övergripande ansvar för verksamheten⁸. I det fall verksamhetschefen inte har medicinsk kompetens får verksamhetschefen inte bestämma över vård och behandling av patienter. I kommunen måste det finnas minst en medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS). För verksamhetsområde som i huvudsak omfattar rehabilitering, kan en fysioterapeut eller en arbetsterapeut tilldelas ansvar likvärdigt den medicinskt ansvariga sjuksköterskans och kallas då medicinskt ansvarig för rehabilitering (MAR).



Behov av introduktion och kompetensutveckling

Stöd för utveckling

I SKR:s "Rekryteringsrapport 2020 – Möt kompetensutmaningen" beskrivs att behov av antalet anställda inom kommunerna, och då främst inom kommunal vård och omsorg, kommer att öka kraftigt kommande år. Till bilden hör ett stort antal pensionsavgångar. Ökningen inom vård och omsorg fördelas på undersköterskor och vårdbiträden som främst arbetar inom äldreomsorgen, samt stödassistenter inom funktionshinderområdet. Rapporten nämner att medarbetare i välfärden, oavsett antal år i tjänsten, behöver få möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling.

I syfte att visa på flera möjliga sätt att möta kompetensutmaningen beskrivs i rapporten nio strategier att ta sig an eller intensifiera arbetet. En av dessa strategier är att stödja medarbetarnas utveckling. Här beskriver rapporten att arbetsgivare kan stödja medarbetarnas utveckling genom en rad olika insatser. Introduktion och tillgång till mentorskap eller handledning är viktigt för nya medarbetare. För att omsätta nya kunskaper i praktiskt arbete behövs tid och möjlighet för kollegialt lärande. Modeller för kompetens- och karriärutveckling är andra viktiga delar för medarbetarnas utveckling, vilka även bidrar till att göra jobben mer attraktiva.

Vinster och risker med ett nationellt program

I intervjuer och enkäter är en majoritet av respondenterna positiva till ett nationellt program för introduktion och kompetensutveckling. I enkäterna är dock en högre andel positiva från RSS jämfört med respondenterna från kommunerna. Man påtalar i intervjuerna att det finns en koppling mellan brister i verksamheterna och kunskapsbrist. Man ser tydliga samordningsvinster och kostnadsbesparingar genom samverkan mellan kommuner, vilket möjliggör kvalitetssäkring och utveckling av pedagogik och tekniska lösningar på ett sätt som är svårt för en enskild kommun. Kvalitetssäkring handlar om behov av samlad och uppdaterad kunskap och utbildningar som bygger på aktuell forskning och bästa praktik. Genom att kunna erbjuda strukturerad kompetensutveckling över tid ser man att attraktiviteten för arbete i kommunen ökar.

I flera intervjuer framhålls det att det är viktigt med lokal anpassning och att ett nationellt program utformas för att möta de lokala behoven. Här såg man utbildare som arbetar i verksamheterna som en viktig del.

En person som intervjuades såg dock inte behovet av ett nationellt kompetensutvecklingsprogram. Anledningen var att mycket arbete redan pågår inom äldreomsorg och kommunal hälso- och sjukvård i syfte att stärka kompetensen för personalgrupperna både nationellt, regionalt och lokalt vilket uttrycktes vara tillräckligt för att möta behovet. I denna intervju framkom även en oro för att ett kompetensutvecklingsprogram för kommunal hälso- och sjukvård kunde riskera att hålla en sämre kvalitet jämfört med regionernas kompetensutvecklingsinsatser.

Andra viktiga åtgärder för en stärkt kvalitet i vård och omsorg

I intervjuerna påpekas av flera att en eventuell yrkesresa bara utgör *en* åtgärd av flera nödvändiga, för att säkra kunskapsutveckling och kompetens. Följande åtgärder, där det behövs parallellt arbete med uppbyggnad av ett nationellt program för introduktion- och kompetensutveckling, nämns som särskilt viktiga.

- **Karriärutvecklingsmodell.** En koppling till karriärvägar och löneutveckling ses som viktig och differentiering av roller är en del. Det är viktigt att personalen får möjlighet att använda sig av den kunskap de får med sig genom vidareutbildningar. Med ökad kompetens bör en förändring av arbetsuppgifter med ökat ansvar möjliggöras och förtydligas. I intervjuerna nämndes det vara särskilt viktigt att synliggöra ökad kompetens i det nära vård- och omsorgsarbetet. Erfarenheter finns av att specialistutbildade undersköterskor och stödpedagoger ibland nyttjas till administrativa arbetsuppgifter. Här finns en möjlighet att istället synliggöra en karriärväg utifrån det brukarnära arbetet, vilket också förväntas medföra en ökad kvalitet för individen.
- **Samverkan med utbildningsanordnare.** I enkäterna framkommer att ingen utbildning till fullo ger den kompetens som behövs inom kommunal vård och omsorg. Vård- och omsorgscollege nämns som exempel på en väl fungerande struktur för samarbete med gymnasieskolor och yrkeshögskolor. I intervjuerna framkommer flera exempel på utvecklat samarbete med högskolor och universitet. Det är nödvändigt att fortsätta ett nära samarbete mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare för utveckling av utbildningarna och för att de ska möta det kompetensbehov som finns i verksamheterna.
- **Forskning behövs kontinuerligt.** Idag beskrivs tillgång till forskning och utveckling som låg. Det handlar till exempel om tillgång till forskningsdatabaser men också om praktisk forskning på den egna arbetsplatsen där utveckling av en forskningskultur eftersöks.
- **Attraktiva arbetsplatser.** Inom kommunal vård och omsorg finns många olika yrken. Här krävs olika typer av kompetens. Ett sätt att skapa attraktiva arbetsplatser är att synliggöra mångfalden och de olika möjligheter som finns.
- **Verksamhetsutveckling** behövs parallellt för att ta tillvara ny kompetens.
- **Chefers förutsättningar.** Första linjens chefer har ofta stora personalgrupper och ansvar för flera verksamheter, ofta geografiskt spridda. Förutsättningar för ett nära och tydligt ledarskap behöver utvecklas.

Behov av introduktion och kompetensutveckling inom funktionshinderverksamheterna

Grundläggande kunskaper

I ”Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning”⁹ konstaterar Socialstyrelsen att gymnasieskolans yrkesprogram vård- och omsorgsprogrammet respektive barn- och fritidsprogrammet ska ge de grundläggande kunskaper och erfarenheter som krävs för arbete inom stöd, service och omsorg. För att arbetsgivaren ska kunna avgöra om den sökande eller medarbetaren har de grundläggande kunskaper som krävs för arbete inom funktionshinderområdet behöver arbetsgivaren ta reda på vilken inriktning och vilka individuella val som ingår i den sökandes examen. Oavsett vilken inriktning personen har valt behöver dock arbetsgivaren ansvara för fortsatt kompetensutveckling på arbetsplatsen eftersom nyanställda inom stöd, service och omsorg som regel behöver ytterligare kunskap inom det specifika område som hen ska arbeta.

I enkätsvaren framkommer att RSS inte anser att utbildningarna ger den kunskap som man har behov av i verksamheterna medan kommunerna tycker att de gör det delvis. Utbildningar som man lyfter upp som delvis relevanta men inte kompletta är Vård- och omsorgsprogrammet samt Barn- och fritidsprogrammet. Respondenterna menar att det behövs påfyllnad efter avslutade utbildningar med kunskap om bland annat diagnoser, bemötande och AKK (Alternativ och kompletterande kommunikation).

Stödpedagogers kunskap

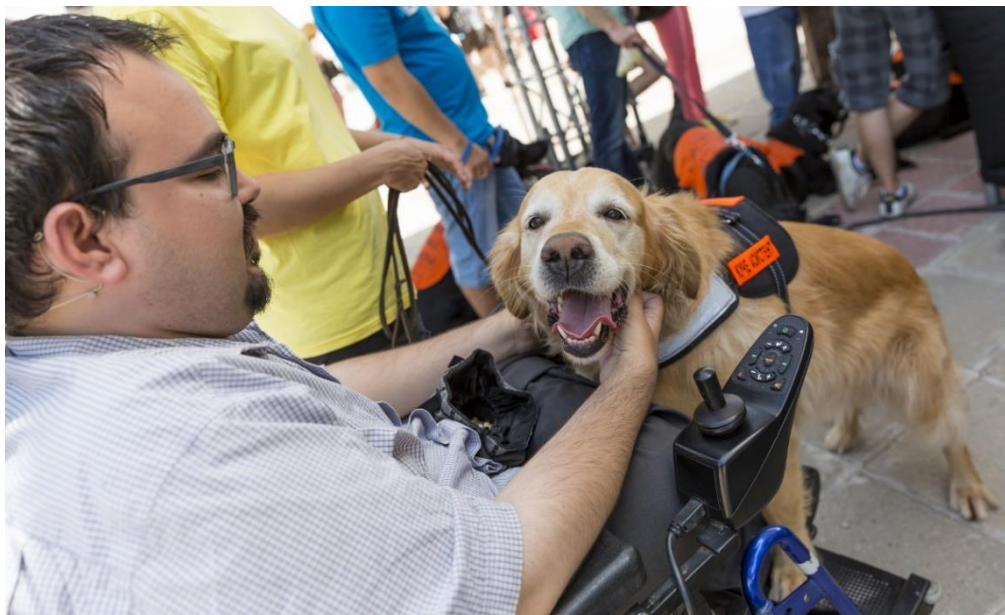
I intervjuerna beskrivs ett mångårigt utvecklingsarbete inom funktionshinderområdet med att förtydliga vilken kompetens som krävs för arbete inom området och att differentiera yrkesroller. Titlarna stödassistent och stödpedagog är spridda och använda. YH-utbildningar till stödpedagog nämns i intervjuer och enkäter som de som ger mest adekvat kunskap utifrån arbetet inom funktionshinderområdet. Även om stödpedagogens roll varierar på olika arbetsplatser ska stödpedagogen ha en fördjupad kunskap inom området och kunna utgöra ett stöd i att tillämpa ett pedagogiskt arbetssätt. I intervjuerna framkommer behov av att en eventuell yrkesresa även erbjuder kompetensutveckling för de personer som har YH-utbildning till stödpedagog.

Vad har IVO sett?

Antal individer med insatser enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) ökar med två procent per år sedan 2009 (Socialstyrelsen, 2019)¹⁰. Det är mer än befolkningsökningen på en procent per år (Statistiska centralbyrån, 2020a). IVO ser bristande kunskap hos personal i alternativ och

⁹ Socialstyrelsen (2012), Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning - vägledning för arbetsgivare, s 33

¹⁰ IVO, Vad har IVO sett 2019 s 45 ff.



kompletterande kommunikation (AKK). AKK medför bättre möjligheter att kommunicera utifrån individuella behov och ger bättre förutsättningar för att personer med funktionsnedsättning själva ska kunna uttrycka sin åsikt. Alla individer med funktionsnedsättning, oavsett ålder, är inte trygga i sina boenden. Antal anmälningar om missförhållanden i form av tvångs- och begränsningsåtgärder har ökat. Anmälningarna handlar om olika typer av övergrepp. Orsaken till övergrepp eller tvångs- och begränsningsåtgärder av personalen handlar ofta om att personalen inte har tillräcklig kunskap om pedagogiska metoder eller inom alternativ och kompletterande kommunikation.

Volymökning

I intervjuerna beskrivs att det finns en volymökning per år inom LSS-verksamheterna samtidigt som den ekonomiska ramen inte växer. Man menar att avsaknaden av statsbidrag, i jämförelse med äldreomsorg och kommunal hälso- och sjukvård, gör det än mer utmanande att genomföra verksamhets- och kompetensutveckling och påpekar att det föreligger ett ojämnt stöd till verksamheterna.

Bred målgrupp kräver brett kursutbud

I intervjuerna beskrivs att man inom funktionshinderområdet möter en bred målgrupp. Både när det gäller ålder, från barn och unga till äldre, och olika former av funktionsnedsättningar. Utöver mångfald av människor finns behov av kunskap om innehållet i de olika typer av stödinsatser som man kan beviljas inom LSS.

Även i "Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning"¹¹ konstateras att innehållet i personalens arbetsuppgifter har olika karaktär, bland annat beroende på vilken insats det är frågan om. Personalens

¹¹ Socialstyrelsen (2012), Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning - vägledning för arbetsgivare

arbetsuppgifter varierar beroende på individernas funktionsnedsättning, ålder, behov och önskemål.

I intervjuer och enkätsvar beskrivs det därför som viktigt att ett kompetensutvecklingsprogram erbjuder ett brett kursutbud som bidrar till att personalen ges möjlighet att fördjupa kunskapen utifrån de unika individer som de möter i arbetet.

Det pedagogiska sociala arbetet

I intervjuerna beskrivs behov av ett stort fokus på socialt, pedagogiskt och kompensatoriskt arbete. En viktig kunskap är vad konsekvenserna av funktionsnedsättningen innebär i vardagen för den enskilde individen. Det framkommer i intervjuerna att kurser som tidigare upplevts som viktiga för att få kunskap om funktionsnedsättning och pedagogiskt arbete har tagits bort i nya vård- och omsorgsprogrammet. Effekten av detta har vi inte sett ännu men oro framförs över att nyutbildad personal inte kommer att ha med sig kunskap som motsvarar verksamheternas behov. Oron delas dock inte av nationella vård- och omsorgscollege som menar att pedagogik och kunskap om funktionshinder finns som en röd tråd i alla ämnen. Oavsett beskrivs det dock som viktigt att fortsätta utveckla kunskap i socialt arbete och värna om grunduppdraget och LSS intentioner i en utveckling där allt mer sjukvård kan skötas från hemmet.

Områden som framkommer som viktiga i ett introduktions- och kompetensutvecklingsprogram för funktionshinderverksamheter

- Specialpedagogik, tydliggörande pedagogik, pedagogiskt förhållningssätt.
- Kunskap om kognitivt stöd.
- AKK, alternativ och kompletterande kommunikation.
- Motivationsarbete
- Metoder för ökad delaktighet, att stödja den enskilde till ökad egenmakt över sin vardag och sitt liv.
- Lågaffektiva bemötande.
- Kvalitetsuppföljning.
- Historik. Hur LSS-lagen växte fram.
- Etik och människors livsvillkor.
- Kunskap om olika former av funktionsnedsättningar.

Behov av introduktion och kompetensutveckling inom socialpsykiatri

I intervjuerna ställdes frågan hur behov av fördjupad kunskap skiljer sig inom socialpsykiatrins verksamheter jämfört med övriga verksamheter inom funktionshinderområdet. Utöver de områden som framkommit som viktiga för funktionshinderverksamheterna ovan nämns att de socialpsykiatriska personalgrupperna behöver fördjupad kunskap inom nedanstående områden:

Områden som framkommer som viktiga i ett introduktions- och kompetensutvecklingsprogram för socialpsykiatrin

- Återhämtning. Återhämtningsperspektivet är viktigt inom socialpsykiatrin. Då personerna insjuknar och får sin funktionsnedsättning senare i livet behövs kunskap för att kunna stödja en persons individuella återhämtning.
- Kunskap i specifika metoder såsom MI och ESL
- Metoder för vardagsstöd
- Kunskap om kognitiva funktionsnedsättningar
- Kunskap om psykisk ohälsa och psykiska sjukdomar och dess konsekvenser för funktion
- Boendestödsrollen

Behov av introduktion och kompetensutveckling inom äldreomsorgen

I intervjuerna framkommer att det finns olika synsätt på hur äldreomsorgen ska bedrivas. De personer som har behov av äldreomsorgens insatser beskrivs i intervjuerna få ett allt större vårdbehov och en mer komplex problematik. Det kräver en förstärkt vårdkompetens men flera lyfter att det även är viktigt att stärka kunskaper i det sociala arbetet med fokus på det salutogena synsättet och att stärka individens egna resurser. Det efterfrågas kunskap som gör att man klarar av att upprätthålla ett gott socialt arbete med bibehållen patientsäkerhet och god vård.

Uppmärksammade brister i äldreomsorgen

Ett flertal utredningar och forskningsrapporter har tidigare uppmärksammat brister i äldreomsorgen och behovet av ökad kompetens, vilket Coronakommissionen¹² konstaterar har blivit tydligare under pandemin. Coronakommissionen¹³ beskriver att individer som i dag beviljas äldreomsorg ofta har stora och sammansatta behov. Det i

¹² SoU 2020:80 Äldreomsorgen under pandemin, delbetänkande från Coronakommissionen, (s 16)

¹³ SoU 2020:80 Äldreomsorgen under pandemin, delbetänkande från Coronakommissionen (s 253 ff)

sin tur ställer krav på betydligt högre sjukvårdskompetens hos personalen än tidigare och andra mer omfattande krav på olika medicinska insatser.

Äldreomsorgen beskrivs som en resursmässigt eftersatt och nedprioriterad del av samhället med strukturella problem i form av bland annat otillräcklig kompetens och en undervärderad yrkeskår. Grundläggande åtgärder för en välfungerande äldreomsorg utgörs också av att säkra god kompetens för omsorg och hälso- och sjukvård samt förutsättningar för ett nära och tydligt ledarskap.

Coronakommissionen nämner även att en relativt stor andel av omsorgspersonalen har bristande språkkunskaper. Arbetsgivare behöver säkerställa att personalen får fortbildning och språkstöd för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Grundutbildad personal är en förutsättning för kvalitet och säkerhet i verksamheterna.

Vad har IVO sett?

Den demografiska utvecklingen förändrar förutsättningarna för vård och omsorg¹⁴. Befolkningen ökar och åldersfördelningen förändras med en ökande andel äldre. Fler kommer att behöva vård och omsorg. Åldersgruppen 65–84 år har vuxit snabbare än andra åldersgrupper. Denna åldersgrupp behöver mer vård och omsorg än de yngre åldersgrupperna.

IVO ser tydliga tecken på att äldreomsorgen har svåra utmaningar, även om många delar fungerar bra¹⁵. IVO konstaterar att flera av bristerna inom äldreomsorgen kan kopplas till bemanning och kompetens. De ser exempel på bristande kunskaper om hur man hanterar hjälpmedel och förflyttningsteknik med risker för vårdskador och obehag för individen. De ser också att personal som inte har tillräcklig erfarenhet, kunskap eller språklig kompetens får delegering för hantering av läkemedel från legitimerad personal.

Övergrepp och kränkningar förekommer och en fjärdedel av lex Sarah-anmälningarna handlar om olika former av övergrepp, där ekonomiska och fysiska övergrepp är vanligast.

Specialistutbildning för undersköterskor

I en rapport från Socialstyrelsen¹⁶ har olika områden tagits fram i samarbete med yrkesprofessioner, forskare samt arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare. Dessa områden speglar det som undersköterskor bör ha kunskap inom för att genomföra specialiserade arbetsuppgifter:

- Bemötande
- Omsorg
- Palliativ vård

¹⁴ IVO (2020) Vad har IVO sett 2019? Iakttagelser och slutsatser om vårdens och omsorgens risker för verksamhetsåret 2019 (s 12)

¹⁵ IVO (2020) Vad har IVO sett 2019? Iakttagelser och slutsatser om vårdens och omsorgens risker för verksamhetsåret 2019 (s 35 ff)

¹⁶ Socialstyrelsen (2012) Vägledning om kunskapsområden för specialiserade arbetsuppgifter inom Äldreomsorgen, Socialstyrelsen

- Demenssjukdom
- Psykisk sjukdom
- Måltid, mat och näring
- Funktionsbevarande omsorg

För att få kompetens till uppdrag som handledare eller arbetslagsledare ingår i samtliga områden gemensamma delar som ledarskap, juridiska frågor och handledning.

I intervjuerna lyfts geriatrik, demens, rehabilitering och psykiatri fram som möjliga inriktningar för specialistutbildning för undersköterskor inom äldreomsorgen.

I intervjuerna beskrivs även att undersköterskor som har specialistutbildning kan tilldelas en särskild roll för arbetsplatslärande. Det nämns flera exempel på modeller som syftar till att skapa dialog och reflektion för lärande i arbetslaget.

När den fördjupade kunskap som undersköterskorna har fått i vidareutbildning även nyttjas i omsorgsarbetet bidrar den till en kvalitetshöjning i verksamheten. Detta beskrivs som en process under utveckling och det framkommer att specialistutbildade undersköterskor idag inte alltid tilldelas nya arbetsuppgifter i det brukarnära arbetet efter avslutad utbildning. Man menar att det i stället är vanligt att de får nya administrativa uppgifter.

I början av december 2020 godkände Vård- och omsorgscollege styrelse ett förslag till innehåll i nationellt likvärdig yrkeshögskoleutbildning till undersköterska med specialistkompetens inom äldreomsorgen¹⁷. Förslaget som omfattar 200 YH-poäng är skickat till Myndigheten för yrkeshögskolan.

Områden som framkommer som viktiga i ett introduktions- och kompetensutvecklingsprogram för äldreomsorgen

- Omsorg och omvårdnad
- Bemötande
- Palliativ vård
- Medicinsk kunskap där kompetens ges för att klara av den delegerade sjukvården
- Rehabiliterande förhållningssätt
- Pedagogik
- Implementeringskunskap
- Etik och värdegrund

¹⁷ <https://www.vo-college.se/nyhet/2020/12/14/forslag-till-innehall-i-nationellt-likvardig-yrkehogskoleutbildning-inom>

Behov av introduktion och kompetensutveckling för legitimerad personal inom kommunal hälso- och sjukvård

En verksamhet under utveckling

Betänkandet Effektiv vård¹⁸ utgjorde startskottet för regeringens uppdrag till utredning för god och nära vård¹⁹. Utredningen ska stödja organisationer i arbetet med att utveckla en modern, jämlik, tillgänglig och effektiv hälso- och sjukvård med fokus på primärvården. Utvecklingen innebär en strukturförändring av den svenska hälso- och sjukvården, där primärvården, med kommunal hälso- och sjukvård som en del, blir basen och första linjen i hälso- och sjukvården. Utredningens huvudbetänkande ”God och nära vård – en reform för ett hållbart hälso- och sjukvårdssystem” presenterades i mars 2020.

SKR beskriver nära vård som ett nytt sätt att arbeta med hälsa, vård och omsorg²⁰. Den närmsta vården är den som patienten eller brukaren kan ge sig själv, egenvården, samt det stöd som kommuner och regioner kan ge för att möjliggöra detta. Tillsammans med nya arbetssätt i vården kan en mer tillgänglig, närmare vård innebära att resurserna inom vård och omsorg används bättre och därmed räcker till fler. SKR nämner på sin hemsida framgångsfaktorer i omställningsarbetet mot en nära vård. En av dessa är en satsning på kompetensförsörjning som stödjer omställningen, där förmåga att arbeta över traditionella gränser, kommunicera och jobba preventivt och proaktivt är viktiga delar.

Introduktion

I intervjuerna och enkäterna framkommer att man anser att innehållet i introduktion för legitimerad personal inom kommunal hälso- och sjukvård behöver skilja sig från introduktion för baspersonalen inom funktionshinderområdet och äldreomsorgen. Detta utifrån att man har olika kunskap från sin grundutbildning, men också olika uppdrag och ansvarsområden.

Som anställd i kommunal hälso- och sjukvård får du ett stort ansvar och arbetar många gånger ensam. I intervjuerna beskrivs att man kan uppleva en saknad av den trygghet som ett teamarbete inom regionens verksamheter innebär. Att få tillgång till en god introduktion är därför av yttersta vikt.

¹⁸ SoU 2016:2 Effektiv vård

¹⁹ <http://www.sou.gov.se/godochnaravard/>

²⁰ <https://skr.se/halsasjukvard/kunskapsstodvardochbehandling/primarvardnaravard.6250.html>

Områden som framkommer som viktiga i introduktion för legitimerad personal i kommunal hälso- och sjukvård

- Den kommunala kontexten och det kommunala uppdraget. Här ingår kunskap kring relevant lagstiftning, SoL, HSL och LSS, och hur de förhåller sig till varandra.
- Viss fördjupad kunskap kring diagnoser och funktionsnedsättningar.
- Teamarbete
- Kunskap för att kunna handleda andra yrkesgrupper

Fortsatt kompetensutveckling

GR:s projekt Vårdens medarbetare har kartlagt vilka utbildningar som legitimerad personal tar del av idag – resultatet visas i nedanstående bild. I bilden, under rubriken ”Rehabpersonal” redovisas utbildningar som både arbetsterapeuter och fysioterapeuter tar del av. Områden i bilden har även framkommit i intervjuer och enkäter som viktiga för kompetensutveckling framåt. Hos alla yrkesgrupper finns det även behov av att utveckla kunskap om personcentrerat arbetssätt.

Vilka utbildningar går legitimerad personal?



Coronakommissionen nämner att en sjuksköterska också skulle kunna leda och handleda den övriga omsorgspersonalen och utveckla deras kompetens²¹. I intervjuerna framkommer att så sker idag men att man anser att den legitimerade personalens roll i att handleda baspersonalen kan utvecklas ytterligare.

Samarbete med region, högskola och universitet

I intervjuerna beskrivs att fördjupade utbildningar behöver utformas i samarbete med regionernas kunskapsstyrningsmodell och med universitet och högskola. Här handlar det om att ha tillgång till det öppna utbudet men det krävs också fortsatt samverkan mellan arbetsgivare och utbildningssamordnare för att anpassa innehållet i utbildningarna till den kommunala kontexten.

Vidare önskas tillgång till de utbildningar som ges inom regionernas primärvård, och intervjuerna ger också exempel på att regionens specialistutbildade personal utbildar kommunal hälso- och sjukvård, bland annat genom kliniska träningscenter. Särskilt viktigt har detta varit vid sällan förekommande diagnoser där man behöver stärkt kunskap om en individs sammansatta och unika behov. Att möta regionens personal i utbildningar skulle också bidra till att skapa förståelse för varandras verksamheter och underlätta kommande samverkan.

Fördjupade utbildningar för arbetsterapeuter och fysioterapeuter på universitetsnivå

I intervjuer beskrivs att den rehabiliterande personalen har ett generalistuppdrag. De möter personer med många olika diagnoser och komplex problematik. För arbetsterapeuter och fysioterapeuter kan de fördjupande utbildningarna på universitetsnivå därför handla om kunskap om vanligt förekommande diagnoser inom kommunal hälso- och sjukvård, som exempelvis stroke och demens, eller mer övergripande områden som habilitering, handledning eller konsultativt arbetssätt.

Specialistutbildningar för sjuksköterskor

I intervjuerna nämns särskilt specialistutbildningar för sjuksköterskor. Det framkommer att flera anser det viktigt att det finns tillgång till specialistutbildade sjuksköterskor i kommunal hälso- och sjukvård, men att inte alla anställda sjuksköterskor behöver ha specialistutbildning. De specialistområden som nämns som önskvärda är palliativ vård, psykiatri, demens, distrikt och geriatrik. Rollen som specialistutbildad skulle kunna vara att handleda de patientansvariga sjuksköterskorna (PAS) inom sitt specialområde och bidra till att skapa trygghet på arbetsplatsen.

Behov av introduktion och kompetensutveckling för första linjens chefer

Som framkommer ovan är utbildningsbakgrunden som första linjens chef varierande. Kunskapen från den egna grundutbildningen är av betydelse för vad man har behov av introduktion och kompetensutveckling. Vidare nämns det som avgörande i intervjuerna vilken organisatorisk roll första linjens chef har. Det administrativa

²¹ SoU 2020:80 Äldreomsorgen under pandemin, delbetänkande från Coronakommissionen (s 253–255)

chefsuppdraget där man har behov av stöd från expertroller, både i verksamheten och av HR-funktioner, beskrivs vara stort. Samtidigt efterfrågas det nära ledarskapet, vilket beskrivs i intervjuerna som svårt att uppnå. Första linjens chefer beskrivs ofta inte ha möjlighet att vara på plats i verksamheterna på grund av att man har ett stort antal medarbetare och att verksamheterna de ansvarar för är geografiskt spridda. Ett nära ledarskap behöver därför utföras på distans. Utveckling av första linjens chefers förutsättningar nämns ha stor betydelse för att chefen ska kunna leda verksamhetens utveckling.

- Det sociala omsorgsprogrammet lyfts av flera i intervjuerna som ett program som gav bra kunskap för att bli chef i kommunal vård och omsorg. Programmet finns inte längre utan har integrerats i socionomprogrammet, vilket intervjupersonerna menar har fått konsekvensen att man efter utbildningen idag är sämre rustad för att inta rollen som första linjens chef.
- Idag är ledarskapsutbildningar vanligt förekommande men man nämner att man saknar inriktning mot vård och omsorg i dessa utbildningar. Socialstyrelsens satsning på ledarskapsutbildningar beskrivs som mycket lyckad och beskrivs i förstudiens bilaga med goda exempel.

Områden som framkommer som viktiga i introduktion och kompetensutveckling för första linjens chefer

- Kommunal kontext, här ingår relevant lagstiftning.
- Historik, äldreomsorgens och funktionshinderverksamheternas utveckling över tid
- HR-redskap.
- Kunskap om verksamhetens målgrupp
- Det nära ledarskapet och vad de består av konkret. Hur leder man verksamheten utan att kunna vara på plats/att inte vara fysiskt nära
- Systematisk uppföljning
- Implementeringskunskap
- Förändringsledning

Behov av introduktion och kompetensutveckling för andra yrkesroller

Två ledningsfunktioner finns inom kommunal hälso- och sjukvård, MAS och MAR, som utifrån sitt uppdrag kan ha särskilt behov av kompetensutveckling. Ledningsfunktionerna beskrivs i avsnitt Målgrupp ovan. Inom socialtjänst förekommer rollen SAS, socialt ansvarig samordnare/socionom, med uppdrag att kvalitetsgranska och utveckla verksamheterna. Särskilt behov av introduktion och kompetensutveckling kan finnas även för SAS. Vilket kompetensutvecklingsbehov som finns för yrkesrollerna MAS, MAR och SAS bör utredas ytterligare och har inte varit en del i denna förstudies uppdrag.

Gemensamma behov av introduktion och kompetensutveckling inom kommunal vård och omsorg

I intervjuerna beskrivs att samtliga yrkesgrupper, oavsett inom vilken verksamhet man arbetar, har behov av fördjupad kompetens efter sin utbildning. Det finns ett gap mellan den kunskap som behövs i verksamheterna och den kunskap man har som nyutbildad.

Ett kontinuerligt behov finns av att få stöd i att omsätta teori till praktik, något som kräver egna erfarenheter från situationer i arbetslivet. Med stöd från kollegor och chef och genom kontinuerlig kompetensutveckling växer man, utvecklas i sin yrkesroll och bidrar till att utveckla verksamhetens innehåll och kvalitet.

Behov av fortlöpande kompetensutveckling även som specialist

I intervjuerna framkommer vikten av en fortlöpande kompetensutveckling med möjlighet att få ta del av fördjupningsutbildningar. Som ett exempel nämns vikten av fortsatt kompetensutveckling för personal med yrkeshögskoleutbildning till specialistutbildad undersköterska och stödpedagog.

Gemensamma kunskapsbehov

Det framkommer också, trots att det även finns stora skillnader, likheter i kunskapsbehov inom kommunal vård- och omsorg. Bland annat framkommer moment som stärker tvärprofessionell samarbetsförmåga som viktiga i introduktion och kompetensutveckling oavsett vilken verksamhet det gäller.

Förbättrad samordning är en viktig utvecklingsfråga och utmaning för vården och omsorgen i Sverige.²² Vård- och omsorgsanalys konstaterar i rapport 2016 att bristande samordning både kan leda till en försämrad upplevelse för personen med också till försämrad vård och omsorg. Antalet brukare och patienter med komplexa behov och därmed också behov av samordnade insatser kommer även att öka kommande år.

I intervjuer och enkäter har följande kunskapsområden nämnts som viktiga oavsett vilken yrkesgrupp man tillhör, eller vilket verksamhetsområde man är verksam inom.

²² Myndigheten för vård och omsorgsanalys (2016) Samordnad vård och omsorg s 27-34

Följande områden nämns som viktiga i introduktion och kompetensutveckling oavsett verksamhetsområde

- Kommunens uppdrag och kunskap om den lagstiftning (HSL, SoL och LSS) som styr verksamheten.
- Teamarbete. Här behövs kunskap om varandras roller och uppdrag utifrån olika lagrum. Hur utför vi rent praktiskt ett teamarbete? Både regionens personal och andra personalgrupper inom kommunen nämns som viktiga i arbetet. Teamarbetet nämns också som angeläget för samtliga yrkesgrupper inom kommunal vård och omsorg utifrån omställningen till nära vård. Läs mer i stycket ovan om behov av introduktion och kompetensutveckling inom kommunal hälso- och sjukvård.
- Valfärdsteknik. I utredning Framtidens teknik i omsorgens tjänst lyfts att det finns kompetensbrister i fråga om välfärdsteknik och digitalisering hos personalen. Det handlar även om osäkerhet kring juridiska förutsättningar att tillhandahålla välfärdsteknik till personer med nedsatt beslutsförmåga.
- Våld i nära relation
- Missbruk/beroende
- Psykisk ohälsa
- Systematisk uppföljning
- Kunskap i de metoder som rekommenderas för kommunen i Socialstyrelsens Nationella riktlinjer

Kompetensbehov som är gemensamma för baspersonal inom funktionshinder och äldreomsorg

Utredningen SoU Stärkt kompetens i vård och omsorg²³ konstaterar att det finns en gemensam uppfattning bland deltagarna i kartläggningen om vilka kompetenser en undersköterska behöver. De kompetenser som framkommer i utredningens kartläggning är:

- God bedömningsförmåga
- Kunna utföra basal omvårdnad och omsorg
- Kunskap om olika diagnoser
- Professionellt bemötande gentemot patient/brukare, närstående och anhöriga samt kollegor
- Medicinsk kompetens

Andra kompetenser som nämns vara viktiga att ha kunskap om är de lagstiftningar (HSL, SoL, LSS) som styr verksamheten samt välfärdsteknik. Utredningen påtalar även att språkkunskaper hos personalen många gånger är bristfälliga.

Arbete i ordinärt boende innebär mycket ensamarbete.²⁴ Undersköterskor har en bred och komplex roll i verksamheten och utredningen pekar på att de inte alltid ges de förutsättningar som skulle behövas för att garantera kvalitet och säkerhet i arbetets utförande. Ett exempel är att det behövs mer tid för handledning och reflektion.

Av enkäterna framkommer även behov av kunskap inom områden som hygienrutiner, sekretess och läkemedelshantering som gemensamma för baspersonal, oavsett verksamhetsområde.

Kompetenskrav och modeller för karriärutveckling

Socialstyrelsen har utkommit med allmänna råd för verksamheter som ger stöd, service eller omsorg till personer med funktionsnedsättning och äldreomsorgsverksamheterna med rekommendationer om lämplig kompetens hos personalen. Rekommendationerna finns i Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2011:12) om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre²⁵, och i Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2014:2) om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning²⁶. Kompetenskrav finns ibland utarbetade av kommuner och RSS. Ett exempel på sådana är yrkeskrav för funktionshinderområdet som har tagits fram av Forum Carpe²⁷. Forum Carpes yrkeskrav beskriver generella

²³ SoU 2019:20 stärkt kompetens i vård och omsorg, (s 118 ff.)

²⁴ SoU 2019:20 stärkt kompetens i vård och omsorg, s 111 ff,

²⁵ Socialstyrelsen, Allmänna råd SOSFS 2011:12, grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre

²⁶ Socialstyrelsen, Allmänna råd SOSFS 2014:2, kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning

²⁷ <http://www.forumcarpe.se/yrkeskravsparmen/>

kunskaper för medarbetare inom verksamhetsområdet stöd och service till personer med funktionsnedsättning.

Socialstyrelsen redovisade i december 2018 på uppdrag av regeringen förslag till nationella kompetenskrav för yrket undersköterska²⁸. Syftet med uppdraget var att ta fram kompetenskrav till grund för utbildningar till undersköterska och som grund för en reglering av yrket. Här konstateras att det hittills har saknats nationella kompetenskrav för undersköterskan. I rapporten beskrivs 26 kompetensområden med tillhörande kompetensmål. I kompetenskraven anges tre typer av kompetenser:

- Teoretisk ämneskunskap
- Kunskap om arbetssätt och metoder
- Praktiska färdigheter eller förhållningssätt

Flera kommuner arbetar med karriärutvecklingsmodeller inom både funktionshinderomsorg och äldreomsorg. I intervjuerna ges också exempel på modeller från regionernas hälso- och sjukvård.

Sammanfattning: Behov av introduktion och kompetensutveckling inom vård och omsorg

- Ett nationellt introduktions- och kompetensutvecklingsprogram ska rikta sig till utbildad personal och bidra till utveckling mot skicklighet i yrkesutövandet.
- Programmet är en av flera åtgärder som behövs för att uppnå varaktig kompetens inom kommunal vård och omsorg.
- Kommunal vård och omsorg innefattar olika kompetensområden och yrken. Inom de tre verksamhetsområdena behöver således personalen utveckla en djupare kunskap inom många skilda områden beroende på vilken yrkesroll de har och vilken målgrupp de möter i sitt arbete.
- Det finns också likheter i kompetensbehov och därmed sannolikt kurser som kan vara gemensamma.
- Webbutbildningar i kombination med arbetsplatslärande efterfrågas.
- Kurser behöver utgå från kompetenskrav och kan med fördel vara kopplade till karriärutvecklingsmodell.
- Möjlighet till lokala anpassningar efterfrågas.
- Det är viktigt att kurserna utgår från verksamhetsnära och lärande exempel för att man direkt ska kunna använda sig av de kunskaper som lärs ut.

²⁸ Socialstyrelsen (2018) *Förslag till nationella kompetenskrav för yrket undersköterska*

Viktiga delar i ett introduktions- och kompetensutvecklingsprogram

Socialstyrelsen listar i en rapport²⁹ det som undersköterskor och vårdbiträden ser som viktigt för att kunna ta till sig kunskap:

- Det är viktigt att känna att den nya kunskapen behövs och veta hur den ska användas för att bli motiverad
- Många önskar ett variationsrikt utbildningsformat där personalen blir involverade genom diskussion och reflektion.
- Vissa hindras av annat modersmål, inlärningssvårigheter eller byråkratiskt språk. Många inom målgruppen har utmaningar med språket. Samtal i mindre grupper där alla får stöd att medverka utifrån sina förutsättningar är att föredra.
- Datorovana kan vara en tröskel för att påbörja en utbildning och e-utbildningar upplevs ofta som tråkigt utformade med bristande engagemang och inlärning som följd.
- Engagemanget ökar vid exempel där man känner igen sig och kan bidra med egna erfarenheter.
- Det är viktigt att kunna diskutera och utbyta erfarenheter med varandra.
- Tid till reflektion eller diskussion behöver finnas efter avslutad utbildning.
- Chefens stöd är avgörande för att kunna använda sig av nya kunskaper.

Struktur, material och stöd för arbetsplatslärande

Det framkommer i intervjuerna att det är viktigt att det finns en struktur och stödfunktioner för arbetsplatslärande. Arbetslagsutveckling nämns som en viktig del. I intervjuerna beskrivs att man önskar webbutbildningar men att dessa behöver kombineras med reflekterande material och dialog i en grupp för att man ska kunna omsätta teori från utbildningen i praktik.

Genom arbetsplatslärande som ett förhållningssätt utvecklas arbetstagare och organisation parallellt³⁰. Medarbetarna utmanas, till exempel genom att lösa problem tillsammans. En struktur för att ta tillvara medarbetarnas nya kunskap i organisationen är centralt.

Chefers kompetens i att leda lärande, ta vara på medarbetarnas kompetens och att organisera för utveckling nämns i intervjuerna som avgörande för att lyckas.

²⁹ Socialstyrelsen (2019) Kommunalt finansierad hälso- och sjukvård, förstudie (s 33)

³⁰ Florin Anna-Karin, Wallin Gunhild (2013) Svenska ESF-rådet Handbok för arbetsplatslärande.

Struktur, material och stöd för introduktion

Socialstyrelsen har på Kunskapsguiden³¹ utvecklat webbaserad introduktion för baspersonal inom funktionshinderomsorgen och socialpsykiatrin. På kunskapsguiden beskrivs att introduktion för nyanställd baspersonal med fördel kan delas upp i två delar: arbetsplatsintroduktion och yrkesintroduktion.

Arbetsplatsintroduktion handlar om kunskap om den specifika arbetsplatsen, exempelvis verksamhetens rutiner, dokumentationssystem och kommunens organisation. I yrkesintroduktion finns fokus på yrkesrollen, mötet med individen och dess specifika behov. I denna ingår kunskap om samverkansparter.

Samarbete med andra aktörer

Nedanstående aktörer har framkommit vara särskilt viktiga för samtliga beskrivna områden. Några av aktörerna har tagit fram utbildningar som skulle kunna bidra till en eventuell yrkesresas innehåll.

Socialstyrelsen: Socialstyrelsen konstateras vara en självklar aktör där kunskapsguiden, kunskapsstöd och relevanta utbildningar från utbildningsportalen med fördel kan kopplas till en yrkesresa. Vidare kan kursmålen kopplas till de kompetenskrav som finns i Socialstyrelsens allmänna råd³². Demens ABC³³ är en utbildning framtagen av Svenskt demenscentrum och är baserad på Socialstyrelsens Nationella riktlinjer för vård och omsorg vid demenssjukdom. Det är ett exempel på lyckad utbildningssatsning som är spridd och fortlöpande använd i kommunerna. Exemplet visar på hur en gemensam utbildning kan bidra till en lyckad implementering av de nationella riktlinjerna.

Utbildningsanordnare: Ett samarbete med vuxenutbildning, yrkeshögskola, universitet och högskola är viktigt för att parallellt fortsätta utveckling av utbildningarna inom vård och omsorg så att de motsvarar de behov som finns i verksamheterna, men också kan bidra till fortsatt yrkesutveckling kopplat till karriärutvecklingsmodeller genom utbud av fördjupningsutbildningar. Exempel är de specialistutbildningar som finns för sjuksköterskor och undersköterskor samt stödpedagogutbildningarna.

Regionernas kunskapsstyrningsorganisation: Gemensam kunskapsutveckling mellan kommun och region har i intervjuerna nämnts ha betydande vikt, inte minst utifrån omställningen till nära vård. Representanter inom nationella programområden beskriver i intervjuer att det idag saknas struktur för att sprida det som produceras inom regionernas kunskapsstyrningsorganisation, såsom

³¹ Kunskapsguiden.se, <https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/funktionshinder/yrkesintroduktion-for-baspersonal-som-arbetar-med-personer-med-funktionsnedsattning/om-yrkesintroduktion/>, Kunskapsguiden.se, <https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/psykisk-ohalsa/yrkesintroduktion-for-baspersonal-som-arbetar-med-personer-med-psykisk-funktionsnedsattning/>

³² Socialstyrelsen, Allmänna råd, SOSFS 2011:12, grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre

³² Socialstyrelsen, Allmänna råd, SOSFS 2014:2, kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning

³³ Demenscentrum, webbutbildning Demens ABC, <https://www.demenscentrum.se/Utbildning/Webbutbildningar1/Samtliga-plusutbildningar/>

utbildningar, vård- och insatsprogram och personcentrerade vårdförlopp till kommunernas verksamheter. Detta är väsentligt för implementering i kommunernas verksamheter och för att nå målet om tillgång till rätt kunskap i mötet med den enskilde. I intervjuerna med representanter från Nationella programområden (NPO) reflekterar man över att yrkesresan skulle kunna utgöra den struktur som behövs och att ett samarbete med regionerna därigenom kan vidareutvecklas. Detta skulle också bidra till att personal inom kommunal hälso- och sjukvård ges liknande förutsättningar för kunskapsutveckling som regionernas personal. Ett samarbete skulle kunna bestå av gemensamma utbildningsdagar i till exempel vårdförlopp, utbyte av föreläsare, tillgång till webbutbildningar eller annat utbildningsmaterial.

De programområden som har identifierats som särskilt intressanta för samarbete med eventuella yrkesresa vård och omsorg är:

- Nationellt primärvårdsråd
- NPO Psykisk hälsa
- NPO Rehabilitering, habilitering och försäkringsmedicin
- NPO Barn och Ungas hälsa
- NPO Äldres hälsa
- NPO Levnadsvanor

Brukarföreningar: Brukarföreningar har arbetat fram utbildningsmaterial. Inom funktionshinderområdet är e-autism³⁴ ett exempel på ett spritt och uppskattat utbildningskoncept. I intervjuerna beskrivs det ha bidragit till en avsevärd kompetenshöjning för personal som i sitt yrke möter individer med autismdiagnos.

Pågående nationellt arbete inom området

Det pågår ett nationellt arbete där regeringen har gett flera uppdrag som berör framtida förutsättningar för kommunal vård och omsorg. Det är därför viktigt att en eventuell yrkesresa utgår från utredningarnas slutsatser samt synkroniseras med det arbete som redan pågår. Nedan pågående och ännu inte redovisade regeringsuppdrag, utredningar och rapporter bedöms vara av särskilt intresse vid en eventuell satsning på nationellt program för introduktion och kompetensutveckling inom kommunal vård och omsorg.

Ny äldreomsorgslag

Regeringen har gett en särskild utredare i uppdrag att föreslå en äldreomsorgslag³⁵. Utredaren har bland annat fått i uppdrag att överväga och lämna förslag på hur den medicinska kompetensen kan stärkas i verksamheten, samt vid behov på den kommunala ledningsnivån. Målsättningen är att åstadkomma långsiktiga förutsättningar för äldreomsorgen och att tydliggöra äldreomsorgens uppdrag och innehåll samt säkerställa tillgången till god hälso- och sjukvård och medicinsk kompetens inom äldreomsorgen. Uppdraget ska redovisas senast den 30 juni 2022.

³⁴ Autism- och aspergerförbundet, webbkurs e-autism, <https://www.autism.se/webbkurs>

³⁵ Socialdepartementet, Kommittédirektiv 2020:142.

Regeringsuppdrag att stärka förutsättningarna för strategisk ledarskapsutveckling inom kommunalt finansierad vård och omsorg³⁶

Regeringen har gett Myndigheten för vård- och omsorgsanalys i uppdrag att bland annat belysa förutsättningarna för ledarskap och tillgängligheten till ledarskapsutbildningar, se över möjliga samverkansarenor mellan olika aktörer samt analysera behovet av kunskapsunderlag.

Uppdraget ska samordnas med nationella samordnaren för en hållbar kompetensförsörjning inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre (S 2019:04) och ska redovisas till Socialdepartementet den 24 februari 2021.

Socialstyrelsens utredning om kompetens inom LSS-bostäder

Socialstyrelsen har i regleringsbrevet för 2020 fått i uppdrag att kartlägga och analysera kompetensen hos personal som arbetar i LSS-boenden. Socialstyrelsen ska undersöka om den nuvarande kompetensnivån bedöms vara tillräcklig för att de boende ska ha en trygg och säker boendemiljö. Om kartläggning och analys visar på brister i kompetensen ska Socialstyrelsen lämna en beskrivning av lämpliga åtgärder. Uppdraget ska redovisas till regeringen den 31 mars 2021.

Satsningen Äldreomsorgslyftet

Utbrottet av Covid-19 har synliggjort det svåra bemanningsläget inte minst inom vården och omsorgen om äldre. Regeringen genomför därför Äldreomsorgslyftet eftersom de har bedömt att det finns behov av att stödja kommunerna i att höja kompetensen³⁷. Satsningen innebär att anställda inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre erbjuds bibehållen lön under utbildning till vårdbiträde eller undersköterska på arbetstid. I satsningen ingår även möjlighet till kompetensutveckling för chefer.

Nationell kompetenssamordnare äldreområdet

För att främja en god arbetsmiljö och hållbar kompetensförsörjning har regeringen utsett en nationell samordnare³⁸. Regeringen bedömer att nuvarande utmaningar, med fler äldre och med stora pensionsavgångar inom vård- och omsorgsykten, kräver nationellt stöd även om kompetensförsörjning är ett ansvar som främst ska hanteras och beslutas på kommunal nivå. I den nationella samordnarens uppdrag ingår att stödja och initiera förändringsarbete i kommunalt finansierade verksamheter inom vård och omsorg om äldre, genom att bland annat sprida goda exempel och föreslå välfärdstekniska lösningar som kan avlasta personalen och effektivisera verksamheterna. Uppdraget ska redovisas senast den 15 juni 2021.

Det nationella vårdkompetensrådet

På uppdrag av regeringen har det nationella vårdkompetensrådet inrättats. Det är ett rådgivande samverkansforum för regioner, kommuner, lärosäten, Socialstyrelsen och

³⁶ Sveriges regering, Regeringsbeslut 2019-11-14. Diarienummer: S2019/04728/FST

³⁷ <https://statsbidrag.socialstyrelsen.se/kommuner/satsningen-aldreomsorgslyftet/>

³⁸ Socialdepartementet Kommittédirektiv Dir. 2019:77

Universitetskanslersämbetet³⁹. Rådet verkar för att långsiktigt samordna, kartlägga och effektivisera kompetensförsörjning av personal inom vården. Rådet ska vidare säkerställa att alla aktörer har en gemensam bild av kompetensförsörjningsbehoven i vården.

Överenskommelse om god och nära vård 2021

SKR och staten har träffat en överenskommelse om att under 2021 vidareutveckla den nära vården. I överenskommelsen avsätts medel till region och kommun för utveckling inom fyra områden:

- Den nära vården med primärvården som nav.
- Goda förutsättningar för vårdens medarbetare.
- Insatser inom ramen för Vision e-hälsa 2025.
- Förstärkning av ambulanssjukvården.



³⁹ [Nationella vårdkompetensrådet - Socialstyrelsen](#)

Slutdiskussion

Detta avsnitt redovisar slutsatser utifrån de frågeställningar som har styrt förstudien, och ger förslag på en struktur för en möjlig yrkesresa inom vård och omsorg.

Finns det en samsyn kring vad ett introduktions- och kompetensutvecklingsprogram behöver innefatta?

I intervjuer och enkäter är en majoritet av respondenterna positiva till ett nationellt program och för introduktion- och kompetensutveckling. Tydliga samordningsvinster och kostnadsbesparingar framkommer genom samverkan mellan kommuner.

En skillnad mot personalgrupperna barn och unga och socialsekreterare är att det inom kommunal vård och omsorg finns anställd personal som inte når upp till utbildningskravet för undersköterska eller stödassistent. Det poängteras därför att en eventuell yrkesresa inte får ersätta utbildning för befintlig personal som inte har efterfrågad gymnasieutbildning inom vård och omsorg. Kommunerna behöver en parallell struktur för denna personal genom möjligheter till validering eller utbildning till vårdbiträde eller undersköterska/stödassistent. Utbildningsanordnare behöver precis som idag tillhandahålla kurser för de som önskar komplettera sin utbildning. Detta är centralt för att bygga en stabil och varaktig kompetens inom kommunal vård och omsorg.

Det finns för varje verksamhetsområde en samstämmighet i vilka kunskapsområden som är viktiga. **En yrkesresa inom vård och omsorg behöver:**

- Tillhandahålla reflekterande material och stöd för arbetsplatslärande.
- Ta tillvara, samla och kvalitetssäkra befintligt utbildningsmaterial och webbutbildningar från kommuner, RSS, SKR, Socialstyrelsen och andra aktörer.
- Ta fram kurser inom de områden där det inte finns befintligt utbildningsmaterial eller webbutbildningar, både på bas och fördjupande nivå.
- Visa på möjligheten till spetsutbildning i samarbete med yrkeshögskola, högskola och universitet.

Behövs en eller flera yrkesresor?

Kommunal vård och omsorg innefattar olika kompetensområden och yrken. Inom de tre verksamhetsområdena behöver således personalen utveckla en djupare kunskap inom många skilda områden beroende på vilken yrkesroll de har och av vilken målgrupp de möter i sitt arbete. SoU Stärkt kompetens i vård och omsorg 2019:20 (s 148) belyser vikten av att synliggöra och uppmärksamma vård- och omsorgsyren som betydelsefulla uppdrag med många intressanta och utvecklande arbetsområden. Detta har även framförts med stor tydlighet i denna förstudies intervjuer.

Det finns också likheter i kompetensbehov och därmed sannolikt kurser som kan vara gemensamma. En gemensam ingång motiveras också av den gemensamma utmaning verksamheterna står inför, både i omställningen till nära vård, den demografiska utvecklingen och personalförsörjningen framåt. Det är centralt att utveckla teamarbete där man också nyttjar varandras kompetenser, lär av varandra och samarbetar.

Yrkesresa inom vård och omsorg föreslås utgöra ett gemensamt ramverk, men den ska också i sitt upplägg möjliggöra att verksamheterna inom en enskild kommun kan skraddarsy yrkesresor för personalgrupperna utifrån vilken kompetens som krävs på den unika arbetsplatsen. En digital lärplattform ger möjlighet att skraddarsy kursinnehållet i en yrkesresa utifrån verksamhetens och medarbetarens behov. Man behöver därför inte ett och samma koncept, utan kan plocka de kurser som bedöms relevanta.

Det finns dock grundläggande kunskaper som krävs för att man ska kunna tillgodogöra sig fördjupande utbildningar. Ett basblock bör därför innehålla ett rekommenderat grundutbud av kurser där man följer ett spår utifrån det verksamhetsområde man är anställd inom.

Motsvarar strukturen för Yrkesresan de behov som finns av introduktions- och kompetensutveckling för målgrupperna?

Det finns delar i den befintliga Yrkesresan inom barn- och unga-området som behöver bevaras:

- Utbildarna ska ha god kunskap och förankring i verksamheterna/yrket. Exempel ska ges utifrån det egna verksamhetsområdet och man ska kunna använda sig av den nya kunskapen direkt.
- Inslag av kollegialt lärande och spridande av goda exempel ses som viktigt.
- Föreläsningar i kombination med möten och samtal ger förutsättningar för att omsätta teori till praktik.
- En särskild del för chefer, med utbildningar och material för verksamhetsutveckling och implementering. Här kan även chefen följa sina medarbetares utveckling och vilka kurser som medarbetaren gått.
- Kursintyg i någon form som visar på vilka utbildningar som medarbetarna har gått underlättar både för medarbetare och arbetsgivare.
- Det finns ett tydligt behov av att en del erbjuder reflekterande material och stöd för lärande på den egna arbetsplatsen. Arbetsplatslärande och möjlighet till reflekterande samtal beskrivs både i rapporter och i intervjuer som avgörande för lärandeprocessen. Medarbetarna arbetar i högre grad som arbetslag inom äldreomsorgen och funktionshinderområdet. Det kan därför behövas inslag i delen för arbetsplatslärande som riktar sig till hela arbetslaget med syfte att

gemensamt höja kvalitén på de insatser man ger och utveckla den egna arbetsplatsen.

- Ett målgruppsanpassat, relevant och pedagogiskt innehåll. Olika grupper kräver olika pedagogiskt upplägg och verktyg. Här kan utbildningar behöva läggas upp på olika sätt för att möta olika gruppers behov och sätt att lära.

Strukturen kan behöva skilja sig åt jämfört med Yrkesresan barn och unga i följande delar:

- Strukturen med ny, van och erfaren bedöms inte till fullo möta behovet av introduktion och kompetensutveckling inom vård och omsorg. Som exempel kan personal behöva kompetensutveckling på basnivå även efter flera år i yrket i det fall man inte har fått tillgång till kompetensutveckling över tid. Eller som när man som erfaren och specialistutbildad möter en individ med en sällan förekommande diagnos eller funktionsnedsättning, kan en fördjupningsutbildning behövas. *Bas, fördjupning* och *spets* föreslås därför istället för *ny, van* och *erfaren*.
- Vikariekostnader och tillgång till vikarier. Personal kan inte avvaras i verksamheterna under hela utbildningsdagar utan att en vikarie finns på plats i verksamheten. Detta bidrar till ökade kostnader för verksamheten. Eftersom det många gånger finns en brist på tillgång till vikarier behövs ett upplägg med kortare kurstillfällen och ett större utbud av webbutbildningar.

Nedan behöver arbetas med parallellt, och bedöms behöva hanteras av verksamheterna för att skapa förutsättningar för en yrkesresa:

- Digital kunskap och tillgången till dator, smartphones och surfplattor kan variera i verksamheterna. En satsning på en yrkesresa kräver att man parallellt arbetar med att höja den digitala kompetensen och skapar förutsättningar genom att personalen får tillgång till den utrustning som krävs för att kunna ta del av webbutbildningar.
- Språkkunskap i svenska. Bristande kunskap i svenska språket beskrivs i rapporter och intervjuer ha betydelse för möjligheten att fördjupa sina kunskaper. Ett parallellt arbete behövs därför för att ge medarbetare förutsättningar och möjlighet att utveckla kunskap i svenska språket, när så krävs.

Vad kan göras inom ramen för kostnaden för den nationella yrkesresan?

En kostnadsanalys har genomförts för att ta reda på vad som kan göras inom ramen för den kostnad på max 2,28 kronor per invånare som finns framtagen för nationella yrkesresor för de kommuner som deltar.

SKR:s beräkningar av kostnad för produktion och förvaltning av nationella yrkesresan har utgått från GR:s beräkningar av kostnaden för att utveckla Yrkesresan för barn och unga-området.

För varje yrkesresa avsätts under första året cirka 2 miljoner kronor för produktionskostnad. Därefter avsätts 1,4 miljoner kronor per år för förvaltning och utveckling av innehållet för respektive yrkesresa.

Antalet personer anställda inom vård och omsorg är cirka tio gånger fler än anställda socialsekreterare. Det finns ingen begränsning av antalet användare av en digital lärplattform. Det finns kostnad kopplad till antalet användare, men det är inte denna post som innebär den stora kostnaden. Behovet av ett brett kursutbud, anpassning av material och områdets komplexitet bedöms dock innebära en större produktions- och förvaltningskostnad än vad som ryms inom ramen för den nuvarande kostnadsberäkning som SKR har gjort för framtagande av en ny yrkesresa.

Förslag på upplägg för ny yrkesresa inom vård och omsorg

Här redovisas ett förslag på upplägg för ny yrkesresa inom vård och omsorg som kan möta de behov av introduktion- och kompetensutveckling som har framkommit för målgrupperna.

Förslag till upplägg av yrkesresa för vård och omsorg



Yrkesutveckling för personal med slutförd utbildning inom vård och omsorg

En yrkesresa inom området är ett introduktions- och kompetensutvecklingsprogram för personal med slutförd utbildning inom vård och omsorg på gymnasie-, YH- eller högskolenivå.

En digital lärplattform skapar nya möjligheter

Av intervjuer, enkäter och sammanställning av rapporter framkommer en samstämmig bild i behovet av ett nationellt introduktions- och kompetensutvecklingsprogram inom vård och omsorg. En förutsättning är att yrkesresan möter mångfalden av yrken och arbetsområden. Det går därför inte att skapa en och samma yrkesresa för alla. En digital lärplattform möjliggör anpassning av innehållet i yrkesresan utifrån medarbetarens förkunskaper och utifrån de kompetenskrav som finns på arbetsplatsen.

Kompetenskrav, kursmål och innehåll

Det har framkommit en samsyn i enkäter och intervjuer kring vilket behov av kompetensutveckling som finns för de olika verksamhetsområdena. Således konstateras att det finns goda förutsättningar för att kommunerna ska kunna enas om kursutbud i ett nationellt program. Kurser behöver kopplas till kompetenskrav.

I uppdraget för denna förstudie ingick inte att kartlägga kunskapsmål och förslag på kurser. Det har dock framkommit aspekter som är viktiga att utgå från i fortsatt arbete i det fall en yrkesresa inom vård och omsorg blir aktuell.

Bas, fördjupning och spets

Förslaget innebär att benämna delen med yrkesintroduktion som *bas* istället för *ny*, ett begrepp som används i befintlig Yrkesresa för område barn och unga. Orsaken till detta är att flera har beskrivit att man kan behöva gå en basutbildning även efter flera år i yrket samtidigt som det är väsentligt att arbetslaget tillsammans kan repetera en basutbildning. Det är viktigt att all personal ges förutsättningar att bygga en stabil kompetens och utvecklas i sin yrkesroll oavsett om man har fått förutsättningar för kompetensutveckling tidigare i sitt yrkesliv.

Av samma anledning föreslås benämningarna *fördjupning* och *spets*, istället för begreppen *van* och *erfaren* från nuvarande Yrkesresa för område barn och unga.

Innehåll i ett basblock

Ett basblock bör innehålla ett rekommenderat grundutbud av kurser där man följer ett spår utifrån det yrke man har och det verksamhetsområde man är anställd inom. Anledningen är att grundläggande kunskap behövs för att säkra en god kvalitet i verksamheterna och för att kunna tillgodogöra sig fördjupningsutbildningar.

Innehåll i ett block för fördjupning

I fördjupningsblocket föreslås Yrkesresan, precis som i basblocket, paketera relevant kunskap från olika aktörer. Här föreslås utbudet vara valbart utifrån det kompetensbehov som finns på aktuell arbetsplats. I uppbyggnaden av eventuell ny yrkesresa bör frågan utredas ytterligare om kurser även i denna del, helt eller delvis, bör rekommenderas utifrån yrke och verksamhetsområde.

Innehåll i ett block för spetskompetens

Här föreslås ett utvecklat samarbete med yrkeshögskola, universitet och högskola. Yrkesresans roll kan vara att informera om kursutbud, vidareutbildningar och ansökningsförfarande. Det skulle också kunna handla om, enligt exempel från Yrkesresan inom barn och unga-området, för ändamålet särskilt framtagna miniföreläsningar av personal från utbildningarna.

Innehåll i ett block för arbetsplatslärande

Förstudiens förslag innebär även att personer som är anställda i den egna kommunen, eller i samarbete mellan flera kommuner, ges uppdrag att leda arbetsplatslärandet genom reflekterande möten, studiecirkel eller diskussioner i arbetsgrupperna. Flera goda exempel har framkommit där man har utvecklat ett dylikt arbetssätt, vilka redogörs för i bilaga till förstudien. Utbildning, stöd och material för de personer som fått uppdraget att leda lärandet på arbetsplatsen föreslås ingå i den nationella yrkesresans utbud.

Innehåll för första linjens chefer

Innehållet för första linjens chefer bör, precis som i nuvarande Yrkesresa inom område barn och unga, utgöras av kurser och seminarier riktade till chefer, stöd för verksamhetsutveckling, information om yrkesresan samt uppföljning av medarbetarnas deltagande och utveckling.

Arbetsplatsintroduktion behövs fortsatt i den egna kommunen

Det föreslagna upplägget omfattar ett basutbud utifrån yrkesintroduktion. Kommunerna kommer fortsatt att behöva organisera arbetsplatsintroduktion, det vill säga kunskap om den egna kommunens organisation, arbetsplatsens rutiner, dokumentationssystem och dylikt.

Samverka och ta vara på det som redan finns

Under förstudien har många goda exempel framkommit. Ett urval beskrivs i bilaga till denna förstudie. Det finns även material framtaget av andra aktörer. Det är angeläget att använda sig av det som redan finns och bygga innehållet i en yrkesresa genom ett utvecklat samarbete mellan kommuner, RSS och andra aktörer. Det bidrar till resurseffektivitet och att vi tar vara på den kunskap och det material som redan har utarbetats genom ett gediget, och i flera fall redan prövat och utvärderat, arbete. Under förstudien har det även framkommit ett mycket stort engagemang i frågan från kommunerna, RSS, SKR, Socialstyrelsen och andra parter.

Sammantaget bedöms det finnas goda förutsättningar för att skapa ett nationellt program för introduktion och kompetensutveckling för personal inom vård och omsorg.

Referenser

Autism- och aspergerförbundet, *webbkurs e-autism*,
<https://www.autism.se/webbkurs>

Demenscentrum, *webbkurs Demens ABC*
<https://www.demenscentrum.se/Utbildning/Webbutbildningar1/Samtliga-plusutbildningar/>

Florin Anna-Karin, Wallin Gunhild (2013), Svenska ESF-rådet, *Handbok för arbetsplatslärande*. www.arbetsplatslarande.se

Forum Carpe hemsida, <http://www.forumcarpe.se/yrkeskravsparmen/>

IVO (2020): *Vad har IVO sett 2019? Iakttagelser och slutsatser om vårdens och omsorgens risker för verksamhetsåret 2019*.

Kunskapsguiden.se, <https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/funktionshinder/yrkesintroduktion-for-baspersonal-som-arbetar-med-personer-med-funktionsnedsattning/om-yrkesintroduktion/>

Kunskapsguiden.se, <https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/psykisk-ohalsa/yrkesintroduktion-for-baspersonal-som-arbetar-med-personer-med-psykisk-funktionsnedsattning/>

Myndigheten för vård och omsorgsanalys (2016), *Samordnad vård och omsorg – en analys av samordningsutmaningar i ett fragmenterat vård- och omsorgssystem*.

Sveriges kommuner och regioner (SKR), hemsida
<https://skr.se/halsasjukvard/kunskapsstodvardochbehandling/primarvardnaravard.6250.html>

Sveriges kommuner och regioner, SKR (2020). *Rekryteringsrapport 2020 – Möt kompetensutmaningen*.

Sveriges kommuner och regioner, SKR (2020) *Personalen i välfärden – Personalstatistik för kommuner och regioner 2019*.

Sveriges regering, Regeringsbeslut 2019-11-14, diarienummer: S2019/04728/FST

Socialdepartementet, Ds 2020:15, *Reglering av undersköterskeyrket – kompetenskrav och övergångsbestämmelser*.

Socialdepartementet, Kommittédirektiv Dir. 2019:77.

Socialdepartementet, Kommittédirektiv 2020:142, En äldreomsorgslag.

Socialstyrelsens hemsida,
<https://statsbidrag.socialstyrelsen.se/kommuner/satsningen-aldreomsorgslyftet/>

Socialstyrelsens hemsida, <https://www.socialstyrelsen.se/om-socialstyrelsen/organisation/rad-och-namnder/nationella-vardkompetensradet/>

Socialstyrelsen, *Allmänna råd (SOFDFS 2011:12) om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre.*

Socialstyrelsen (2012), *Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning – vägledning för arbetsgivare.*

Socialstyrelsen (2012) *Vägledning om kunskapsområden för specialiserade arbetsuppgifter inom Äldreomsorgen.*

Socialstyrelsen Allmänna råd (SOSFS 2014:2) *Kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning.*

Socialstyrelsen (2018) *Förslag till nationella kompetenskrav för yrket undersköterska.*

Socialstyrelsen (2019) *Kommunalt finansierad hälso- och sjukvård, förstudie.*

SoU 2016:2, *Effektiv vård.*

SoU 2019:20, *Stärkt kompetens i vård och omsorg.*

SoU 2020:80, *Äldreomsorgen under pandemin*, delbetänkande från Coronakommissionen.

SoU hemsida, <http://www.sou.gov.se/godochnaravard/>

Bilaga: Goda exempel

På Partnerskapets möte i april 2020 ställdes ett önskemål om att ta vara på det som redan pågår kring introduktion och kompetensutveckling i Sverige. Det framkom tidigt under förstudien ett stort engagemang i frågorna och att många RSS och kommuner hade ett eget pågående utvecklingsarbete inom området. I förstudien har det varit nödvändigt att avgränsa arbetet. Det har därför inte varit möjligt att göra en heltäckande kartläggning av allt det arbete som pågår.

I denna bilaga finns ett urval av de goda exempel som vi har fått ta del av genom samtal med representanter från RSS, kommuner, Vård- och omsorgscollege och Socialstyrelsen. Det är exempel som är tänkta att inspirera och berätta om praktiska lösningar för att organisera kompetensutveckling som motsvarar verksamheternas behov. Det är även redan utvecklade kompetensutvecklingskoncept utifrån några av de delar som förstudien konstaterar att en yrkesresa inom kommunal vård- och omsorg behöver innefatta:

- Reflekterande material och stöd för arbetsplatslärande.
- Kvalitetssäkrat utbildningsmaterial och webbutbildningar.
- Samarbete med yrkeshögskola, högskola och universitet.

Förstudien har fokuserat på de behov som finns av stärkt kompetens och av ytterligare kunskap. De goda exemplen berättar om den gedigna kunskap inom kommunal vård och omsorg som redan finns och som det är viktigt för verksamheternas utveckling att bevara, lyfta fram och sprida.

Projekt Evikomp, Linköping

Evikomp är ett länsgemensamt ESF-projekt (ESF står för Europeiska socialfonden) mellan samtliga 13 kommuner i Östergötland, Region Östergötland och Kommunalförbundet Itsam. Projektet syftar till kompetensutveckling för personal inom vård och omsorg. Det ska också bidra till att möta nuvarande och framtida behov av kompetens inom kommunala vård- och omsorgsverksamheter. Linköpings kommun är projektägare.

Projektet med över 2 700 deltagare har en vision om attraktiva och lärande arbetsplatser där medarbetarna får förutsättningar att utveckla en reflekterande och lösningsinriktad kompetens som stärker deras position på arbetsmarknaden och som samtidigt kommer till nytta i verksamheten.

Evikomp har utvecklat en flexibel lärandemodell. Utbildningarna är lärarledda på arbetsplatsen eller online via lärplattformen. Ett antal av utbildningsmodulerna ska även kunna gå att validera mot vård- och omsorgsprogrammet. Exempel på områden som utbildningarna berör är att möta livet med en funktionsnedsättning samt äldres hälsa och livskvalitet. Andra exempel är utbildningsspår kring diskriminering och teoretiska perspektiv kring grundläggande vård och omsorgsarbete.

Grundläggande är att medarbetarna ska få kunskap som de har praktisk nytta av. Ett utökat erfarenhetsutbyte ska ske runt kunskap, kvalitet och kompetens mellan medarbetare och chefer.

Arbetsplatslärandet är i fokus, det vill säga att medarbetarens lärande sker på arbetsplatsen tillsammans med arbetsgruppen. Efter att ha sett på kortare utbildningsfilmer från lärplattformen reflekterar medarbetarna kring de arbetsplatsnära situationer som illustrerats av filmen. Diskussionen bidrar till att gruppen utvecklas tillsammans. Medarbetarens tidigare kunskap synliggörs och tillsammans utvecklar arbetsgruppen en gemensam kunskap, motivation och drivkraft som bidrar till verksamhetsutveckling. Chefer erbjuds utbildning i arbetsplatslärande samt stöttning under projektets gång.

Projektet har ett samarbete med Linköpings universitet. Forskning kring lärande och kompetensutveckling inom arbetslivet har varit centralt i projektets utveckling.

Evikomp lever vidare som projekt i ytterligare två år via Evikomp 2.0 där region Sörmland, kommuner i Sörmland och Uppsala kommun också deltar.

Läs mer om projektet:

[EVIKOMP – linkoping.se](https://www.evikomp.se/)

<https://www.evikomp.se/>

Pedagogiska ramverket, Skärholmens stadsdelsförvaltning, Stockholms stad

Skärholmen har utvecklat ett grundutbildningskoncept för personal inom LSS-verksamheter. Det startade som ett projekt 2017 men har nu övergått i permanent verksamhet.

I konceptet ingår teori, metod och värdegrund för att säkerställa ett individuellt anpassat stöd. Som brukare har du ofta flera professionella kontakter från olika verksamheter. Den gemensamma utbildningen för personal oavsett verksamhet bidrar till ett likvärdigt bemötande och brukarens trygghet.

Hela arbetslaget går utbildningen samtidigt vilket ger en större effekt och skapar en lärande verksamhet. Utbildningen startar med att verksamheten får besök av en utbildningsledare. En handbok delas ut och personalgruppen får tillgång till webbutbildningar. I den fortsatta utbildningen ingår självstudier men även seminarier för att säkerställa en gemensam syn på uppdraget.

De utbildningsområden som ingår i det pedagogiska ramverket är:

- Vårt uppdrag
- Funktionsnedsättningar vi möter
- Lågaffektivt bemötande
- Kartläggning
- Tydliggörande pedagogik

Efter avslutad utbildning ingår certifiering av verksamheten. Certifiering sker när alla medarbetare har visat att de uppnått kunskapskraven genom provskrivning eller individuell uppgift.

I det pedagogiska ramverket finns en systematik för fortsatt lärande kopplat till verksamhetsutveckling. I konceptet ingår stöd för implementering med verksamhetsuppföljning, diskussionsmaterial och material att använda i mötet med brukarna samlat i en pedagogisk bank. Efter två år sker omcertifiering då arbetsgruppen åter får gå utbildningen med nytt uppdaterat material.

Utvärdering visar att utbildningen bland annat har bidragit till att medarbetarna får en utökad verktygslåda för bemötande och kommunikation. Utbildningen har även lett till att brukarnas känsla av delaktighet och självbestämmande har ökat. Genom att skapa förutsättningar för kommunikation minskas konflikter och stress vilket också leder till minskad risk för hot och våld.

Kompetensmodell och chefsförsörjningsplan för sektor äldreomsorg/hälso- och sjukvård, Göteborgs stad

Göteborgs stad har utvecklat kompetensmodell och chefsförsörjningsplan för sektor äldreomsorg/hälso- och sjukvård.

Kompetensmodellen

Kompetensmodellen består av en verktygslåda med Word-mallar för uppdragsbeskrivningar per profession på bas-, fördjupad- och expertnivå där yrkesrollernas krav definieras utifrån verksamhetens behov. Verktygslådan innehåller också Excel-mallar för planering av kompetens på verksamhetsnivå och individnivå.

Kompetensmodellen synliggör kompetenskrav och behov av kompetens nu och i framtiden. Modellen ger cheferna stöd i att nyttja och planera kompetens – kompetensutveckling utifrån äldreomsorgens och hälso- och sjukvårdens uppdrag. Medarbetarna blir del i en lärande organisation med karriärvägar.

Marknadsföring

För att synliggöra roller och uppdrag har Göteborgs stad tagit fram en webb där verksamheter och roller beskrivs. På webben möter man medarbetare som beskriver sin roll och sitt uppdrag inom staden. Göteborgs stad vill visa på att man kan ”levla” genom arbete inom vård och omsorg.

Chefsförsörjningsplan

Ledarskapet är en central förutsättning såväl för ett effektivt arbete i vardagen som för att leda och utveckla verksamheten och medarbetarna mot målen. Därför är det mycket viktigt att ge chefer förutsättningar för ett nära och kommunikativt ledarskap så att vi i framtiden kan attrahera och bemanna äldreomsorgen med bra chefer.

Chefsförsörjningsplanen består av många delar, där kontinuerliga kompetensutvecklingsinsatser för chefer är en del. En gemensam

introduktionsutbildning för nya chefer inom äldreomsorg samt hälso- och sjukvård består av fyra tillfällen och kompletterar den staden-övergripande introduktionen. Utbildningen syftar till att ge översiktlig kunskap om sektorns gemensamma riktlinjer, planer och verktyg.

Som en del i chefsförsörjningsarbetet har de tagit fram en beskrivning av enhetschefens uppdrag. I chefens uppdrag ingår att leda förändring, vilket är en förutsättning för att implementera nya arbetssätt och uppnå prioriterade mål. I chefsförsörjningsplanen synliggörs behov av kompetensutveckling i förändringsledning som en del av de utvecklingsinsatser som behöver stärkas. Att kunna genomföra samtal utifrån att skapa förståelse och acceptans för förändringsarbete och att det tar tid. Här beskrivs behov av kompetensutvecklingsinsatser för att stärka chefernas analytiska förmåga och förmågan att kommunicera och pedagogiskt framföra budskap.

Läs mer om Levla på Göteborgs stads hemsida: goteborg.se/levla

Webbutbildning i Pedagogiskt förhållnings- och arbetssätt (PFA), Eskilstuna kommun och Mälardalens högskola

Vård och omsorg i Eskilstuna kommun har utvecklat en webbaserad utbildning i pedagogiskt förhållnings- och arbetssätt (PFA) tillsammans med Christin Gustafsson, med. dr och docent på akademien hälsa, vård och välfärd vid Mälardalens högskola (MDH). Utöver webbutbildningen finns även PFA beskrivet i bokform. Utbildningen vänder sig till personal som stödjer personer med intellektuell funktionsnedsättning, och finansierades av ett EU-projekt.

Syftet med PFA är att öka livskvalitet och delaktighet hos personer med kognitiva svårigheter samt att verksamheten och personal inom området erbjuds ett vetenskapligt förankrat och teoribaserat förhållnings- och arbetssätt. PFA har sin utgångspunkt i tydliggörande pedagogik och TEACCH och bygger på teorin om salutogent förhållningssätt och att alla människor strävar efter känsla av sammanhang (KASAM), att förstå på sitt sätt.

PFA innebär att utgå från varje persons färdigheter och svårigheter, för att skapa förutsättningar till en tillvaro där personens färdigheter används och svårigheter kompenseras. Personal behöver för att kunna praktisera arbetssättet en utvecklad kunskap om funktionsnedsättningar, individen, kognition, anpassningar och hjälpmedel samt organisationen där PFA ska tillämpas.

Utbildningen ligger på en extern digital plattform, teori bör varvas med praktik och tillämpande av arbets- och förhållningssätt i verksamhet. Tidsåtgången är cirka sju timmar plus praktiskt arbete i verksamheten.

Läs mer om PFA:

[PFA, pedagogiskt förhållnings- och arbetssätt – Eskilstuna kommun](#)

Region Jönköpings läns kompetensplan inom Funktionshinderområdet

Region Jönköpings län har utifrån kompetensplan inom Funktionshinderområdet utvecklat ett kommungemensamt koncept för grundutbildning i två steg.

Steg 1 är för personal som har arbetat 0–2 år i verksamhetsfältet och innebär en grundläggande tre dagars utbildning. Här ingår bland annat utvecklingspsykologi, kunskap om funktionsnedsättningar, värdegrund och yrkesrollen. Utbildningens utgår från de etiska principerna och individens rättigheter.

Steg 2 innebär en två dagars fördjupningsutbildning för personal som har arbetat 2–5 år inom verksamhetsfältet. Utbildningsdagarna ger bland annat kunskap kring Alternativ och kompletterande kommunikation, Pedagogiskt förhållnings- och arbetssätt och Lågaffektivt bemötande.

Upplägget har kunnat anpassas vid varje kurstillfälle utifrån deltagarna. På utbildningstillfällena träffas personal i grupp från olika kommuner med olika erfarenheter vilket bidrar till ett ömsesidigt lärande. Kursledare från verksamheterna har bidragit med energi och att hitta den nivå som behövs.

Att träffas och föra en gemensam dialog i rummet har varit viktigt för att skapa en förståelse för frågorna och ett engagemang på ett sätt som inte kan uppnås genom enbart en webbutbildning. När upplevda erfarenheter har delats har det lett till igenkänning och att utbildningsgrupperna vågar utmana sig själva.

Forum Carpe

Forum Carpe är en samverkan mellan Stockholm stad och kommuner i Stockholms län. Tillsammans finansierar kommunerna verksamheten, som är ett resultat från ett projekt, projekt Carpe, där kommunerna sett värden med att fortsätta samverkan då det visat sig vara praktiskt och ekonomiskt resurseffektivt.

Forum Carpe finns som stöd för kommuner och stadsdelar för att höja kunskapen hos yrkesverksamma inom funktionshinderområdet. Det handlar ytterst om att det ska leda till insatser av god kvalitet för personer i behov av stöd och att gå mot en kunskapsbaserad praktik.

Forumet har kontaktpersoner på olika nivåer i alla medverkande kommuner. Genom dessa identifieras kommunernas gemensamma behov av kompetensutveckling. Utifrån detta skapas kompetensutvecklingsinsatser i form av kurser, föreläsningar, seminarier och poänggivande kurser på gymnasie- och högskolenivå. Samverkan erbjuder också möjligheten till nätverk, kunskapsutbyten och att sprida goda exempel från verksamheter i kommunerna kring arbetssätt och metoder för kollegialt lärande över kommungränser.

Forum Carpe erbjuder också nätverk för en funktion som kallas Kompetensombud. Kommunerna väljer själva om de önskar ha Kompetensombud. De fungerar som ett stöd på arbetsplatsen i det arbetsplatsnära lärandet.

Forumet är del i den regionala samverkans- och stödstrukturen (RSS) inom funktionshinderområdet i Stockholms län och därigenom kopplade till SKR:s

nationella nätverk inom funktionshinderområdet. Genom kontaktpersonerna i medverkande kommuner går kommunikation och dialog lokalt – regionalt – nationellt i den kunskapsstrukturen, i båda riktningarna. Det handlar om att lyfta behov och sprida kunskap, och det är ett kunskapsutbyte som sker kontinuerligt.

Läs mer om Forum Carpe på www.forumcarpe.se

Strategi för gemensam kompetensutvecklingsplan, Fyrbodal

Fyrbodals kommuner har antagit en strategi för gemensamma kompetensutvecklingsplaner för verksamhetsområdena funktionshinder, socialpsykiatri och vård och omsorg. Kompetensutvecklingsplanerna kompletterar strategierna kring kompetens och titulatur för baspersonal.

Syftet med de tre Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanerna är att skapa en långsiktig strategi vad gäller kompetensutveckling utifrån kunskap om den formella kompetensen hos befintlig personal, men också om vilken kompetens som saknas. Syftet är även att samordna kompetensutveckling och utbildningsinsatser.

För att komma fram till vilket kompetensutvecklingsbehov som finns fastställs och tydliggörs de kompetenskrav som finns på varje enhet samt i respektive verksamhet. Därefter görs en kartläggning av varje medarbetares formella kompetens. Differensen mellan verksamhetens kompetenskrav och medarbetaren formella kompetens tydliggör kompetensutvecklingsbehovet, men även det eventuella rekryteringsbehov som verksamheten har.

Grundläggande för kompetenskraven är brukarnas behov och den lagstiftning som gäller för verksamhetsområdet, nationella författningar, riktlinjer och allmänna råd, men även SOFS (psykosocial organisation och arbetsmiljö), kommunala riktlinjer samt de strategier för kompetens och titulatur som är antagna i Fyrbodal.

Information om befintlig kompetens och kompetensbehov samlas på fyra nivåer: medarbetar-, enhet-, verksamhet- och regional nivå. Sammanställning av kompetensbehovet på enhets- och verksamhetsnivå görs i den enskilda kommunen och av Fyrbodals kommunalförbund. FoU-Socialtjänst gör sammanställningen på regional nivå. Sammanställningarna utgör underlag för beslut om vilka utbildningsinsatser som ska planeras och genomföras i respektive kommun och vilka som ska ske i samverkan mellan kommunerna i Fyrbodal.

Läs mer om Fyrbodal: [Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för tillväxt](#)

Fokus yrkesutbildning VO, Vård- och omsorgscollege

Vård- och omsorgscollege har genom det nationella ESF-finansierade projektet Fokus Yrkesutbildning VO samlat metodstödande material i en verktygslåda. Projektet pågick från september 2017 till 30 april 2020. Tre delprojekt har genomförts med olika teman: Attraktion till yrket, Språk och kommunikationskompetens samtHandledning och det arbetsplatsförlagda lärandet.

De praktiska verktyg och stödande material som tagits fram är tänkta att bidra till utveckling inom VO-College. Flera av metodstöden och verktygen vänder sig direkt till respektive verksamhet, exempelvis studiematerialet om arbetsplatslärande för arbetsgrupper som vill utveckla en lärande kultur och en lärande struktur. Andra verktyg riktar sig till utbildningsanordnare, exempelvis normmedveten genomgång av kurslitteratur. En nationell yrkesambassadörsutbildning i fyra moduler har utvecklats och testats i pilotverksamhet. Yrkesambassadörer ska beskriva yrket och attrahera fler till utbildning och arbete i vård och omsorg.

En central del i projektet har varit metoder för att stärka arbetsplatslärandet. För ett hållbart arbetsliv med utvecklingsmöjligheter konstateras att flera faktorer behöver samverka. En faktor kan vara arbetsplatslärande, som konstateras vara något annat än det arbetsplatsförlagda lärandet.

Projektet, i likhet med VO-College, bygger på samverkan och många regionala VO-College har varit delaktiga i att ta fram materialet för arbetsplatslärande.

I delprojektet Språk och kommunikationskompetens har spridning av språkombudskonceptet ingått, en modell där medarbetare ges särskilt uppdrag att stödja kollegor när det gäller språkutveckling.

På VO-Colleges hemsida kan verktygslådan laddas ner i sin helhet.

Läs mer om verktygslådan:

<https://www.vo-college.se/dokumentbank/12851/1547?section=home>

Nationell ledarskapsutbildning för äldreomsorgens chefer, Socialstyrelsen

På uppdrag av regeringen utformade och upphandlade Socialstyrelsen en nationell ledarskapsutbildning för äldreomsorgens chefer. Utbildningen genomfördes vid tre lärosäten under åren 2013–2015. Syftet med satsningen var att stärka ledningskompetensen inom äldreomsorgens verksamheter. Ledarskapsutbildningen var delvis webbaserad, gavs på kvartsfart och omfattade 30 högskolepoäng.

I slutrapporten konstateras att kursutvärderingar visade att utbildningen av det stora flertalet har uppfattats som relevant och bra i sin helhet. En majoritet av deltagarna upplevde att utbildningen gett dem en större säkerhet inom de områden som berörts i delkurserna: den nationella värdegrunden, lagstiftning och styrdokument, ledarskap samt upphandling, systematiskt förbättringsarbete och evidensbaserad praktik.

I utvärderingarna framkom dock att deltagarna inte upplevde att de hade tillräckligt stöd från sina arbetsgivare för att genomföra utbildningen. Det var arbetsbelastning i kombination med studier som försvårade. En slutsats i utvärdering av satsningen var att utbildningen behövs, att en ledarskapsutbildning bör vara ett krav för att få anställning som enhetschef inom äldreomsorgen samt att det finns en efterfrågan om en ledarskapsutbildning med liknande innehåll och omfattning även för chefer i LSS-verksamheter.

Ersta Sköndal Bräcke högskola⁴⁰ och högskolan i Borås⁴¹ erbjuder fortsatt ledarskapsutbildningar för chefer inom äldreomsorgen som innehåller de kunskapsområden som ingick i den utbildning som genomfördes på uppdrag av Socialstyrelsen.

⁴⁰ [Ledarskapsutbildning för chefer i äldreomsorgen – Ersta Sköndal Bräcke högskola \(esh.se\)](http://esh.se)

⁴¹ [Ledarskapsutbildning för äldreomsorgens chefer – Högskolan i Borås \(hb.se\)](http://hb.se)