



Peter Lövgren
Kvalitetsstrateg
peter.lovgren@trelleborg.se

Socialnämnden

Socialförvaltningens kompetensstrategi

Sammanfattning

Socialförvaltningen har från socialnämnden fått två uppdrag gällande både generell och specifik kompetenshöjning inom förvaltningen för personal inom vård och omsorg.

Bakgrunden till dessa uppdrag är ett av socialnämnden fattat beslut den 21 maj 2021 att uppdra till förvaltningen att ta fram en plan för att säkerställa att samtlig personal inom vården på sikt ska ha undersköterskekompetens.

Vidare har i ett initiativärende ställts frågan om plan för kunskapskrav i svenska vid nyanställning och en plan för en höjning av befintlig vårdpersonals språkkunskaper i svenska.

Kompetensfrågorna är lika viktiga som komplexa för förvaltningen och påverkas av en rad faktorer i samhället, som historik, lagar, praxis, förändringar i utbildning och betygssystem, likväl som tillgång och efterfrågan på kvalificerad personal, samt personalens förutsättningar och motivation till studier.

Förvaltningen behöver ta fram en kompetensstrategi som syftar till att skapa en genomgripande plan för tillkommande och befintlig omsorgspersonals kompetensutveckling, samt att på sikt öka det kommunala vårddyrkets status och attraktivitet.

Beslutsunderlag

- SD initiativärende om språkkunskaperna i svenska inom omsorgen
- Beslut: SN 2021/128, § 70 ta fram en plan för att säkerställa att alla personal inom vården på sikt har undersköterskekompetens

Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta

att anta förslaget till socialförvaltningens kompetensstrategi

att ge socialförvaltningen i uppdrag att genomföra ett kompetensstrategiskt förändringsprojekt, inledningsvis under två års tid

Beslutet skickas till

Arbetsmarknadsförvaltningen
HR på kommunledningsförvaltningen

Ärendet

Socialförvaltningen har via socialnämnden fått i uppdrag att ta fram en plan för att säkerställa att samtlig personal inom vården på sikt ska ha undersköterskekompetens, mot bakgrund av att arbetet med äldre till sin karaktär har blivit mer komplicerad med ett ökande inslag av kommunal sjukvård.

Socialförvaltningen har även via socialnämndens presidium fått en motion (SD) med syftet att öka vård- och omsorgspersonalens kompetens, dels generellt genom att höja den språkliga förmågan (språklyft) att behärska det svenska språket hos befintlig personal och dels genom att införa obligatoriska språktester vid nyanställning för att säkerställa att personalen upprätthåller en god nivå i det svenska språket.

Beredning

HISTORIK

Vården av äldre personer har genomgått stora förändringar i Sverige sedan 1900-talets äldrevård, som var en del av fattigvården, fram tills idag. I mitten av 1950-talet infördes en lagändring som separerade fattigvården och vården för de äldre och detta gjorde att de äldre kunna fortsätta bo hemma. På 60-talet utvecklades den sociala hemhjälpen och antalet hemsamariter ökade markant under 70-talet.

Förändringen 1992, den sk *Ädelreformen*, innebär att kommunerna skulle ha det samlade ansvaret för service, omvårdnad och omsorg om äldre. Reformen innebär att kommunerna tog över lokala sjukhem och gruppboenden för demenssjuka, som tidigare haft landstingen som huvudman. De lokala sjukhemmen betraktades som ”boenden” och kommunerna tog över driften och personal som vårdbiträden och undersköterskor, som fick byta arbetsgivare.

Landstingen (idag Regionen) tog här till en ”kompetensstrid” vilket innebär att t ex läkare inte följde med till kommunal sjukvård. En gränsdragning sattes upp för vårdpersonalen där landstingen skulle ansvara för medicinsk behandling av patienter, där kommunen skulle ansvara för omvårdnad av medicinskt färdigbehandlade vårdtagare. Kommunens personal skulle ta hand om lättare sjukvård och omvårdnad, vilket succesivt kommit att förändra synen på dem som i kommunen vårdar samhällets mest utsatta medborgare.

KONSEKVENSER AV ÄDELREFORMEN

Vårdpersonalens arbetsuppgifter inom kommunen kom efter *Ädelreformen* att bli mer diffus och gränsen mellan utbildad undersköterska och utbildad personal blev otydligare. Vårdbiträde och undersköterskor utförde samma arbetsuppgifter som städning, tvätt och inköp, vilket är mindre kvalificerat än t ex att ge insulininjektioner och sårvård. Sammantaget kom undersköterskans betydelse att undermineras. En del personal vittnar om att undersköterskans status idag skiljer sig åt beroende på om Region Skåne eller om kommunen är arbetsgivare, även om det inte finns några belägg för att kommunal omvårdnad skulle vara mindre avancerat.

NULÄGE

Undersköterskans roll inom kommuner har blivit naggat i kanten och har förlorat i attraktionskraft. Allt färre ungdomar har yrket som förstahandsval idag. Det är svårt att rekrytera utbildad personal till kommunal vård och omsorg och det skulle behövas långt fler kvalificerade sökande till omvårdnadstjänsterna än vad som finns att tillgå på arbetsmarknaden. Utvecklingen att allt fler blir äldre och mer vårdkrävande innebär att utmaningen förväntas bli mycket stor för kommunen, särskilt när det gäller demensvård och kommunal sjukvård till de mest sjuka äldre.

Behovet av utbildade undersköterskor har funnits under en längre tid i Trelleborg liksom i övriga Sverige. Yrket klassas av arbetsförmedlingen (AF) som ett av bristyrkena i Sverige. Trots att arbetslösheten ökar så kommer behovet av undersköterskor att kvarstå enligt prognoser från AF. Yrkets attraktionskraft behöver höjas, inte bara i Trelleborg, utan i hela riket.

De timvikarier som finns att tillgå saknar som regel både formell kompetens och erfarenhet, men deras arbetsinsatser behövs för att täcka upp de luckor som uppkommer i enheternas arbetsschema vid personalens planerade och oplanerad frånvaro. Vid rekrytering är verksamheten hänvisade till det rådande utbudet och valmöjligheten att anställa utbildad personal, som är förstahandsalternativet, är starkt begränsad.

ANSTÄLLNINGSTRYGGHET OCH FÖRETRÄDESRÄTT

Anställningstryggheten är stark i Sverige och ger arbetstagare ett skydd mot osakliga uppsägningar, regleras i Lagen om anställningsskydd (LAS). Enligt LAS har en arbetstagare rätt att återanställas i en liknande roll vid uppsägning på grund av arbetsbrist, eller om man haft en tidsbegränsad anställning som löpt ut. Företrädesrätten träder i kraft om arbetsgivaren åter behöver fylla den tjänsten inom nio månader från att anställningen avslutats.

För att socialförvaltningen ska kunna fullfölja sitt omvårdnadsuppdrag behöver vikarier anställas, ibland under längre perioder. Vanligen finns det inte utbildad personal att tillgå och då får personal anställas som är personligen lämpliga, men som saknar utbildning. De vikarier som arbetat en längre tid kan omfattas av turordningsregler enligt LAS, vilket innebär att enhetschefen inte fritt kan välja vilken person som rekryteras och anställs.

Ett femtiotal arbetstagare som saknar formell utbildning har anmält anspråk på sin företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS inom vård och omsorg i Trelleborgs kommun. Den uppkomna situationen är inte optimal, för medborgaren, arbetstagaren eller arbetsgivaren. Socialförvaltningen, tillsammans med HR-avdelningen behöver ta fram ett en arbetsmetod för att tidigare kunna anställa och behålla kompetent personal och därigenom korta ner kön i företrädesrätten.

Förändringar kommer att göras i LAS under 2022 som kan ge facket och arbetsgivaren mer tid att förhandla fram en uppgörelse om anställningsskyddet. Även detta kommer att krävas ett samarbete med HR-avdelningen för att göra nödvändiga justeringar och kontroll utifrån den nya lagändringen.

KOMPETENS

All vårdpersonal som jobbar hos oss har inte formell utbildning. Uppskattningsvis saknar drygt hälften av personalen formell utbildning inom kommunens hemvård. Att införa kompetenskrav som kräver att all personal ska ha undersköterskekompetens, där bland annat ämnet svenska ingår, skulle i dagsläget vara verkningslöst. Om förvaltningen sätter upp höga kompetenskrav så skulle inte det kommunala vård- och omsorgsuppdraget gå att genomföra och vårdtagare skulle då riskera att bli utan hjälpinsatser.

När det gäller vård- och omsorgspersonalens kunskaper i det svenska språket, så visar enhetschefernas översiktliga skattning att över 200 personer skulle behöva förbättra sina förmågor att uttrycka sig och förstå svenska språket i tal och skrift. Olika insatser kan komma att behövas för att höja kunskapsnivån. Genom att införa mentoror eller andra feedbackåtgärder skulle man kunna komma en bra bit på vägen. Om de individuella behoven visar sig vara mer omfattande skulle kortare eller längre utbildningsinsatser vara mer verkningsfulla. Individuella kartläggningar kan göras för att leda fram till de lämpligaste insatserna.

MOTIVATION TILL STUDIER

Det kan finnas olika skäl till att personalen vill studera till undersköterska. Den som redan arbetar i vården och har lång erfarenhet inom yrket, kanske inte kan eller vill lägga ett par år på studier. Arbetstillfällen finns ändå och det arbetet som man kommer att utföra efter genomgången utbildning skiljer sig kanske inte så mycket åt, varken i arbetsinnehåll, status eller lön att man bedömer att det är mödan värt.

Skoltrötthet och tidigare dåliga erfarenheter från skol- och studietiden kan också göra att man tvekar inför studier. Den aktuella livssituationen har också en inverkan på studieförmåga och viljan. Det kan vara en utmaning för t ex en ensamstående att försörja sig själv och sina barn på studiemedel, jämfört mot att ha en stadigvarande månadslön.

Förändringar i samhället och ökade krav har gjort omsorgslinjen tuffare. Särskilt utbildningsmomentet *akutsjukvård*, gör att många elever faller ifrån och inte får godkända betyg. Ålder, livsomständigheter och ekonomiska förutsättning spelar en stor roll för den som väljer att utbilda sig. Arbetsgivaren kan stötta utbildad personal och uppmuntra till studier, men den enskilde behöver själv ta beslutet. Förutsättningarna och motivationen att genomföra studierna, samt att kunna se att studieinsatsen leder till en förändring av yrkesrollen bör också finnas.

KOMPETENSHÖJANDE ÅTGÄRDER

Utmaningarna med rådande kompetensbrist inom vård- och omsorg är känd och liknande i hela landet. Bristen på utbildade undersköterskor leder till att utbildad personal behöver anlitas i högre grad än vad som annars vore önskvärt. Yrken inom vård- och omsorg var förr ett slutmål för många, men för ungdomar idag tenderar det att ha blivit en möjlighet till tillfällig försörjning, ett genomgångsyrtke.

Vård- och omsorgscollege

För mer än tio år sedan bildades intresseorganisationen *Vård- och omsorgscollege* (VO-college), en samverkan mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och utbildningsanordnare. Syftet är att öka vårdyrkets attraktionskraft och yrkets status genom att t ex erbjuda bra gymnasiala yrkesutbildningar, handledarutbildningar, stärka språkliga kompetensen och marknadsföring av vårdyrket, riktat främst till ungdomar.

VO-college finns i hela Sverige på nationell, regional och lokal nivå. Trelleborgs kommun har varit ansluten sedan starten och representeras av socialförvaltningen, bildningsförvaltningen och sedermera arbetsmarknadsförvaltningen, jämte Kommunal och lasarett Trelleborg. I det lokala college som Trelleborg tillhör ingår även Vellinge och Svedala kommuner. I VO-college finns det goda idéer och initiativen som genomförs är lokalt verksamhetsfinansierade, inom parternas respektive budgetramar. Vikariekostnaderna som uppkommer när ordinarie personal utbildas tillkommer för socialförvaltningen.

Den budget som organisationen VO-college själv förfogar över kommer ifrån de medlemsavgifter som aktörerna bidrar med. Till största delen bekostar intäkterna lokaler, administration och informationsmaterial om vårdyrkena.

Det finns många fördelar med en samsyn om vårdyrkets utmaningar mellan utbildningsväsendet, arbetsgivare och de fackliga organisationerna, men det krävs också en större insats för att uppnå en genomgripande och varaktig förändring. Detta är en långsiktig process som kräver resurser och tålmodigt arbete. Att personalen som exempel kan få en handledarutbildning är bra och utvecklande för både personalen och verksamheten, men kompetensinsatserna behöver vara mer ingående och genomgripande, än några få dagars kurs. Det kommer att krävas fler och större insatser för att kommunal vård- och omsorg ska bli ett eftertraktat framtidsyrke för våra ungdomar.

Validering

Poängsystem och ämnen som ingår i omvårdnadsprogrammet har förändrats genom åren. Det har också funnits olika betygssystem, vilket är en försvarande omständigheter när man vill omvandla sin erfarenhet och på så sätt få en godkänd undersköterskeexamen. Kursernas innehåll och betygsskalor är inte jämförbara över tid. Den som fick betyg "2" i 1-5-systemet går alltså inte att automatiskt översätta till (IG) *inte godkänd* eller (G) *godkänd* i ett annat betygssystem. Betygen måste valideras individuellt, liksom förvärvad kunskap och genomförda kurser "översättas" till aktuella utbildningskrav.

Det finns en teoretisk möjlighet för den som har en yrkeserfarenhet att validera kunskapen till ett avgångsbetyg. Testerna som tillämpas vid validering är en dryg kostnad för samhället eftersom både tester och utbildning behöver vara individuellt utformade. Validering av kunskap används mer sällan beroende på kostnader och komplexitet.

Några projekt har genomförts under åren för att hitta lösningar på den komplexa valideringsfrågan, utan reell framgång. Skånes kommuner har t ex genomfört två fleråriga projekt, *VALLE* och *VALLE 2.0* där syftet var att höja kvaliteten och stärka

legitimiteten för validering i Skåne. Projektet kom 2019 till slutsatsen att det krävs en utökad kraftsamling mellan samhällets olika aktörer, som AF, lärosäten, KOMVUX, Skolverket med flera för att komma till rätta med de alla de utmaningarna som valideringar medför.

Införande av ett kompetensprojekt

En förutsättning för att socialförvaltningen på sikt ska kunna höja vård- och omsorgspersonalens kompetens till undersköterska med en högre kvalitet på svenska språket krävs en större gemensam kraftsamling i kommunen. Kompetensfrågorna är en stor utmaning i Trelleborg, som landet i stort. Satsningar behöver göras för att yrken inom vård och omsorg ska bli mer attraktiva. Individuella kartläggningar och insatser behöver vidtas för att rusta kommunen för framtidens utmaningar.

Projektet bör ha tre inriktningar, en som omfattar redan anställd personal och en för rekrytering av personal, samt en strategi för öka det kommunala vårdyrkets status.

Viktiga partners i arbetet är kommuns HR-avdelning, med kompetens inom rekrytering, personal- och kompetensfrågor, likväl som kommande lagförändringar i LAS, mm.

Arbetsmarknadsförvaltningen kommer också att vara viktig i frågor som rör studier till undersköterska, yrkessvenska, SFI, KOMVUX, betygskomplettering och möjlighet till validering.

Det är även viktigt att ha med personalrepresentation för en realistisk och bred förankring av kunskapsinsatserna.

Hur väl socialförvaltningens kompetensprojekt kommer att lyckas, är till stor del avhängigt om HR får beviljat en femårig projektplan att skapa attraktionskraften för arbeten inom Trelleborgs kommun och kan förverkligas.

KOMPETENSTRATEGI

För att öka status och attraktionskraft till arbeten inom vård- och omsorg behöver kompetensen inom omsorgsyrförerna höjas generellt med tydligare differentierade yrkestitlar. Det krävs strategiska och långsiktigt hållbara satsningar på personalens kompetens och marknadsföring av Trelleborg som arbetsgivare och vård- och omsorgsyrförerna i synnerhet.

Socialförvaltningen kommer att anställa en kompetensstrateg för ändamålet, initialt under två år, med uppdrag att tillsammans med styr- och projektgrupp öka den befintliga baspersonalens språk- och yrkeskompetens, samt tillsammans med HR kartlägga och ta fram åtgärder och förslag för att säkerställa kompetensen vid nyanställning. Åtgärder behöver vidtas som;

- En omfattande kartläggning av personalens befintliga kompetens, samt analyser av verksamheternas nuvarande och framtida personal- och kompetensbehov bör ses över i nivåer.

- En kompetenstrappa för personalens ansvarsområden tas fram för att skapa tydligare yrkesprofiler, samt införas i aktuella verksamheter.
- En kvalitetsökning för vård- och omsorgsyrfena genomförs, under förutsättning att HR beviljas 5-åriga projektplan för att skapa ökad attraktionskraft för arbeten inom Trelleborgs kommun.

HR-projektet skulle kunna bidra till åtgärder som:

- Yrkesprofilering av kommunens vård- och omsorgsyrfke
- Marknadsföringsstrategier för kommunal vård- och omsorg
- Skapa åtgärder för att öka anställningsbarhet genom kompetenssatsningar på personalen

Bilaga 1. Projekt för socialförvaltningens kompetensstrategi

Organisation för socialnämndens strategiska kompetensprojekt

Socialnämnd

Följer satsningen via halvårsvisa rapporter. Fattar beslut om inriktning om ekonomiska förutsättningar ändras.

Styrgrupp

Socialförvaltningens ledningsgrupp med ansvarig för HR och kompetensstrateg.

Fattar beslut om projektets förutsättningar, inriktning och omfattning.

Projektgrupp

Rådgivande referensgrupp under ledning av kompetensstrategen.

Bidrar med kunskap och de insatser som behövs.

- enhetschef LSS
- enhetschef VoO
- HR-representant
- AMF-representant
- facklig företrädare

Kompetensstrategi vid nyanställning

Målet är att ta fram en plan för att säkerställa personalens yrkeskompetens vid anställning, omfattning:

Nyrekrytering:

- Tydlighet i annonsering om kompetenskrav
- Alltid prioritera utbildad personal i första hand vid anställning
- Adekvat vidareutbildning vara meriterande
- Vid referenstagning säkerställa rätt utbildningsnivå och språklig kompetens

HR i samverkan:

- Proaktivt arbete för anställningsbarhet genom uppföljning av LAS
- Ta fram en bedömningsplan för timanställda och vikarier
- Ta fram rutiner och kriterier för timanställda och vikarier
- Utredda möjlighet för fler tillsvidareanställd personal i verksamheterna
- Ta fram en personalförsörjningsplan

Kompetensstrategi för befintlig personal

Målet är att ta fram en plan för att säkerställa att baspersonal har adekvat yrkeskompetens (undersköterska, stödassistent), omfattning:

Utredningsuppdrag:

- Kompetenskartläggning av vårdpersonalens utbildnings- och språknivå
- En kompetensutvecklingstrappa tas fram för basal vårdpersonal
- En förvaltningsövergripande handlingsplan för basal vårdpersonal
- Ekonomisk analys av åtgärder och prioriteringsordning

I samverkan med utbildningsanordnare:

- Möjlighet att erbjuda validering
- Undersöka alternativa utbildningsalternativ, folkhögskola, annat

Arbetsmarknadsförvaltningen i samverkan:

- Organisera och leda språkinsatser
- Fortsatt deltagande i VO-college
- Delaktig vid framtagande av personal- och kompetensförsörjningsplan
- Ge möjlighet till kompetenslyft, individuell eller för målgruppsanpassad
- Ge möjlighet till språkinsatser på arbetsplatsen
- Utredda möjlighet för individuella valideringar
- Erbjuder utbildning i yrkessvenska
- Erbjuder enstaka kurser

Förutsättningar och finansiering

- Möjlighet att finansiera projektet med externa medel finns för tillfället via statliga välfärdssatsningar.

Projektmedlen kan användas för att stärka kompetensen inom kommunalt finansierad vård och omsorg genom att ge ny och befintlig personal möjlighet att utbilda sig på arbetstid för att stärka kompetensen hos dem.

- Åskande om tillskjutande medel till kompetensutvecklingsbudget kan eventuellt bli aktuellt, då *Äldreomsorgslyftet* inte omfattar personal inom LSS-verksamheten.
- Förändringar i inriktning och omfattning kan bli aktuellt, beroende på vad kartläggningar och utredningar kommer fram till.
- Beslut om förändringar i projektet fattas av styrgrupp. Vid mer omfattande ändringar som rör ekonomi och inriktning tas dessa upp i socialnämnden.

Rapportering

- Socialnämnden hålls informerad om projektet halvårsvis och vid behov.
- Styrgruppen följer projektets utveckling och förändringar månadsvis.
- Slutrapporten ska efter två år från projektstart redovisa projektets åtgärder, större beslut och resultat.