



Jessica Hahne
Avdelningschef
Jessica.Hahne@Trelleborg.se

Socialnämnden

Socialförvaltningens kompetensstrategi

Sammanfattning

Socialförvaltningen har via socialnämnden fått följande uppdrag:

- Ta fram en plan för kompetenshöjande insatser för att på sikt kunna säkerställa att personal inom vården har undersköterskekompetens.
- Ta fram en plan för att införa obligatoriskt språktest med språkkrav vid nyanställning
- Ta fram en plan för språklift för befintlig personal om behov finns.

Sammanfattat följer nedan de utmaningar och faktorer som framöver kommer att påverka både arbetets struktur men också krav på utförandet och som ligger till grund för de aktiviteter och åtgärder som är framtagna i kompetensstrategin.

- År 2023 införs reglering av yrkestiteln undersköterskan och blir en skyddad titel, ett led i att öka kvaliteten och säkerheten inom vård och omsorg samt höja statusen för yrkesgruppen.
- En risk med regleringen är att det kan leda till lägre status för de icke reglerade yrkena inom funktionshinderområdet, branschen får svårt att hävda sig i konkurrensen om utbildad personal.
- I en av statens utredningar framkommer bl a att det finns bristfälliga språkkunskaper i den kommunala vård och omsorgen.
- Nationellt står vi inför stora demografiska utmaningar, främst kopplat till en hög befolkningsökning, vilket årligen kommer medföra ett ökat behov av socialtjänstens insatser.
- Stora förändringar i bemanningsstrukturen väntas; ökat behov av insatser, stora pensionsavgångar, många medarbetare som slutar på egen hand, samtidigt som arbetsmarknaden gapar tom.
- För att kunna anställa mer personal, öka kompetensen hos befintliga medarbetare, öka vårddyrkets status samt öka trygghet och kvalitet för medborgarna som uppstår insatser från Socialförvaltningen krävs ett helhetsgrepp om kompetensförsörjningen.
- Projektplanen för Socialförvaltningens kompetensstrategi tar utgångspunkt i kompetensmodellen ARUBA med fokus på att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla medarbetare.

Beslutsunderlag

Projektplanen för kompetensstrategi för avdelningen vård- och omsorg samt avdelningen funktionsstöd.

Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden föreslår besluta

att anta Socialförvaltningens projektplan för kompetensstrategi för avdelningen för Vård och omsorg samt avdelningen för Funktionsstöd.

Beslutet skickas till

Här skrivs till vem det slutgiltiga beslutet ska skickas.

Ärendet

Inledning

Kompetensstrategin är en del av Socialförvaltningens övergripande målsättning om ett hållbart arbetsliv. Denna skrivelse inleds med en beskrivning av denna övergripande målsättning där kompetensstrategin och hälsostrategin utgör två underliggande förgreningar.

Socialförvaltningens målsättning för ett hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv handlar om att skapa förutsättningar för medarbetare att kunna och vilja arbeta ett helt yrkesliv. En hållbar arbetsplats arbetar därför aktivt för att förebygga att anställda skadar sig eller drabbas av ohälsa på grund av sitt arbete. Välmående och välfungerande medarbetare och organisationer behöver skapa förutsättningar och kunskap för att motverka sjuktal och främja ett sunt arbetsliv.

Ovanstående är grundförutsättningar för att vi som organisation ska klara av välfärdsuppdraget och de utmaningar vi står inför. För att lyckas med vår målsättning behöver vi främja en aktiv samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och fackliga parter i alla insatser vi planerar.

Utmaningar

Socialförvaltningen står inför flertal utmaningar de närmsta åren vad gäller välfärden. Flertal av de utmaningar vi står inför är även identifierade nationellt i Socialstyrelsens lägesrapporter¹ samt SKR:s rekryteringsrapport för 2020. De utmaningar som identifierats är:

- De äldre blir äldre
- Äldres mångfacetterade behov ökar
- Samsjuklighet kopplat till LSS och psykisk ohälsa ökar
- Pensionsavgångar ökar
- Ökad konkurrens om arbetskraft på arbetsmarknaden
- För få sökande till utbildningar inom vård och omsorg
- Hög sjukfrånvaro bland personal

Åtgärdsområden

Sjukfrånvaro & Arbetsmiljö

På Socialförvaltningen har vi under flertal år haft en hög sjukfrånvaro både vad gäller kort- och långtidsfrånvaro, detta ser vi som en viktig parameter att hantera och åtgärda. Den påverkar vår förmåga att både kort- och långsiktigt hantera välfärdsuppdraget samt har negativa konsekvenser för den enskilde individens välbefinnande och arbetsmiljön. Faktorer som medför ett kompetensbortfall i verksamheten och därmed påverkar vår service till medborgaren. Dessa faktorer begränsar våra möjligheter att långsiktigt fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare och vår förmåga att bibehålla kompetensen i organisationen.

Kompetensförsörjning

För att locka och behålla nya generationens medarbetare och därmed ha resurser för att klara välfärdsuppdraget behöver vi som arbetsgivare vara öppna för att

¹ Källa: Socialstyrelsens lägesrapport 2021 - Vård och omsorg för äldre samt Socialstyrelsens lägesrapport 2021 – kompetens i LSS boende

hitta individuella lösningar utefter behov. Även om vi har övergripande strategier för kompetensförsörjningen behöver strategin brytas ner i specifika lösningar och åtgärder som är individuellt anpassade till respektive enhets förutsättningar. Detta innebär att vi öppnar upp för att prova olika insatser och lokala lösningar vars effekt regelbundet utvärderas.

Vi behöver rusta våra medarbetare på ett sätt som främjar individens personliga utveckling, som tar hänsyn till individens förutsättningar och livssituation men samtidigt säkerställer vårt åtagande att utföra välfärdsuppdraget. Våra medarbetare ska känna stolthet och agera enligt våra gemensamma värderingar: öppenhet, respekt och ansvar. Som arbetsgivare behöver vi därför ligga i framkant vad gäller kompetensförsörjningslösningar genom att bedriva regelbunden omvärldsbevakning.

Två huvudsakliga strategier

Som ett led i skapandet av ett hållbart arbetsliv fokuserar förvaltningen på två strategiskt viktiga områden som är nödvändiga för att möta framtidens utmaningar: Hälsa och Kompetens. Dessa två identifierade fokusområden har en del beröringspunkter och behöver därmed samverka i vissa delar. Samtidigt utgör de två väldigt omfattande delar av verksamheten vilket kräver att dessa tar utgångspunkt i två separata strategier.



Figuren illustrerar den övergripande målsättningen med ett hållbart arbetsliv som mynnar ut i två övergripande strategier, som sedan bryts ner i planer för aktiviteter / åtgärder på olika nivåer i organisationen.

Kompetensstrategi – ett treårigt projekt

Socialförvaltningen har via socialnämnden fått uppdraget att ta fram en plan för kompetenshöjande insatser för att på sikt kunna säkerställa att personal inom vården har undersköterskekompetens. Socialförvaltningen har också fått i uppdrag att ta fram en plan för obligatoriskt språktest med språkkrav vid nyanställning samt ta fram en plan för språklöft för befintlig personal om behov finns.

Bakgrund

Den demografiska utvecklingen kommer att ha stor betydelse för kommunerna under många år framöver med anledning av befolkningsökningen (volymökningen uppskattas till 8%) och med det, ökat omsorgsbehov. Personer i arbetsför ålder ökar i långsam takt samtidigt som andelen äldre i befolkningen ökar mer och urbaniseringen fortsätter. Detta skapar stora utmaningar när det gäller

möjligheterna att tillgodose behoven av bland annat en fungerande omsorg. De ekonomiska förutsättningarna påverkas och det blir svårt att rekrytera personal med rätt kompetens. Om inte åtgärder vidtas påverkas möjligheten att utföra välfärdsuppdraget på ett korrekt sätt². Man uppskattar att behovet av Socialtjänstens insatser kommer att öka med ca 2,5 % årligen under de kommande tio åren. Socialtjänsten som arbetsgivare står dessutom inför fler utmaningar då 3% av medarbetarna förväntas gå i pension per år och dessutom uppskattas ca 8-10 % av medarbetarna årligen att sluta på egen hand³.

Stärkt kompetens för att möta utmaningarna

För att möta dagens och morgondagens utmaningar är en bred kompetens nödvändig för att säkerställa en god kvalitet i välfärdsuppdraget. Om medarbetarens kompetens stärks, arbetsuppgifterna blir tydligare och fördelas mellan yrkesgrupper samt att ansvarsnivåer införs utifrån formell kompetens, bör det bidra till att göra yrket mer attraktivt för en bredare målgrupp⁴. Det vill säga andra yrkesgrupper utöver undersköterskan som också arbetar inom liknande områden så som stödassistenter och stödpedagoger.

Yrket undersköterska

Yrkesgruppen undersköterska är en av Sveriges största yrkesgrupper och består av personal som besitter viktig kompetens för att kvalitet och säkerhet inom vård och omsorg ska kunna upprätthållas. Regeringen beslutade år 2017 att utreda⁵ hur yrket undersköterska kan regleras genom skyddad yrkestitel i syfte att öka kvalitén och säkerheten i hälso- och sjukvården och omsorgen.

I utredningen (från 2019) visar en kartläggning på brister i kompetensen hos yrkesgruppen vilket har en direkt effekt på utförandet av arbetsuppgifterna. Konsekvenserna tycks bero på att yrket varit helt oreglerat och inneburit att vem som helst kan anställas som undersköterska och utföra vårdrelaterade arbetsuppgifter utan adekvat utbildning. I utredningar identifieras följande behov inom branschen:

- Identifierat behov av ny vård- och omsorgsutbildning + nytt kurspaket - start 2021

Den nya utbildningen har endast en yrkesutgång (undersköterska) i stället för fyra som det varit tidigare (*äldreomsorg, sjukvård, psykiatri, funktionshinder*). En bredare grundkompetens med syftet att nå en bredare arbetsmarknad.

- Identifierat behov av reglerat yrke – Undersköterska blir skyddad titel 1 juli 2023

Den nya utbildningen ligger till grund för behovet av en skyddad yrkestitel för att säkerställa en ökad kompetensnivå och höja yrkets status.

- Identifierat behov av fördelad och ökad kompetens, bl a behov av språklyft och differentiering av arbetsuppgifter

² Källa: SOU 2021:52 Vilja välja vård och omsorg och Syssner, Häggroth, Ramberg 2017, Perspektiv på kommunal utveckling

³ Källa: SKRs rekryteringsrapport 2020, Vård- och omsorgscollege

⁴ Källa: Socialstyrelsens lägesrapport 2021- Vård och omsorg för äldre samt Socialstyrelsens lägesrapport 2021 – kompetens i LSS boende

⁵ Källa: SOU 2019:20 Stärkt kompetens i vård och omsorg

Skyddad yrkestitel för undersköterskan

Med införande av en skyddad yrkestitel för undersköterskor kommer det på kort sikt uppstå en brist på undersköterskor efter att regleringen trätt i kraft.

Arbetsförmedlingen förutspår att konkurrensen om yrkesgruppen undersköterskor kommer öka drastiskt inom bara ett par år. Orsaken är att det inte kommer att finnas tillräckligt med personal som uppnår den fastställda kompetensnivån. I samband med införandet av skyddad yrkestitel för undersköterskor kommer övergångsregler att användas. Övergångsregler kommer att införas under tiden som anställda inväntar bedömning från Socialstyrelsen.

Den som idag är anställd som undersköterska och har genomfört en vård- och omsorgsutbildning kan via Socialstyrelsen fram till 2033 ansöka om att få skyddad yrkestitel. Socialstyrelsen bedömer därefter om den anställda har tillräckliga kvalifikationer för att få den skyddade yrkestiteln eller om komplettering av utbildningen krävs.

Socialstyrelsens kriterier för den skyddade yrkestiteln beräknas presenteras under tidig vår 2023 därför kan man inte i dagsläget identifiera vilka som idag har titeln undersköterska men behöver komplettera/validera för att få skyddad titel. När antalet anställda som är behov av komplettering identifierats behöver utbildningsplaner tas fram för att komplettera, validera eller utbildas på nytt eftersom dessa på sikt riskerar att bli av med sin yrkesroll.

Nulägesbild

Idag har ca 65% av vård- och omsorgspersonalen på Socialförvaltningen titeln undersköterska och våren 2022 förväntas siffran ha stigit till 70% när ytterligare medarbetare ha erhållit en formell yrkeskompetens genom validering via Äldreomsorgslyftet. Efter årets medel från Äldreomsorgslyftet förväntas Arbetsmarknadsförvaltningen uppskattningsvis kunna anta ca 20 stycken nya medarbetare per år till valideringsutbildningen via äldreomsorgslyftet, förutsatt att Socialförvaltningen fortsatt får statliga medel i den takten.

Validering och andra ekonomiska incitament

Med valideringsinsatser och eventuell kompletterande utbildning bör en stor andel av de anställda som berörs, kunna erhålla skyddad titel på sikt. En påverkande faktor är dock förutsättningarna för ekonomiska incitament. Om det saknas ekonomiska förutsättningar för att skaffa sig erforderlig kompetens genom validering eller andra fortbildningsinsatser, kan undersköterskorna i stället komma att fortsätta sitt arbete men med tjänstetiteln hemvårdare. Den befintliga kompetensen finns kvar hos de anställda även om de kommer att behöva använda en annan titel.

En kommande ändring i lagrummen säger dock att endast den som har ett bevis om rätt att använda yrkestiteln undersköterska ska få använda titeln i yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område och i verksamhet enligt socialtjänstlagen och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. Den som saknar ett sådant bevis ska inte få använda en titel som kan förväxlas med yrkestiteln undersköterska.

Reglering av arbetsuppgifter

De allra flesta arbetsuppgifter inom kommunernas omsorgsarbete är oreglerade⁶ förutom för den medicinska hanteringen⁷, det vill säga, det finns inga särskilda bestämmelser som styr att arbetsuppgiften är förbehållen en specifik yrkesgrupp. Regleringen (skyddad yrkestitel) kan därmed underlätta hur delegering och arbetsfördelning går till. Behovet av att delegera arbetsuppgifter inom vård och omsorg till medarbetare med blandad kompetens bör minska i takt med att kännedomen ökar om vilken kompetens godkänd utbildning till undersköterska ger.

Flera regioner har börjat införa så kallat vårdnära servicetjänster i stället för att hyra in personal. Det har bidragit till att undersköterskor och sjuksköterskor avlastas från serviceuppgifter och därmed frigörs tid till vård och omsorgsuppgifter. Socialförvaltningen har lagt ut en del serviceinsatser på andra instanser och privata utförare vilket betyder att förvaltningen får titta på hur andra arbetsuppgifter och insatser kan differentieras. Förutsatt att inte Socialstyrelsen fastställer krav för vad som ska ingå i titeln Undersköterska.

Kompetenshöjande insatser för andra yrkesgrupper än undersköterska

Utredningen belyser att andra yrkesgrupper kan komma att påverkas negativt i samband med införandet av den skyddade yrkestiteln för undersköterska, vilket bland annat Nationella kompetensrådet påtalar i en skrivelse till utredningen. Med anledning av detta är Socialförvaltningens bedömning att även yrkesrollerna stödassistent och stödpedagog bör vara en del av den plan som tas fram kring kompetenshöjande insatser. Detta för att undvika att yrkesrollerna missgynnas och får svårt att hävda sig i relation till yrkesrollen undersköterska på en konkurrerande arbetsmarknad.

Lönenivå

Det är även rimligt att förutspå löneökningar för yrkesgruppen undersköterska, forskning på området har visat att lönenivån ökar med cirka 15 % i samband med att ett yrke regleras⁸ men är beroende hur arbetsgivaren arbetar med sin kompetensförsörjning.

Språket, en del av kompetenshöjande insatser

I regeringens utredning har ett flertal kommuner kartlagt brister i yrkesutövandet, så som: graden av bedömningsförmåga, omvårdnads/omsorgskunskap, medicinsk kompetens, kunskap om diagnoser, professionellt bemötande och kunskap om hur man ska dokumentera samt bristfälliga språkkunskaper.

I Socialförvaltningen förfrågningsunderlag om medarbetarnas språkkompetens som gick ut till samtliga chefer på Socialförvaltningen våren 2021 framkom att det finns uppskattningsvis 217st. medarbetare som arbetar inom avdelningen för vård- och omsorg (162st.), samt avdelningen för funktionsstöd (55st.), som enligt Socialförvaltningens chefer saknar eller har bristande kunskaper i svenska språket utifrån de fyra områdena skrivförmåga, talförmåga, läsförståelse och hörförståelse.

⁶ Källa: SOL 3 kap. 3 § socialtjänstlagen 2001:453

⁷ Källa: HSL 5 kap. 1 och 2 §§ HSL

⁸ Källa: SOU 2019:20 Stärkt kompetens i vård och omsorg

Formell och funktionell språkkompetens

För att Socialförvaltningen på ett säkert sätt idag men också framåt ska kunna identifiera och bedöma om den enskilde medarbetaren besitter tillräckliga språkkunskaper för att kunna utföra arbetet inom vård- och omsorg eller funktionsstöd har Socialförvaltningen tagit fram gemensamma bedömningskriterier för yrkesspråk; formell språkkompetens (lägsta nivå är gymnasienivå) och funktionell språkkompetens (krav för gemensamt yrkesspråk).

Socialförvaltningens kriterier för yrkesspråk kopplas till: delegering, dokumentation och tvärfunktionell kommunikation (*professionellt bemötande och uttryck i tal och skrift, kommunikation med kund, anhöriga, övriga myndigheter, företrädare*).

Metod för kompetensstrategin

Kompetensmodellen ARUBA

Projektplanen för kompetensstrategi utgår från kompetensmodellen ARUBA. Modellen består av följande fem stadier utifrån arbetslivet: attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla.



Genom dessa fem stadier skapas en kompetenskedja som belyser varje stadie i arbetslivet. Syftet är identifiera vilka specifika fokusområde en verksamhet behöver arbeta utifrån för att möta morgondagens utmaningar.

Modellen belyser viktiga delar att jobba utifrån för att uppnå det huvudsakliga målet att öka trygghet och kvalitet för medborgarna som uppbär insatser från Socialförvaltningen.

Projektplanen finns bifogad som bilaga och innefattar mer detaljerad information om ARUBA-modellens verkan och delar. Projektplanen belyser också vilka grundpelare som behövs för att Socialförvaltningen ska kunna etablera en hållbar och varaktig kompetensförsörjning över tid.

Fokusområde i varje stadie har identifierats och presenteras i en treårig aktivitets- och åtgärdsplan, där varje aktivitet beskrivs med syfte, måltal och tidsram för genomförande.