

Socialnämnden

Mathias Elmersjö
Utvecklingsledare
mathias.elmersjo@ekero.se

Utredning av utbildning, kunskaper och kompetens inom äldreomsorgen

Dnr SN21/88

Inledning

I samband med socialnämndens sammanträde 2021-06-16 fick socialförvaltningen genom ett ordförandeförslag i uppdrag att:

1. Kartlägga och beskriva de insatser som görs för att säkerställa yrkeskompetens och kunskaper i svenska språket hos personalen inom äldreomsorgen.
2. Komma med förslag till eventuella åtgärder som säkerställer att Ekerö kommuns uppsatta mål uppfylls.
3. Komma med förslag om hur den löpande uppföljningen ska ske avseende yrkeskompetens och kunskaper i svenska språket inom hemtjänsten och äldreomsorgen.
4. Presentera detta för nämnden den 22 september för att möjliggöra inarbetning i budgeten för 2022.

Socialförvaltningen har under sommaren kartlagt hur kommunens utförare (egen regi och privata) inom särskilt boende och hemtjänst säkerställer personalens yrkeskompetens och kunskaper i svenska språket, både vid nyrekrytering och som en del i det löpande kvalitetsarbetet. Nedan presenteras denna kartläggning tillsammans med åtgärdsförslag och förslag avseende löpande uppföljning.

Kartläggningen

Socialförvaltningen skickade i slutet av juni ut en enkät till enhetschefer och biträdande enhetschefer för alla åtta utförarverksamheter inom särskilt boende och hemtjänst i kommunen. Enkäten bestod av frågor med öppna svarsalternativ om hur verksamheterna säkerställer personalens yrkeskompetens vid nyrekrytering och genom löpande kompetensutveckling samt hur de säkerställer att personalens kunskaper i svenska språket är tillräckliga för att kunna utföra arbetsuppgifterna med god kvalitet. Vidare tillfrågades

verksamheterna om det finns ytterligare behov av insatser för att säkerställa yrkeskompetens och kunskaper i det svenska språket för att verksamheten ska fungera på ett ändamålsenligt sätt. Nedan presenteras svaren från verksamheterna.

Säkerställande av yrkeskompetens och språkkunskaper vid nyrekrytering

Samtliga utförarverksamheter har metoder för att säkerställa medarbetarnas yrkeskompetens vid rekrytering. De använder sig främst av intyg och referenstagning samt kontrollfrågor vid intervjutillfället. Nyanställda får också, efter att anställningen påbörjats, handledning av erfaren personal och introduktion via webbutbildningar för att säkerställa att alla får kunskap om grundläggande rutiner.

Även när det gäller språkkunskaper gör verksamheterna olika former av bedömningar i samband med nyrekrytering. Främst används intervjutillfället för att få en bild av sökandens språkliga nivå men även inom detta område används referenstagning för att säkerställa kunskapsnivån. Ytterligare exempel på kontroll av språkkunskaper är samtal kring olika fallbeskrivningar (case) i samband med intervjun, där den ansvariga för rekryteringen kan få en bild av såväl den sökandes yrkeskompetens som språkkunskaper i både tal och skrift.

Arbete med löpande kompetensutveckling

Samtliga verksamheter redogör i undersökningen för sitt löpande kompetensutvecklingsarbete. De allra flesta arbetar både med generella kompetensutvecklingsplaner för hela verksamheten och individbaserat utifrån den planering som görs tillsammans med medarbetaren i samband med medarbetarsamtal.

Några verksamheter lyfter även fram det kollegiala utbytet i team som har olika ansvarsområden, exempelvis palliativt team, hygiensteam etc. samt den fortlöpande utbildning som sker inom dessa team. Även lärandet kopplat till det systematiska kvalitetsarbetet lyfts fram av en av verksamheterna som en källa till kompetensutveckling.

Arbete med löpande kompetensutveckling avseende språk

Tre av utförarverksamheterna arbetar med någon form av uppföljning och kompetensutveckling kring personalens språkkunskaper. Dessa verksamheter uppger att de följer upp personalens kunskaper i svenska språket genom exempelvis granskning av dokumentation eller uppföljande samtal med personal. De utvecklingsaktiviteter som verksamheterna har arbetat med har handlat om att medarbetare får läsa extra svenska eller andra kompletterande utbildningar. Dessutom har vissa verksamheter haft personer anställda på så kallade extratjänster där syftet framförallt har varit språkträning.

Verksamheternas behov av stöd gällande yrkeskompetens och språkkunskaper

På frågan om vilket stöd och vilka insatser verksamheterna ser behov av när det gäller yrkeskompetens och språkkunskaper svarar två av åtta verksamheter att ett sådant behov

finns. Den ena verksamheten ser behov av stöd i kompetensförsörjningen för att på ett lättare sätt få tag på kompetent personal. Den andra verksamheten ser behov av utbildning av språkkombud för att möta en framtida kompetensbrist inom äldreomsorgen.

Slutsatser och åtgärder

Utifrån den kartläggning som gjorts är socialförvaltningens bedömning att utförarverksamheterna inom särskilt boende och hemtjänst arbetar på ett medvetet och kvalitetsinriktat sätt med de frågor som rör personalens yrkeskompetens och språkkunskaper.

Vad gäller den fortsatta uppföljningen av utförarnas arbete med att säkerställa yrkeskompetens och språkkunskaper föreslår socialförvaltningen inga förändringar jämfört med idag då förvaltningen genomför återkommande kvalitetsuppföljningar där dessa frågor behandlas utifrån de behov som finns inom respektive verksamhet.

Samtidigt är den framtida kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen en utmaning för hela samhället i takt med att en allt större andel av befolkningen blir äldre samtidigt som färre söker sig till omsorgsyrken.¹

Mot bakgrund av detta har socialförvaltningen påbörjat ett arbete tillsammans med kommunens HR-avdelning för att långsiktigt säkra kompetensförsörjningen till kommunens omsorgsverksamheter. I detta arbete ingår åtgärder kring såväl vidareutbildning för personal som arbetsmiljöarbete och ledarskapsutveckling.

¹ SOU 2021:52 Vilja välja vård och omsorg. En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre.