

Daniel Liljekvist  
Utvecklingsledare  
08-124 57 236.  
Daniel.Liljekvist@ekero.se

## **Kartläggning av personal- och kompetensförsörjningsbehov inom äldreomsorgen**

Dnr SN15/79-739

### **Bakgrund**

Den offentliga vård och omsorgen står inför betydande utmaningar gällande rekrytering av kvalificerad personal. Äldreomsorgen ställer idag krav på personal med rätt kompetens, vilket bland annat kan innefatta formell utbildning och specifika färdigheter. Personalens utbildning och tillgången till en ändamålsmässig kompetensutveckling är nyckelfrågor för att personalen ska kunna få samt upprätthålla rätt kompetens och för verksamheterna att leverera kvalitet till medborgarna.

Under 2014 genomförde nämndkontor social en avstämning av hemtjänstutförarna verksamma i Ekerö kommun. En fråga som lyftes av samtliga utförare var att möjligheterna till kompetensutveckling var starkt beroende av de utbildningsresurser som fanns att tillgå. Med utgångspunkt i avstämningen beslutade Socialnämnden 2014-09-24 att ge nämndkontor social i uppdrag att återkomma med en kartläggning av personal- och kompetensförsörjning inom äldreomsorgen.

### **Grundläggande kompetens**

Socialstyrelsen<sup>1</sup> har utfärdat allmänna råd om hur bestämmelserna i 3 kap. 3 § socialtjänstlagen ska tillämpas avseende lämplig utbildning och erfarenhet för personal som arbetar med att stödja och hjälpa äldre. I de allmänna råden definieras olika förmågor och kunskaper av relevans för målgruppen äldre personer i behov av stöd. Vidare anger Socialstyrelsen att denna kompetens kan uppnås genom godkända kurser om 1 100 poäng i de programgemensamma karaktärsämnena och 300 poäng i ämnet gerontologi och geriatrik i vård- och omsorgsprogrammet, eller genom annan motsvarande utbildning.

---

<sup>1</sup> Socialstyrelsen. (2011). *SOSFS 2011:12 Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre.*

Ekerö kommun ställer idag kravet att personal inom äldreomsorgen har kompetens motsvarande vård- och omsorgsprogrammet. På särskilt boende ska undersköterskekompetens eftersträvas vid nyrekrytering. Vidare gäller för både hemtjänst och särskilt boende att personal som arbetar med personer med demensrelaterade sjukdomar bör ha relevant utbildning för det.

Utförarna inom Ekerö kommuns äldreomsorg ska även genomföra erforderlig kompetensutveckling och handledning för personalen.

### **Kartläggning av personal- och kompetensförsörjningsbehov**

Nämndkontor social har genom kontakt med samtliga utförare inom hemtjänst och särskilt boende kartlagt antal personer som arbetar på i Ekerö inom verksamheterna idag, hur personalomsättningen sett ut under det gångna året, vilken utbildningsnivå som finns inom verksamheterna samt hur utförarna upplever rekryteringsläget.

Vidare har kartläggningen undersökt vilken fortbildning och kompetensutveckling som planeras till personalen både i verksamhetens sammanställda kompetensutvecklingsplan och till kompetensutveckling riktad för enskilda medarbetare. Slutligen har detta även innefattat att undersöka vilka möjligheter och svårigheter till kompetensutveckling som utförarna erfar samt vilka områden som anses prioriterade för fortsatt fortbildning inom äldreomsorgen.

I kartläggningen har frågorna till utförarna avsett perioden 2014-2015, vilket innebär visst tolkningsutrymme i den självrapporterade statistiken. Statistiken kan därför innehålla viss felmarginal. För att ge en nulägesbild av personal- och kompetensläget inom äldreomsorgen bedöms statistiken som tillförlitlig.

### **Antal anställda och kompetensnivå**

Inom Ekerö kommuns äldreomsorg arbetar ca 480 personer, fördelat på särskilt boende och hemtjänst (tabell 1). Detta innefattar tillsvidareanställda såväl som timvikarier och visstidsanställda. Majoriteten, ca 60 %, arbetar inom särskilt boende; Kullen, Ekgården och Färingsöhemmet.

Tabell 1

<b>Antal anställda per verksamhet och anställningsform</b>	<b>Tillsvidare- anställda</b>	<b>Tim- anställda</b>	<b>Visstidsan- ställda</b>
Särskilt boende	192	93	10
Hemtjänst	84	80	20
Totalt	479		

Kompetensnivån är generellt hög, där 88 % av tillsvidareanställd personal inom särskilt boende och 78 % inom hemtjänst når upp till de grundläggande formella

utbildningskraven. Genomsnittet för tillsvidareanställd personal avseende både särskilt boende och hemtjänst är ca 83% (tabell 2).

Kompetensnivån bland timvikarier och visstidsanställd personal är lägre, där 65 % av timvikarierna inom särskilt boende och 48 % inom hemtjänst når utbildningskraven. Genomsnittet för timvikarier är ca 57%.

Sett till totalt alla 479 anställda för både särskilt boende och hemtjänst oavsett anställningsform har ca 74 % av personalen adekvat utbildning enligt avtal/överenskommelse.

Tabell 2

<b>Andel (%) med adekvat utbildning enligt avtal/överenskommelse</b>	<b>Tillsvidareanställda</b>	<b>Timanställda</b>	<b>Visstidsanställda</b>
Särskilt boende	88	65	66
Hemtjänst	78	48	77
Totalt	74		

### **Personalomsättning och rekrytering**

Utförarna har tillfrågats hur många av tillsvidareanställd personal som slutat under perioden 2014-2015 och hur nyrekryteringen sett ut under samma period. Vidare har kompetensnivån bland nyrekryteringarna även kartlagts.

Under perioden har 26 tillsvidareanställda slutat, varav 16 inom särskilt boende och 10 i hemtjänsten. Detta motsvarar ca 8 % av totala tillsvidareanställda personalstyrkan inom särskilt boende och ca 12 % för motsvarande i hemtjänsten. Sett till samtlig tillsvidareanställd personal motsvarar det ca 10 % av personalstyrkan (tabell 3).

Tabell 3

<b>Personalomsättning bland tillsvidareanställd personal 2014-2015</b>	<b>Antal</b>	<b>Andel av total personalstyrka</b>
Särskilt boende	16	8 %
Hemtjänst	10	12 %
Totalt (personer)	26	

Under samma period har 132 nyanställningar gjorts inom både hemtjänst och särskilt boende, sett till samtliga anställningsformer (tabell 4). Av dessa varierar det hur väl de lever upp till de grundläggande kompetenskraven, där ca 90 % av nyrekryterad tillsvidareanställd inom hemtjänst och särskilt boende når kraven, medan motsvarande för timvikarier är 54 %. Sett till samtliga nyrekryteringar har ca 75 % av personalen adekvat utbildning enligt kraven (tabell 5)

Tabell 4

<b>Antal nyrekryteringar 2014-2015</b>	<b>Tillsvidare- anställda</b>	<b>Tim- anställda</b>	<b>Visstidsan- ställda</b>
Särskilt boende	17	40	6
Hemtjänst	10	46	13
<b>Totalt</b>	<b>132</b>		

Tabell 5

<b>Andel (%) nyrekryterad personal med adekvat utbildning enligt avtal/ överenskommelse</b>	<b>Tillsvidare- anställda</b>	<b>Tim- anställda</b>	<b>Visstidsan- ställda</b>
Särskilt boende	94	50	89
Hemtjänst	85	58	75
<b>Totalt</b>	<b>75</b>		

För att komplettera rekryteringsunderlaget har underlag inhämtats om förväntade pensionsavgångar inom Produktion Omsorgs befintliga personalstyrka. Totalt kommer 53 personer ur nuvarande personalstyrka att gå i pension tills 2025, motsvarande ca 19 % av totalt antal tillsvidareanställd personal inom äldreomsorgen (tabell 6). Till detta tillkommer pensionsavgångar bland privata utförare, vilka står för ca 40 % av äldreomsorgens totala personalstyrka.

Tabell 6

<b>Pensionsav- gångar 2015-2025 (personer)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Antal</b>	5	4	6	4	5	9	5	3	2	3	7

Kartläggningen har även tillfrågat utförarna om deras erfarenheter av rekryteringsläget för branschen i Ekerö. Utförarna rapporterar olika erfarenheter kring rekrytering till sina verksamheter, men vissa gemensamma tendenser kan skönjas. Inom hemtjänsten anges generella svårigheter finnas att rekrytera personal med rätt kompetens oavsett anställningstyp (bl a tillsvidare, timanställda, sommarvikarier). Särskilt undersköterskor är svårrekryterade.

Vid särskilt boende upplevs inga svårigheter att rekrytera undersköterskor, däremot är erfarna undersköterskor eller undersköterskor med personlig lämplighet svårare att rekrytera. Vidare anges att sjuksköterskor är svårrekryterade.

### **Kompetensutveckling och -försörjning**

Kartläggningen har även undersökt vilken kompetensutveckling utförarna bedömer som aktuell inom äldreomsorgen, vilka möjligheter och svårigheter det finns för kompetensutveckling samt om innehållet i befintlig planerad kompetensutveckling.

Konstateras kan att utförarna ser olika behov relaterat till deras verksamhet, men att vissa gemensamma frågor finns och som återkommer hos många av utförarna. Utförarna beskriver ett ökat behov av kompetensutveckling utifrån de mer komplexa samt vård- och omsorgskrävande behoven inom främst en allt äldre befolkning, och att det ställer höga krav på personal och utförare. Främst är det ökade kunskaper utifrån perspektivet en åldrande befolkning som anses angeläget, där särskilt 3 områden återkommer: vård och omsorg i åldrandet, demenssjukdomar och bemötande. Även kunskap om vård i livets slutskede, om digital teknik och om somatiska sjukdomar anges som aktuella områden för kompetensutveckling.

Dessa områden återfinns i olika utsträckning i utförarnas planerade kompetensutveckling. Utförarna ska genomföra fortbildning för sina anställda, vilket årligen ska planeras i en kompetensutvecklingsplan för verksamheten. För 2015 återfinns några av de adresserade områdena i varierande omfattning hos flera av utförarna. Utbildning inom demens, om bemötande, äldreomsorgens värdegrund och vård i livets slutskede är några exempel på sådant som planerats. I de fall kommunen anordnar utbildningar eller kompetenshöjande aktiviteter deltar även utförarna i det, exempelvis om våld i nära relationer och klinisk bedömning för sjuksköterskor på särskilt boende. Gällande individuell kompetensutveckling till enskilda medarbetare återfinns bland annat ledarskapsutbildning, olika webbutbildningar och undersköterskeutbildning för viss personal.

Utförarna har tillfrågats om vilka möjligheter och svårigheter det finns gällande kompetensutveckling, såväl i dagsläget som framöver. Även här rapporterar utförarna olika beroende på den egna verksamhetens förutsättningar, men likt kompetensutvecklingen i övrigt återfinns svar som återkommer hos flera utförare. Gällande möjligheter anger utförarna att potential finns i det utbud av utbildningar och kurser som finns tillgängliga inom äldreomsorgen idag. Vidare ses kompetensutveckling som ett värde i sig och att personalen har ett stort intresse för att fördjupa sina kunskaper.

Vad gäller svårigheter finns flera gemensamma tendenser i utförarnas svar. För det första anges att det kan vara svårt att erbjuda kompetensutveckling som är anpassad efter verksamhetens behov. För det andra anges att det kan vara svårt att dels

motivera medarbetare till att studera och arbeta samtidigt och dels erbjuda kompetensutveckling som anpassas efter medarbetarens förutsättningar. Många medarbetare anser även att studiers effekt på löneutvecklingen är oklar. Slutligen anger utförarna att kostnaden för utbildning är avgörande, både avseende tidsåtgång och utbildningskostnader, och att det upplevs som svårt att möjliggöra i dagsläget.

### **Möjligheter för kompetensutveckling**

Genom den kommunala vuxenutbildningen (Komvux) kan Ekerö kommun anordna och erbjuda vård- och omsorgsutbildningar till personalen inom äldreomsorgen. Komvux anordnar vård- och omsorgsutbildning huvudsakligen via distansstudier. Erbjuden utbildning är vård- och omsorgsprogrammet, en 3-årig gymnasieexamen varav ca 1 ½ år till undersköterska. Utbildningen vänder sig då till kommunens medborgare. För en person som har gymnasieexamen kortas programmet ner, då de grundläggande delarna för gymnasiet redan är genomförda.

Komvux kan anpassas till individuella förutsättningar och kan erbjudas i olika studietakter. Vidare kan studier via Komvux även ges som klassrumsstudier eller via distans. För närvarande pågår en upphandling av Komvux utbud och målsättningen är att kunna erbjuda ett utbud anpassat efter Ekerö kommuns näringslivs förutsättningar samt både distanskurser och klassrumsutbildning.

Komvux ordinarie intag till studier sker 5 gånger per år och vänder sig till kommunens medborgare, dvs relaterat till folkbokföring. Socialnämnden kan köpa uppdragsutbildningar av Komvux, vilket då blir tillgängligt för en tilltänkt målgrupp, exempelvis personal inom äldreomsorgen. Då finns möjligheten att erbjuda utbildning riktad till specifika ämnen och medarbetare och är således inte begränsat av det ordinarie utbildningsbudet, geografiska begränsningar eller reguljära starter.

Validering finns även som möjlighet, där personal med erfarenhet men utan formell utbildning kan validera erfarenheten gentemot utbildningskraven, exempelvis vård- och omsorgsprogrammet och/eller till undersköterska. En kartläggning görs då över personens kompetens och vad som kan valideras respektive examineras. Av erfarenhet är det oftast praktikperioder som kan valideras, medan teoretisk kunskap ofta kräver genomförd examination.

Vidare finns det idag även flera företag som erbjuder uppdragsutbildning riktad för äldreomsorgen. De kan därmed också vara ett alternativ, men det behöver utredas ytterligare.

Uppdragsutbildning erbjuder på så sätt möjligheter för att stötta äldreomsorgens personal med riktade utbildningar. Innan något sådant kan bli aktuellt måste dock utförarnas behov och tilltänkt målgrupp tydligt definieras, då utbildningsformerna har olika fördelar och nackdelar.

## Slutsatser

Kartläggningen visar på att personal- och kompetensfrågor är av betydelse för äldreomsorgen och att det är en fokusfråga för samtliga utförare inom såväl hemtjänst som särskilt boende. Medarbetarnas kompetens och formella kunskaper är i sig inte enbart det som krävs för att utföra ett bra arbete som kommer medborgarna till del, men det är viktiga delar vilket även framgår av de kompetenskrav som ställs i direktiv och avtal till utförarna. Trots det kan det konstateras att ca en fjärdedel av samtlig personal inom Ekerö kommuns äldreomsorg saknar formell kompetens enligt ställda krav.

Tidigare hade utförarnas personal möjlighet att läsa vård- och omsorgsprogrammet genom Ekerös Komvux via det så kallade Omvårdnadslyftet – en statlig satsning där Socialnämnden tilldelades medel vilket betalade för uppdragsutbildningen. Omvårdnadslyftet upphörde i juni 2014, varav det idag inte finns någon möjlighet för utförarna att få stöd till grundläggande kompetensutveckling utöver det som ingår i ersättningen för tjänsterna.

Eftersom det här är frågor som alla utförare anger vara av vikt och som kan vara problematiska för en utförare att hantera själva kan det vara angeläget att Socialnämnden utforskar hur kompetensutveckling kan understödjas. Exempelvis skulle det kunna innebära att nämnden erbjuder samtliga utförare uppdragsutbildning riktat till personal utan den formella kompetensen. Ett annat exempel på en tänkbar utbildning är att sätta ihop en uppdragsutbildning kring en specifik fråga, exempelvis demenssjukdomar eller annat fokusområde.

Innan det kan sägas om och hur detta kan göras behöver dock ytterligare kunskap inhämtas i frågan. Detta gällande utförarnas specifika behov av vilken kompetensutveckling Socialnämnden eventuellt kan och bör understödja. Detta då för att kunna ge rätt stöd, men även för att se till att nämnden inte övertar utförarnas främsta, egna ansvar för kompetensutveckling av sin personal och verksamhet. Syftet med ett stöd från Socialnämnden bör vara att stödja strukturell, nödvändiga kompetensutveckling som utförare inte utan betydande investeringar kan hantera själva.

Nämndkontor Social avser att arbeta vidare tillsammans med utförarna och undersöka hur utförarna kan stödjas i sådan kompetensutveckling. Nämndkontoret kommer att tillsammans med utförarna gå igenom materialet för att ta ställning till det fortsatta arbetet samt undersöka strategier för om och hur ett stöd till utförarnas kompetensutveckling kan fullföljas.