

Handläggare
Lena Alksten**Till**
Äldrenämnden

Telefon: 08 508 36 241

Den 26 september 2023

Motion om kompetensförsörjningen i äldreomsorgen

Svar på remiss från kommunstyrelsen, KS 2023/686

Förvaltningens förslag till beslut

Äldrenämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Sammanfattning

Äldrenämnden har av kommunstyrelsen fått en motion om äldreomsorgens kompetensförsörjning skriven av Thomas Wohlman (C). Motionen behandlar frågor om äldreomsorgens kompetensförsörjning och avslutas med fem punkter som presenteras som förslag på budgetuppdrag.

Förvaltningen anser att det finns ett behov av studieförberedande insatser som stöd till stadsdelsförvaltningarna av till exempel studie- och yrkesvägledare. Detta gör att medarbetare lättare kan hitta rätt kurser när de vill börja studera och att de kan få stöd att ta fram en individuell studieplan.

Förvaltningen anser inte att särskilda insatser behöver tillsättas för att djupare undersöka hinder för varför medarbetare väljer att inte utbilda sig. När det finns studieförberedande kurser och möjlighet att ta hjälp av studie- och yrkesvägledare finns det förutsättningar att hitta lämpliga studievägar och få hjälp att upprätta en individuell studieplan. Detta kommer att undanröja flera hinder.

Förvaltningen har ett nära samarbete med arbetsmarknadsförvaltningen kring utvecklingen av vuxenundervisning för medarbetare i äldreomsorgen och ser vikten av att det fortsätter.

Motionen föreslår att såväl privata som kommunala utförare ska få möjlighet att ta del av verksamhetsförlagd språkundervisning.

Förvaltningen anser att arbetsgivaren har ansvar för att medarbetarna har den kompetens som krävs för att klara alla delar i arbetet och att kompetensutveckling och stöd till medarbetarna ingår i uppdraget som arbetsgivare.

Det finns ett formellt regelverk för validering och förvaltningen anser att övriga åtgärder inte är nödvändiga.

Förvaltningen anser inte att det behövs en modell för medarbetarsamtal där validering och bedömning av kompetens ingår. Bedömningen av medarbetarens kompetens och prestation görs löpande av chef och vid medarbetarsamtal och lönesamtalet tas frågan också upp. För att de ska bli en rättvisande bedömning så behöver den ske kontinuerligt och under en längre tid.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har remitterat en motion om kompetensförsörjning i äldreomsorgen av Thomas Wihlman (C) till äldrenämnden för yttrande senast den 3 oktober 2023. Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, arbetsmarknadsnämnden, Enskede-Årsta-Vantör-, Skärholmen- och Östermalms stadsdelsnämnd, kommunstyrelsens pensionärsråd, Almega Kompetensföretagen, Fremia, Kommunal Stockholm, Vård- och omsorgscollege samt Vårdföretagarna.

Ärendet

Motionen behandlar äldreomsorgens kompetensförsörjning och avslutas med fem förslag på önskade budgetuppdrag gällande äldreomsorgens kompetensförsörjning.

Motionen presenterar följande förslag:

1. Att arbetsmarknadsnämnden ska ta fram studieförberedande kurser riktade till de som saknar formell utbildning inom vård- och omsorgsyriken i syfte att minska tröskeln till studier.
2. Att arbetsmarknadsnämnden och äldrenämnden upprättar ett tätt samarbete för att djupare undersöka de hinder för vidare studier som upplevs av dem som saknar formell utbildning.
3. Att äldrenämnden säkerställer att samtliga stadsdelsnämnder och privata aktörer inom äldreomsorg och hemtjänst erbjuder anställda språkundervisning på arbetstid, enligt den modell som har utvecklats mellan arbetsmarknadsnämnden och vissa stadsdelsnämnder.

4. Att arbetsmarknadsnämnden och äldrenämnden i samarbete med stadsdelsnämnderna tar fram en metod för validering av kunskaper i syfte att korta utbildningstiden för dem med lång erfarenhet inom omsorgen.
5. Att äldrenämnden får i uppdrag att ta fram en modell för enhetschefers medarbetarsamtal som innehåller validering av yrkeskunskaper, inklusive mindre formella krav så som hur medarbetare möter och har kontakter med anhöriga, hur boende eller hemtjänstagare stimuleras till social samvaro, inklusive aktiviteter med kulturinriktning, hur friskvård i förebyggande syfte genomförs, samt hur man säkerställer att de hjälpmedel som används av brukare, som till exempel hörselhjälpmedel, fungerar som avsett.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för stadsövergripande äldreomsorgsfrågor. Samverkan med de fackliga organisationerna har skett i förvaltningsgruppen den 20 september 2023.

Kommunstyrelsens pensionärsråd har tagit del av ärendet den 19 september 2023 och socialnämndens, äldrenämndens och överförmyndarnämndens gemensamma råd för funktionshinderfrågor den 21 september 2023.

Förvaltningens synpunkter och förslag

- 1. Att arbetsmarknadsnämnden ska ta fram studieförberedande kurser riktade till de som saknar formell utbildning inom vård- och omsorgsyrken i syfte att minska tröskeln till studier.**

Stadsdelsförvaltningarna arbetar sedan hösten 2022 med en kompetensinventering i äldreomsorgen. Många medarbetare som har läst på Komvux har själva valt vilka delar de ska läsa. Det innebär att de i vissa fall inte har en komplett utbildning utan saknar vissa kurser. Många medarbetare vet inte vilka kurser de behöver komplettera med för att få en formell behörighet.

Flera stadsdelsförvaltningar har under inventeringsprocessen uttryckt behov av stöd från studie- och yrkesvägledare för att gå igenom medarbetarnas betyg och för att få hjälp att identifiera de kurser som medarbetarna behöver komplettera med. Om stadsdelsförvaltningarna skulle ha möjlighet att få stöd av studie- och yrkesvägledare så skulle det underlätta för så väl medarbetare som chefer när de planerar för kompetensutveckling.

Äldreförvaltningen har samarbetat med arbetsmarknadsförvaltningen under många år gällande utbildning i vård- och omsorg och svenska. Många av vård- och omsorgsutbildningarna har kombinerats med svenska och har förlängts i tid för att medarbetarna ska hinna med alla moment. Språkinläring är komplext och det kan ibland ta tid att se vilken nivå på svenskan medarbetaren behöver läsa. Därför kan någon form av orienteringskurs vara lämplig för att hitta rätt nivå och där också ta fram en individuell studieplan för varje individ.

Förvaltningen anser att det är bra att utveckla former för studieförberedande kurser så fler medarbetare börjar studera.

2. Att arbetsmarknadsnämnden och äldrenämnden upprättar ett tätt samarbete för att djupare undersöka de hinder för vidare studier som upplevs av dem som saknar formell utbildning.

Det finns ett etablerat samarbete sedan många år mellan äldreförvaltningen och arbetsmarknadsförvaltningen. Under hösten 2023 startar ett projekt, finansierat av Europeiska socialfonden, tillsammans med äldreomsorgen i tre stadsdelsförvaltningar. I projektet kommer fokus att ligga på att utbilda medarbetare som inte har komplett utbildning så de får behörighet att ansöka om skyddad yrkestitel för undersköterskor. Projektet kommer även att ta fram långsiktigt hållbara modeller för kompetenshöjning som är anpassade efter verksamhetens behov.

Förvaltningen anser att det är bra att fortsätta samarbetet med arbetsmarknadsförvaltningen och stadsförvaltningarna för att fortsätta att utveckla metoder för långsiktig kompetensförsörjning av äldreomsorgen.

3. Att äldrenämnden säkerställer att samtliga stadsdelsnämnder och privata aktörer inom äldreomsorg och hemtjänst erbjuder anställda språkundervisning på arbetstid, enligt den modell som har utvecklats mellan arbetsmarknadsnämnden och vissa stadsdelsnämnder.

Språkstödjande insatser på arbetsplatsen är viktiga för att höja den generella kompetensen i svenska samt etablera och stärka språkstödjande arbetssätt på arbetsplatsen. Insatsen ger deltagarna möjlighet att träna på tal, hörförståelse och att läsa och skriva. Insatsen tydliggör vilka moment som medarbetaren behöver utveckla vilket kan öka motivationen för att fortsätta att läsa svenska. Det är dock viktigt att veta att insatsen inte ger medarbetarna betyg i svenska utan endast är ett sätt att få igång ett

språkstödande arbete och motivera medarbetarna att studera vidare på Komvux för att få betyg i svenska.

Förvaltningen anser att det är viktigt att fortsätta med insatsen inom kommunal regi eftersom det ingår som en del av arbetsgivaruppdraget att se till att medarbetarna har den kompetens som krävs för att klara alla moment i arbetet. Det är också viktigt att säkerställa att enheterna får möjlighet att ta in vikarier när medarbetarna studerar. Privata aktörer har samma arbetsgivaransvar och bör också erbjuda medarbetarna utbildning så att de klarar samtliga delar i arbetet.

4. Att arbetsmarknadsnämnden och äldrenämnden i samarbete med stadsdelsnämnderna tar fram en metod för validering av kunskaper i syfte att korta utbildningstiden för dem med lång erfarenhet inom omsorgen

Validering är en formell bedömning av personens kunnande där man kontrollerar och bedömer om kunnandet motsvarar den kompetens som valideringen avser. Den som har rätt att validera är en person med ämnes- eller yrkeskompetens i ämnet som bedömer medarbetaren. Metoderna ska vara relevanta och tillförlitliga och individens kunnande kan prövas såväl praktiskt som teoretiskt. Det innebär att medarbetaren inte bara ska behärska det praktiska momentet utan också kunna relatera till de bakomliggande teorierna. Staden är medlem i föreningen Vård- och omsorgscollege som tillhandahåller ett gediget stödmaterial för validering.

Förvaltningen anser inte att det finns behov av att ta fram ytterligare metoder för validering eftersom de redan är fastställda och utförs av den kommunala vuxenutbildningen. Däremot är det viktigt att kunna erbjuda chefer och medarbetare stöd av studie- och yrkesvägledare för att kartlägga medarbetarnas kompetens och upprätta individuella studieplaner.

5. Att äldrenämnden får i uppdrag att ta fram en modell för enhetschefers medarbetarsamtal som innehåller validering av yrkeskunskaper, inklusive mindre formella krav så som hur medarbetare möter och har kontakter med anhöriga, hur boende eller hemtjänsttagare stimuleras till social samvaro, inklusive aktiviteter med kulturinriktning, hur friskvård i förebyggande syfte genomförs, samt hur man säkerställer att de hjälpmedel som används av brukare, som till exempel hörselhjälpmedel, fungerar som avsett.

Det är viktigt att chefen känner till vad medarbetaren har för kompetens och vilken kompetensutveckling personen behöver. Vid

medarbetarsamtalet har medarbetare och chef en dialog om vad verksamheten och medarbetaren behöver för kompetenshöjning. Bedömningen av medarbetarens kompetens och prestation görs löpande av chef och för att den ska bli rättvisande behöver bedömningen ske under en längre tid. Medarbetarsamtalet tar upp förväntningar, uppdrag, resultat och prestation, arbetsmiljö, samarbete med mera. Medarbetarens kompetens ska inte endast bedömas vid detta samtal utan det är något som måste pågå över tid och i ständig dialog.

Kartläggning av yrkeskunskaper, validering och prövning bör inte genomföras under medarbetarsamtalet. Förvaltningen anser därför inte att förslaget om att ta fram en modell för enhetschefers medarbetarsamtal som innehåller validering av yrkeskunskaper, inklusive mindre formella krav är något som skulle gynna verksamheten.

Förvaltningen föreslår att nämnden överlämnar tjänsteutlåtandet till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Patric Rylander
Äldredirektör
Äldreförvaltningen

Linda Hamnes
Avdelningschef
Äldreförvaltningen

Bilagor

Motion om kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen