

Handläggare
Lena Alksten,
Telefon: 08 508 36241
Marita Tilevi
Telefon: 08 508 36 282

Till
Äldrenämnden
Den 20 december 2022

Stadsgemensam utbildningsplan

Förvaltningens förslag till beslut

Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande.

Sammanfattning

Äldreförvaltningen har ett budgetuppdag att, i samråd med stadsdelsförvaltningarna och kommunstyrelsen, ta fram en stadsgemensam utbildningsplan för äldreomsorgen.

En utbildningsplan är viktig för att kunna anpassa kompetensutvecklingsinsatser i äldreomsorgen för att möta dagens och morgondagens utmaningar.

Som underlag för utbildningsplanen behövs sammanställningar från varje stadsdelsförvaltning som baseras på genomförda kompetensinventeringar och utvecklingsplaner för alla medarbetare.

Det finns en framtagen kompetensförsörjningsprocess, se bilaga, i staden men den används i dagsläget inte fullt ut av stadsdelsförvaltningarna. För att få en god överblick behöver processen användas i högre grad. Stadsdelsförvaltningarna kommer ha möjligheten att komplettera sina kompetensförsörjningsplaner med detaljer om varje individs utbildningsbehov under första halvåret 2023.

Resultatet av de individuella utvecklingsplanerna ska sedan tillsammans med den kompetensinventeringen som genomförs i alla stadsdelsförvaltningar under hösten 2022 utgöra grunden för en utbildningsplan för äldreomsorgen som påbörjas 2023. Under 2024 kommer utbildningsplanen fungera fullt ut.

Denna struktur med utgångspunkt i inventeringen, kompetensförsörjningsplanerna, mål och uppföljning genom indikatorer kan sedan användas för den långsiktiga stadsgemensamma utbildningsplanen. Revidering görs sedan årsvis.

Bakgrund

Stockholms stad är en stor arbetsgivare med drygt 44 000 medarbetare och cirka 5 500 av dessa arbetar inom äldreomsorgen. Enligt beslut i kommunfullmäktige ska:

Stockholm ska ha en tillgänglig äldreomsorg med hög kvalitet som präglas av respekt för den enskildes behov och önskemål i såväl lugna som pressade tider. Äldreomsorgen ska ha den äldres individuella behov i fokus samt präglas av kontinuitet och hög kvalitet i alla insatser. Äldreomsorgen ska främja en hög livskvalitet för den enskilde, oavsett hälsotillstånd och ålder.

För att kunna möta detta behöver verksamheten ha medarbetare med rätt kompetens. Idag är det svårt att få fram övergripande statistik på hur utbildningsbehovet ser ut inom stadens äldreomsorg eftersom det saknas ett systematiskt arbete med detta. Enligt uppgifter från Sveriges kommuner och regioner, SKR så fanns det år 2020 ett tydligt behov av att utbilda medarbetare till såväl vårdbiträde som undersköterska. Av statistiken framgår det dock inte vilka specifika kurser som saknas i förhållande till de som ingår i yrkespaketet för vårdbiträde och undersköterska som beslutades av Skolverket 1 juni 2021.

Utbildningsplanen ska omfatta alla yrken, men behovet av utbildningsinsatser är som störst inom yrkesgrupperna vårdbiträden och undersköterskor. Införandet av skyddad yrkestitel kommer också att påverka behovet ytterligare för dessa yrkesgrupper.

Ärendet

Uppdraget är att ta fram en stadsgemensam utbildningsplan för äldreomsorgen för att säkerställa rätt kompetens i hela staden.

Kompetensnivåer

Verksamhetens medarbetare behöver utveckla sin kompetens efter verksamhetens behov och nya krav från omvärlden. Detta för att säkerställa en god omvårdnad med hög kvalitet och säkerhet.

Det behövs därför kontinuerlig kompetensutveckling inom äldreomsorgen och den kan delas upp i flera delar.

Det handlar om att rekrytera medarbetare med rätt kunskap och erfarenhet samt skapa ett arbetsplatsnära lärande där arbetsplatsen

lära ut nya arbetssätt, forskningsrön och andra insatser för att höja arbetsplatsens generella kompetensnivå kontinuerligt.

Utöver detta behöver verksamheten se till att varje individ har formell kompetens (betyg) för uppdraget, Enheten ska ha som mål att alla vårdbiträden har utbildning som motsvarar Skolverkets yrkespaket till vårdbiträde. En reglering kring skyddad yrkestitel för undersköterskor börjar gälla från 1 juli 2023. Införandet kommer att ske i en övergångsperiod under tio år. En föreskrift kring vilka tidigare utbildningar som godkänns kommer Socialstyrelsen att publicera under början av år 2023.

Kraven på utbildningsnivå har ökat

Under de senaste 30 åren har kursinnehållet till vårdbiträde och undersköterska ändrats många gånger och vid varje förändring har kompetenskravet för respektive utbildning ökat. Staden har anpassat utbildningsutbudet kontinuerligt för att möta kraven som ställts på utbildning så fort föreskrifterna ändrats. Det här innebär att det finns olika varianter av vård- och omsorgsutbildningar och det försvårar möjligheten att få en överblick av vilken kompetens varje individ har.

Staden har arrangerat utbildningar och anpassat insatserna successivt i takt med gällande föreskrifter kring utbildningsinnehållet. Så sent som 1 juli 2021 kom nya höjda krav på utbildningsinnehållet för såväl vårdbiträden som undersköterska. Då beslöt Skolverket att ha nationella yrkespaket för vårdbiträde och undersköterska för att få en nationell standard för utbildningarna. De nya nivåerna för utbildningarna är 800 p för yrkespaketet för vårdbiträden och 1500 för undersköterskor. Nivån för undersköterskor är också den som ska gälla som nivå för att kunna ansöka om skyddad yrkestitel för undersköterskor efter övergångsperioden år 2033.

Högre kompetenskrav som utbildningsmål

Kommunfullmäktige har beslutat om att öka kraven på utbildningsnivå i såväl hemtjänst som på vård- och omsorgsboende. Dessa krav börjar gälla från och med den 1 januari år 2024. Utbildningsnivåerna baseras på innehållet för Skolverkets yrkespaket för vårdbiträde och undersköterska som började gälla 1 juli 2021.

Kommande krav för hemtjänstens utförare:

Minst 80 procent av personalen ska vara utbildad varav:

- minst 50 procent av personalen ska ha vårdbiträdesutbildning om lägst 800 gymnasiepoäng utifrån nationella yrkespaketet för vårdbiträden vård och omsorg samt

- Minst 30 procent av personalen ska ha yrkesförberedande utbildning från vård och omsorgsprogrammet eller 1500 poäng utifrån nationella yrkespaketet för undersköterskor vård och omsorg. Äldre utbildningar som undersköterska exempelvis från vårdlinjen, social servicelinje eller omvårdnadsprogrammet godkänns.
- Andelen undersköterskor ska alltid vara minst 30 procent. Är andelen undersköterskor högre än 30 procent kan andelen vårdbiträden vara mindre än 50 procent. Totala andelen utbildad personal ska dock vara minst 80 procent.
- Personalen ska behärska svenska i tal och skrift motsvarande svenska 1 eller svenska som andra språk 1 - 100 gymnasiepoäng.

Kommande krav för utförare på vård- och omsorgsboenden:

- All omvårdnadspersonal ska ha yrkesförberedande utbildning från vård- och omsorgsprogrammet eller 1500 poäng utifrån nationella yrkespaketet för undersköterskor i vård och omsorg. Äldre utbildningar som undersköterska exempelvis från vårdlinjen, social servicelinje eller omvårdnadsprogrammet godkänns.
- Kompetenskravet är en höjning av tidigare krav och därmed har utföraren fram till den 1 januari 2024 på sig att kompetensutveckla befintlig personal.
- Personalen ska behärska svenska i tal och skrift motsvarande svenska 1 eller svenska som andra språk 1, 100 gymnasiepoäng.

(SFI C motsvarar svenska i årskurs 4 och SFI D motsvarar svenska i årskurs 6)

De ovan ställda kompetenskrav kan fungera som krav eller mål att jobba emot för den stadsgemensamma utbildningsplanen. Utifrån inventeringen kan sedan nya långsiktiga mål i utbildningsplanen fastställas.

Utbildningsbehov och utbud

Utbudet av utbildningar, enstaka kurser, gamla kursplaner och nya kursbenämningar med snarlikt innehåll gör det svårt för medarbetare och chefer att själva veta vilken kurs de ska anmäla sig till för att få utbildning som motsvarar dagens krav. Det kommer därför vara extra viktigt att chefer och medarbetare kan vända sig till stadens sakkunniga studie- och yrkesvägledare för att hitta få stöd att ta fram individuella studieplaner.

Kompetensförsörjningsplaner

För att säkerställa att stadens verksamheter har rätt kompetens i dagsläget och har planering av kompetensförsörjning inför framtida utmaningar finns det ett gemensamt system för systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Grunden för modellen bygger

påföljande modell: **Utveckla, Behålla, Attrahera, Rekrytera, samt Avsluta (UBARA)**

Kompetensförsörjningsverktyget, se bilaga, belyser även förändringar i volym och personalrörlighet vilket påvisar såväl ökade som minskade kompetensbehov samt behovet av förändrade kompetenser.

Arbetet med kompetensanalysen sker i tre steg:

1. Identifiera kompetensbehovet
2. Kartlägg befintlig kompetens
3. Analysera kompetensgapet

När enheten har genomfört alla steg har de en bas för att ta fram Kompetensförsörjningsplaner på individ-, enhets-, verksamhets- och stadsdelsnivå.

Processen används i olika omfattning av stadsdelsförvaltningarna. En ökad användning av kompetensförsörjningsprocessens alla delar, i kombination med insamling av statistik om hur många personer som behöver rekryteras eller av anställda medarbetare som behöver utbildning i respektive yrkeskategori, skulle göra det möjligt att upprätta en utbildningsplan för stadens äldreomsorg.

Kompetensnivån i dag

I dag används kompetensförsörjningsverktyget på olika sätt i staden. Kompetensnivån inom äldreomsorgens verksamheter varierar från enhet till enhet.

Den statistik på utbildningsnivå som finns att tillgå i dag är hämtade från Sveriges kommuner och regioner, SKR. Tabellerna visar på att det finns ett tydligt utbildningsbehov i staden. Tabellerna nedan visar Stockholm stads statistikuppgifter från år 2020.

Antal och andel vårdbiträden som saknar vård- och omsorgsutbildning 2020

Åldersgrupp	Månadsavlönade	Timavlönade	Totalt	Andel
19-24	13	132	145	10,5
25-29	27	101	128	9,3
30-39	103	147	250	18,1
40-49	194	107	301	21,8
50-59	288	77	365	26,4
60-64	101	29	130	9,4
65-	32	32	64	4,6
	758	625	1 383	100,0

Antal och andel undersköterskor som saknar vård- och omsorgsutbildning 2020

Åldersgrupp	Månadsavlönade	Timavlönade	Totalt	Andel
19-29	9	37	46	5,6
30-39	64	25	89	10,9
40-49	154	33	187	22,9
50-59	317	28	345	42,2
60-64	112	7	119	14,5
65-	22	10	32	3,9
	678	140	818	100,0

SKR personalstatistik och SCB

Tabellerna visar att det finns ett utbildningsbehov men det framgår inte av statistiken hur många kurser medarbetarna saknar och vilka kurser de behöver läsa. Det är därför viktigt att registrera formell kompetens och ta fram kompetensförsörjningsplaner där utbildningsbehovet framgår tydligt. Tabellerna visar också att det finns personer anställda som undersköterska men som helt eller delvis saknar utbildning.

Kompetensinventering och uppföljning

I och med att utbildningsnivåerna för vårdutbildningar har förändrats vid ett flertal tillfällen under lång tid är det svårt för enheterna att skaffa sig en överblick av vilken kompetens som finns på enheten och vad de behöver komplettera med.

Därför påbörjade staden en stor kompetensinventering under hösten 2022 för att ta reda på vilka formella betyg som varje medarbetare har och dessa meriter dokumenterades i lönesystemet.

Kompetensinventeringen har genomförts av äldreomsorgens chefer tillsammans med HR-funktioner. Alla data har registrerats i lönesystemet för att göra det möjligt att få en överblick av äldreomsorgens kompetensnivå. Utifrån den registreringen kan varje stadsdelsförvaltning se hur kompetensnivån ser ut och om det finns medarbetare som saknar hela eller delar av utbildning till vårdbiträde och undersköterska.

Kompetensinventeringen ger ett gott underlag för att göra kompetensförsörjningsplaner på individnivå som sedan genererar planer på enhetsnivå, verksamhetsnivå, stadsdelsnivå och sedan till en stadsövergripande utbildningsplan för stadens hela äldreomsorg. Den är ett första steg för kunna se behovet av kompetensutvecklingsinsatser och kommer att vara en grund stadsdelarna att ta fram en kompetensförsörjningsplan som äldreförvaltningen därefter kan sammanställa för hela staden.

Verksamheten behöver även tydliggöra i kompetensförsörjningsplanen viken kompetens som behövs på arbetsplatsen för att klara uppdraget och planera för hur många utbildningsinsatser som verksamheten kan genomföra och samtidigt behålla kontinuitet och kvalitet i verksamheten.

Äldreomsorgslyftet

Det är många medarbetare som går på utbildning i dag och många av dem finansieras genom statsbidraget Äldreomsorgslyftet. Anställd personal kan studera till vårdbiträde, undersköterska och specialistundersköterska och med bibehållen lön. Arbetsgivaren får samtidigt ersättning för personalens lönekostnader under tiden han eller hon studerar. Den studerande kan söka fritt i det reguljära utbudet bland de många utbildningsanordnare som erbjuder utbildningar enligt Skolverkets riktlinjer.

I november år 2022 var det cirka 225 personal anställda i staden som studerar i någon av de olika utbildningar som finns hos cirka 50 olika utbildningsaktörer. Det kommer vid årets slut bli fler antal personal eftersom ansökningarna ökar kontinuerligt. Det är fler i år än i jämförelse med år 2021 då det var cirka 193 till antalet personal i olika utbildningsinsatser där lönekostnader finansierats av äldreomsorgslyftet. Detta tyder på en positiv ökning av kompetensnivån i staden.

Tabellen nedan visar antalet specificerat på olika kategorier vårdbiträden, undersköterskor, fördjupningskurser undersköterskor, samt specialistundersköterskor.

Äldreomsorgslyftet 2021-2022, avser personal i egen regi		
Utbildningskategori	Antal år 2021	Antal 2022 t.o.m. november
Vårdbiträde	6	11
Undersköterska	70	84
Vidareutbildning undersköterska, USK 3 och 4	79	81
Specialistundersköterska	38	43
Ledarskap akademisk nivå	0	6
Summa	193	225

Siffrorna gäller antalet ansökningar till äldreomsorgslyftet för personal i egen regi. Den 1 januari 2021 till den 9 november 2022.

Utöver det reguljära utbudet har Äldreförvaltningen även de senaste åren upphandlat fördjupningskurser för undersköterskor samt utbildning till specialistundersköterskor för medarbetare i staden.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för stadsövergripande äldreomsorgsfrågor. Samverkan med de fackliga organisationerna har skett i förvaltningsgruppen den 7 december 2022. Samverkan med äldreomsorgscheferna i stadsdelsförvaltningarna skedde den 14 november. Kommunstyrelsens pensionärsråd har tagit del av ärendet den 6 december och socialnämndens, äldrenämndens och överförmyndarnämndens gemensamma råd för funktionshinderfrågor den 8 december 2022.

Förvaltningens synpunkter och förslag

För att få en stadsgemensam bas för en utbildningsplan föreslår förvaltningen en fortsatt kontinuerlig rapportering i lönesystemet av formell kompetens (kompetensinventeringen) och ett sammanhållet stadsövergripande arbete med kompetensförsörjningsplanerna för äldreomsorgen.

Kompetensinventeringen som påbörjades hösten 2022 ska tillsammans med de kompletta kompetensförsörjningsplanerna som stadsdelsförvaltningarna tar fram under första halvåret 2023 ligga till grund för den stadsgemensamma utbildningsplanen som tas fram under 2023. Därefter kommer utbildningsplanen vara komplett med insatser som gäller för år 2024. Att ta fram individuella utbildningsplaner är ett omfattande arbete. Det kräver ofta en kontakt med studie- och yrkesvägledare.

För att få fram statistik vid uppföljning behöver det framgå detaljerat i kompetensförsörjningsplanerna hur många som behöver utbilda sig. Det behöver också vara tydligt beskrivet hur många som kan utbilda sig per år för att klara kraven på kontinuitet och kvalitet i verksamheten. Kompetensförsörjningsplanerna ska därför beskrivas med flerårsperspektiv och bör revideras årligen i samband med verksamhetsplanen.

Patric Rylander
Äldredirektör
Äldreförvaltningen

Linda Hamnes
Avdelningschef
Äldreförvaltningen