



Projektplan Granskning av kompetensutveckling

2021-04-20

Bakgrund

Revisionsplanen för 2021 identifierar kompetensförsörjning som ett prioriterat område. Kommuner och regioner står inför stora utmaningar när det kommer till att vara en attraktiv arbetsgivare för personal inom bland annat skola, socialtjänst, funktionsstöd och äldreomsorg. Arbetssituationen för personalen inom äldreomsorgen var ansträngd innan Coronapandemin och har under det senaste året blivit än mer akut. Detta påpekas bland annat av den så kallade Coronakommissionen som tillsattes av regeringen i juni 2020 för att utreda och utvärdera regeringens, regionernas, kommunernas och myndigheternas åtgärder för att begränsa spridningen av Covid-19. I sitt första delbetänkande konstaterar kommissionen att de åtgärder som har vidtagits för att skydda de äldre har misslyckats. Kommissionen pekar på flera anledningar till detta, bland annat otillräcklig bemanning och kompetens hos personalen inom äldreomsorgen.¹ För att förbättra situationen inom äldreomsorgen behöver, enligt kommissionen, statusen på vårdyrkena öka. Vidare behöver anställningstryggheten och personalkontinuiteten förbättras, liksom kompetensen hos omsorgspersonalen.²

Medan ovanstående problem inom äldreomsorgen blev särskilt aktuella i och med Coronapandemin är de inte på något vis nya. I rapporten *Möt kompetensutmaningen* beskriver Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) flera utmaningar som välfärdssektorn står inför. För att kunna möta det växande behovet av välfärdstjänster, inom främst äldreomsorgen, bedömer SKR att antalet anställda i välfärden behöver öka med omkring 13 200 personer per år under perioden 2019–2029. Denna siffra är enbart baserad på behovsökningen och beaktar inte att omkring 33 600 personer beräknas gå i pension årligen under samma period. För att hantera situationen behöver kommuner och regioner vidta en rad olika åtgärder. Heltidsarbete behöver bli norm och graden av deltidsanställningar behöver minska, arbetslivet behöver förlängas genom senare pensionsavgångar, ny teknik och nya lösningar behöver i högre grad tillämpas och de anställdas utveckling behöver premieras. Mycket i linje i med vad Coronakommissionen hävdar menar SKR att kommunerna och regionerna, för att kunna attrahera och behålla medarbetare, måste säkerställa välfungerande rutiner för introduktion och handledning av nyanställda samt möjligheter till kollegialt lärande och kompetensutveckling.³

Medan den demografiska utvecklingen med en åldrande befolkning innebär särskilda utmaningar för äldreomsorgen finns det liknande utmaningar i andra delar av välfärden. Enligt SKR behöver kompetensen inom funktionshinderområdet stärkas.⁴ De personer som får hjälp enligt lagen om

¹ *Äldreomsorgen under pandemin*, SOU 2020:80, s. 14–17.

² *Ibid.*, s. 16.

³ *Möt kompetensutmaningen – Rekryteringsrapport 2020 i kortformat*, Sveriges Kommuner och Regioner.

⁴ "Funktionshinderområdet behöver också ett kompetenslyft", Sveriges Kommuner och Regioner, [Funktionshinderområdet behöver också ett kompetenslyft - SKR](#).

stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) behöver ofta livslångt stöd. Detta ställer stora krav på personalen, i synnerhet om de arbetar med flera brukare med vitt skilda behov.

Socialstyrelsen har nyligen kartlagt och analyserat kompetensen hos personal som arbetar i LSS-boenden (även kallade bostad med särskild service, BmSS).⁵ Utredningen visar både att utbildningsnivån är låg hos personalen och att det finns stora behov av att höja kompetensen. På LSS-boenden för vuxna har 64 procent av den tillsvidareanställda personalen en grundutbildning inom vård och omsorg och på boenden för barn och ungdomar är motsvarande siffra 38 procent. För den visstidsanställda personalen är siffrorna lägre, endast 39 respektive 28 procent. Behoven av att höja kompetensen finns inom flera områden, bland annat inom kommunikation, kunskap om olika funktionshinder och dess konsekvenser, samt om regelverket på funktionshinder- och socialtjänstområdet. Om inte personalen har rätt kompetens finns det en risk att brukarna inte får det stöd de behöver och ytterst att de far illa. Med hänvisning till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) lyfter Socialstyrelsen att bristande kompetens kan leda till att personalen i högre utsträckning använder sig av tvångs- och begränsningsåtgärder.

Syfte och revisionsfrågor

Mot bakgrund av ovanstående, syftar granskningen till att bedöma om äldre samt vård- och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd bedriver ett ändamålsenligt kompetensutvecklingsarbete. Med ändamålsenligt menar vi ett arbete som bedrivs i enlighet med gällande regelverk, som utgår ifrån identifierade behov, som följs upp och som i övrigt sköts på ett systematiskt sätt.

Följande revisionsfrågor kommer att besvaras.

- Har nämnderna kartlagt behoven av kompetensutveckling?
- Bedriver nämnderna kompetensutvecklingsarbetet utifrån verksamheternas identifierade behov?
- Följer nämnderna upp kompetensutvecklingsarbetet, på både individ- och verksamhetsnivå?

Ansvariga nämnder

Granskningen omfattar äldre samt vård- och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd.

⁵ *Kompetens i LSS-boenden*, Socialstyrelsen, 2021.

Revisionskriterier

Stadsrevisionen kommer att använda följande revisionskriterier för att bedöma granskningens iakttagelser:

- Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare
- Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap
- Göteborgs Stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll
- hälso- och sjukvårdslagen (2017:30)
- lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387)
- socialtjänstlagen (2001:453)
- de granskade nämndernas reglementen
- Socialstyrelsens föreskrift för ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOSF 2011:9)
- Socialstyrelsens allmänna råd om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning (SOSFS 2014:2).

Ytterligare revisionskriterier kan komma att identifieras under granskningens gång.

Nämndernas ansvar för ändamålsenlig kompetensutveckling

Göteborgs Stad har inte någon policy eller riktlinje som i detalj reglerar hur nämnder och bolag ska arbeta med kompetensutveckling. Ovanstående revisionskriterier ålägger dock de granskade nämnderna att arbeta systematiskt med området. Enligt stadens riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap ska nämnder och bolagsstyrelser ”systematiskt planera och följa upp att verksamheten försörjs med rätt kompetens i relation till verksamhetens utveckling”.⁶ Som ett led i detta ska stadens anställda ha utvecklingssamtal med sin närmsta chef. Dessa samtal ska leda fram till en skriftlig individuell utvecklingsplan som ska beakta både medarbetarens och verksamhetens behov och förutsättningar.⁷

Utöver att regleras i sagda riktlinje betonar även den lagstiftning och de föreskrifter och vägledningar som gäller för vård- och omsorgsområdet, inklusive LSS-området, behovet av erforderlig kompetens hos personalen. Enligt socialtjänstlagen (SoL) 3 kap. 3 § ska personalen som utför uppgifter inom socialtjänsten ha lämplig utbildning och erfarenhet. En liknande skrivning finns i LSS 6 §.

Socialtjänstlagen ställer krav på att insatser är av god kvalitet. Som en följd av detta ska de verksamheter som bedriver socialtjänst och verksamhet reglerad av

⁶ Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, s. 7.

⁷ Ibid., s. 5.

LSS arbeta systematiskt med kvalitetsutveckling. Enligt Socialstyrelsens föreskrift för ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOSF 2011:9), är det centralt att all personal som arbetar inom hälso- och sjukvård och socialtjänst har rätt kompetens; både för att kunna medverka i kvalitetsarbetet och för att kunna erbjuda en god vård och omsorg. Detta innebär att den som bedriver vård- och omsorgsverksamhet behöver planera för personalförsörjning och kompetensutveckling.⁸

Liknande skrivningar finns i Socialstyrelsens allmänna råd om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning (SOSFS 2014:2). Utöver att lista ett antal kompetenser som personal som arbetar med funktionshindrade behöver ha, framhåller de allmänna råden att personalen vid behov bör få fortbildning, handledning och möjlighet att följa kunskapsutvecklingen på området.

Mot bakgrund av ovanstående och i enlighet med granskningens revisionsfrågor menar vi att ett ändamålsenligt kompetensutvecklingsarbete kännetecknas av att verksamheternas och personalens behov av kompetensutveckling kartläggs, att de utvecklings- och utbildningsinsatser som görs baseras på kartläggningarna och att genomförda insatser följs upp.

Metod och avgränsningar

Granskningen kommer att genomföras genom dokumentstudier och intervjuer. Det kan i granskningen bli aktuellt att göra stickprov på ett antal individuella utvecklingsplaner.

Granskningen är avgränsad till kompetensutveckling. Med kompetensutveckling avses i granskningen att medarbetare genom exempelvis introduktioner, handledning, kurser och utbildning utvecklas i sin yrkesroll. Kompetensutveckling kan ses som en del i begreppet kompetensförsörjning, som också inkluderar bland annat rekrytering. Granskningen kommer inte uppmärksamma nämndernas arbete med att attrahera och rekrytera personal.

Oberoende och integritet

De sakkunnigas oberoende och integritet har prövats enligt vår oberoendedeklaration vilken baseras på Sveriges kommunala yrkesrevisorers modell. Inga omständigheter har framkommit som kan ifrågasätta förtroendet för de sakkunnigas oberoende och integritet som granskare.

⁸ Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete, SOSFS 2011:9, 6 kap. 1–3 §. Se även *Handbok för tillämpningen av föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2011:9) och ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete*, s. 33.

Projektorganisation

Granskningen kommer att genomföras av Josephine Massie (projektledare), och Magnus Braxenholm.

Avrapportering

Avrapportering till revisorsgruppen planeras att ske hösten 2021.

Kvalitetssäkring

Rapportens innehåll kommer att stämmas av med de granskade verksamheterna. Kvalitetssäkring genomförs av kvalitetsansvarig för fördjupade granskningar.

Stadsrevisionen

Postadress: Box 2141, 403 13 Göteborg

Besöksadress: Stora Badhusgatan 6

Göteborgs Stads kontaktcenter: 031-365 00 00, kansli: 031-368 07 00

stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se

www.goteborg.se/stadsrevisionen