



Granskning av rekrytering och kompetensutveckling inom äldreomsorgen

Rapport

Växjö kommun

KPMG AB

2022-10-05

Antal sidor 15



Växjö kommun

Granskning av rekrytering och kompetensutveckling inom äldreomsorgen

2022-10-05

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	3
3	Syfte	3
4	Revisionskriterier och avgränsning	4
4.1	Tillämpbar lagstiftning	4
5	Metod	6
6	Resultat av granskningen	7
6.1	Organisation och styrning	7
6.2	Målsättningar	8
6.3	Rutiner för rekrytering	9
6.4	Kompetensförsörjning och uppföljning	13
7	Slutsats och rekommendationer	14

1 Sammanfattning

Vi har av Växjö kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens arbete avseende kompetensförsörjning och fortbildning för kvalitet i utförandet av verksamheten inom äldreomsorgen. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Syftet med granskningen är att bedöma om omsorgsnämnden bedriver ett ändamålsenligt arbete för att säkerställa att baspersonal inom äldreomsorgen har tillräcklig kompetens för vård- och omsorgsarbetet.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att omsorgsnämnden i huvudsak bedriver ett ändamålsenligt arbete för att säkerställa att baspersonal inom äldreomsorgen har tillräcklig kompetens för vård- och omsorgsarbetet.

Vi baserar vår bedömning på att den tillsvidareanställda ska inneha en godkänd undersköterskeutbildning eller motsvarande. Detta kräver bland annat att kandidaten har godkänt i svenska eller svenska som andra språk, för att kunna erbjudas en tillsvidaretjänst. Vad gäller visstidsanställning finns inte en sådan tydlig kravspecifikation. I stället har omsorgsförvaltningen utformat kontrollmoment för att säkerställa att den visstidsanställda har tillräckliga språkkunskaper, personlig lämplighet och för uppdraget tillräcklig kompetens inom vård och omsorg. Då man kan anta att det inte finns tillräckligt med undersköterskor för att täcka behovet av visstidsanställda under till exempel sommarsemester anser vi att kontrollmomenten tillräckligt väl säkerställer kunskapsnivån, under förutsättning att de utförs fullt ut. Vi har dock sett att det saknas en rutin för säkerställande av genomförandet av webbutbildningarna som avser nyanställda. Av den anledningen finns det ett behov för förvaltningen att förbättra uppföljningsarbetet och se till att den nyanställda genomför webbutbildningarna.

Vidare bedömer vi att rollen som språkombud i dagsläget saknar en tydlig arbetsbeskrivning och vi har noterat att det i dagsläget inte råder samsyn inom förvaltningen kring språkombudets funktion och förväntningar.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi omsorgsnämnden att:

- Utforma en rutin som säkerställer att de webbutbildningar som ingår i introduktionen genomförs
- Tydliggöra språkombudets roll och ansvar

2 Bakgrund

Vi har av Växjö kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens arbete avseende kompetensförsörjning och fortbildning för kvalitet i utförandet av verksamheten inom äldreomsorgen. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

På senare år har det uppmärksammats nationellt att det är svårt att rekrytera utbildad baspersonal med rätt och tillräcklig kompetens inom äldreomsorgen. Inte minst under pandemin har det framkommit vikten av att kunna rekrytera medarbetare som har tillräckliga grundläggande kunskaper för att klara såväl omvårdnadsinsatser som hälso- och sjukvårdsinsatser inom äldreomsorgen, där allt mer avancerad vård utförs i hemmiljön.

I Den statliga utredningen -Nationell samordnare för kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre har i sitt betänkande "Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre" beskrivs de utmaningar som finns framöver utifrån en rad aspekter. Det är personalen, deras kompetenser och förutsättningar att ge en vård och omsorg av hög kvalitet som är i fokus. Vårdens innehåll, kvalitet, personalens kompetens och förutsättningar att utföra sitt arbete anses hänga nära samman.

Utifrån ovanstående bedömer revisorerna i sin riskanalys att kommunens arbete med att säkerställa baspersonalens kompetens och fortbildning är viktig att granska.

3 Syfte

Granskningen har bedömt om omsorgsnämnden bedriver ett ändamålsenligt arbete för att säkerställa att baspersonal inom äldreomsorgen har tillräcklig kompetens för vård- och omsorgsarbetet.

För att uppnå ovanstående syfte har nedanstående revisionsfrågor att besvarat.

- Finns det fastlagt vilka krav på kompetens och språkkunskaper som ska ställas vid anställning? Är kraven tillräckliga?
- Ges nyanställd personal erforderlig yrkesintroduktion?
- Bedrivs ett aktivt arbete för att stärka språkkompetensen hos personalen?
- Sker språkutvecklande insatser på arbetsplatsen?
- Ges språkutbildning?
- Har nämnderna kartlagt behoven av kompetensutveckling?
- Bedriver nämnden kompetensutvecklingsarbetet utifrån verksamheternas identifierade behov?
- Följs kompetensutvecklingsarbetet upp, på både individ- och verksamhetsnivå?
- Vad rapporteras till nämnd?

4 Revisionskriterier och avgränsning

Vi kommer att bedöma om rutinerna uppfyller:

- Kommunallagen 6 kap. 6 §
- Socialtjänstlag
- Lag om vård med särskilt stöd och service till vissa funktionshindrade
- Hälso-och sjukvårdslag
- Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2011:9) om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete.
- Socialstyrelsens allmänna råd (2011:12) om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre
- Tillämpbara interna regelverk, policys och beslut

Granskningen omfattar äldreomsorgens baspersonal inom äldreomsorgen, omsorgsnämnden.

4.1 Tillämpbar lagstiftning

I Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre (SOSFS 2011:12) beskrivs att personal som i sin yrkesutövning ger äldre personer stöd och hjälp i dagverksamhet, i hemmet eller i särskilda boenden bör, som minst, ha följande kunskaper och förmågor:

Värdegrund, förhållningssätt och bedömningsförmåga

- kunskap om den värdegrund som gäller för socialtjänstens omsorg om äldre enligt 5 kap. 4 § första stycket socialtjänstlagen (2001:453) samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet
- kunskap om människors olika förutsättningar och behov samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet
- förmåga att granska, analysera och bedöma sitt eget arbete och på så sätt kunna medverka till insatser av god kvalitet
- förmåga att bedöma när någon annan kompetens än den egna behövs

Kommunikation

- kunskap om hur sättet att kommunicera kan anpassas till olika situationer och till olika individers förutsättningar och behov samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet
- förmåga att kommunicera med närstående
- förmåga att kommunicera med personer ur olika yrkesgrupper

Växjö kommun

Granskning av rekrytering och kompetensutveckling inom äldreomsorgen

2022-10-05

- förmåga att förstå, tala, läsa och skriva svenska

Regelverk

- kunskap om regelverket på socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens område som rör äldre personer
- kunskap om annan relevant lagstiftning, t.ex. om offentlighet och sekretess, god man och förvaltare, diskriminering, livsmedel och arbetsmiljö
- förmåga att dokumentera sitt eget arbete i enlighet med lagar och andra författningar

Det normala åldrandet

- kunskap om hur åldrandet påverkar äldre personer fysiskt, psykiskt och socialt
- kunskap om hur äldre personers hälsa kan förbättras eller bevaras
- kunskap om hur åldrandet påverkar personer med funktionsnedsättning
- förmåga att uppmärksamma och ta till vara det friska hos äldre personer

Åldrandets sjukdomar

- kunskap om vanliga sjukdomar och hälsoproblem hos äldre personer och om hur dessa påverkar behovet av omsorg och vård

Funktionsbevarande omsorg m.m.

- kunskap om hur fysisk aktivitet påverkar äldre personers hälsa och välbefinnande
- förmåga att motivera äldre personer till fysisk aktivitet och att ge det stöd som behövs
- kunskap om ett funktionsbevarande och rehabiliterande arbetssätt samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet
- kunskap om hur hjälpmedel och en anpassad miljö kan underlätta äldre personers tillvaro
- kunskap om hur ett säkerhetsfrämjande arbetssätt kan förebygga olyckor, skador och brott samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet

Social omsorg

- kunskap om betydelsen av fysisk, psykisk och social stimulans för äldre personers hälsa och välbefinnande
- förmåga att stödja äldre personer så att de får en meningsfull tillvaro både individuellt och i gemenskap med andra

Kroppsnära omsorg

- kunskap om personlig hygien, inklusive munvård
- förmåga att stödja äldre personer i att sköta klädsel och personlig hygien

Måltid, mat och näring

Växjö kommun

Granskning av rekrytering och kompetensutveckling inom äldreomsorgen

2022-10-05

- kunskap om vilken betydelse måltider, mat och näring har för äldre personers hälsa och välbefinnande
- kunskap om hur förutsättningar skapas för goda matvanor och en god måltidsmiljö
- förmåga att tillaga måltider
- förmåga att stödja äldre personer vid måltider
- kunskap om livsmedelshantering

Skötsel av hemmet

- kunskap om hur man sköter ett hem
- förmåga att stödja äldre personer i att sköta sitt hem

Omsorg i livets slutskede

- kunskap om omsorg och vård av äldre personer i livets slutskede
- kunskap om stöd till närstående till äldre personer i livets slutskede
- kunskap om omhändertagande vid dödsfall

Hälso- och sjukvård m.m.

- kunskap om hälso- och sjukvård
- kunskap om basal hygien och om att förhindra smitta och smittspridning samt förmåga att omsätta kunskapen i det praktiska arbetet
- kunskap om läkemedel och om läkemedelsanvändning hos äldre personer

Utbildning

Den som ska arbeta med stöd och hjälp till äldre personer kan uppnå de kunskaper och förmågor som rekommenderas i dessa allmänna råd genom godkänt resultat på någon av följande utbildningar:

- Kurser om 1 400 poäng i de programgemensamma ämnena i vård- och omsorgsprogrammet. Svenska eller svenska som andraspråk som ingår i de programgemensamma ämnena kan ersättas med svenska eller svenska som andraspråk i de gymnasiegemensamma ämnena.
- Kurser om 1500 poäng som ingår i Skolverkets nationella yrkespaket för arbete som undersköterska.

Kunskaperna och förmågorna kan även uppnås genom godkänt resultat på någon annan utbildning som motsvarar dem som anges ovan.

5 Metod

Granskningen har genomförts genom intervjuer/avstämningar med berörda tjänstemän däribland omsorgschef särskilt boende, omsorgschef hemvården, enhetschef särskilt

boende, enhetschef hemvården, enhetschef bemanningsenheten, HR-konsult och avdelningschef för hemsjukvården samt dokumentstudier av:

- Kompetensförsörjningsplan Omsorgsförvaltningen 2018-2025
- Kompetensutvecklingsplan 2022 för medarbetare i hemvården
- Kompetensutvecklingsplan 2022 för medarbetare vid särskilt boende
- Uppföljning av kompetensförsörjningsplan våren 2022
- Checklista introduktion nya medarbetare
- Utbildningskrav 20220704 mm

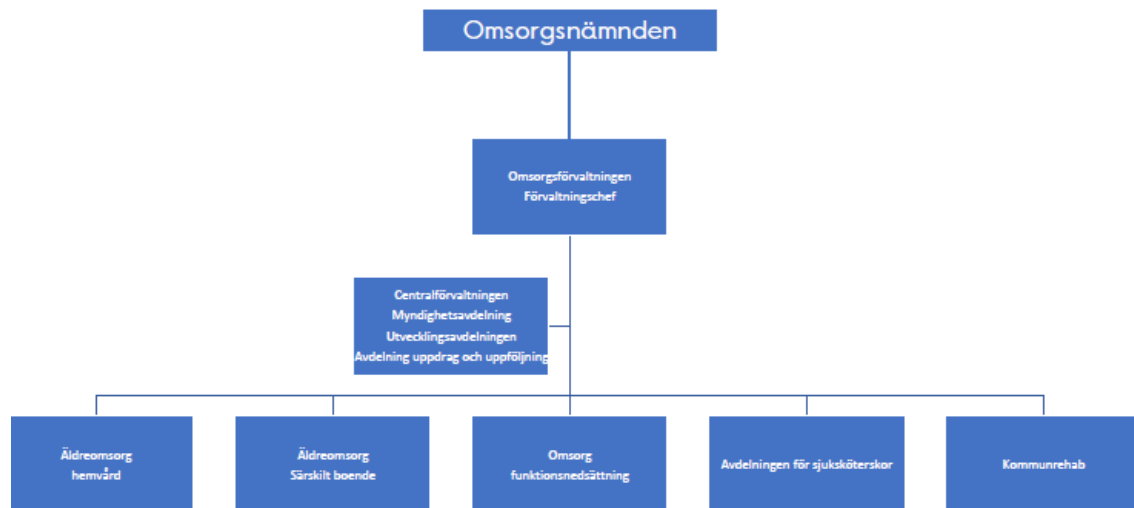
Rapporten är faktakontrollerad av omsorgschef särskilt boende, omsorgschef hemvård, enhetschef bemanningsenheten samt HR-konsult.

6 Resultat av granskningen

6.1 Organisation och styrning

Omsorgsförvaltningen består av fem avdelningar varav två avdelningar arbetar specifikt med äldreomsorg – *äldreomsorg hemvård* och *äldreomsorg särskilt boende*. Enligt intervjuade från särskilt boende finns det 14 enheter varav 12 är särskilda boenden och ett boende med tillfälliga placeringar (till exempel korttidsplatser, växelvårdsplatser). Därpå finns en bemanningsenhet inom avdelningen särskilt boende som ansvarar för rekrytering av visstidsanställda timvikarier och sommarvikarier. Bemanningsenheten har i uppdrag att stödja avdelningen *äldreomsorg hemvård*, *äldreomsorg särskilt boende* samt *omsorg funktionsnedsättning* med vikarier vid andra tider på året. Därtill finns tillsvidareanställda undersköterskor som endast arbetar där det finns akut behov på olika enheter inom förvaltningen, så kallade pooltjänster. Avdelning *äldreomsorg hemvård* består av 17 enheter som finns utlokaliserade runt om i kommunen.

Vidare finns en centraliserad HR funktion som tillhör kommunledningsförvaltningen. Inom respektive förvaltning finns därutöver HR konsulter som ansvarar för att stödja chefer med personalfrågor eller frågor som avser systemstöd. Nedan framgår en organisationsskiss som beskriver Omsorgsförvaltningen (*se figur 1.*)



Figur 1.

6.2 Målsättningar

Uppdragsplan

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av dokumentet *'Uppdragsplan – god och nära vård och omsorg 2021–2025'*. Uppdragsplanen syftar till att ge en gemensam tydlig riktning för förvaltningens omsättningsarbete för att nå en god och nära vård. Uppdraget är ett incitament för att uppnå målen i Hållbara Växjö 2030.

I omsorgsnämndens internbudget för 2021 har nämnden pekat ut den strategiska riktningen kopplat till omställningen mot god och nära vård. Omställningen avser dels ökad fokus på hälsofrämjande insatser, dels insättande av förebyggande insatser. Därtill finns flertal målområden i dokumentet som avser digitalisering, systematiskt förbättringsarbete och omställning mot nära vård genom kompetenshöjning. För att uppnå omställning mot nära vård ska följande aktiviteter genomföras:

- Utöka andelen specialistsjuksköterskor
- Utredda renodlat undersköterskeuppdrag och specialistunderskötersketjänster
- Fler med pedagogisk utbildning
- Utveckla mentorskap för enhetschefer
- Yrkesresan.

Verksamhetsplan 2022 för Omsorgsnämnden

Vi har tagit del av verksamhetsplanen 2022 för Omsorgsnämnden som är framtagen ur programmet Stratys. I verksamhetsplanen framgår flera mål, bland annat – implementera reviderad rutin för kontaktmanskap i hemvården och inkludera efterlevnad av uppföljningsrutin avseende beslut om hemtjänst. Omsorgsnämnden har

även tagit fram ett förslag för att förbättra språkstödet inom verksamheten genom att tillsätta rollen språkombud. Av dokumentet ska rollbeskrivningen som avser språkombudet ses över, exempelvis rollens funktion i vardagen och samarbetet med övriga roller. Omsorgschefer och enhetschefer ska involveras i rollbeskrivningen och även ta del av utbildningsinnehållet för rollen som språkombud.

6.3 Rutiner för rekrytering

Kompetensförsörjningsplan

Vi har tagit del av dokumentet *'Kompetensförsörjningsplan för omsorgsförvaltningen 2018–2025'* från Omsorgsförvaltningen. Kompetensförsörjningsplanen syftar i huvudsak till att kartlägga och synliggöra behoven av kompetensförsörjningen för de olika yrkesgrupper som finns inom förvaltningen samt att säkerställa att verksamhetens mål uppnås. Omsorgsförvaltningen gör en uppföljning av dokumentets syfte och mål genom en separat aktivitetsplan. De yrkesroller som omfattas av kompetensförsörjningsplanen är bland annat undersköterskor, vårdbiträden, omsorgsassistenterna och sjuksköterskor, med andra ord yrkesgrupper som är i direkt kontakt med omsorgstagaren.

Vidare framgår de utbildningskrav som nämnden fattat beslut om vid anställning inom respektive yrkesroll. För att få en anställning som undersköterska krävs en godkänd utbildning från treårigt vård- och omsorgsprogram eller motsvarande.

Kommunen erbjuder möjligheten att utbilda sig till undersköterska genom vuxenutbildningen samt att delta i ett traineeprogram för vikarier som vill fortsätta arbeta inom förvaltningen inom det så kallade äldreomsorgslyftet. Därtill erbjuder kommunen diverse karriärvägar exempelvis som specialistundersköterskor och som språkombud.

Vidare framgår det i dokumentet ett kapitel om vårdbiträden som är anställda i äldreomsorgen för att utföra omsorgsnära arbete men saknar relevant utbildning för arbetet. Det är främst under sommarperioden som kommunen anställer vårdbiträden för att täcka upp ordinarie personal som går på semester. Eftersom vårdbiträden saknar relevant utbildning för att utföra arbetet ska anställningen avslutas innan företrädesrätt enligt LAS (Lagen om anställningsskydd) träder i kraft, om inte relevant utbildning påbörjas. Om det däremot finns vikarier som uppvisar personlig lämplighet och intresse för en fortsatt karriär inom vård och omsorg kan dessa vikarier bli nominerade av enhetschefer för att utbilda sig till undersköterska via ett traineeprogram. Den som inte vill läsa en hel undersköterska utbildning har möjlighet att läsa vårdbiträdesutbildning och därefter bli anställd som vårdbiträde med utbildning.

Vi har även tagit del av dokumentet *'Utbildningskrav Omsorgsförvaltningen'* som redogör för de utbildningar som godkänts för arbete inom verksamheten. I dokumentet finns samtliga utbildningsplaner med kurser som bedöms vara relevanta för exempelvis en undersköterska.

Rutiner vid rekrytering

Av intervjuer framgår att enhetschefer på hemvård och särskilt boende ansvarar för rekryteringsprocessen. Undersköterskorna i vikariepoolen täcker i vid akut frånvaro och akut tillfälliga utökningar i första hand. Enhetschefer får stöd av bemanningsenheten vid eventuella sjukfall eller korttidsfrånvaro med timanställda vikarier som finns inom bemanningsenheten, när inte vikariepool bestående av utbildade undersköterskor om ca 20 personer räcker till.

Av intervjuade framkommer det att bemanningsenheten har i uppdrag att rekrytera sommarvikarier. Rekryteringsprocessen startar under december månad genom att annonsera lediga tjänster via Visma/Offentliga jobb. Därefter kallas relevanta kandidater till intervju. Intervjun kan antingen utföras av enhetschefer eller bemanningsenheten och som därefter bestämmer vilka kandidater som ska anställas. Det är respektive enhetschef eller bemanningsenheten som anställer vikarien.

Intervjuade på särskilt boende och hemvården uppger att det har haft svårt att anställa utbildade undersköterskor under sommarperioden när ordinarie personal går på semester. Merparten av den personal som anställs under sommaren är studenter eller utbildade. Det framkommer att det kan vara svårt att hitta sommarvikarier som har tillräcklig god kompetens för att utföra arbetsuppgifter som omsorgsgivare. Studenterna vill inte alltid arbeta heltid eller förhålla sig till ett fast schema under hela semesterperioden. Sommarvikarierna vill ibland boka in arbetspass via kommunens bokningssystem där det har möjlighet att välja pass som det vill anmäla sig till eller endast arbeta en av semesterperioderna. Detta föranleder att vissa verksamheter kan få problem med semesterplaneringen under sommaren.

Endast kandidater med godkänd undersköterskeutbildning kan komma i fråga för en tillsvidareanställning. Utbildade vårdbiträden erbjuds endast tidsbegränsad anställning. Det finns ett fåtal utbildade vårdbiträden som har en tillsvidareanställning, på grund av konvertering.

Kontrollmoment avseende språkkunskap

De intervjuade beskriver att det finns kontrollmoment för att upptäcka kandidater som inte uppfyller kommunens språkkrav. Den sökandes språkkunskaper bedöms vid ansökan (exempelvis i CV och personligt brev) där bemanningsenheten utvärderar kandidatens skrivkunskaper i svenska språket. Om kandidaten bedöms tillräckligt kvalificerad tillkallas han eller hon till en intervju. Under intervjun ställs öppna frågor av enhetschefen för att säkerställa att kandidaten förstår och talar svenska. Om enhetschefen noterar att kandidaten har svårt att svara på frågor som ställs under intervjun så går inte kandidaten vidare i ansökningsprocessen.

Ytterligare ett kontrollmoment avseende språkförståelse sker i samband med att sjuksköterskan som utför läkemedelsdelegeringen säkerställer att den nyanställda har tillräckliga kunskaper för delegering.

Rutiner vid yrkesintroduktion

Vi har tagit del av tre olika checklistor som avser den nyanställda i omsorgsförvaltningen. Av dokumentet 'Checklista introduktion nya medarbetare' framgår olika moment som den nyanställda ska känna till, dels om förvaltningen dels om introduktionen under första och andra veckan på arbetsplatsen. Vi har även tagit del av en checklista som avser förberedelser inför första arbetsdagar samt rutiner vid besök hos omsorgstagare. Den tredje checklistan innehåller olika delmoment som den nyanställda ska gå igenom tillsammans med enhetschef och samordnare.

Enligt intervjuade enhetschefer på hemvården inleds anställningen med att den nyanställda ska göra webbutbildningar som omfattar hygienrutiner, dokumentationssystemet och annat. Utbildningarna kan göras från hemmet. Efter att den anställda har genomfört webbutbildningarna ska han eller hon gå bredvid en handledare under 1–5 arbetsdagar. Handledaren avgör hur många dagar den nyanställda behöver gå bredvid.

Enhetscheferna på särskilt boende uppger att det har en liknande rutin vid yrkesintroduktion som finns på hemvården. Inom särskilt boende ska dock den nyanställda göra webbutbildningarna på plats. Detta för att den nyanställda ska kunna ställa frågor vid behov samt att säkerställa att utbildningen genomförs.

I intervjuerna framkommer att det inte finns en övergripande kontroll över att webbutbildningarna i samband med introduktionen genomförs. Detta beror främst på att få personal har åtkomst till webbutbildningsprogrammet. Det är endast enhetschef och systemansvarig som kan kontrollera om den nyanställda har genomfört provet, och det finns ingen tydlig systematik för att säkerställa att uppföljning av webbutbildning genomförs.

Kompetensutveckling av språk

Enligt de intervjuade har rollen som språkbud funnits under flera år. Rollen har då bland annat omfattat att säkerställa att personal talar med varandra med en god ton för att undvika konflikter, men också att stödja för att dokumentering i journal sker på ett lättfattligt sätt (till exempel inte använda förkortningar etc. I intervjuerna beskrivs att utformandet av rollen som språkbud nu behöver ses över och att arbetet med att se över rollen pågår inom förvaltningen. Vidare framkommer av intervjuer att personal som är intresserade av att utbilda sig till språkbud måste genomgå en kurs på Vård- och omsorgs Collage. I nuläget finns 12 personer inom omsorgsförvaltningen som håller på att utbilda sig.

Utöver språkbud finns inte andra former av språkutvecklande insatser på enheterna. Vid behov kan medarbetare som behöver stöd i språket gå bredvid en annan medarbetare men detta är inte särskilt förekommande.

Samverkan med Arbete och Velfärd

Det är nämnden för arbete och välfärd som ansvarar för undervisning för vuxna avseende svenska som andraspråk (SVA) eller svenska för invandrare (SFI). Enligt de

intervjuade sker en samverkan mellan omsorgsförvaltningen och förvaltningen arbete och välfärd. Intervjuade beskriver att enheter på särskilt boende tar emot språkpraktikanter från förvaltningen arbete och välfärd. Dessa personer får därigenom möjligheten att träna svenska språket under tiden de utför arbetsuppgifter såsom servera mat, torka bord och annat. Detta är ett sätt för dessa praktikanter att integreras i samhället, dels genom att komma ut i arbetslivet dels för att träna svenska språket. Av intervjuer framgår att praktikanterna inte får utföra omvårdande arbetsuppgifter som de anställda på särskild boende ansvarar för.

6.3.1 Kommentarer och bedömningar

Enligt vår bedömning har omsorgsförvaltningen fastlagt tillräckliga krav på kompetens och språkkunskaper som ställs vid tillsvidareanställning. Enligt nämndens kravställning ska den nyanställde inneha en godkänd undersköterskeutbildning eller motsvarande. Detta kräver bland annat att kandidaten har godkänt i svenska eller svenska som andra språk, för att kunna erbjudas en tillsvidare tjänst. Vad gäller visstidsanställning finns inte en sådan tydlig kravspecifikation. I stället har omsorgsförvaltningen utformat kontrollmoment för att säkerställa att den visstidsanställda har tillräckliga språkkunskaper, personlig lämplighet och för uppdraget tillräcklig kompetens inom vård och omsorg. Då man kan anta att det inte finns tillräckligt med undersköterskor för att täcka behovet av visstidsanställda under till exempel sommarsemester anser vi att kontrollmomenten tillräckligt väl säkerställer kunskapsnivån, under förutsättning att de utförs fullt ut.

Vi anser att omsorgsförvaltningen, i allt väsentligt, har tagit fram ändamålsenliga rutiner för att säkerställa att den nyanställde tillhandahåller en erforderlig yrkesintroduktion. Dels finns checklistor som hjälper den nyanställde att bli introducerad i arbetet, dels webbutbildningar som omfattar teoretiska delar som är av relevans för den nyanställde. Detta kompletteras därefter med att den nyanställde får möjlighet att gå bredvid en handledare. Därmed anser vi att förvaltningen har ett system för att förse den nyanställde med rätt verktyg för att lyckas på arbetsplatsen. Vi har dock sett att det saknas en rutin för säkerställande av genomförandet av webbutbildningarna som avser nyanställda. Av den anledningen finns det ett behov för förvaltningen att förbättra uppföljningsarbetet och se till att den nyanställde genomför webbutbildningarna.

Enligt vår bedömning sker inte språkutvecklande insatser på arbetsplatsen utöver de språkpraktikplatser som erbjuds nyanlända via samarbetet mellan omsorgsförvaltningen och förvaltningen arbete och välfärd. Det erbjuds till exempel inte språkutbildningar eller andra former av språkutvecklande insatser på individnivå inom förvaltningen.

Vi bedömer att rollen som språkombud i dagsläget saknar en tydlig arbetsbeskrivning och vi har noterat att det i dagsläget inte råder samsyn inom förvaltningen kring språkombudets funktion och förväntningar. Därmed ser vi ett behov av att utveckla och tydliggöra rollens betydelse och ansvar.

6.4 Kompetensförsörjning och uppföljning

Vi har tagit del av 'Uppföljning kompetensförsörjningsplan 2018–2025' som är ett uppföljande dokument till 'Kompetensförsörjningsplan för omsorgsförvaltningen 2018–2025'. I dokumentet redogörs aktiviteter som togs fram år 2018 och åtgärder som har gjorts sedan dess. Av dokumentet har kommunen tagit fram en ny roll som kallas för yrkesambassadörer vars mål är att marknadsföra yrket på mässor, skolor och andra sammanhang för att locka nya medarbetare. Därtill har förvaltningen tagit fram en kompetensutvecklingsplan som revideras årligen. Enligt dokumentet erbjuder förvaltningen både digitala och fysiska utbildningar, detta är ett initiativ för att säkerställa att det sker en kontinuerlig kompetensutveckling för dess personal.

Vidare redogörs för en aktivitet som avser utbildning för visstidsanställda som blivit rekommenderade att läsa vård- och omsorgsutbildning tillsammans med SFI (svenska för invandrare). Av de tjugo elever som antogs till utbildningen har endast fem genomfört hela utbildningen, övriga har avbrutit utbildningen. Då förvaltningen har haft svårigheter att rekrytera till programmet och en hög andel avbryter studierna har programmet inte startats sedan 2019. Vidare framkommer att förvaltningen har som mål att uppdatera rollen språkombud under 2022.

Kartläggning av kompetensutveckling

Enligt de intervjuade är kompetensutveckling för äldreomsorgens personal ett viktigt område. Dels finns äldreomsorgslyftet som är ett statligt finansierat projekt där utbildade vårdbiträden med vikariatsanställning får möjlighet att vidareutbilda sig till undersköterska med bibehållen lön.

Övrig kompetensutveckling inom förvaltningen

Vidare uppger intervjuade att omsorgsförvaltningen planerar att inrätta tolv specialistundersköterskor inom demens, nutrition, sårbehandling och palliativ vård. I nuläget ska undersköterskor rekryteras som är intresserade av dessa frågor och vill öka sin kompetens inom områden. Tanken är att specialistundersköterskorna ska dels arbeta ute på verksamheten dels utbilda andra medarbetare kring deras specialområde. Specialistundersköterskan ska handleda och utbilda och på så sätt bidra till kompetensutvecklingen inom förvaltningen. Dessa undersköterskor ska dels utbildas av specialistsjuksköterskor dels genom att läsa kurser som omfattar relevant område.

Kompetensutveckling utifrån verksamheternas identifierade behov

Enligt intervjuade på hemvården och särskilt boende förekommer verksamhetsuppföljning tillsammans med personalavdelningen avseende utbildningsinsatser och kompetensförsörjningsplanen. Enhetschefer på respektive avdelning får även stöd från verksamhetsutvecklare som sitter på utvecklingsavdelningen. Intervjuade uppger att verksamhetsutvecklare utreder avvikelser inom verksamheten samt stödjer enhetschefer i frågor som avser arbetsprocesser.

Uppföljning till nämnden

Dokumentet 'Uppföljning kompetensförsörjningsplan 2018–2025' har sammanställt omsorgsförvaltningens kompetensutvecklande aktiviteter de senare åren. Utöver denna uppföljning sker reguljär uppföljning genom att chefer i respektive enhet rapporterar till omsorgschefen som i sin tur rapporterar vidare till förvaltningschefen. Förvaltningschefen är den som ansvarar för rapportering vid nämndsammanträden. Enligt intervjuer kan språkbud eller andra funktionärer inbjudas till nämndsammanträdet för att berätta om aktiviteten samt hur det har gått.

6.4.1 Kommentarer och bedömningar

Vi bedömer att omsorgsförvaltningen har kartlagt behov av kompetensutveckling i kompetensförsörjningsplanen och därtill inrättat aktiviteter som ska bidra till det. Vi anser vidare att det pågår aktiviteter för att utifrån verksamhetens identifierade behov. Dels finns statsfinansierade äldreomsorgslyftet som ska bidra till att fler vikarier inom förvaltningen ska utbildas till undersköterskor. Dels att utbildade undersköterskor har möjlighet att utbildas till specialister inom områden som demens, palliativ vård, nutrition och sårbehandling. Dessa ska i förlängning inneha rollen som handledare för medarbetare inom deras specialistområde.

Vi anser att omsorgsförvaltningen följer upp de kompetensutvecklande aktiviteterna på olika chefsnivåer och det sker en återrapportering till nämnden via förvaltningschefen om de aktiviteter som ingår i kompetensförsörjningsplanen.

7 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att omsorgsnämnden i huvudsak bedriver ett ändamålsenligt arbete för att säkerställa att baspersonal inom äldreomsorgen har tillräcklig kompetens för vård- och omsorgsarbetet.

Vi baserar vår bedömning på att den tillsvidareanställda ska inneha en godkänd undersköterskeutbildning eller motsvarande. Detta kräver bland annat att kandidaten har godkänt i svenska eller svenska som andra språk, för att kunna erbjudas en tillsvidare tjänst. Vad gäller visstidsanställning finns inte en sådan tydlig kravspecifikation. I stället har omsorgsförvaltningen utformat kontrollmoment för att säkerställa att den visstidsanställda har tillräckliga språkkunskaper, personlig lämplighet och för uppdraget tillräcklig kompetens inom vård och omsorg. Då man kan anta att det inte finns tillräckligt med undersköterskor för att täcka behovet av visstidsanställda under till exempel sommarsemester anser vi att kontrollmomenten tillräckligt väl säkerställer kunskapsnivån, under förutsättning att de utförs fullt ut. Vi har dock sett att det saknas en rutin för säkerställande av genomförandet av webbutbildningarna som avser nyanställda. Av den anledningen finns det ett behov för förvaltningen att förbättra uppföljningsarbetet och se till att den nyanställda genomför webbutbildningarna.



Växjö kommun

Granskning av rekrytering och kompetensutveckling inom äldreomsorgen

2022-10-05

Vidare bedömer vi att rollen som språkombud i dagsläget saknar en tydlig arbetsbeskrivning och vi har noterat att det i dagsläget inte råder samsyn inom förvaltningen kring språkombudets funktion och förväntningar.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi omsorgsnämnden att:

- Utforma en rutin som säkerställer att de webutbildningar som ingår i introduktionen genomförs
- Tydliggöra språkombudets roll och ansvar

2022-10-03

KPMG AB

Fredrik Ottosson

Certifierad kommunal revisor

Annelie Svensson

Kommunal verksamhetsrevisor

Naod Daniel Habte

Kommunal verksamhetsrevisor