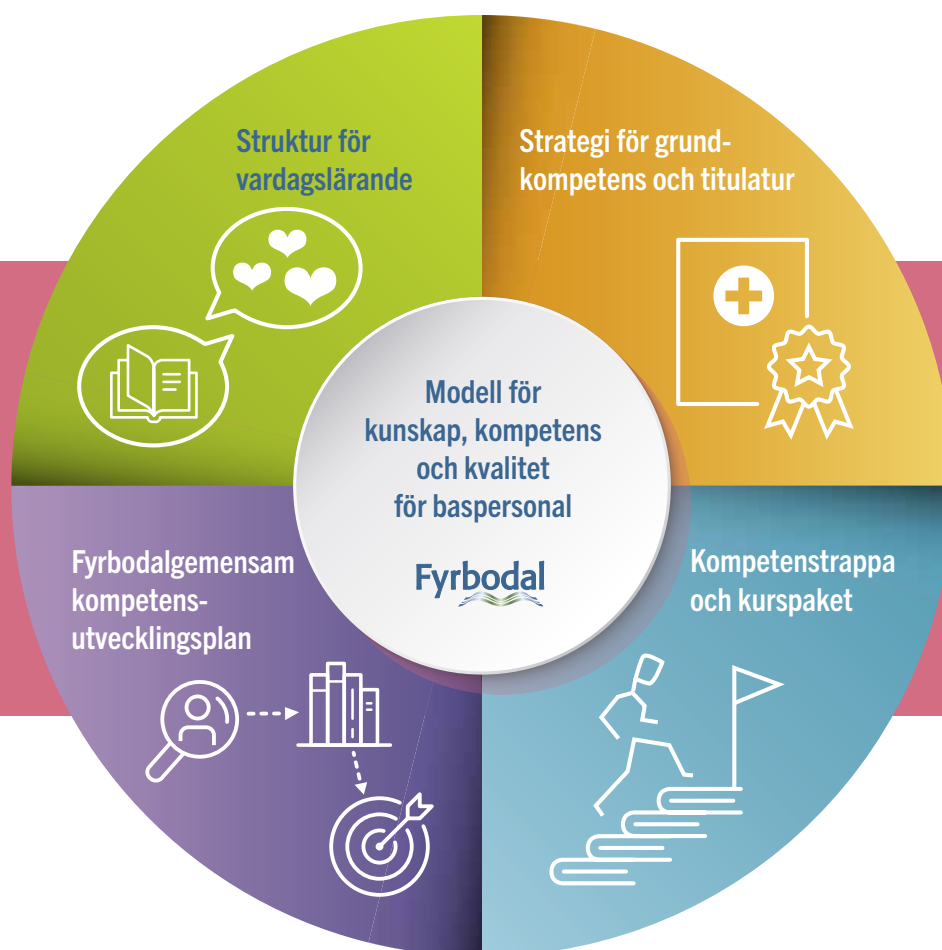




Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner

Verksamhetsområde vård och omsorg

Antagen av socialchefsnätverket i Fyrbodal
2021-12-03

Innehåll

Inledning.....	3
Del 1 – Strategi för grundkompetens och titulatur	5
Kommunal vård och omsorg förr och nu	7
Syfte	8
Val av titlar; undersköterska och undersköterska med specialistkompetens	8
Undersköterska	9
Undersköterska med specialistkompetens	10
AID-KL	11
Referenslitteratur	11
■ Bilaga 1 – Genomförande av kompetens och titulaturarbete – befintlig personal.....	12
Del 2 – Kompetenstrappa och kurspaket	17
Syfte	17
Kompetensutveckling i 5 steg.....	19
Trappstege och kurspaket för undersköterska och undersköterska med specialistkompetens	20
■ Bilaga 2 – Implementeringsstöd för chefer och medarbetare.....	23
Del 3 – Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan.....	26
Syfte	26
Kompetensutvecklingsplan – tre steg.....	27
Kartläggning av medarbetares formella kompetens.....	28
Kompetensutvecklingsbehov på fyra nivåer	30
■ Bilaga 3 – Figur över kompetensutvecklingsplanens alla steg	31
■ Bilaga 4 – Blankett för individuell kompetensutvecklingsplan att använda vid medarbetarsamtal.....	32
Del 4 – Struktur för vardagslärande	40
Gemensam kunskapsutveckling	43
■ Bilaga 5 – Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg	45

Inledning

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodal består av fyra delar;

1. Strategi för grundkompetens och titulatur
2. Kompetenstrappa och kurspaket
3. Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan
4. Struktur för vardagslärande

Denna modell med dess strategier och strukturer är antagen av socialchefsnätverket i Fyrbodal 2021-12-03.

Modellen är framtagen för verksamhetsområdena: funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg (äldreomsorg). Till sin grund och struktur är modellen gemensam för de tre verksamhetsområdena, men det finns delar som är specifika för respektive verksamhetsområde. Just denna rapport gäller för verksamhetsområde vård och omsorg.

Övergripande syfte

Det övergripande syftet med denna modell är att nå en ökad kvalitet och resurseffektivitet i våra verksamheter, men också möjliggöra karriärvägar för baspersonal och höja status för yrket och därigenom kunna bibehålla personal och få ökade förutsättningar för nyrekrytering.

Modellen med dess strukturer och strategier beskriver:

- **Kompetenskrav** utifrån brukarnas behov och lagens intentioner
- Generell baskunskap för "alla"
- Specifik kunskap för "vissa"
- Hur vi kan nyttja personalen och dess kompetens **effektivt** (två nivåer med differentierade arbetsuppgifter utifrån kompetens och ansvar)
- Hur vi arbetar systematiserat med **kompetensutveckling** utifrån brukarnas behov
- Hur vi på ett systematiserat sätt verkar för att kunskap och kompetens omsätts i praxis. Att personalens kunskap blir organisationens kun-

skap och kommer brukaren till del (från formell till **reell kompetens**)

Del för del

Del 1 "strategi för grundkompetens och titulatur"

anger den grundutbildning som all baspersonal ska ha för att få en anställning inom något av de tre verksamhetsområdena och vilka titlar som gäller för dessa. Syftet med denna strategi är att höja kvaliteten på det stöd som ges inom de tre verksamhetsområdena genom att ha en hög lägsta nivå av kompetens hos den personal som är anställd och rekryteras.

Del 2 "kompetenstrappa och kurspaket"

anger fem steg vilka vart och ett inkluderar ett antal kurser som anställda ska genomföra inom ramen för sin anställning. Dessa kurser är generell kunskap/kompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde. Denna del syftar till att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling för att därigenom kunna upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Del 3 "Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan"

syftar till att få ökad vetskap om den formella kompetensen hos befintlig personal, men också vilken kompetens som saknas på, medarbetar-, enhets-, verksamhets- och Fyrbodalnivå, för att utifrån detta skapa en långsiktig strategi vad gäller kompetensutveckling. Planen

syftar också till att öka förutsättningarna för att kunna samordna kompetensutvecklings- och utbildningsinsatser för såväl alla 14 kommuner som för de enskilda kommunerna. Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen anger hur man inventerar och fastställer vilka kompetenskrav som gäller inom respektive verksamhet och enhet utifrån brukarnas behov samt hur en inventering av den befintliga personalens kompetens kan genomföras. Här ges möjlighet att synliggöra och systematisera såväl de generella som de specifika kompetenskraven samt kompetensutvecklingsbehoven vilka i sin tur kan aggregeras till Fyrbodalnivå.

Del 4 "struktur för vardagslärande" syftar till att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling med fokus på att tillse att den formella kompetensen också kan bli den reella kompetensen. Utgångspunkten är att vi med denna systematik kan skapa ökade förutsättningar för att "rätt kompetensutvecklingsinsats" beviljas till "rätt personer" och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo. Del 4 handlar således om att:

- Omsätta teori i praxis
- Organisationens kunskap inte individens
- Resurseffektivitet
- Kompetens utifrån verksamhetens kunskaps- och kompetenskrav och behov.

Implementering och uppföljning

Informationsträffar och workshoppar för implementering av denna modell erbjuds regelbundet via Fyrbodals kommunalförbund. Dessa syftar till att ge verksamheterna såväl information om modellen som att stödja dem i själva implementeringen av densamma. Dessa träffar/workshops förväntas också ge återkoppling på sådant som behöver förändras och förbättras med modellen så att den ska vara praktiskt användbar.

Modellen ska regelbundet ses över och vid behov revideras.

Samverkan med utbildningsaktörer

I arbetet med frågor som rör kvalitetsutveckling i verksamheten relaterat till såväl, verksamhetsutveckling, kompetensutveckling av befintlig personal och nyrekrytering är det av stort värde att ha en god samverkan med olika utbildningsaktörer. Det finns flera aktörer och forum där samverkan och påverkan sker; vård och omsorgscollege (nationellt, regionalt och lokalt), nationella kompetensrådet, programråd, branschråd, YH-utbildningsanordnare, högskolor/universitet, arbetsförmedling m.fl.

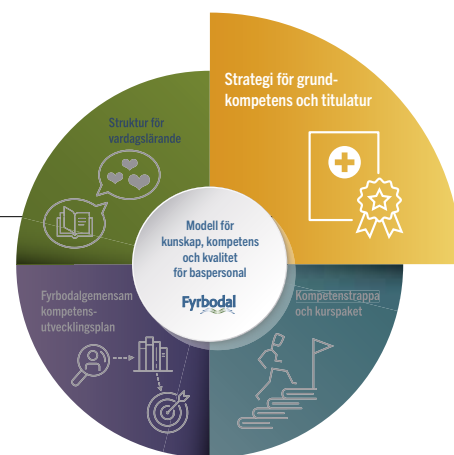
Skälen till varför vi särskilt vill betona denna samverkan är flera, såsom till exempel;

- Få fler att läsa vård- och omsorgsprogrammet samt barn- och fritidsprogrammet om möjligt gärna med kurser som fokuserar antingen funktionshinder, socialpsykiatri eller äldreomsorg.
- Få fler att söka jobb inom våra verksamheter
- Få utbildningsanordnarna att ge de utbildningar/kurser/inriktningar vi har behov av
- Påverka innehållet i de kurser som ges så att de matchar de behov verksamheten har
- Påverka så att varje lärosäte har lärare inom varje verksamhetsområde, som till elever/studenter kan prata för dessa för att skapa intresse, engagemang och kunskap
- Få in verksamhetsföreträdare på utbildningarna för att möta elever/studenter för att skapa kunskap och intresse för verksamhetsområdet samt främja kopplingen mellan teori och praktik
- Få elever/studenter som gör verksamhetsförlagd utbildning/praktik i våra verksamheter

Del 1

Strategi för grundkompetens och titlatur

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde vård och omsorg**.



1. Inledning

Strategin anger den grundkompetens som krävs av baspersonal för att arbeta inom verksamhetsområde vård och omsorg och vilka titlar som ska användas. Fokus här är de nuvarande vård- och omsorgsutbildningarna. Vid nyrekrytering kan vissa sökanden ha äldre utbildningar och i den mån den äldre utbildningen bedöms som relevant kan den rekryterade behöva viss kompetensutveckling/validering för att uppnå de grundläggande kompetenskraven. När det gäller redan anställd personal finns i strategin en beskrivning av hur kompetens- och titlaturarbetet för befintlig personal kan genomföras för de kommuner som ännu inte gjort detta.¹

Strategin har sin utgångspunkt i det arbete kring kompetens och titlatur som Fyrbodals 14 kommuner påbörjade 2013. Syftet då var att arbeta fram en strategi för hur Fyrbodals 14 kommuner skulle arbeta med kompetens och titlatur för baspersonal inom kommunens funktionshindersverksamhet. Avsikten var att bättre kunna möta framtida behov av arbetskraft, höja kvaliteten i verksamheten, erhålla statistik på nationell och lokal nivå samt höja yrkesstatus inom verksamhetsområdet. Därefter utvecklades en strategi för verksamhetsområde socialpsykiatri tätt följt av strategin för vård och omsorgsområdet vilka

antogs första gången 2015 av socialchefsnätverket i Fyrbodal.

Detta är andra gången just denna strategin revideras och utgångspunkten med denna revidering var de förändringar av vård- och omsorgsprogrammet som genomfördes hösten 2021. Dessa förändringar medförde att vissa kurser har tagits bort och att de kompetenskrav vi tidigare hade behövde anpassas till den nya programstrukturen. Vid denna revidering valde vi också att sätta samman samtliga fyra delar till en modell för "kunskap, kompetens och kvalitet".

Strategin över tid

År 2015 antog socialchefsnätverket i Fyrbodal strategi för kompetens och titlatur för vård och omsorg.

Åren 2015 - 2018 låg strategiarbetet inom vård och omsorg i stort sett helt på is i väntan på statens utredning om reglering av undersköterskeyrket.

År 2018 återupptogs arbetet och strategin reviderades och den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen inkluderades i strategin.

¹ En beskrivning av processen för genomförande av kompetens och titlatur återfinns i bilaga 1.



2. Bakgrund

Kompetens och titulaturarbetet grundar sig på den utveckling inom vård och omsorgsområdet som skett under de senaste åren, vilken åskådliggörs i nedanstående tabell. Denna resa inkluderar lagstiftningar, policys och förändrat huvudmannaskap samt en förändrad syn på vård och omsorg, från ett grupporienterat till ett individorienterat fokus. Detta innebär även en förändrad yrkesroll för de personer som arbetar nära den enskilde med målet att ge individuellt stöd för att denne ska kunna leva ett värdigt och självständigt liv. Den enskilda människan sätts i centrum och vi utgår nu från dennes resurser och behov av hjälp och stöd genom att använda IBIC (Individens Behov i Centrum).

En av de stora organisatoriska förändringar som genomfördes var ÄDEL-reformen (1992). Ett syfte med ÄDEL-reformen var att komma till rätta med den oklara ansvarsfördelning och den bristande samverkan som fanns mellan kommuner och landsting när det gällde de äldres vård. Ett annat

syfte med ÄDEL-reformen var att utveckla den gamla "långvården" till äldreboenden med ett mer socialt präglat innehåll. Kommunerna fick ett samlat ansvar för boende, service och vård. Detta innebar bland annat att man tog över ansvaret för tidigare lokala och centrala sjukhem och att landstingsanställda (framför allt sjuksköterskor och undersköterskor men också sjukgymnaster och arbetsterapeuter) bytte arbetsgivare.

Målgruppen, de personer som idag får stöd via verksamhetsområdet "vård och omsorg" (äldreomsorg) har också förändrats över tid. Som en följd av en genomsnittligt kortare vårdtid på sjukhus har kommunens insatser kommit att koncentreras på en allt skörare grupp. Baspersonalens roll och uppdrag har utvecklats och de ärenden de handhar har blivit både mer komplexa och komplicerade.

Kommunal vård och omsorg förr och nu

	Förr, fram till 80 talet	Från 90-talet	Nu
Vem är personen?	Den äldre, patienten	Brukare, vårdtagare, omsorgstagare, kund, hemtjänstmottagare	Individen, personen
Var bor personen?	Sjukhem, långvård, servicehus, institution, ålderdomshem, salar	Särskilt boende eller ordinärt boende	Kategoriboende eller hemma med olika stöd
Vad är viktigast?	Att leva	Att leva under hemlika förhållande	Att leva ett självständigt liv, med stöd av samhället bara där det behövs
Modell	Pensionat för de som inte klarar sig hemma	Vård och omsorg enligt SoL och HSL	Individens behov i centrum, IBIC samt SoL och HSL
Vad består servicen av?	Mat, stöd, tvätt, arbetsterapi	Mat, städ, aktiviteter som finns att erbjuda	Aktiviteter utifrån individens behov
Vad består omvårdnaden av?	Serviceinsats	Personlig social omvårdnad eller hälso- och sjukvård/omvårdnad efter behov	Personligt socialt stöd Hälso- och sjukvård/omvårdnad
Utbildningskrav	- Kortkurser - 20 veckors kurs - 40 veckors kurs - 2 årig gymnasieutbildning	- Omvårdnadsprogram 3 år - Komvux + validering - Gamla vårdlinjen - Utbildade	- Vård och omsorgsprogrammet enligt vård- och omsorgscollege - Yrkeshögskola
Kompetenskrav	Skötande	Vårdande	Serviceinriktad med omvårdnadskompetens
Titlar	- Biträde (badbiträde) - Vårdbiträde - Undersköterska 40 v - Undersköterska - Hemvårdarinnor	- Undersköterska - Vårdbiträde - Omvårdare - Omsorgspersonal - Omsorgsassistent - Äldrepedagog YH - Teamledare YH	- Undersköterska (gymnasium) - Undersköterska med specialistkompetens (YH eller högskolepoäng)

3. Syfte

Syftet med kompetens och titlaturarbetet är;

Att höja kvaliteten på det stöd som ges till personer med stöd inom verksamhetsområde vård och omsorg.

Till grund för detta arbete finns **lagmässiga** krav (SoL) men även **socialpolitiska riktlinjer och ambitioner**² Men givetvis även det arbete som bedrivs vad gäller **evidensbaserad** praktik/socialtjänst. Kompetens och titlatur ska främja det **synsätt** och den **ideologi** som ska ligga till grund för verksamhetsområdet. Våra verksamheter har de senaste åren förändrats och den problematik som brukarna har idag är mer komplex.

Genom att tydliggöra den **kompetens** som krävs för ett visst arbete ges möjlighet att kompetensutveckla och rekrytera rätt personal som kan utföra sina arbetsuppgifter på ett sådant sätt att kvaliteten säkras för individen.

Kompetens och titlaturarbetet bidrar också till ökade **utvecklings- och karriärmöjligheter** för personalen vilket i sin tur bidrar till ökad status för yrkesgruppen. Detta är något som blivit än mer tydligt i de kommuner inom Fyrbodal som genomfört titlaturbytet inom verksamhetsområde "funktionshinder". Där vittnar flera chefer om hur medarbetarna i ökad utsträckning börjat prata om att vidareutbilda sig, vilket vi givetvis hoppas även ska ske inom området vård och omsorg.

Att verksamheter bedrivs med god kvalitet av personal med god kompetens har även en **ekonomisk aspekt** då det kan innebära ökade förutsättningar att göra det vi ska, att rätt stöd ges till rätt person på rätt sätt. Att personal med rätt kom-

petens anställs från början innebär en besparing i form av att validering inte behövs i ett senare skede.

Arbetet med kompetens och titlatur syftar också till ett tydligare **ledarskap** och **organisation** det vill säga, vart vi vill och hur vi ska nå dit.

4. Val av titlar; undersköterska och undersköterska med specialistkompetens

Undersköterska och undersköterska med specialistkompetens är de två titlar som tillsammans med föreliggande kompetenskrav ska användas för baspersonal som arbetar med att ge stöd och service inom verksamhetsområde vård och omsorg, upp till högskoleexamen. Dessa titlar belyser bättre arbetsuppgiften, anpassat till nutida ideologi, synsätt, policy, lagstiftning etc. och är kopplade till särskilda krav på kompetens och utbildningsnivå.

Ett argument för kompetens och titlaturarbetet är att det ska finnas en karriärväg, vilket innebär två led utifrån kompetens och utbildningskrav. Den första nivån är baserad på gymnasieutbildning. Den andra nivån kräver en eftergymnasial utbildning i form av minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng med inriktning mot verksamhetsområde vård och omsorg.

Utbildningsmässigt ställs nedanstående krav på respektive titel, (se kommande sida). Detta ska ses som en basnivå av kompetens vilken kompletteras med specifik kravnivå relaterad till aktuell verksamhet och enhet³. Andra utbildningar med fokus på området "vård och omsorg" (äldreomsorg) som av arbetsgivaren bedöms som relevant kan inkluderas inom respektive titelområde.

² Socialtjänstlagen (SoL) framförallt kap 3 § 3 och kompetenskrav som finns i de bindande föreskrifterna (SOSFS) som finns i Socialstyrelsens föfattningssamlingar, SOSFS 2011:12, SOSFS 2012:3 samt SOSFS 2011:19.

³ Se vidare i del 2 och 3 i modellen för kunskap, kompetens och kvalitet.



4.1. Undersköterska

Vård- och omsorgsprogrammen har genom åren förändrats flera gånger och det är upp till respektive kommun att vid anställning kontrollera och bedöma att den kompetens personen har motsvarar de kompetenskrav som strategin anger.⁴ Grundkraven är dock att de anställda undersköterskorna ska ha läst vård- och omsorgsprogrammet och då gärna med inriktning mot och/eller med valbara kurser inom området vård och omsorg (äldreomsorg).

De krav som anges nedan (markerat som B) är de som gäller för nyanställda som påbörjat sin utbildning 2021 dvs då nya programmet startade⁵. Fram till dess att dessa personer har slutfört sin utbildning är det strategins tidigare utbildningskrav som avses (markerat som A). Hur den befintliga personalens kompetens bedöms och hanteras vid införandet av denna strategi anges i bilaga 1.

A – Kompetenskrav fram till och med våren 2024

För titeln undersköterska krävs ett avslutat gymnasieprogram med yrkesexamen⁶ inom:

- Vård- och omsorgsprogrammet med fördjupningskurserna; "vård och omsorg vid demenssjukdom" samt "Äldres hälsa och livskvalitet".
SAMT
- Godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån Vård- och omsorgscollege kravnivå.

B – Kompetenskrav från och med juni 2024

- Vård- och omsorgsprogrammet samt kursen "vård och omsorg, specialisering" inom äldreomsorg samt gärna någon av följande valbara kurser "pedagogik i vård och omsorg"⁷ eller "etik och människans livsvillkor".^{7,8}
SAMT
- Godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån Vård- och omsorgscollege kravnivå.

⁴ I bilaga 2 i rapporten "Omvårdnadslyftet" (socialstyrelsen.se) finner du en omvandlingstabell för gamla utbildningar.

⁵ Detta gäller de som läst ungdomsgymnasiet, när det gäller vuxenutbildningen kan det finnas personer som kommer att slutföra sin utbildning tidigare än 2024.

⁶ För ungdomsgymnasium motsvarar det 2500 poäng och för vuxenutbildningen 1500 poäng.

⁷ Vi rekommenderar i första hand att elever tillser att de läser de kurser som krävs för att få högskolebehörighet.

⁸ för vuxenstuderande finns inte något utrymme för valbara kurser utöver vård och omsorg specialisering 100 poäng. Det finns ytterligare en valbar möjlighet och det är om den vuxenstuderande väljer att göra ett komvuxarbete, då kan detta fokusera på särskilt valt ämnesområde.

4.2. Undersköterska med specialistkompetens

För titeln undersköterska med specialistkompetens krävs eftergymnasial specialisering inom vård och omsorg (äldreomsorg):

- Minst 200 yrkeshögskolepoäng⁹

ELLER

- Minst 60 högskolepoäng¹⁰

Alternativt en kombination mellan båda ovanstående som motsvarar minst två terminers heltidsstudier.

Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot vård och omsorg/äldreomsorg i hela sin omfattning.



Högskolestudier motsvarande 60 högskolepoäng kan vara delar av en yrkesutbildning (t.ex. socionomprogrammet) eller enstaka kurser, **men alla 60 poängen måste ha en direkt koppling** till verksamhetsområdet.

Vad gäller yrkeshögskole- och högskolepoäng inom verksamhetsområdet är detta i sig inte tillräckligt. Den anställde ska ha gymnasieutbildningen vård- och omsorgsprogrammet som grundkompetens. Detta är dock i vissa fall redan ett grundläggande krav för vissa av ovanstående utbildningar.

4.3. Utbildad/obehörig undersköterska eller vårdbiträde

De krav som specificeras i denna strategi avser den lägsta grundkompetens som baspersonal ska ha för att kunna utföra sitt arbete med den kvalitet som krävs. Utgångspunkten är således att all befintlig personal och alla som rekryteras ska ha denna kompetens. I den mån det finns befintlig personal utan denna kompetens är det upp till respektive arbetsgivare att avgöra i vilken utsträckning dessa ska erbjudas kompetensutveckling och/eller validering av kunskaper. Ansvar är dock inte enbart kommunens/arbetsgivarens utan även den enskilde anställdes.

Vad gäller sommarvikarier och andra tillfälliga anställningar kan givetvis "utbildade" och/eller personer under utbildning vara en strategi för att få in personal till verksamheten. I viss mån kan det också vara av nöden tvunget då det i vissa kommuner kan vara svårt att rekrytera personal med den kompetens som krävs. Detta visar på ett ökat krav på samarbete med utbildningsanordnare för att säkerställa att de utbildningar som ges kan ge verksamheterna den kompetens som krävs. Det visar också på behovet av att mer aktivt verka för att personer söker sig till utbildningar inom vårt verksamhetsområde, d.v.s. att göra området mer tydligt och attraktivt.

Benämningen/titel på den personal som inte uppnår de formella grundkompetenskraven kan för verksamhetsområde vård och omsorg vara vårdbiträde, undersköterska utbildad/obehörig eller annan titel som kommunen finner lämplig.

⁹ De YH-utbildningar som ses som särskilt relevanta är: hälsa/ohälsa med fokus på äldre, demens, multisjukdom hos äldre, socialpedagogik och metodstöd samt välfärdsteknik

¹⁰ Särskilt relevanta områden är socialpedagogik, vård och omsorg, beteendevetenskap samt digitalisering och förändringsarbete.

4.4. AID-KL

AID-KL är ett partsgemensamt klassificeringssystem och utgör grunden för den partsgemensamma lönestatistiken, vars främsta syfte är centrala förhandlingar, men även allmän information om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning. Men dessa koder är också viktiga för verksamhetsområdet och ytterst för brukare, med tanke på resurstilldelning, statliga satsningar mm.

AID-KL infördes 2008. Under åren 2016 - 2018 genomfördes en översyn och revidering av koderna. Översynen syftade till att fånga upp förändringar i arbetsuppgifter som skett sedan AID-KL infördes. En av förändringarna som genomfördes var att äldreomsorg och funktionsnedsättning flyttades från det område som tidigare hette "socialt och kurativt" till det som nu heter "Arbete inom individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri (kommun) och integrationsarbete".

AID-KL rör arbetsuppgifterna man utför och inte vilken utbildning man har, man har en AID-KL kod per anställning plus en lokal titel på sin arbetsplats, kod och titel behöver således inte vara samma.

De AID-KL koder som rekommenderas användas inom verksamhetsområde vård och omsorg är:

207 009, 207 010, 207 011 **Undersköterska**

207 008 **Undersköterska med specialistinriktning**

Även om de grundläggande kompetenskraven är undersköterskeexamen kan det finnas personal som saknar denna kompetens. Dessa personer rekommenderas då att kodas som vårdbiträde och klassificeras med AID-KL kod 207 023, 207 024 eller 207 029

Referenslitteratur

Socialtjänstlagen

<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20010453>

SOSFS 2011:12

[Grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg för äldre \(socialstyrelsen.se\)](http://grundlaggande.kunskaper.hos.personal.som.arbetar.i.socialtjanstens.omsorg.for.aldre.socialstyrelsen.se)

SOSFS 2012:3

[Värdegrunden i socialtjänstens omsorg om äldre \(socialstyrelsen.se\)](http://vardegrunden.i.socialtjanstens.omsorg.om.aldre.socialstyrelsen.se)

SOSFS 2011:9

[Senaste version av SOSFS 2011:9 Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete - Socialstyrelsen](http://senaste.version.av.SOSFS.2011:9.Socialstyrelsens.foreskrifter.och.allmannarad.om.ledningssystem.for.systematiskt.kvalitetsarbete.-.Socialstyrelsen)

IBIC

[Individens behov i centrum \(socialstyrelsen.se\)](http://individens.behov.i.centrum.socialstyrelsen.se)

Länkar

Vård- och omsorgscollege nationellt

<https://www.vo-college.se/>

Vård- och omsorgscollege regionalt

<http://fyrbodal.se/dettajobbarvimed/utbildning/vardochomsorgscollege.4.32da1d2c1483e9972a-f690ae.html>

Bilaga 1

Genomförande av kompetens och titlaturarbete – befintlig personal

I denna bilaga har vi sammanställt hur vi i Fyrbodals kommun har arbetat med genomförandet av strategi för grundkompetens och titlatur, men också vilka lärdomar vi tagit av detta arbete. Vi har också sammanställt ett antal frågeområden som man inom organisationen måste diskutera och fatta beslut kring. Frågeområdena har i stort sett bäring för såväl funktionshinder, socialpsykiatri som för vård och omsorg, därför används boendestöd-jare/stödassistent/undersköterska i texten.

Genomförandegrupper

2014 antogs "Strategi för kompetens och titlatur inom verksamhetsområde, funktionshinder LSS". Efter det påbörjades arbetet med att genomföra denna strategi i våra kommuner. Vi beslöt att tillskapa så kallade genomförandegrupper vilka Fyrbodals kommunalförbund höll i. Syftet med dessa genomförandegrupper var att stödja varandra i processen och delge varandra de dokument som tillskapas i anslutning till arbetet, såsom information, kompetensinventering, arbetsbeskrivningar mm. I dessa genomförandegrupper deltog, utöver representant från Fyrbodals kommunalförbund, de chefer som omfattades av kompetens och titlaturarbetet samt någon från HR och från fackförbundet Kommunal¹¹.

I varje kommun tillsattes också en grupp som internt var ansvarig för implementeringen, i vissa avseenden var det samma personer som också deltog i de Fyrbodalgemensamma genomförandegrupperna. Till en början var dessa verksamhetsspecifika, för att sedan inkludera

genomförande även vad gäller kompetens och titlaturarbetet inom socialpsykiatri samt vård och omsorg. Vi kan varmt rekommendera att arbeta på detta sätt om det är flera kommuner eller verksamheter som ska igenom samma process. Det har uppfattats väldigt positivt att ha detta stöd av varandra, men också att kunna utarbeta gemensamt material av olika slag.

Förankring och genomförande

Varje kommun/verksamhet som ska genomföra detta arbete rekommenderas att formulera en plan för genomförande och implementering, vilken bör inkludera såväl tidsplan, innehåll och struktur, ansvarsområden mm. Processen i kortet handlar om:

- Tillskapa informationsmaterial beträffande syftet med kompetens och titlaturarbetet
- Informations-, samverkans- och implementeringsmöten med fackliga representanter, brukarorganisationer, personalchefer och medarbetare.
- Kompetensinventering av befintlig personal för att se vilken titel de kommer att få utifrån den utbildnings- och kravnivå som antagits.
- Fatta beslut om i vilken mån den befintliga personalen som inte har den inriktning på gymnasieutbildning som efterfrågas i de nya kompetenskraven ändå ska erhålla titeln undersköterska/stödassistent/boendestöd-jare eller inte. De kommuner som hittills genomfört titlaturbytet har valt att ge befintligt anställd

¹¹ Vision var även inbjudna men deltog inte i dessa grupper.



personal, titeln stödassistent/undersköterska/boendestödjare även om inriktningen på deras gymnasieutbildning inte är den som krävs enligt kompetenskraven ¹².

- Fatta beslut om vilken titel de som inte når upp till titeln stödassistent/boendestödjare/undersköterska ska ha. Arbetsgruppen förordar tillordet utbildad efter titeln stödassistent/undersköterska/boendestödjare för att inte tillskapa en tredje titel.
- Fatta beslut om i vilken mån befintlig personal som inte når upp till kompetenskraven ska få kompetensutveckling/validering.
- Formulera arbetsbeskrivningar för de två titlarna där det framgår vilka skillnader det är på respektive titel/arbetsposition, men också hur de länkas samman i arbetet med att stödja personer inom de tre verksamhetsområdena.

Inventering av befintlig personal

När det gäller inventering av befintlig personals formella kompetens utifrån den antagna kravspecifikationen så behöver man tillskapa en blankett där det framgår vilken kompetens som varje medarbetare har respektive saknar. Med fördel kan den blankett användas som finns som bilaga 4 i del 3 av modellen. Varje medarbetare ges möjlighet att lämna in sina betyg på de utbildningar/kurser de har som kan ligga till grund för en bedömning av vilken titel som de ska tilldelas, stödassistent/stödpedagog, boendestödjare/boendestödspedagog eller undersköterska/undersköterska med specialistkompetens. En rekommendation är att sätta en tidsgräns för när betygen senast ska vara inlämnade för bedömning. När beslut om titel ska lämnas till medarbetarna har deltagande kommuner använt formuleringen "Utifrån den information du lämnat in är du bedömd som..." Detta har sedan medarbetaren signerat. De kommuner som genomfört processen menar att detta har varit ett bra förfarande för såväl medarbetare som fackliga.

¹² Även de gamla utbildningarna GPU och PPU har räknats som godkända utbildningar för befintlig personal inom verksamhetsområde funktionshinder.

Frågor att ta ställning till under processen

De frågeställningar och utmaningar som vi mött under dessa år har vi sammanställt under denna rubrik. Det finns för dessa frågor inga färdiga svar, utan är mycket upp till varje kommun att besluta om, allt utifrån de förutsättningar just den kommunen eller verksamheten har. En framgångsfaktor för oss har varit att lyfta och diskutera dessa frågor gemensamt i våra genomförandegrupper, allt för att ha ett bättre underlag för de beslut som var och en fattar i respektive fråga.

Formell kompetens för titel stödassistent/boendestödjare/undersköterska

Vilka utbildningar ska räknas som formell kompetens för att få titel stödassistent/boendestödjare/undersköterska? Ska all befintlig personal med vård- och omsorgsprogrammet oavsett inriktning få dessa titlar? I Fyrbodalen har alla, oss veterligt, beslutat att all befintlig personal med vård- och omsorgsprogrammet oavsett inriktning har fått titeln stödassistent/boendestödjare/undersköterska. Man har också valt att inkludera de gamla utbildningarna GPU och PPU när det gäller verksamhetsområde funktionshinder. Sedan blir det en fråga om kompetensutveckling/validering av befintlig personals kunskap.

Bedömning/klassificering av befintlig personal

Bedömningen av befintlig personal görs enbart utifrån den formella kompetensen, dvs inte utifrån personlig lämplighet. I de allra flesta fall är detta en enkel bedömning, men i de fall det finns en tveksamhet, vilket då handlar om vilka utbildningar som ska bedömas som likvärdiga, behöver denna fråga hanteras. Antingen kan man tillsätta en särskild grupp i den egna kommunen som gör dessa bedömningar eller så kan man ta med dessa ärenden till genomförandegruppen i den mån man har sådana. Viktigt är dock att medarbetarna vet om att bedömningarna görs endast med avseende på formell kompetens, d.v.s. inte anställningstid eller personlig lämplighet.

Titel som stödpedagog/boendestödspedagog/undersköterska med specialistkompetens per automatik?

De med utbildning/kompetens motsvarande stödpedagog/boendestödspedagog/undersköterska med specialistkompetens ska de per automatik få titeln, lönen och arbetsuppgifterna eller ska man i kommunen strategiskt inrätta dessa tjänster där man vill ha dem och i den omfattning man vill som sedan medarbetare får söka? Det vill säga är det utbildningen som ger titeln eller är det organisering av och behov i verksamheten som ska styra? I Fyrbodalen har en del kommuner valt att ge de som har utbildningen titeln när det gäller befintlig personal, men vid nyrekryteringar tänkt mer strategiskt på var dessa ska vara. De kommuner som valt att ge den befintliga personalen titeln i den mån de innehar den kompetensen, har anfört som skäl att det är ett sätt att bibehålla sin personal.

Andel stödpedagoger/boendestödspedagoger/undersköterskor med specialistkompetens?

Hur många stödpedagoger/boendestödspedagoger/undersköterskor med specialistkompetens ska man ha i sin verksamhet? Detta är ett strategiskt beslut att fatta för respektive kommun.

Sökande till stödassistent/boendestödjare/undersköterska, men med högre kompetens

Hur hantera de som söker tjänst som stödassistent/boendestödjare/undersköterska, men har en påbörjad högskoleutbildning till kanske socialpedagog eller socialpsykiatrisk vård. De är ju på ett sätt överkvalificerade, men har inte läst de gymnasiekurserna som krävs som stödassistent/boendestödjare. Eftersom det är individen som söker så är det upp till denne om den vill ha en tjänst som stödassistent/boendestödjare/undersköterska. När det gäller verksamhetsområde vård och omsorg finns ett krav på att all personal ska ha läst vård- och omsorgsprogrammet.



Gymnasieutbildning inom verksamhetsområdet som grund?

Vissa yrkeshögskoleutbildningar har vård- och omsorgsprogrammet som förkunskapskrav inom våra verksamhetsområden. Högskolekurser har inte det förkunskapskravet. Kan det bli ett problem vid anställningar om de sökande inte har gymnasiets vård- och omsorgsprogram eller barn- och fritidsprogram? I Fyrbodalen har vi valt att inte kräva vård- och omsorgsprogrammet (eller barn- och fritidsprogrammet) som förkunskapskrav till våra tjänster som stödpedagog och boendestödspedagog, vilket man har som krav när det gäller undersköterska med specialistkompetens.

Lönebild för respektive titel? Gemensamt tänk?

Det har genomgående funnits ett önskemål om att vi ska ha samma grundlöneskillnad mellan de två titlarna stödassistent/stödpedagog, boendestödjare/boendestödspedagog och under-

sköterska/undersköterska med specialistkompetens. Något gemensamt beslut har inte tagits i Fyrbodalen, en summa som nämnts är 500 kronors skillnad.

Ny anställning och LAS-område

I och med att det är ett titelbyte som sker så ska nytt anställningsavtal skrivas. Vad gäller LAS-område så menar vi i Fyrbodalen att eftersom grundtanken med kompetens och titulaturarbetet är att skapa två nya positioner och då bör stödpedagog/boendestödspedagog samt undersköterska med specialistkompetens vara egna LAS-område annars frångår vi den tanken. Detta är viktiga frågor att diskutera med såväl fackliga som personalavdelningen, då beslut om dessa frågor kan få konsekvenser vid övertalighet etc.

Arbets-/yrkes/ansvarsbeskrivningar

Kompetens och titulaturarbetet rör baspersonen, inte de med medellång högskoleutbildning,

dvs inte sjuksköterskor, socialpedagoger, arbets-terapeuter etc. I en del av våra kommuner finns socialpedagoger/verksamhetspedagoger och några upplevde en risk med att dessa skulle komma att ersättas av stödpedagoger. Viktigt som vi sett det, är att tänka att det är baspersonalen som delas upp i två positioner och får två olika uppdrag/ansvarsområden. Dessa yrkesbeskrivningar ska skrivas fram först och främst, men i den mån man har socialpedagoger/verksamhetspedagoger är det av vikt att även skriva fram denna yrkesbeskrivning så att distinktionen mellan dessa tre positioner blir tydlig. Kompetens och titlaturarbetet syftar inte till att ta bort högskoleutbildad personal, utan att främja och stärka baspersonalens positioner. Det finns framskrivna arbets-/yrkes/ansvarsbeskrivningar från flera av de kommuner som genomfört kompetens och titlaturarbetet.

Kompetensutveckling, validering och kursspecifik fortbildning – befintlig personal

Då Fyrbodal inledde kompetens och titlaturarbetet fanns inte vår kompetensutvecklingsplan, men frågor kring kompetensutveckling har funnits med i resonemanget hela tiden. Alla har påtalat vikten av att, gärna i samband med kompetens-inventeringen av befintlig personal, formulera någon form av kompetensplan. Dels för att medvetandegöra för den anställda vilken kompetens som krävs, men också för att ha en plan för framtida kompetenssatsningar.

I och med att befintlig personal fått titeln stöd-assistent/boendestödjare/undersköterska oavsett vilken vård- och omsorgsutbildning de gått, finns behovet av kompetensutveckling. I vilken mån kommunen kan erbjuda/kräva och bekosta sådan kompetensutveckling är givetvis upp till varje kommun.

Anställda utan fullständig gymnasieutbildning

Hur ska man göra med anställda utan fullständig gymnasieutbildning, dvs att denne inte har godkända betyg i alla ämnen. En elev får inte ut fullständigt gymnasiebetyg om något ämne saknas. Det kan vara idrott eller något annat ämne som inte egentligen berör den specifika kompetens vi efterfrågar. De som läser vuxenutbildning har inte samma krav vad gäller basämnen som de krav som ställs på gymnasieelever.

Ungdomsgymnasium består av 2500 poäng, då inkluderas ett antal basämnen såsom svenska, samhällskunskap etc. När det gäller vuxenstudier så är poängen lägre då man plockar kurser och inte per automatik läser svenska etc. Här i Fyrbodal är målet att varje elev som läser på vuxenutbildningen ska ha 1500 poäng. Detta ger att det blir olika krav på ungdoms- respektive vuxen-elever i hur många poäng och vilka kurser som ska vara godkända. Det kan ge att två personer är godkända i samma ämnen, de som är specifika för vård och omsorgsarbetet, men den ene har missat något ämne utanför vård- och omsorgsområdet.

Hur ska de bedömas? Vem ska anses vara utbildad? Ska man ha fullständiga betyg/examen för att bli anställningsbar?

Referenskommuner att kontakta

Melleruds kommun, sektor för stöd och service, sektorchef, telefonnummer växel 0530-180 00

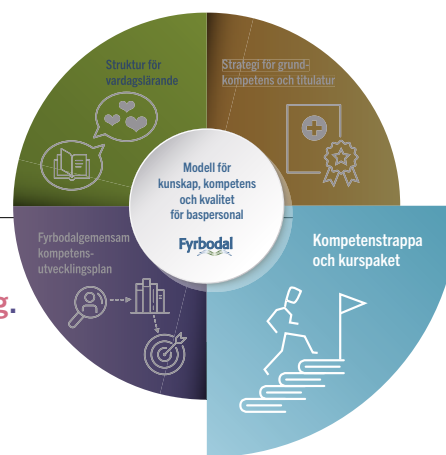
Uddevalla kommun, avdelningschef stöd och service, telefonnummer växel 0522-69 60 00

Åmåls kommun, avdelningschef LSS eller avdelningschef vård och omsorg, telefonnummer växel 0532-170 00

Del 2

Kompetenstrappa och kurspaket

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde vård och omsorg**.



Kompetenstrappan och kurspaketet beskriver endast de generella krav på kompetensutveckling som ställs, det vill säga den kunskap som krävs av all baspersonal inom verksamhetsområde vård och omsorg. Utöver dessa generella krav ställs enhets- och verksamhetsspecifika krav på kompetens, dessa tas fram med stöd av den Fyrbodalsgemensamma kompetensutvecklingsplanen, vilken presenteras i del 3 modellen. I kompetenstrappan och kurspaketet fastställer vi kompetensen över tid för att kvalitetssäkra verksamheter, vara attraktiva arbetsgivare och möjliggöra en bra introduktion.

Kompetenstrappan gäller för baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg. Struktur och övergripande innehåll är samma för samtliga tre verksamhetsområden, det är endast själva kurserna, kurspaketet, som är olika och beskrivs utifrån respektive verksamhetsområde och dess funktioner/yrkesroller. Just detta dokument gäller för undersköterskor och undersköterskor med specialistkompetens inom området vård och omsorg.

Strukturen omfattar fem steg för undersköterskor, där varje trappsteg anger de kurser som är kopplade till respektive trappsteg. För undersköterskor med specialistkompetens anges rekommenderade kompetensutvecklingsområden inom vilka kompetensutveckling bör ges. Utöver detta

rekommenderas att undersköterskorna med specialistkompetens genomför de kurser som finns i trappstegen för undersköterskorna. Till denna struktur finns även ett dokument för chefer och medarbetare, ett så kallat implementeringsstöd, som mer i detalj beskriver hur arbetet med denna modell kan genomföras och utvärderas (se bilaga 2, i denna del).

Syfte

Syftet med kompetenstrappan och kurspaketet är att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling när det gäller baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg i Fyrbodals samtliga 14 kommuner med målsättningen att upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet¹³. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Ett utvidgat syfte är att höja status för yrke och verksamhetsområde och därmed kunna bibehålla befintlig personal och öka förutsättningarna för goda nyrekryteringar.

¹³ Bestämmelserna om kvalitet och kvalitetsarbete finns i SoL (3 kap. 3 §).



Kompetenstrappan och kurspaketet ska vara ett stöd och en riktlinje för kompetensutveckling, men också tydliggöra arbetsgivarens ansvar för att skapa förutsättningar för kompetensutveckling samt medarbetarnas ansvar för att genomgå den kompetensutveckling som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som ens uppdrag anger.

Modellen för kompetensutveckling borgar för en enhetlighet då den används i samtliga 14 kommuner, vilket gör att förutsättningarna följer samma spår även om man som medarbetare byter kommun och arbetsgivare.

Till er som är undersköterskor och undersköterskor med specialistkompetens

Du som undersköterska och undersköterska med specialistkompetens ska känna såväl trygghet som självständighet i din yrkesutveckling. Varje medarbetare ska därför ha en individuell kompetensutvecklingsplan som utgår från verksamheternas mål och uppdrag men också inkluderar dina förutsättningar och behov. Kompetensutvecklingsplanen ska följas upp i medarbetar- och lönesamtalet.

De olika stegen i modellen beskriver vad kommunerna i Fyrbodal kan erbjuda dig i din yrkesutveckling och vad som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som krävs av dig som undersköterska och undersköterska med specialistkompetens.

Varje trappsteg beskriver hur din kompetens kan utvecklas och hur detta kan utveckla dina arbetsuppgifter och ditt ansvar. Nivåindelningen, trappstegen, utgör förutsättningar för en yrkesutveckling, som kopplat till din erfarenhet och dina vägval, kan främja din yrkesskicklighet.

Det är i dialog med din närmsta chef, vid medarbetarsamtalet, som diskussion förs om vilka förutsättningar för kompetensutveckling som gäller för just dig. Arbetsgivaren avgör vilka krav som kan ställas på dig, din kompetens och din kompetensutveckling och på att du utför de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag.

Kompetensutveckling i 5 steg

Utgångspunkten för denna kompetenstrappa, grundkraven för varje medarbetare innan kompetenstrappan kan påbörjas, är de baskrav som anges i strategin för grundkompetens och titulatur¹⁴. För undersköterskor är det gymnasieutbildningen "vård- och omsorgsprogrammet" som gäller. För undersköterska med specialistkompetens krävs eftergymnasial specialisering inom vård och omsorg, det vill säga minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng. Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot vård och omsorg i hela sin omfattning.

De kurser som anges i denna kompetenstrappa är de som rör den generella kunskapen och kompetensen,

det vill säga det man från arbetsgivarens håll anser att alla ska ha inom verksamhetsområde vård och omsorg, oavsett vilken insatsform man jobbar med eller på vilken enhet. Utöver denna generella kunskap och kompetens behövs mer specifik kompetens vilken hanteras med stöd i den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen där enhets- och verksamhetsspecifika kompetenskrav hanteras¹⁵.

Arbetsgivaren och medarbetaren ansvarar gemensamt för att intyg på genomgångna utbildningar ges.



¹⁴ Del 1 i modell för kunskap, kompetens och kvalitet

¹⁵ Del 3 i modell för kunskap, kompetens och kvalitet

Kompetenstrappa och kurspaket för undersköterska och undersköterska med specialistkompetens



De steg som anges motsvarar inte någon specifik tidsperiod. Hur lång tid respektive steg tar beror på såväl den enskilde medarbetaren som på vad som är rimligt för varje arbetsplats. Utöver dessa kurser tillkommer även annan kompetensutveckling, sådan som är mer specifikt relaterad till den enhet och den verksamhet som medarbetaren jobbar vid.

När det gäller befintlig personal så fasas dessa in i nedanstående system medan helt nyexaminerade följer stegen i "rätt" ordning. För personal som är nyanställd men har tidigare yrkeserfarenhet kartläggs tidigare kompetensutveckling för att se vilka steg och kurser som den nyanställda bör genomföra. Undersköterskor med specialistkompetens förväntas/rekommenderas också att genomföra de trappsteg och de kurser som gäller för undersköterskorna.

Undersköterska

Steg 1 – arbetsplats- och yrkesintroduktion

Arbetsplatsintroduktionen är för alla oavsett om den anställda har tidigare arbetslivserfarenhet eller inte. Denna del anordnas lokalt.

Som yrkesintroduktion, för dig som är ny i yrket är det nedanstående kurser som är aktuella för steg 1.

Du som läser detta i tryckt form, kan hitta länkarna i pdf-dokumentet som finns på www.fyrbodal.se

- Introduktion till arbete i vård och omsorg
[Socialstyrelsen utbildning](#)
- Äldreomsorgens nationella värdegrund
[Socialstyrelsen utbildning](#)
- IBIC – webbintroduktion
[Socialstyrelsen utbildning](#)

- Jobba säkert med läkemedel
[Jobba säkert med läkemedel | Demenscentrum](#)
- Basala hygienrutiner
[Socialstyrelsen utbildning](#)
- Demens ABC
[Demens ABC | Demenscentrum](#)
- Demens ABC+
[Demens ABC | Demenscentrum](#)
- Demensvård utan tvång
[Webbutbildning | Demenscentrum](#)
- BPSD "beteendemässiga och psykiska symptom vid demens"
[Webbutbildning | BPSD](#)

Steg 2

- Mötas i musik
[Mötas i musik](#)
- Demenspodden
[Demenspodden | Demenscentrum](#)
- Förvirringstillstånd vid demens
[Förvirringstillstånd vid demens - YouTube](#)
- Palliation ABC
[Palliation ABC | Demenscentrum](#)
- Våld mot äldre
[Socialstyrelsen utbildning](#)
- Lågaffektivt bemötande
[UR Samtiden - NPF-forum 2018: Lågaffektivt bemötande | UR Play](#)
- Grundläggande utbildning om munhälsa och munvård
[Socialstyrelsen utbildning](#)



Steg 3

- Senior alert (för vissa medarbetare)
[Webbutbildningen, Region Jönköpings län \(rjl.se\)](https://www.regionjokoping.se/webbutbildning)
- Att synliggöra normer i socialtjänsten - med ett hbtq-perspektiv
[Socialstyrelsen utbildning](#)
- Ett gott liv – hälsosamma levnadsvanor för äldre
[Socialstyrelsen utbildning](#)
- Bra att veta om hjälpmedel
[Socialstyrelsen utbildning](#)
- Lågaaffektivt bemötande
[Del 1 - Lågaaffektiva filmcirkeln - YouTube](#)

Steg 4

Utöver de kurser som anges här vill vi poängtera att kompetensutveckling vid detta steg också kan/bör ges i relation till de olika ombudsrollen som finns inom verksamheterna.

- Psykisk ohälsa
[Yrkesintroduktion för baspersonal som arbetar med personer med psykisk funktionsnedsättning - Kunskapsguiden](#)

- Ett fall för teamet – att förebygga fallolyckor
[Socialstyrelsen utbildning](#)
Implementeringsstöd för chefer
[Socialstyrelsen utbildning](#)
- Etik och integritet vid införande av välfärds-teknik
[Socialstyrelsen utbildning](#)
- Handledarutbildning (för vissa medarbetare)
[Skolverkets webbaserade apl-handledarutbildning - Skolverket](#)
plus handledarutbildningen via vård och omsorgscollege
- BPSD "beteendemässiga och psykiska symptom vid demens" (för vissa medarbetare)
[Administratörsutbildning – BPSD](#)
- Lågaaffektivt bemötande
[Del 2 - Lågaaffektiva filmcirkeln - YouTube](#)
- Språkombud (för vissa medarbetare)
Via vård och omsorgscollege.

Steg 5 (sista steget)

Fokus på att omvärldsbevaka, upprätthålla och fördjupa sin kompetens.



Undersköterska med specialistkompetens

För undersköterska med specialistkompetens har vi idag inte några regelrätta utbildningar att rekommendera. Vi rekommenderar i stället ett antal områden vi ser det relevant att kompetensutveckla inom. Dessa områden är då relaterade till den roll och det uppdrag som undersköterskorna med specialistkompetens innehar. Vid uppföljningar av modellen kommer vi att lägga till sådana utbildningar som testats och används när det gäller undersköterskor med specialistkompetens.

- Att landa i rollen
- Handleda både elev och kollegor
- Pedagogiskt arbets- och förhållningssätt
- Dokumentera
- Implementera metoder och arbetssätt
- Metodstödja
- Introducera ny personal

Bilaga 2

Implementeringsstöd för chefer och medarbetare – kompetenstrappa och kurspaket

Implementeringsstöd för chefer och medarbetare

Detta är ett implementeringsstöd för chefer och medarbetare inom verksamhetsområde vård och omsorg i Fyrbodals kommuner. Här beskrivs kompetenstrappan och kurspaketet med såväl syfte som genomförande och uppföljning.

Inledning

Denna kompetenstrappa och kurspaket har socialcheferna i Fyrbodals 14 kommuner beslutat om. Kompetenstrappan gäller för baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg. Struktur och övergripande innehåll är samma för samtliga tre verksamhetsområden, det är endast själva kurserna, kurspaketen, som är olika och beskrivs utifrån respektive verksamhetsområde och dess funktioner/yrkesroller. Just detta dokument gäller för undersköterskor och undersköterskor med specialistkompetens inom området vård och omsorg.

Strukturen omfattar fem steg för undersköterskor där varje trappsteg anger de kurser som är kopplade till respektive trappsteg. För undersköterskor med specialistkompetens anges rekommenderade kompetensutvecklingsområden inom vilka kurser bör erbjudas den anställde. Undersköterskor med specialistkompetens rekommenderas också att genomföra de trappsteg och de kurser som gäller för undersköterskorna.

I kompetenstrappan och utbildningspaketet fastställer vi kompetensen över tid för att kvalitetssäkra verksamheter, vara attraktiva arbetsgivare och möjliggöra en bra introduktion.

I strategin för grundkompetens och titulatur anges de grundkrav som ställs på baspersonalen inom verksamhetsområde vård och omsorg. För undersköterskor är det gymnasieutbildningen "vård- och omsorgsprogrammet" som gäller. För undersköterska med specialistkompetens krävs eftergymnasial specialisering inom vård och omsorg, det vill säga minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng. Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot vård och omsorg i hela sin omfattning. Dessa grundkrav är utgångspunkten för denna modell.

Syfte

Syftet med kompetenstrappan och kurspaketet är att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling när det gäller baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg i Fyrbodals samtliga 14 kommuner med målsättningen att upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet¹⁶. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Ett utvidgat syfte är att höja status för yrke och verksamhetsområde och därmed kunna bibehålla befintlig personal och öka förutsättningarna för goda nyrekryteringar.

¹⁶ Bestämmelserna om kvalitet och kvalitetsarbete finns i SoL (3 kap. 3 §).

Kompetenstrappan och kurspaketet ska vara ett stöd och en riktlinje för kompetensutveckling, men också tydliggöra arbetsgivarens ansvar för att skapa förutsättningar för kompetensutveckling samt medarbetarnas ansvar för att genomgå den kompetensutveckling som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som ens uppdrag anger.

Modellen för kompetensutveckling borgar för en enhetlighet då den används i samtliga 14 kommuner, vilket gör att förutsättningarna följer samma spår även om man som medarbetare byter kommun och arbetsgivare.

Kompetens, kompetensutveckling och kvalitet i verksamhet

Som anges i syftet har personalens kompetens en avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och kompetensutveckling ska ses som en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden.

En målsättning borde vara att varje medarbetare ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan och att det inom varje verksamhet ska finnas en budget för kompetensutveckling. En individuell kompetensutvecklingsplan säkerställer att kompetensutveckling ses som en naturlig del av socialtjänstens systematiska kvalitetsutveckling. Det är eftersträvanvärt att kompetensutvecklingen redovisas i verksamhetsberättelse och granskas genom extern uppföljning för att därmed på ett tydligt sätt inkludera kompetensutveckling i verksamhetsutvecklingen och kvalitetsuppföljningen.

Det är önskvärt att arbetsgivaren skapar tydliga förutsättningar för kompetensutveckling, exempelvis i form av tid och resurser för kompetensutveckling under arbetstid. Utöver arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling har medarbetarna ansvar för att delta i kompetensutveckling utifrån verksamhetens och ens individuella behov.

Till er som är undersköterskor och undersköterskor med specialistkompetens

Du som är undersköterska/undersköterska med specialistkompetens ska känna såväl trygghet som självständighet i din yrkesutveckling. Varje medarbetare ska därför ha en individuell kompetensutvecklingsplan som utgår från verksamheternas mål och uppdrag, men också inkluderar dina förutsättningar och behov. Kompetensutvecklingsplanen ska följas upp i medarbetar- och lönesamtalet.

De olika stegen i modellen beskriver vad kommunerna i Fyrbodal kan erbjuda dig i din yrkesutveckling och vad som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som krävs av dig som undersköterska och undersköterska med specialistkompetens.

Varje trappsteg beskriver hur din kompetens kan utvecklas och hur detta kan utveckla dina

arbetsuppgifter och ditt ansvar. Nivåindelningen, trappstegen, utgör förutsättningar för en yrkesutveckling, som kopplat till din erfarenhet och dina vägval, kan främja din yrkesskicklighet.

Det är i dialog med din närmsta chef, vid medarbetarsamtalet, som diskussion förs om vilka förutsättningar för kompetensutveckling som gäller för just dig. Arbetsgivaren avgör vilka krav som kan ställas på dig, din kompetens och din kompetensutveckling och på att du utför de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag.

Arbetsgivaren och medarbetaren ansvarar gemensamt för att intyg på genomgångna utbildningar ges.

Förutsättningar för kompetensutveckling

Vilka förutsättningar som gäller för kompetensutvecklingen ser olika ut i olika kommuner. Det är viktigt att det finns en tydlighet om vad som gäller till exempel i form av webbutbildningar och/eller fysiska utbildningar, ersättning för tid, litteratur, resor med mera och att du som undersköterska/undersköterska med specialistkompetens vet vad som gäller innan kompetensutvecklingen genomförs.

Kompetensutveckling kan ses som både ett krav och en möjlighet. Kravet på kompetensutveckling är satt utifrån verksamhetens behov av personal med rätt kompetens. Vissa krav ställer arbetsgivaren på dig och din kompetens och att du gör de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag. Kompetensutveckling kan också ses som en möjlighet för dig som person, så att du kan utvecklas i ditt yrke. Den kompetensutveckling du deltar i kan i vissa fall innebära andra arbetsuppgifter och ansvar, men oftast mer att du kan genomföra dina arbetsuppgifter på ett mer professionellt sätt. Genomförd kompetensutveckling kan också ses som en möjlighet för dig då du kan skriva med detta på din CV, något som du har nytta av då du söker nya tjänster.

Kompetensutveckling, nya arbetsuppgifter och ansvarsområden medför inte per automatik ett lönepåslag. Kompetensutveckling är heller inte att betrakta som en rättighet för dig som undersköterska/undersköterska med specialistkompetens utan allt är relaterat till hur du hanterar dina arbetsuppgifter och ansvarsområden, något som diskuteras och utvärderas vid medarbetarsamtalet.

Bedömning och utvärdering

Du som undersköterska/undersköterska med specialistkompetens flyttas inte per automatik från ett trappsteg till nästa. Varje steg ska utvärderas innan nästa trappsteg kan komma i fråga. Utvärderingen sker i medarbetarsamtalet.

Det är den reella kompetensen som ska bedömas och utvärderas, här finns exempel på frågeställningar som kan användas:

- Vilken kompetensutveckling har du deltagit i?
- Vad har din kompetensutveckling lett till?
- Hur har du tagit till dig den nya kunskapen?
- Har du kunnat omsätta den nya kunskapen i praxis?
- Har du fått nya arbetsuppgifter/ansvarsområden?
- Hur har du tagit dig an dina nya arbetsuppgifter/ansvarsområden?
- Har verksamheten tagit hand om din nya kunskap?
- Har din nya kunskap kommit verksamheten till godo?
- Hur ser du på möjligheterna att gå vidare till nästa steg i trappan?
- Kan du ta dig an nya arbetsuppgifter/ansvar?
- Hur ser arbetsgivaren på möjligheterna för dig att gå vidare till nästa steg i trappan?

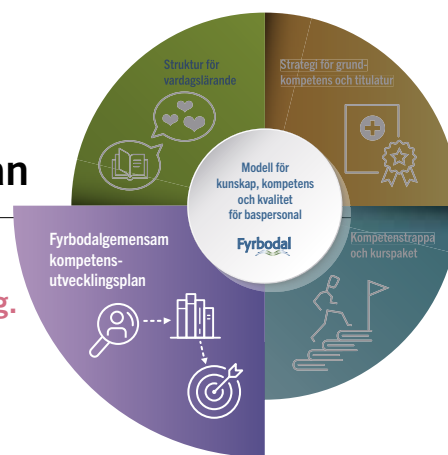
Vid utvärderingen och planeringen för nästa steg kan nedanstående tre frågor vara användbara och syftar till att få ökad kunskap om vad arbetsgivaren anser att du måste göra och vad som kan vara valbart/valfritt för dig som undersköterska/undersköterska med specialistkompetens. Dessa frågeställningar kan också visa vilket stöd du som undersköterska/undersköterska med specialistkompetens kan behöva för att ta dig an den utmaning som kompetensutveckling, nya arbetsuppgifter och ansvar kan medföra.

- KAN du gå vidare till nästa steg?
- VILL du gå vidare till nästa steg?
- VÅGAR du gå vidare till nästa steg?

Del 3

Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde vård och omsorg**.



Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen kompletterar de antagna strategierna kring grundkompetens och titulatur för baspersonal samt kompetenstrappan med dess tillhörande kurspaket. Här möts generell kompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde och specifik kompetens som gäller för vissa inom respektive verksamhetsområde.

Denna plan antogs första gången av socialchefs-nätverket 2018 och har nu reviderats i och med att den inkluderats i "modell för kunskap, kompetens och kvalitet".

Med ett gemensamt strukturerat underlag för kompetensutveckling samlas information om befintlig kompetens och kompetensbehov in på fyra nivåer; medarbetar-, enhet-, verksamhet- och



Fyrbodalnivå¹⁷. Detta föregås av en inventering av vilka kompetenskrav som finns relaterat till de brukare som finns inom verksamheterna. Kompetensutvecklingsplanen omfattar enbart den formella kompetensen¹⁸, dvs genomförda kurser/utbildningar¹⁹. Skälet till det är att huvudsyftet är att skapa en långsiktig strategi i Fyrbodal vad gäller planering och genomförande av olika kurser/utbildningar baserat på brukarnas behov och lagens intentioner.

Syfte

Syftet med en Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan är att;

- Ge ökad vetskap om vilka kompetenskrav som bör ställas relaterat till brukarnas behov och lagens intentioner
- Ge ökad vetskap om den formella kompetensen hos befintlig personal, men också vilken kompetens som saknas på, medarbetar-, enhets-, verksamhets- och Fyrbodalsnivå, för att utifrån detta skapa en långsiktig strategi vad gäller kompetensutveckling.
- Samordna kompetensutveckling och utbildningsinsatser för såväl alla 14 kommuner som för de enskilda kommunerna.

¹⁷ Med enhet avses varje enskilt "hus" och med verksamhet avses det område inom vilket det finns flera enheter, såsom dagliga verksamheter, korttidsverksamheter m m.

¹⁸ Den reella kompetensen, är givetvis en viktig aspekt för kommun och verksamhet och inkluderar hur den enskilde medarbetaren tillämpar sin kompetens, dvs. omsätter teoretisk kunskap men inkluderar även den personliga lämpligheten. På så sätt är den reella kompetensen en vägande faktor då det gäller effekter i verksamheten. Hur förutsättningarna kan öka för att formell kompetens också kan omsättas i praxis till reell kompetens framgår av del fyra i modell för kunskap, kompetens och kvalitet "struktur för vardagslärande".

¹⁹ Särskild personlig kompetens kommer att inventeras och registreras även om den inte utgör ett verksamhetskrav, mer om detta senare i texten.

Argument för kompetensutvecklingsplanen

Argumenten som ligger till grund för denna Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplan är:

- Krav på ökad kvalitet i en verksamhet med komplexa ärenden och uppdrag som också ställer krav på hög(re) kompetens.
- En högre effektivitet och långsiktighet vid samordning av kompetensutveckling
- Behov av tydligt underlag till utbildningsanordnare för att få kurser och kursinnehåll som speglar verksamheternas kompetenskrav och kompetensutvecklingsbehov.
- Ganska otydliga och i vissa fall mindre kända verksamhetsområden med svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens.
- Att nationellt kunna påvisa kunskapsbehov, samt var och hur stimulansmedel, riktade utbildningsinsatser eller andra statliga satsningar behövs inom de tre verksamhetsområdena.

Redskap

Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen är tänkt att fungera som ett redskap;

- I medarbetarsamtal
- För att tydliggöra ansvarsfördelning vad gäller kompetensutveckling (medarbetare – arbetsgivare)
- Vid strategiska beslut om kompetensutveckling
- För att bibehålla personal och öka möjligheter till nyrekrytering
- I samverkan med utbildningsanordnare

Kompetensutvecklingsplan – tre steg

1. Fastställa kompetenskrav
2. Kartlägga befintliga medarbetares formella kompetens
3. Tydliggöra kompetensutvecklingsbehov hos befintlig personal samt rekryteringsbehov

För att komma fram till vilket kompetensutvecklingsbehov som finns behöver varje verksamhet först och främst fastställa och tydliggöra vilka kompetenskrav som finns på varje enhet samt i respektive verksamhet. Därefter görs en kartläggning av varje medarbetares formella kompetens. Differensen mellan verksamhetens kompetenskrav och medarbetarens formella kompetens tydliggör kompetensutvecklingsbehovet, men även det eventuella rekryteringsbehov som verksamheten har. De tre stegen beskrivs utförligare nedan och finns även åskådliggjort i bilaga 3.

1. Fastställa kompetenskrav

Grundläggande för kompetenskraven är brukarnas behov och den lagstiftning som gäller för verksamhetsområdet, nationella författningar, riktlinjer och allmänna råd, men även SOFS (psykosocial organisation och arbetsmiljö) och kommunala riktlinjer. I "strategin för grundkompetens och titulatur" samt i "kompetenstrappa och kurspaket" (del 1 och 2 i modellen) anges den generella grundkompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde. Denna kompetens är dock inte tillräcklig utan behöver kompletteras med mer specifik kompetens utifrån vilken enhet eller specifik verksamhet man arbetar inom.

Kompetenskraven ska formuleras utifrån varje enhet (enskilt "hus") och utifrån varje sammanlagd verksamhet (daglig verksamhet, särskilt boende, korttidsverksamhet etc.) Allt med avseende på brukarnas behov och beslut om insatser enligt SoL och LSS²⁰ inom dessa verksamheter. Som stöd för att göra denna kartläggning av kompetenskrav utifrån de befintliga brukarnas behov inom varje enhet rekommenderar vi att man använder sig av de olika livsområdena som finns i IBIC.

²⁰ Socialtjänstlagen och Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade

2. Kartläggning av medarbetares formella kompetens

Grunden i kartläggningen är den Fyrbodalgemensamma blanketten som används vid medarbetarsamtalen ²¹. Den kartlagda kompetensen läggs in, antingen av enhetschef eller personalhandläggare i personalakts-systemet. Detta möjliggör att statistik på såväl befintlig som saknad kompetens inom verksamhetsområdet ska kunna plockas fram. Denna helhetsbild skapar förutsättningar för planering för kompetensutvecklingsinsatser och vilken rekrytering som behöver göras.

Kartläggning sker utifrån fyra aspekter;

- Vilken grundkompetens den anställda har respektive saknar utifrån kraven i "strategi för grundkompetens och titulatur" (del 1 i modellen)
- Vilka kurser som är genomförda respektive kvarstår utifrån de olika stegen i "kompetens-trappa och kurspaket" (del 2 i modellen)
- Vilken verksamhets- och enhetsspecifik kompetens den anställda har respektive saknar (utifrån den kravspecifikation verksamheten och enheten formulerat där medarbetaren har sin anställning)
- Vilken särskild personlig kompetens den anställda har (som verksamheten kan ha behov av, men inte kräver)

Formell grundkompetens

Med formell grundkompetens avses den kompetens som anges i strategierna kring grundkompetens och titulatur.

● Undersköterska

Fram till och med våren 2024

Inom **vård och omsorg** är det för undersköterska, vård- och omsorgsprogrammet med fördjupningskurser i "vård och omsorg vid demenssjukdom" och "äldres hälsa och livskvalitet".

Från och med juni 2024 ²²

Inom **vård och omsorg** är det för undersköterska; vård och omsorgsprogrammet samt fördjupningskursen "vård och omsorg, specialisering" med fokus på äldreomsorg samt någon av följande fördjupningskurser "pedagogik i vård och omsorg" eller "etik och människans livsvillkor" ²³.

Utöver ovanstående ska man även vara godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån Vård- och omsorgscollege kravnivå.

²¹ Bilaga 4

²² Detta gäller de som läst ungdomsgymnasiet, när det gäller vuxenutbildningen kan det finnas personer som kommer att slutföra sin utbildning tidigare än 2024

²³ För vuxenstuderande finns inte något utrymme för valbara kurser utöver vård och omsorg specialisering 100 poäng. Det finns ytterligare en valbar möjlighet och det är om den vuxenstuderande väljer att göra ett komvuxarbete, då kan detta fokusera på särskilt valt ämnesområde.

● **Undersköterska med specialistkompetens**

För undersköterska med specialistkompetens är det minst 200 yrkeshögskolepoäng eller 60 högskolepoäng med tydlig inriktning mot vård och omsorg (äldreomsorg) som gäller.

● **Verksamhetsspecifik kompetens**

Med verksamhetsspecifik kompetens avses den kompetens som man har behov av inom alla särskilda boenden, korttidsverksamheter eller hemtjänstgrupper etc. Detta kan vara:

- Nationell värdegrund
- Demens ABC
- Palliativ vård
- Psykisk ohälsa
- Valfärdsteknik
- Med mera...

● **Enhetsspecifik kompetens**

Med enhetsspecifik kompetens avses den kompetens man har behov av inom varje enskild enhet mer specificerad utifrån var och en av de brukare som har sitt stöd via den enheten. Det kan vara samma typer av kompetens som ovanstående, men kan också skilja sig åt mellan olika enheter. Det kan vara;

- Demens ABC+
- BPSD
- Stroke
- Afasi
- Anhörigperspektiv
- Kulturkompetens
- Med mera...

● **Särskild personlig kompetens**

Med särskild personlig kompetens avses sådant som inte arbetsgivaren kräver, men som är bra att ha kännedom om i den mån det uppkommer ett behov av denna kompetens. Det ska finnas intyg på den särskilda personliga kompetens som den anställda anför. Det kan vara t.ex.

- Musik
- Trädgård och växter
- Hantverk
- Dans
- Språk
- Hälsa och friskvård
- Med mera...





3. Kompetensutvecklingsbehov på fyra nivåer

Differensen mellan kompetenskrav och medarbetarnas formella kompetens visar på kompetensutvecklingsbehovet och utgör således underlag för en kompetensutvecklingsplan (och eventuellt rekryteringsbehov).

Detta kompetensutvecklingsbehov kan, utöver att det tydliggör befintlig kompetens och det eventuella kompetensutvecklingsbehovet hos varje medarbetare, aggregeras på tre nivåer; enhets-, verksamhets- och Fyrbodalsnivå utifrån nedanstående årshjul. Utifrån detta kan beslut tas om vilka utbildningsinsatser som ska planeras och genomföras i respektive kommun och vilka som ska ske i samverkan Fyrbodalkommunerna emellan.

Sammanställning av kompetensutvecklingsbehovet på enhets- och verksamhetsnivå görs i den enskilda kommunen och Fyrbodals kommunalförbund, FoU-Socialtjänst gör sammanställningen på Fyrbodalsnivå. Denna sammanställning utgör underlag vid diskussioner om vilken/vilka kurser/utbildningar vi ska satsa på gemensamt inom Fyrbodals.

Årshjul

- Översyn och eventuell revidering av kompetenskrav och kompetensutvecklingsbehov (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Medarbetarsamtal (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Registrering/revidering av medarbetarnas formella kompetens i PA-systemet (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Rapportering till FoU Socialtjänst Fyrbodals kommunalförbund om vilka områden det finns ett kompetensutvecklingsbehov inom samt antal personer i behov av respektive kompetensutveckling (april varje år).
- Utifrån ovanstående underlag diskuteras i respektive FoU-rum vilka utbildningssatsningar som ska göras gemensamt (vårens sista FoU-rumsmöte).

Bilaga 3

Figur över kompetensutvecklingsplanens alla steg



Bilaga 4

Blankett för individuell kompetensutvecklingsplan,
att använda vid medarbetarsamtal – vård och omsorg

Beskrivning av de olika kompetensområdena

Med formell grundkompetens avses den utbildning medarbetaren har/saknar på gymnasie-, yrkeshögskole, eller högskolenivå utifrån de kompetenskrav som anges i del 1 i modellen "strategi för grundkompetens och titulatur".

Kompetenstrappa och kurspaket avser de kurser som anges i del 2 i modellen, dessa är generella och gäller för alla medarbetare. Undersköterskor med specialistkompetens ska utöver kompetensutveckling inom rekommenderade kompetens-

utvecklingsområden gå de kurser som anges för undersköterskorna.

Med verksamhets- och enhetsspecifik kompetens avses den kompetens medarbetare har/saknar utifrån de kompetenskrav som fastlagts utifrån inventering via del 3 i modellen.

Med särskild personlig kompetens avses sådant som arbetsgivaren inte kräver men som kan vara bra att ha kännedom om och som kan komma att användas i verksamheten.



Namn.....

.....P-nummer.....

Befattning.....

Formell grundkompetens	Poäng eller veckor	Utbildningsår
.....		
.....		
.....		

Formell grundkompetens som saknas	Poäng
.....	
.....	
.....	

Kompetenstrappa och kurspaket	Genomfört steg	År
.....		
.....		
.....		
.....		

Verksamhetsspecifik kompetens	Poäng eller veckor	Utbildningsår
.....		
.....		
.....		

Verksamhetsspecifik kompetens som saknas	Poäng

Enhetsspecifik kompetens	Poäng eller veckor	Utbildningsår

Enhetsspecifik kompetens som saknas	Poäng

Särskild personlig kompetens	Poäng eller veckor	Utbildningsår

Långsiktiga mål	År

Kortsiktiga mål

Kurs	Poäng	År

Handlingsplan

Kurs	Tidsplan	Ansvar arb.givare/eget	Utvärdering	Effekt i verk- samheten

Övrigt.....

.....

.....

.....

Datum.....

Medarbetare.....

Chef.....

Kurspaket undersköterska och undersköterska med specialistkompetens

Länkar till respektive kurser finns i del 2 av rapporten.

Steg 1 – Arbetsplats- och yrkesintroduktion	Genomfört År	
Introduktion till arbete i vård och omsorg – Socialstyrelsen utbildning		
Äldreomsorgens nationella värdegrund – Socialstyrelsen utbildning		
IBIC – webbintroduktion – Socialstyrelsen utbildning		
Jobba säkert med läkemedel Demenscentrum		
Basala hygienrutiner – Socialstyrelsen utbildning		
Demens ABC – Demenscentrum		
Demens ABC+ – Demenscentrum		
Demensvård utan tvång – Demenscentrum		
BPSD "beteendemässiga och psykiska symptom vid demens"		

Steg 2	Genomfört År	
Mötas i musik Demenscentrum		
Demenspodden Demenscentrum		
Förvirringstillstånd vid demens - YouTube		
Palliation ABC Demenscentrum		
Våld mot äldre – Socialstyrelsen utbildning		
Lågaffektivt bemötande – UR Samtiden - NPF-forum 2018: UR Play		
Grundläggande utbildning om munhälsa och munvård – Socialstyrelsen utbildning		

Steg 3

Genomfört År

Senior alert (för vissa medarbetare) – Webbutbildningen, Region Jönköpings län (rjl.se).....		
Att synliggöra normer i socialtjänsten – med ett hbtq-perspektiv – Socialstyrelsen utbildning.....		
Ett gott liv – hälsosamma levnadsvanor för äldre – Socialstyrelsen utbildning		
Bra att veta om hjälpmedel – Socialstyrelsen utbildning.....		
Lågaffektivt bemötande – Del 1 - Lågaffektiva filmcirkeln - YouTube		

Steg 4

Utöver de kurser som anges här vill vi poängtera att kompetensutveckling vid detta steg också kan/bör ges i relation till de olika ombudsrollerna som finns inom verksamheterna.

Genomfört År

Psykisk ohälsa – Yrkesintroduktion för baspersonal som arbetar med personer med psykisk funktionsnedsättning - Kunskapsguiden		
Ett fall för teamet – att förebygga fallolyckor		
Socialstyrelsen utbildning		
Implementeringsstöd för chefer – Socialstyrelsen utbildning		
Etik och integritet vid införande av välfärdsteknik – Socialstyrelsen utbildning		
Handledarutbildning (för vissa medarbetare)		
Skolverkets webbaserade apl-handledarutbildning - Skolverket plus handledarutbildningen via vård och omsorgscollege		
BPSD "beteendemässiga och psykiska symptom vid demens" (för vissa medarbetare)		
Administratörsutbildning – BPSD		
Lågaffektivt bemötande – Del 2 - Lågaffektiva filmcirkeln - YouTube		
Språkombud (för vissa medarbetare) – Via vård och omsorgscollege		

Steg 5 (sista steget)

Fokus på att omvärldsbevaka, upprätthålla och fördjupa sin kompetens.
Här läggs kurser in manuellt som genomförs.

.....

.....

.....

Kurser inom kompetensområden för undersköterskor med specialistkompetens

Namn.....

.....P-nummer

Befattning.....

Kompetensområden

Notera planerade och genomförda kurser inom respektive kompetensområde

Att landa i rollen	Planerade	Genomförda
.....		
.....		
.....		

Handleda både elev och kollegor	Planerade	Genomförda
.....		
.....		
.....		

Pedagogiskt arbets- och förhållningssätt	Planerade	Genomförda
.....		
.....		
.....		

Dokumentation	Planerade	Genomförda
.....		
.....		
.....		

Kompetensområden forts.

Implementera metoder och arbetssätt	Planerade	Genomförda

Metodstödja	Planerade	Genomförda

Introducera ny personal	Planerade	Genomförda

Anteckningar

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

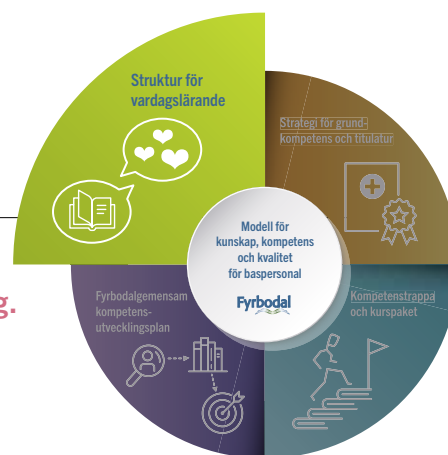
.....

.....

Del 4

Struktur för vardagslärande

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde vård och omsorg**.



Struktur för vardagslärande syftar till att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling med fokus på att tillse att den formella kompetensen också kan bli den reella kompetensen. Utgångspunkten är att vi med denna systematik kan skapa ökade förutsättningar för att "rätt kompetensutvecklingsinsats" beviljas till "rätt personer" och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo. Det handlar således om:

- Att omsätta teori i praxis
- Organisationens kunskap inte individens
- Resurseffektivitet
- Kompetens utifrån verksamhetens kunskaps- och kompetenskrav och behov.

Kompetens är en förutsättning för att de insatser och det stöd som verksamheter ger till de personer/brukare som har behov av insatser via SoL, LSS och HSL ska kunna hålla en god kvalitet. Det är av största vikt att vi fångar medarbetarnas kompetens och ser till att den används och kommer brukarna till nytta. Deltagande i olika kompetensutvecklingsinsatser ska utöver att det ger den enskilde medarbetaren ökad kompetens, också resultera i att denna kunskap och kompetens sprids och används av alla i arbetsgruppen i vardagsutvecklingen på arbetsplatsen.

I Fyrbodals strategier kring grundkompetens och titulatur samt i vår kompetenstrappa med tillhörande kurspaket anges den grundkompetens som krävs inom våra verksamheter. I den Fyrbodalsgemensamma kompetensutvecklingsplanen framgår hur varje verksamhet ska identifiera de kunskapskrav som finns på varje enhet och verksamhet, allt utifrån enskilda brukares behov. Dessa kunskaps- och kompetenskrav ligger således till grund för den kompetensutveckling som krävs av befintlig personal, men också den eventuella nyrekrytering som behövs. Utöver detta behöver vi arbeta med den reella kompetensen och säkerställa att brukarnas behov tillgodoses på ett gott och effektivt sätt med god kvalitet.

Utmaningen ligger i att göra den enskildes kompetens till arbetsplatsens kompetens för att ytterst nå brukaren. För det krävs ett systematiskt och sammanhållet lärande så att erfarenheter och upparbetade kunskaper tas tillvara, det vill säga att vi skapar en struktur för utveckling av vardagslärande.



För att jobba med hållbara strukturer för kunskapsutveckling behöver man ställa sig frågor som:

- Hur skapar vi förutsättningar för lärande i de aktiviteter vi planerar och genomför?
- Hur skapar vi förutsättningar för att lärandet inte enbart blir individens kunskap utan en gemensam kunskap på arbetsplatsen?
- Hur får vi kunskap om hur lärande och kunskap utvecklats genom våra aktiviteter?
- Tar verksamheten vara på den nya kunskap som enskild anställd kommer med?
- Förankras och utvecklas den i verksamheten?
- Kommer den brukaren till gagn?
- Blir stödet mer effektivt och har en högre kvalitet?

Organisera för lärande

Varje verksamhet måste organisera sig för utveckling för att lärande ska kunna leda till vardagsutveckling. Det måste finnas strukturer för hur den enskildes kompetensutveckling leder till ett lärande hos övriga i arbetsgruppen. Allt från att organisera och planera möten där det finns tid att presentera det man lärt sig och tid för frågor från kollegorna, till gemensamt reflekterande kring den nya kunskapen och hur den kan användas. Frågor som man kan ta till stöd för att organisera för lärande är:

- Hur skapar vi utrymme för att delta i formaliserad kompetensutveckling?
- På vilket sätt och när kan den enskilde dela med sig av vad den lärt sig?
- Vilka förutsättningar behövs i arbetsgruppen?
- Vilken roll har chefen i detta?

Chefens roll

Chefen har en viktig roll när det gäller att skapa strukturer för ett lärande där den enskildes kompetens ska kunna komma arbetsgruppen till del. Det handlar om att verka för att skapa en lärande organisation/kultur där tid avsätts för lärande oavsett i vilken form det sker.



Verksamhets- och kompetensanalys

Det är viktigt att veta vilken kompetens som finns i arbetsgruppen och vilken kompetens som behöver förstärkas, men framför allt att man har en samsyn kring vilken kompetens som behövs i verksamheten. Som stöd i detta arbete har vi vår strategi för grundkompetens och titulatur, vår kompetenstrappa med tillhörande kurspaket samt vår Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplan där såväl fastställande av kompetenskrav utifrån brukarnas behov och behov av kompetensutveckling finns med.

Arbetsgruppens roll och tillit i arbetsgruppen

Kompetensen på varje arbetsplats utgörs av medarbetarnas gemensamma samlade kompetens, det är helheten som ger förutsättningarna för den kvalitet som verksamheten håller och det stöd som brukarna har rätt till. Ett gott med-

arbetarskap är en viktig faktor. Med tillit till och mellan arbetskamraterna bjuder vi varandra på vår specifika kunskap och kompetens och vi ber vid behov varandra om stöd och hjälp

Samverkan

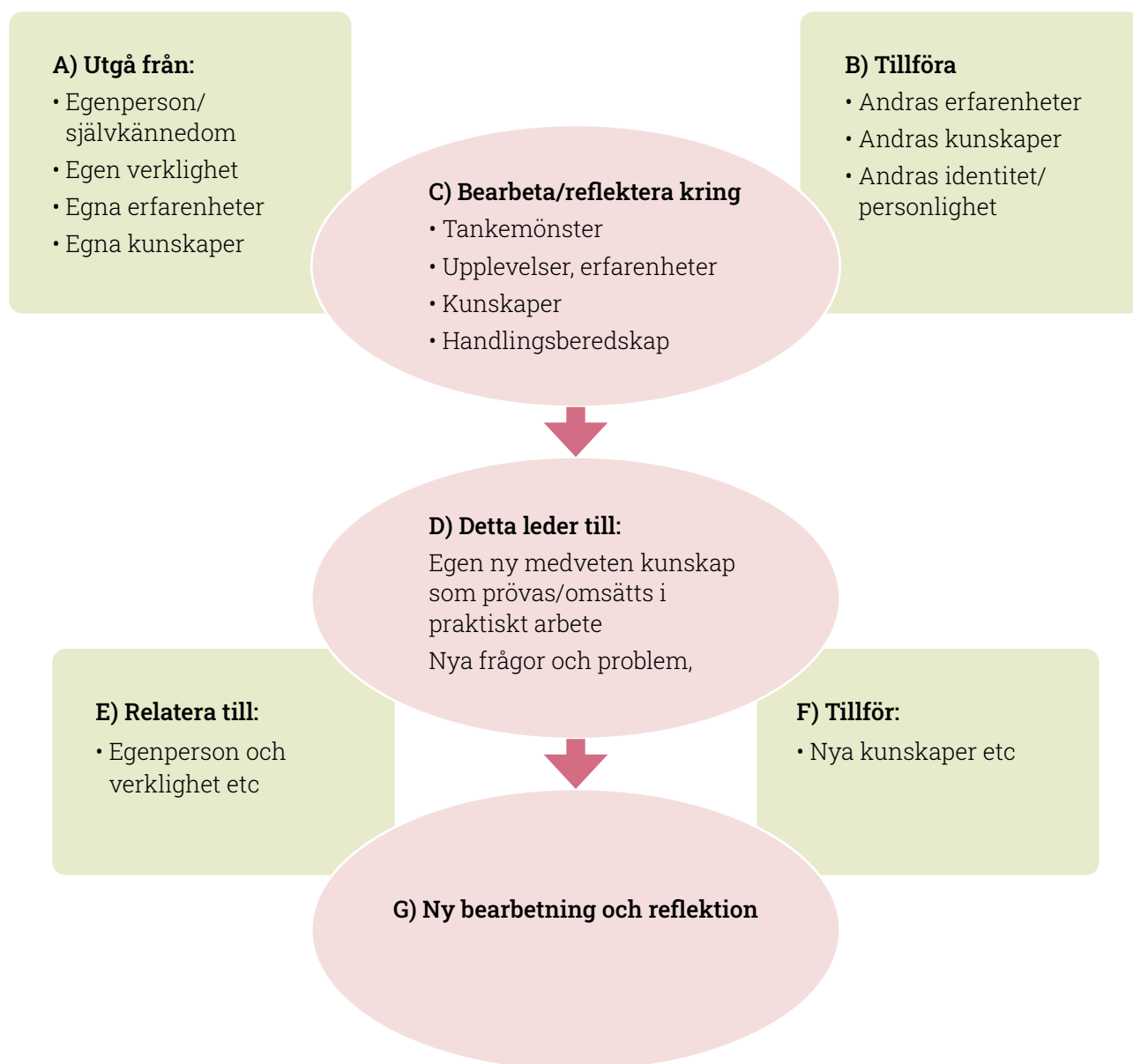
Genom samverkan mellan arbetsgrupper inom såväl den egna som andra kommuner, finns en ökad möjlighet, även för så kallade "smala verksamhets- och kompetensområden" att utvecklas. Genom FoU Socialtjänst i Fyrbodal har vi tre FoU-rum och ett socialchefsnätverk där frågor kring samverkan när det gäller bland annat kompetensutveckling kan lyftas, planeras och genomföras. Detta ökar möjligheten för såväl mindre kommuner att höja kompetensen hos sina medarbetare, som för speciella, så kallade smalare verksamhets- och kompetensområden att få utrymme. Utöver det ger kompetensutveckling som sker över verksamhets- och kommungränser en pedagogisk vinst i att man diskuterar och reflekterar utifrån fler perspektiv.

Kontinuerlig uppföljning och utvärdering

För att veta om det som görs har någon effekt och kommer brukaren till nytta krävs olika former av systematisk uppföljning. Systematisk uppföljning behöver göras på olika nivåer, individ-, grupp-, och verksamhetsnivå.

Frågor som behöver ställas är bland annat;

- Vilken kunskap är det vi behöver?
- Har vi organiserat så att vi har utrymme för kompetensutveckling?
- Går rätt person på rätt form av kompetensutveckling?
- Deltar alla?
- Har vi strukturer för att lära av varandra?
- Används allas kompetens på bästa sätt?
- Kommer det brukaren till nytta?



Figur 1: Pedagogiska utgångspunkter (fri tolkning av modell Danielsson & Liljeroth (1987))

Gemensam kunskapsutveckling

Gemensam kunskapsutveckling handlar om att ha en struktur och systematik för det konkreta arbetet när det gäller kompetensbehov, kompetensutveckling, hur denna kunskap ska omsättas i handling samt hur effekterna för brukarna ska mätas och utvärderas. Gemensam kunskapsutveckling handlar också om ett gemensamt ansvar. Var och en har ansvar för sin egen, men också för andras kunskapsutveckling. Detta gäller

på utbildningar/kurser/inspirationsdagar eller liknande men också på arbetsplatsen. Ovanstående modell försöker tydliggöra detta ansvar, men är också en struktur för hur kunskap utvecklas. Modellen tydliggör ett arbetssätt som har sin grund i ett synsätt som lägger tonvikt vid att varje deltagare bidrar till den gemensamma kunskapsutvecklingen. Metodiken bygger på Danielsson & Liljeroths (1987) modell (fri tolkning).

Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg

Som bilaga 5 finns den blankett som ska användas av arbetsgruppen på APT för att gemensamt kunna ta beslut om behov av kompetensutveckling. När det gäller enskild medarbetares kompetensutveckling så hänvisar vi till den individuella kompetensutvecklingsplanen (se bilaga 4).

Blanketten är ett formulär med frågor arbetsgruppen ska diskutera både innan, i direkt anslutning till och efter en kompetensutvecklingsinsats. Nyttan med den är att hela arbetsplatsen ges möjlighet att diskutera vad kollegan eller kollegorna ska gå på och varför samt vad arbetsgruppen vill ha ut av kompetensutvecklingen. Blanketten är således ett hjälpmedel för att förbereda arbetsplatsen

när någon ska gå på kompetensutveckling. Den är också ett sätt att förstärka lärandet på arbetsplatsen genom att medarbetare som deltar i kompetensutvecklingen får formulera svar som de kan delge sin arbetsplats efteråt.

Dessa blanketter, ifyllda och klara blir också en sammanställning av vilken kompetensutveckling som getts under året och hur den har följts upp. Detta kan i kombination med exempelvis brukarundersökningar, brukarrevisioner, öppna jämförelser med mera, med enkelhet kopplas till brukarnas upplevelser och erfarenheter. Det kan i sin tur möjliggöra en analys av vilken effekt kompetensutvecklingen gett för brukarna och i vilken mån det stöd verksamheten ger har nått en högre kvalitet.



Bilaga 5

Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg

Bakgrund

Frågorna är framtagna för dem som i samarbete med, enhetschef eller motsvarande, planerar för gemensam kompetensutveckling. Blanketten är en del av "struktur för vardagslärande" som är en del av modellen för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner. Syftet med struktur och blankett för vardagslärande är att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling. Utgångspunkten är också att vi med denna systematik skapar ökade förutsättningar för att "rätt kompetensutvecklingsinsats" beviljas till "rätt personer" och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo.



Kompetensutveckling

Initiativ om kompetensutveckling kan komma från såväl chef som medarbetare, men ska alltid diskuteras gemensamt med stöd i denna blankett och struktur. Det kan vara en specifik kurs/inspirationsdag eller liknande, men det kan också vara en utbildning/inspirationsdag som man skulle önska fanns och som man kanske i samverkan inom Fyrbodal eller annat sammanhang kan anordna.

Gör så här

1. Chefen ska ha gjort en inventering av medarbetarnas befintliga kompetens samt av verksamhetens kompetenskrav utifrån brukarnas behov för att därigenom ha tydliggjort det kompetensutvecklingsbehov som finns på respektive enhet/verksamhet. Med utgångspunkt i detta är det mer tydligt vilken kompetens som saknas och som kan komma i fråga för arbetsgruppen.
2. Arbetsgruppen diskuterar gemensamt utifrån ovanstående behovsinventering, med stöd av blanketten vilka utbildningar/kurser/kompetensutvecklingsinsatser som kan vara aktuella. Arbetsgruppen diskuterar också vem/vilka i arbetsgruppen som man vill föreslå ska väljas ut för att anmälas till den specifika kompetensutvecklingen.
3. Förslagen lämnas till chefen som fattar det formella beslutet om deltagande.

Inför specifik kompetensutveckling

1. Vilken verksamhet/enhet gäller det?
2. Vilken kompetensutveckling är det vi vill gå på?
3. Varför behöver vår verksamhet denna kompetens? (argument)
4. Vem/vilka föreslår arbetsgruppen ska gå på denna kompetensutveckling?

Beslut om kompetensutveckling

Chefen beslutar att:

Ja ☐

Nej ☐

Om ja, i så fall vem/vilka ska gå?

När beslut är fattat om kompetensutveckling

Gå igenom nedanstående på en arbetsplatsträff.

Inför kompetensutveckling

För att få en gemensam bild av vad vi som arbetsgrupp vill ha ut av den kommande kompetensutvecklingen och för att den/de som ska gå på kompetensutvecklingen lättare ska kunna vara fokuserad på själva kompetensutvecklingstillfället, och för att det ska bli enklare att återkoppla till arbetsgruppen efteråt ska nedanstående frågeställningar diskuteras och besvaras. Det är både en ram för de som går på kompetensutvecklingstillfället, men ska också tydliggöra det gemensamma ansvaret i arbetsgruppen.

1. Vad vill vi som arbetsgrupp ha ut av denna dagen?
2. Vad vill vi att du/ni som ska gå, ska ta med er för frågor till och från utbildningen?

Under kompetensutvecklingen och i direkt anslutning efter kompetensutvecklingen

Den/de som går på kompetensutvecklingen ansvarar för att vara aktiva och ställa de frågor, lyfta de diskussioner som arbetsgruppen kommit fram till innan, men också för att hitta nya intressanta frågeställningar och/eller reflektioner som arbetsgruppen kan ha nytta av i sitt arbete.

Direkt efter kompetensutvecklingstillfället ska den/de som deltagit skriva ner svar utifrån nedanstående frågor:

1. Vad tycker du/ni varit viktigast i dagens kurs/föreläsning/seminarium? Skriv ned minst tre saker.
2. Vilken nytta och användning tänker du/ni att du/ni kan ha av det du/ni har hört i ert vardagliga arbete?
3. Hur vill du/ni att din/er arbetsplats ska jobba vidare med dessa saker?
4. Vad skulle din/er arbetsplats behöva för förutsättningar för att jobba utifrån det du/ni lärt dig/er idag?

Redovisning och diskussion

Ett datum sätts tillsammans med chefen för när redovisning och diskussion ska ske, då bestäms också ett upplägg för hur det ska genomföras.

Förslagsvis tas det upp på ett APT, annat personal- eller pedagogiskt möte.

Diskussionen på arbetsplatsen ska avslutas med, om och i så fall hur ni ska använda er av den nya kunskapen. Skriv ner hur det ska gå till och vem som är ansvarig, samt när det ska följas upp.

1. Hur ska denna kunskap användas?
2. Hur ska det göras?
3. Vem är ansvarig?
4. Hur och när ska det följas upp?

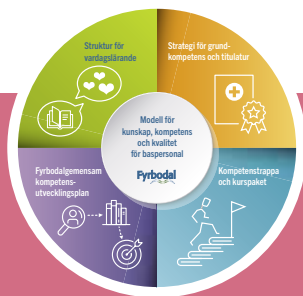
Uppföljning

Vid uppföljning diskutera följande frågor:

1. Hur har det fungerat?
2. Vad har gått bra?
3. Vad har gått mindre bra?
4. Tänkbara förklaringar till fråga 2 och 3
5. Vad lär vi oss av detta?
6. Nästa steg?

Varje verksamhet måste
organisera sig för att
lärande ska kunna leda
till vardagsutveckling





Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner

Verksamhetsområde vård och omsorg

Arbetsgrupp

– revidering av tagna dokument samt utveckling av modell

Maria Klamas, Fyrbodals kommunalförbund

Anna Eriksson, Trollhättan

Ylva Görling, Sotenäs

Susanne Thorin Karlsson, Lysekil

Marco Niemelä, Åmål

Maria Lindgren Bjurteg, Åmål

Maria Eskel, Strömstad

Emilie Lundqvist, Strömstad

Julia Lundwall, Lysekil

Anette Karlsson, Mellerud

maria.klamas@fyrbodal.se

www.fyrbodal.se