Sveriges Kommuner och Regioner

Stödmaterial med lärande exempel

Äldreomsorgslyftet

Upplysningar om innehållet: Elsa Lyon, elsa.lyon@skr.se

Framtaget av Lumell Associates på uppdrag av SKR.

Sveriges Kommuner och Regioner

Om stödmaterialet

- ✓ Detta stödmaterial har tagits fram av SKR för att **stödja kommunerna i deras arbete med Äldreomsorgslyftet**. Materialet bygger på erfarenheter och insikter som samlats in genom intervjuer med kommuner runt om i landet.
- ✓ Syftet är att ge **konkreta och praktiska tips** som kan underlätta arbetet lokalt och bidra till att utveckla kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen.
- ✓ Som komplement finns även i slutet av materialet **reflekterande frågor** som kan användas för gemensamt lärande, diskussion och utveckling i den egna organisationen.

Använd materialet på det sätt som passar just er kommun!

Sveriges Kommuner och Regioner

Innehåll

Introduktion

Effektiv användning

Hållbar studietid och bemanning

Ändamålsenligt utbildningsupplägg och samverkan

Stärkta kunskaper i svenska

Fördjupade lärande exempel

Reflektionsfrågor

Stödmaterialet vänder sig till alla som arbetar med Äldreomsorgslyftet

Att arbeta med materialet

- *Tanken är att du som samordnar eller organiserar satsningen ska kunna:*
  - ✓ Reflektera över de vanligaste utmaningarna som kommuner möter.
  - ✓ Ta del av erfarenheter och lösningar från andra kommuner som redan arbetat med liknande frågor.
  - ✓ Hämta inspiration och konkreta exempel att använda direkt i din egen verksamhet.
- Materialet är indelat i tematiska områden som innehåller en bakgrundsbeskrivning av en utmaning kopplat till Äldreomsorgslyftet, tillsammans med lärande exempel på hur andra kommuner har hanterat utmaningen.

Materialet bygger på en intervjustudie

- Materialet bygger på en intervjustudie med **47 semistrukturerade intervjuer** med representanter från **32 kommuner**.
- Intervjuerna syftade till att fånga både **strategiska och operativa perspektiv**. I samtliga kommuner inleddes arbetet med en intervju med en representant som ansvarade för samordningen av Äldreomsorgslyftet. I 15 kommuner hölls även fördjupande intervjuer med första linjens chefer.
- I intervjuerna ställdes frågor kring **hur kommunerna upplevt satsningen** – både kring eventuella effekter och upplevda förändringar, men även kring utmaningar och behov framåt. Dessutom inhämtades lärande exempel – det vill säga om kommunen hittat lösningar på ett problem som andra kommuner kan inspireras av.

Resultaten sammanställs i två material:

✓ En rapport som beskriver vilka effekter kommuner upplevt av satsningen samt reflektioner kring utmaningar

✓ Ett stödmaterial som beskriver hur andra kommuner arbetat kring svåra frågor och innehåller konkreta, lärande exempel

Materialen är framtagna av Lumell Associates på uppdrag av SKR.

Användningen av materialet behöver anpassas utifrån varje kommuns specifika förutsättningar och behov

- Alla kommuner har olika förutsättningar och behov, vilket leder till att alla kommuner har utvecklat olika arbetssätt. Därför är materialet framtaget som ett stöd kring hur kommuner *kan* arbeta, och inte hur de *ska* arbeta.
- Materialet bygger på de resonemang som framkommit i intervjustudien. Även om urvalet tagit hänsyn till geografisk spridning och olika kommuntyper **är resonemangen inte nödvändigtvis generella eller representativa för alla kommuner**.
- Eftersom varje kommun har egna förutsättningar och behov **behöver materialet användas med anpassning till den lokala kontexten**. Exemplen är inte tänkta att passa alla, utan bör främst ses som inspiration och som en inblick i hur andra kommuner arbetar med Äldreomsorgslyftet.

I exemplen definieras kommunerna som **större** eller **mindre** enligt SKR:s kommungruppsindelning[1] för att ge en fingervisning kring överförbarheten:

- **Större kommun**
  - A1 (Storstäder)
  - B3 (Större städer)
- **Mindre kommun:**
  - Resterande kommuner

[1] https://skr.se/kommunerochregioner/kommungruppsindelning.8281.html

Kommunernas utmaningar med kompetensförsörjning inom äldreomsorgen

Den demografiska utvecklingen med en allt större andel äldre i befolkningen med mer komplexa vårdbehov innebär att kraven på kompetens i äldreomsorgen **blir allt högre**.

Vi behöver bli många fler, men det är svårt att rekrytera personal med rätt utbildning. Och det kommer bara bli svårare och svårare framöver.

Samtidigt står många kommuner inför betydande utmaningar när det gäller att **rekrytera och behålla kompetent personal**. Utbildningsnivån hos tillgängliga kandidater motsvarar i allt lägre utsträckning de behov som äldreomsorgen står inför.

Många kommuner beskriver att **Äldreomsorgslyftet varit helt avgörande** för att kunna möta de växande behoven.

Det finns vissa utmaningar kopplat till Äldreomsorgslyftet

Kommunerna beskriver att Äldreomsorgslyftet varit ett avgörande stöd för att höja kompetensen, men att det samtidigt finns **vissa utmaningar** för att kunna använda medlen på ett effektivt och ändamålsenligt sätt:

- Kortsiktig längd på bidraget och oförutsägbart ifall medel kommer utbetalas under nästkommande period
- Omfattande administration och snåriga återrapporteringskrav, framför allt i samband med att EU finansierade en del av medlen
- Begränsningar för kommunerna att kunna utbilda medarbetare – exempelvis att medlen inte är tillräckliga för att täcka behoven, eller att verksamheterna inte kan avvara medarbetare av bemanningsskäl
- Medarbetare som inte påbörjar eller fullföljer studierna
- Medarbetare som inte är behörig till utbildningarna på grund av exempelvis bristande språkkunskaper

I denna vägledning lyfts utmaningar som kommunerna kan arbeta med internt, medan en mer heltäckande beskrivning av utmaningarna lyfts i rapporten.

Materialet belyser fyra övergripande teman

Effektiv användning
Hur kommuner arbetar för att hantera administration och säkerställa att medarbetare påbörjar och avslutar sin vård- och omsorgsutbildning.

Hållbar studietid och bemanning
Hur kommuner arbetat för att säkerställa bemanning, både under och efter studietiden.

Ändamålsenligt utbildningsupplägg och samverkan
Hur kommuner samverkat med olika involverade aktörer för att exempelvis kunna justera utbildningens upplägg på ett ändamålsenligt sätt.

Stärkta kunskaper i svenska
Hur kommuner arbetat med olika språkhöjande insatser med hjälp av Äldreomsorgslyftet.

Sveriges Kommuner och Regioner

Innehåll

Introduktion

Effektiv användning

Hållbar studietid och bemanning

Ändamålsenligt utbildningsupplägg och samverkan

Stärkta kunskaper i svenska

Fördjupade lärande exempel

Reflektionsfrågor

Effektiv användning av Äldreomsorgslyftet

Äldreomsorgslyftet beskrivs som **helt avgörande** för att kommunerna ska kunna behålla och utveckla kompetensen inom äldreomsorgen.

Samtidigt lyfts det fram att det i praktiken kan vara **svårt att använda medlen på ett effektivt sätt.**

Utmaningarna kan exempelvis handla om att den **administrativa bördan** blir tung för chefer och handläggare, eller att vissa medarbetare av olika skäl **inte påbörjar eller fullföljer en vård- och omsorgsutbildning.**

Detta avsnitt beskriver hur kommuner arbetar för att hantera administration och säkerställa att medarbetare påbörjar och avslutar sin vård- och omsorgsutbildning.

Effektiv användning av Äldreomsorgslyftet

i *Hur kan administrationen kring Äldreomsorgslyftet hanteras för att minska belastningen på chefer och handläggare?*

ii *Hur kan verksamheter öka medvetenhet och engagemang bland medarbetare att ta del av utbildning via Äldreomsorgslyftet?*

iii *Hur kan arbetsgivaren arbeta för att minska antalet avhopp och säkerställa att så många medarbetare som möjligt fullföljer sin utbildning?*

Hur kan administrationen kring Äldreomsorgslyftet hanteras för att minska belastningen på chefer och handläggare?

1/2

Vad kan det handla om?

Många kommuner upplever utmaningar kopplat till omfattande administration. Detta kan i många fall kopplas till de specifika återrapporteringskrav som ställdes i samband med EU-finansieringen av Sveriges återhämtningsplan mellan åren 2020-2023, men även andra administrativa uppgifter upplevs ta mycket tid i anspråk i vissa kommuner.

Hanteringen av ansökningar, samordning, rapportering och uppföljning kan upplevas som tidskrävande och belastande för både centrala funktioner i kommunen och chefer i verksamheten.

Lärande exempel från kommunerna

1 Många kommuner har valt att centralisera ansvaret för samordning, administration och kommunikation till en central funktion i kommunen. Fördelarna med denna uppdelning anses vara många: smidigare samverkan och kommunikation mellan verksamheter, utbildningsanordnare och ekonomiavdelningen, bättre överblick över exempelvis budget och antal medarbetare i studier, mer sammanhållen och effektiv återrapportering till myndigheter, med mera.

2 I en mindre kommun har det formella chefskapet för de medarbetare som utbildar sig förflyttats till den centrala samordnande funktionen, vilket har avlastat verksamhetschefen och bidragit till en smidigare hantering av exempelvis frånvaroanmälningar. Kontakten med skolan sköts från en och samma person, vilket förenklar uppföljning av medarbetarnas studier.

Det upplevs även vara en fördel att medarbetarna är ”frikopplade” från en specifik enhet, eftersom de får större frihet att välja vilka pass de kan och vill arbeta. Medarbetarna studerar på 75% och har möjlighet att arbeta resterande 25% på timmar. Detta ger fördelar i att medarbetarna får se andra arbetsplatser. Under sommaren arbetar medarbetarna i sin egen verksamhet och då går chefskapet tillbaka till enhetschefen.

Hur kan administrationen kring Äldreomsorgslyftet hanteras för att minska belastningen på chefer och handläggare?

2/2

Vad kan det handla om?

Många kommuner upplever utmaningar kopplat till omfattande administration. Detta kan i många fall kopplas till de specifika återrapporteringskrav som ställdes i samband med EU-finansieringen av Sveriges återhämtningsplan mellan åren 2020-2023, men även andra administrativa uppgifter upplevs ta mycket tid i anspråk i vissa kommuner.

Hanteringen av ansökningar, samordning, rapportering och uppföljning kan upplevas som tidskrävande och belastande för både centrala funktioner i kommunen och chefer i verksamheten.

Lärande exempel från kommunerna

3. En större kommun har använt sig av förvaltningens egen rekryteringsenhet för att administrera och genomföra urvalsprocessen för de ansökningar som inkommer.
4. En större kommun har använt förvaltningens egen studie- och yrkesvägledare för att göra en kartläggning av vad olika medarbetare har för behörighet, för att kunna anpassa studieupplägget efter varje individs tidigare utbildningsnivå. Denna metod avlastar första linjens chefer, samtidigt som individuella behov kan tillgodoses.
5. En större kommun lyfter ett tätt samarbete med kommunens ekonomifunktion som en framgångsfaktor – genom att ha god överblick över budgeten kan exempelvis eventuella överskottsmedel användas för kortare kompetenshöjande punktinsatser.

ii *Hur kan verksamheter öka medvetenhet och engagemang bland medarbetare att ta del av utbildning via Äldreomsorgslyftet?*

Vad kan det handla om?

I flera kommuner framhålls ett starkt engagemang bland medarbetare att vidareutbilda sig, men det finns också exempel där ett visst motstånd förekommer.

Det kan röra sig om personer som arbetat länge i verksamheten och som har svårt att se nyttan med en formell utbildning, eller medarbetare som tvivlar på sin egen förmåga att ta sig igenom en utbildning.

Lärande exempel från kommunerna

1. Flera kommuner beskriver att Äldreomsorgslyftet har fungerat som en drivkraft för att ta fram en tydlig kompetensutvecklingsplan, som alla medarbetare känner till. Detta upplevs bidra till att skapa en kultur där medarbetare vill och är motiverade att utbilda sig.
2. I en större kommun tog enhetschefen kontakt med medarbetare som inte själva anmält intresse för utbildning, men som bedömdes lämpliga. Syftet var att förstå orsakerna till tveksamheten och kunna bemöta eventuella hinder, exempelvis osäkerhet kring den egna förmågan att klara utbildningen.
3. En mindre kommun har valt att uppmärksamma medarbetare som tar examen genom att ta fotografier och skriva korta reportage, som sedan publiceras på intranätet. En annan mindre kommun har valt att anordna ett examensfirande för att gratulera medarbetare som tagit examen. Genom att synliggöra framgångarna bidrar kommunerna till att inspirera fler att utbilda sig.
4. Flera kommuner beskriver att de har börjat arbeta med arbetsdifferentiering som en följd av att en större andel av personalstyrkan får en officiell yrkestitel. Genom att tydligt klargöra vilka arbetsuppgifter som ska utföras av vilken personalkategori ser man till att de som har genomgått en utbildning får arbeta på toppen av sin kompetens. Förutom att arbetsuppgifterna utförs av kvalificerad personal, skapar detta både incitament för outbildade att studera vidare, samt för utbildad personal att kvarstanna i verksamheten.

iii Hur kan arbetsgivaren arbeta för att minska antalet avhopp och säkerställa att så många medarbetare som möjligt fullföljer sin utbildning?

1/2

Vad kan det handla om?

En utmaning är att medarbetare inte fullföljer en påbörjad utbildning. När det händer blir platserna svåra att fylla eftersom det kan vara komplicerat att ta in en ny deltagare mitt i en pågående utbildning. Därmed riskerar utbildningsplatser, och använda medel, att gå förlorade.

Orsakerna kan vara bristande studievana eller ett medarbetaren underskattar vad utbildningen kräver.

Det kan också handla om att personen inte har optimala förutsättningar för att klara av studier i ett högt tempo med mycket eget ansvar. Exempelvis kan det beröra medarbetare som har familj och begränsade möjligheterna att studera hemma.

Lärande exempel från kommunerna

1. Flera kommuner har ett upplägg där en kartläggning görs för att bedöma vilka medarbetare som har förutsättningar att kunna fullfölja en utbildning. På en av hemtjänstenheterna i en mindre kommun blev alla medarbetare kallade till ett möte med enhetschefen efter att ha anmält intresse för att delta. Detta för att chefen skulle kunna säkerställa att personen hade ett genuint intresse av att utbilda sig och därmed motivation att slutföra hela utbildningen. Andra kommuner använder sig av intern SYV-kompetens för detta, eller så görs kartläggningen hos utbildningsanordnaren.
2. En större kommun som tidigare haft problem med avhopp valde att gå från distansutbildning till undervisning på plats, vilket ledde till en markant minskning av avhoppen. Att ha en gemensam miljö och en fysisk plats att återvända till beskrevs som en viktig faktor för att fler skulle fullfölja sina studier.
3. En större kommun beskriver det som en framgångsfaktor att löpande följa upp de medarbetare som befinner sig i utbildning för att se hur de ligger till. På så sätt kan de snabbt säkerställa att medarbetare får rätt stöd och direkt hitta en ersättare om någon väljer att avbryta sina studier. Därigenom förbättras nyttjandet av utbildningsplatserna.

iii Hur kan arbetsgivaren arbeta för att minska antalet avhopp och säkerställa att så många medarbetare som möjligt fullföljer sin utbildning?

2/2

Vad kan det handla om?

En utmaning är att medarbetare inte fullföljer en påbörjad utbildning. När det händer blir platserna svåra att fylla eftersom det kan vara komplicerat att ta in en ny deltagare mitt i en pågående utbildning. Därmed riskerar utbildningsplatser, och använda medel, att gå förlorade.

Orsakerna kan vara bristande studievana eller ett medarbetaren underskattar vad utbildningen kräver.

Det kan också handla om att personen inte har optimala förutsättningar för att klara av studier i ett högt tempo med mycket eget ansvar. Exempelvis kan det beröra medarbetare som har familj och begränsade möjligheterna att studera hemma.

Lärande exempel från kommunerna

4 Flera kommuner har tagit fram en överenskommelse som tecknas mellan medarbetaren och arbetsgivaren, där förväntningar på båda parter tydligt framgår. Det kan exempelvis handla om hur frånvaro ska rapporteras, hur missade moment ska tas igen och vem som ska kontaktas om medarbetaren behöver extra stöd.

5 En mindre kommun har infört en modell där det i överenskommelsen mellan arbetsgivare och medarbetare skrivs in att den studerande ska återrapportera till verksamhetschefen vid fyra tillfällen per år. På så sätt ökar chanserna att tidigt upptäcka eventuella svårigheter och säkerställa att utbildningen fullföljs.

6 En mindre kommun upplevde att medarbetare som började studera hade många frågor om deras nya situation där de studerar på arbetstid. Utifrån de frågor som kom in sammanställde kommunen ett material med information om exempelvis hur schemat fungerar, vad anställningsavtalet säger och rutin vid frånvaro.

Framgångsfaktorer för effektiv användning av Äldreomsorgslyftet

Sammanfattningsvis lyfts följande **framgångsfaktorer** för effektiv användning av Äldreomsorgslyftet:

- **Samla det övergripande ansvaret** för Äldreomsorgslyftet till en central funktion, som med fördel kan samverka med andra delar i förvaltningen, t.ex rekrytering, SYV och ekonomi.
- **Synliggöra satsningen och uppmuntra medarbetare** att ta del av utbildning – både innan och under studier.
- **Göra en bedömning** av medarbetarens förutsättningar och motivation innan studierna påbörjas, samt löpande följa upp hur studierna fortskrider.
- **Tydliggöra förväntningar och ansvar** mellan både medarbetare och arbetsgivare, exempelvis genom en officiell överenskommelse som båda parter signerar.

Sveriges Kommuner och Regioner

Innehåll

Introduktion

Effektiv användning

Hållbar studietid och bemanning

Ändamålsenligt utbildningsupplägg och samverkan

Stärkta kunskaper i svenska

Fördjupade lärande exempel

Reflektionsfrågor

Hållbar studietid och bemanning

Det finns ett behov av kompetenshöjande insatser i verksamheterna – samtidigt som det kan finnas praktiska svårigheter **kopplade till hur bemanningen kan lösas** på både kort och lång sikt.

För många kommuner är brist på vikarier ett betydande **hinder för att kunna upprätthålla en stabil bemanning** under studieperioden, vilket påverkar förutsättningarna för medarbetarna att kunna ta del av Äldreomsorgslyftet. För vissa kommuner blir bemanningen extra utmanande ifall medarbetare **väljer att gå vidare till regional hälso- och sjukvård** efter examen.

Detta avsnitt beskriver hur kommuner arbetat för att säkerställa bemanning, både under och efter studietiden.

Hållbar studietid och bemanning

i *Hur kan kommunen arbeta för att säkra bemanningen under studietiden?*

ii *Hur kan kommunen arbeta för att behålla medarbetarna efter avslutad utbildning?*

iii *Hur kan kommunen arbeta långsiktigt med hjälp av Äldreomsorgslyftet för att säkra bemanning på lång sikt?*

Hur kan kommunen arbeta för att säkra bemanningen under studietiden?

1/4

Vad kan det handla om?

Trots att det finns en vilja att utbilda sina medarbetare kan det finnas **begränsningar i förmågan att klara bemanningen** för den arbetstid då medarbetaren studerar. Det beskrivs som extra svårt att få ihop bemanningen under kvällar, helger och semesterperioder, eller då flera medarbetare från samma enhet är otillgängliga under en och samma period.

Många kommuner har därför någon form av upplägg där **medarbetaren arbetar kvar i verksamheten** i varierande utsträckning. Fördelningen av tid som medarbetaren arbetar och studerar skiljer sig mellan olika kommuner, från upplägg med större andel arbetstid och mindre andel studietid, och vice versa.

Fördelning av tid mellan arbete och studier

Större andel arbetstid/mindre andel studietid → **Mindre andel arbetstid/större andel studietid**

Hur kan kommunen arbeta för att säkra bemanningen under studietiden?

2/4

Fördelning av tid mellan arbete och studier

Större andel arbetstid/mindre andel studietid

Potentiella fördelar

- Medarbetare upplever en starkare känsla av delaktighet i verksamheten och behåller sitt sammanhang
- Bättre förutsättningar för den som är studieovan eller har språkliga utmaningar att få tillräckligt med tid till all klara studierna

Potentiella nackdelar

- Utbildningsperioden pågår under en längre tid, vilket innebär en belastning för verksamheterna
- Kan kräva mer administration
- Medarbetaren kan känna sig splittrad mellan att hantera både arbete och studier, och med en lägre studietakt riskerar detta att gå ut över studierna – med risk för avhopp

Mindre andel arbetstid/större andel studietid

Potentiella fördelar

- Utbildningen tar kortare tid att genomföra
- Vissa menar att det blir lättare att få ett driv framåt i studierna när man läser mer intensivt
- Det kan vara lättare att planera ett hållbart arbetsschema

Potentiella nackdelar

- Det kan vara svårt att täcka upp med tillräcklig bemanning för de som är borta
- Risk att man går miste om synergieffekter med att implementera den teoretiska kunskapen direkt på arbetsplatsen
- Risk att medarbetaren känner sig avskärmad från arbetsplatsen och kollegorna
- För vissa med studieovana eller lägre svenskkunskaper kan det vara svårare att studera i högre takt

Hur kan kommunen arbeta för att säkra bemanningen under studietiden?

3/4

Fördelning av tid mellan arbete och studier – lärande exempel från kommuner

Större andel arbetstid/mindre andel studietid → **Mindre andel arbetstid/större andel studietid**

1

En mindre kommun har tillsammans med utbildningsanordnaren infört individuella studieplaner – vilket betyder att medarbetarna studerar två dagar i veckan på distans, men inte är knutna till specifika dagar där de behöver vara iväg från verksamheten. Kommunen har så kallade *resurspass*, där personal inte är schemalagd på en specifik enhet utan täcker upp där störst behov finns just den dagen. Tillsammans med systemet med individuella studieplaner kan kommunen planera så att studiedagarna infaller under de dagar där det finns resurspass inbokade, vilket täcker upp för frånvaron.

2

I en mindre kommun har man i samråd med utbildningsanordnaren delat upp studiedagarna mellan de olika utbildningarna. Medarbetare som studerar en utbildning i svenska på grundläggande nivå är iväg för studier under måndag och tisdag, medan de som studerar en vård- och omsorgsutbildning är borta från arbetsplatsen för studier under onsdag och torsdag. På så sätt sprids frånvaron ut i personalgruppen, och luckorna kan täckas med resurspass.

3

En mindre kommun har uppdelningen 50 % studier, 50 % arbete – där alla som har möjlighet studerar på distans. Detta gör att studierna kan anpassas efter arbetsschemat. Samtidigt finns en flexibilitet: om medarbetaren inte har rätt förutsättningar att studera på distans, exempelvis om medarbetaren behöver läsa svenska samtidigt, erbjuder utbildningsanordnaren studier på plats.

Hur kan kommunen arbeta för att säkra bemanningen under studietiden?

4/4

Fördelning av tid mellan arbete och studier – lärande exempel från kommuner

Större andel arbetstid/mindre andel studietid → **Mindre andel arbetstid/större andel studietid**

4

En mindre kommun beskriver att det är avgörande att ha ett nära samarbete med utbildningsanordnaren kring APL, eftersom detta är på heltid. Det kan därför bli påfrestande för bemanningen när flera medarbetare är iväg på APL samtidigt – genom samverkan med utbildaren kan en viss flexibilitet möjliggöras genom att APL sprids ut och schemaläggs under olika perioder.

5

En mindre kommun erbjuder ett flexibelt upplägg där medarbetarna arbetar 50 procent och själva får välja om de vill studera på 50 eller 100 procent. Upplägget har visat sig fungera mycket väl för just denna kommun.

Flera kommuner som erbjuder en kombination av studier och arbete lägger in ett **uppehåll i studierna under sommaren**, när behovet av personal i verksamheten är som störst.

6

I en mindre kommun studerar medarbetarna på plats i skolan två dagar i veckan, och arbetar vissa pass i verksamheten. Övrig tid är avsatt för självstudier. Sammantaget studerar medarbetarna 65 % och arbetar 35 %. På detta vis får medarbetare möjlighet att studera både på plats och hemma, samtidigt som bemanningen inte blir alltför lidande.

ii Hur kan kommunen arbeta för att behålla medarbetarna efter avslutad utbildning?

Vad kan det handla om?

Många kommuner vittnar om att medarbetare som fullföljt sin utbildning till undersköterska i förekommande fall väljer att byta arbetsplats till en annan inom kommunal omsorg, eller verksamheter inom regional hälso- och sjukvård.

Vissa lyfter fram att trots att samhället i stort tjänar på att fler har en högre vård- och omsorgskompetens kan detta slå hårt mot enskilda verksamheter som har rekryteringsutmaningar.

Lärande exempel från kommunerna

1. En större kommun beskriver att medarbetare som arbetar deltid eller på timmar under studietiden behåller känslan av trygghet och samhörighet med arbetsplatsen, vilket i sin tur ökar sannolikheten att medarbetaren kvarstannar i verksamheten.
2. I en större kommun har en framgångsfaktor varit att medarbetarens chef aktivt följer upp och intresserar sig för hur studierna fortlöper för den enskilda, och att arbetslaget tillsammans hjälps åt att dela kompetens och erfarenheter till hjälp i studierna. Medarbetaren bollar exempelvis inlämningsuppgifter med kollegorna, och hela arbetslaget är med och firar framgångar i studierna. Det gör att den studerande känner sig trygg och uppskattad, vilket beskrivs öka chansen att vilja stanna kvar på arbetsplatsen efter examen.
3. Vissa kommuner upplever att ökad differentiering av arbetsuppgifter skapar bättre förutsättningar för att behålla utbildade medarbetare över tid, eftersom personer med yrkestitel i större utsträckning får utföra arbetsuppgifterna de är kvalificerade för. Detta beskrivs skapa arbetsglädje och incitament att kvarstanna i verksamheten.

iii *Hur kan kommunen arbeta långsiktigt med hjälp av Äldreomsorgslyftet för att säkra bemanning på lång sikt?*

Vad kan det handla om?

Många kommuner upplever svårigheter att rekrytera vikarier med rätt kompetens när ordinarie medarbetare deltar i utbildning på arbetstid. Bristen på kvalificerade ersättare gör det utmanande att täcka bemanningsluckor och riskerar att öka belastningen på befintlig personal.

I takt med att kompetensförsörjningsutmaningarna förväntas växa framöver blir det ännu viktigare att hitta hållbara lösningar för framtiden.

Lärande exempel från kommunerna

1. En mindre kommun som har svårt att rekrytera personal med rätt kompetens använder Äldreomsorgslyftet som en medveten rekryteringsstrategi. Under rekryteringen förs ett samtal med kandidaten kring hur den ser på möjligheten att i ett senare skede genomgå en utbildning till undersköterska på arbetstid. På så sätt kan chefen öka sannolikheten att det finns ett kontinuerlig flöde av medarbetare i verksamheten som är motiverade att studera, vilket underlättar kompetensförsörjningsplaneringen.

2. En större kommun med låg arbetslöshet har använt Äldreomsorgslyftet för att locka fler unga att arbeta i äldreomsorgen. Ett sätt har varit att rekrytera 17-åringar till särskilda arbetsuppgifter. När de fyller 18 erbjuds de ett arbete i verksamheten, med mål att på sikt genomgå en vård- och omsorgsutbildning via Äldreomsorgslyftet. På så sätt har kommunen skapat en jämn tillgång på vikarier, samtidigt som fler unga får upp ögonen för karriärvägen.

3. En större kommun har satsat extra mycket på att låta äldre i personalstyrkan gå en utbildning. En anledning är att öka incitamenten för medarbetaren att kvarstanna till pension. En annan anledning är att många pensionerade medarbetare kommer tillbaka som timvikarier – genom att erbjuda dessa en chans att utbilda sig hoppas man kunna höja kompetensnivån i vikariepoolen på sikt.

Framgångsfaktorer för hållbar studietid och bemanning

Sammanfattningsvis lyfts följande **framgångsfaktorer** för hållbar studietid och bemanning:

- **Samverka med utbildningsanordnaren** för att ta fram flexibla utbildningsformer som möjliggör både hållbar bemanning och studietid
- Se till att medarbetaren känner sig **trygg och fortsatt förankrad i verksamheten** under studietiden
- **Tänka långsiktigt** kring kompetensförsörjningen genom att satsa på grupper som kan bli viktiga på längre sikt

Sveriges Kommuner och Regioner

Innehåll

Introduktion

Effektiv användning

Hållbar studietid och bemanning

Ändamålsenligt utbildningsupplägg och samverkan

Stärkta kunskaper i svenska

Fördjupade lärande exempel

Reflektionsfrågor

Ändamålsenligt utbildningsupplägg och samverkan

För att säkerställa att de kompetenshöjande insatserna möter behovet behöver **flera olika aktörer** vara involverade – kommunförvaltningen, chefer i verksamheterna och utbildningsanordnarna.

Detta medför behov av **samverkan mellan aktörerna** på olika sätt, men även att **utbildningsupplägget- och utbudet är ändamålsenligt** och kan anpassas till de målgrupper där det finns behov av kompetenshöjande insatser.

Detta avsnitt beskriver hur kommuner samverkat med olika involverade aktörer för att exempelvis kunna justera utbildningens upplägg på ett ändamålsenligt sätt.

Ändamålsenligt utbildningsupplägg och samverkan

- *i* *Hur kan samverkan mellan kommuner, utbildningsanordnare och verksamheter stärkas för att säkerställa kvalitet och kontinuitet i utbildning?*
- *ii* *Hur kan kommuner samarbeta med andra kommuner för att fylla studiegrupper och dela på kostnader för utbildare och lokaler?*
- *iii* *Hur kan utbildningsutbudet- och formen anpassas så att det blir flexibelt och tillgängligt för olika verksamheter och målgrupper?*

Hur kan samverkan mellan kommuner, utbildningsanordnare och verksamheter stärkas för att säkerställa kvalitet och kontinuitet i utbildning?

Vad kan det handla om?

Många kommuner beskriver att det krävs god kommunikation och samverkan mellan de inblandade aktörerna i medarbetarnas utbildning. Detta är särskilt viktigt eftersom information annars riskerar att missas och flera praktiska problem ofta kräver inblandning från flera aktörer för att kunna lösas.

Detta kan exempelvis handla om att följa upp närvaron hos de som studerar för att inte missa personer som erhåller lön trots långvarig frånvaro i studierna.

Lärande exempel från kommunerna

1. Flera kommuner beskriver det som en framgångsfaktor att ha en central funktion i kommunen som ansvarar för kontakten med utbildningsanordnare och chefer. En sådan funktion beskrivs skapa tydlighet och långsiktighet i arbetet, vilket underlättar kommunikationen.
2. I en mindre kommun träffas den samordnande funktionen och utbildningssamordnaren månadsvis för att stämma av hur utbildningen fortlöper. Träffarna sker fysiskt, vilket beskrivs fungera bättre än digitala träffar.
3. En mindre kommun har skrivit in i avtalet med utbildningsanordnaren att det ska finnas en kontinuerlig kommunikation med chefen för verksamheten som medarbetaren är knuten till. Detta för att chefen ska få kännedom om det finns medarbetare som inte fullföljer sina studier. Det upplevs som positivt att ha en struktur för denna typ av kommunikation, då medarbetare kan vara olika aktiva i att själva uppdatera sin chef om hur det går i studierna.
4. En mindre kommun har introducerat regelbundna avstämningar mellan utbildningsanordnare, samordnande funktion och arbetsgivare, vilket har lett till en stärkt samverkan och förbättrad dialog. Genom ett gemensamt forum med alla aktörer, inklusive Vård- och omsorgscollege, har man säkrat kvalitet och kontinuitet i utbildningen.

ii *Hur kan kommuner samarbeta med andra kommuner för att fylla studiegrupper och dela på kostnader för utbildare och lokaler?*

Vad kan det handla om?

Kommuners möjligheter att på egen hand organisera utbildningar eller kurser som är direkt anpassade till verksamheternas behov kan skilja sig åt betydligt.

I mindre kommuner kan det till exempel vara svårt att starta en utbildning även om behovet finns, eftersom antalet deltagare är för litet för att fylla en hel studieklass.

Lärande exempel från kommunerna

1. En mindre kommun har etablerat ett nära samarbete med en grannkommun som saknar utbildningsprogram inom vård och omsorg. Genom gemensamma forum för dialog delar de erfarenheter, diskuterar lärlingskap och samordnar praktikplatser för elever. Arbetet stärker både utbudet av utbildningar och möjligheterna för elever att ta del av relevanta praktikplatser.
2. En större kommun delar utbildningsanordnare med en närliggande kommun. Det gör att platserna kan delas mellan kommunerna på ett effektivt och ekonomiskt fördelaktigt vis.
3. En mindre kommun har tidigare satsat på språkutbildningar, men saknade på egen hand både tillräckliga resurser och utbildare för att möta behoven. För att ändå kunna erbjuda sina medarbetare språkutbildning inleddes därför ett samarbete med grannkommunen. Genom samarbetet fick medarbetarna möjlighet att delta i utbildningar hos grannkommunen, samtidigt som kommunen kunde säkerställa att språkutvecklande insatser fortsatt erbjudas till medarbetare i den egna verksamheten.
4. I en mindre kommun har den lokala utbildningsanordnaren ett nära samarbete med andra utbildningsanordnare i närliggande kommuner. Det gör att exempelvis elever som har större utmaningar med svenska språket kan fångas upp och hänvisas till andra skolor, som har förutsättningar att hjälpa personen bättre.

iii Hur kan utbildningsutbudet anpassas så att det blir flexibelt och tillgängligt för olika verksamheter och målgrupper?

1/3

Vad kan det handla om?

Flera kommuner lyfter att det tillgängliga utbildningsutbudet inte alltid fullt ut matchar verksamhetens eller individens behov.

Det kan till exempel röra sig om att behovet inte är en hel vård- och omsorgsutbildning, utan snarare punktinsatser för en generell kompetenshöjning i verksamheten. Vissa individer kan behöva läsa fler eller färre kurser, beroende på personliga förutsättningar och tidigare studier.

Många kommuner kombinerar olika typer av statsbidrag eller andra medel för att stärka arbetet med Äldreomsorgslyftet.

Lärande exempel från kommunerna

1. I vissa kommuner använder man sig av individuella studieplaner. Dessa tas fram i samråd med skolan, och gör att medarbetare inte ”tvingas in” i standardiserade kursupplägg när behoven skiljer sig åt – exempelvis för medarbetare som redan läst enstaka kurser tidigare i livet.
2. Flera kommuner har arbetat mycket med validering – genom detta kan den totala utbildningstiden förkortas. Detta beskrivs som uppskattat av både chefer och medarbetare. Ett nära samarbete med utbildningsaktören lyfts som en framgångsfaktor för att säkerställa ett gott arbete med validering.
3. En mindre kommun berättar att de, tillsammans med flera grannkommuner, driver ett gemensamt valideringsprojekt med stöd från Europeiska socialfonden. Inom projektet har en modell utvecklats för att kartlägga medarbetares befintliga kunskaper och ge möjlighet att komplettera det som saknas. Tack vare detta har många kunnat validera flera kurser i vård- och omsorgsutbildningen och därmed förkortat sin totala studietid.

iii *Hur kan utbildningsutbudet anpassas så att det blir flexibelt och tillgängligt för olika verksamheter och målgrupper?*

2/3

Information om Äldreomsorgslyftet

Medlen inom Äldreomsorgslyftet kan användas för andra utbildningar än yrkespaket till vårdbiträde, undersköterska eller utbildning till specialistundersköterska. Detta gäller utbildningar som har relevans för arbetet med vård och omsorg, där deltagarna kan utveckla kunskaper som anges i

- Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2011:12) om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg hos äldre

eller

- Socialstyrelsens kompetensmål för undersköterskor

Detta kan vara exempelvis **kurser, uppdragsutbildningar eller internutbildningar** som har relevant koppling till äldreomsorg.

Medlen inom Äldreomsorgslyftet kan inte användas till kursavgifter eller inköp av utbildningsinsatser. Det finns **ett annat statsbidrag** till kommuner som kan användas till sådana kostnader:

- Statsbidraget med syfte att *Säkerställa en god vård och omsorg av äldre*

Det finns med andra ord möjlighet att kombinera detta statsbidrag med Äldreomsorgslyftet för att täcka de största utgiftsposterna för kompetensutveckling i äldreomsorgen.

iii *Hur kan utbildningsutbudet anpassas så att det blir flexibelt och tillgängligt för olika verksamheter och målgrupper?*

3/3

Vad kan det handla om?

Flera kommuner lyfter att det tillgängliga utbildningsutbudet inte alltid fullt ut matchar verksamhetens eller individens behov.

Det kan till exempel röra sig om att behovet inte är en hel vård- och omsorgsutbildning, utan snarare punktinsatser för en generell kompetenshöjning i verksamheten. Vissa individer kan behöva läsa fler eller färre kurser, beroende på personliga förutsättningar och tidigare studier.

Många kommuner kombinerar olika typer av statsbidrag eller andra medel för att stärka arbetet med Äldreomsorgslyftet.

Lärande exempel från kommunerna

4 En större kommun använder medel från Äldreomsorgslyftet för internutbildningar som är riktade mot verksamheternas behov. Utbildningarna tas fram i nära samarbete med vård- och omsorgscollege och lyfts som viktiga för verksamhetens samlade kompetensutveckling.

5 I en mindre kommun finansierades undersköterskeutbildningar via Äldreomsorgslyftet, men samtidigt uppstod ett behov av att stärka undersköterskornas kunskaper inom enklare hälso- och sjukvårdsuppgifter, som att mäta puls, blodtryck och temperatur. För att möta detta behov tog kommunen hjälp av statsbidraget *Säkerställa en god vård och omsorg av äldre* för att finansierade en sjuksköterska som både höll i teoretisk utbildning och gav praktisk handledning ute på kommunens olika enheter. Satsningen beskrivs som mycket uppskattad och har bidragit till viktig kompetensutveckling inom ett område där det fanns ett tydligt behov.

6 I en mindre kommun fanns det inte tillräckligt med lärare att tillgå för att starta en ny klass. Lösningen blev att finansiera en projektanställning för en ny lärare med hjälp av Omställningsfonden. På det sättet kunde antalet utbildningsplatser öka och fler medarbetare kunde genomgå en vård- och omsorgsutbildning via Äldreomsorgslyftet. En fördel blev även att läraren endast hade en klass, vilket gjorde att planeringen inte behövde ta hänsyn till andra klasser och därför kunde anpassas helt efter verksamhetens och medarbetarnas behov.

Framgångsfaktorer för ändamålsenligt utbildningsupplägg och samverkan

Sammanfattningsvis lyfts följande **framgångsfaktorer** för ändamålsenligt utbildningsupplägg och samverkan:

- **Upprätta tydliga strukturer för kommunikation** mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare
- **Samarbeta med närliggande kommuner** för ett effektivare nyttjande av utbildningsresurser
- **Samverka med utbildningsanordnaren** för att utforma upplägg som ser till individuella behov, exempelvis genom valideringsmöjligheter eller individuella studieplaner
- **Upprätta andra utbildningsformer** om behov finns, genom att kombinera medel från Äldreomsorgslyftet med andra medel

Sveriges Kommuner och Regioner

Innehåll

Introduktion

Effektiv användning

Hållbar studietid och bemanning

Ändamålsenligt utbildningsupplägg och samverkan

Stärkta kunskaper i svenska

Fördjupade lärande exempel

Reflektionsfrågor

Stärkta kunskaper i svenska

Många kommuner upplever att **allt färre medarbetare** uppnår den nivå av svenskkunskaper som arbetet kräver. Det kan ta sig uttryck på olika sätt.

- En del medarbetare kan inte **påbörja en vård- och omsorgsutbildning** eftersom de inte uppfyller språkkraven.
- För vissa som påbörjar en vård- och omsorgsutbildning visar sig nivån av svenska i utbildningens innehåll vara för utmanande, vilket ökar risken för avhopp.

Från och med 2025 års bestämmelser får Äldreomsorgslyftet användas för kurser i svenska språket inom den kommunala vuxenutbildningen.

Detta omfattar till exempel:

- **SFI-kurser**
- **Svenska som andra språk på grundläggande nivå**
- **Svenska som andra språk på gymnasial nivå**

Detta avsnitt beskriver hur kommuner arbetat med olika språkhöjande insatser med hjälp av Äldreomsorgslyftet.

Stärkta kunskaper i svenska

i *Hur kan kommunen använda medel från Äldreomsorgslyftet för att säkerställa att medarbetare når språkkraven för att genomgå en vård- och omsorgsutbildning?*

ii *Hur kan kommunen möjliggöra för medarbetare med annat modersmål än svenska att fullfölja en vård- och omsorgsutbildning?*

Hur kan kommunen säkerställa att medarbetare når språkkraven för att genomgå en vård- och omsorgsutbildning?

1/2

Vad kan det handla om?

Många kommuner berättar att de har medarbetare som inte uppfyller den nivå av svenska som krävs för att tillägna sig en vård- och omsorgsutbildning. Det skapar hinder och leder till att kommunen inte kan utbilda medarbetare i önskvärd takt.

Från och med 2025 kan kommunerna använda medel från Äldreomsorgslyftet för att finansiera svenskundervisning på grundläggande nivå. På så sätt kan fler medarbetare få möjlighet att nå upp till den nivå av svenskkunskaper som behövs för att påbörja en vård- och omsorgsutbildning.

Lärande exempel från kommunerna

1. En större kommun har startat upp ett projekt för medarbetare som har påbörjat, men inte slutfört, SFI-D. De får möjlighet att studera klart kursen på arbetstid med 50% studietakt, och får sedan ett ”snabbspår” in i en vård- och omsorgsutbildning via Äldreomsorgslyftet.

2. En större kommun genomför en pilot tillsammans med en lokal folkhögskola, för att medarbetare ska kunna nå gymnasienivå i svenska. Utbildningen har vård- och omsorgsinriktning, med ett tydligt fokus på svenska språket. Cheferna anmäler medarbetare till en kartläggning där utbildaren bedömer deras språknivå, för att sedan placera dem i grupper med liknande förkunskaper. Studierna bedrivs sedan på halvtid, där längden på studierna beror på förkunskapsgrupp. Målet är att medarbetarna efter avslutad utbildning så småningom ska kunna påbörja en vård- och omsorgsutbildning.

   Kommunen framhåller behovet av samarbete med vuxenutbildningen, eftersom folkhögskolor vanligtvis inte sätter betyg. Vuxenutbildningen behöver därför kunna ta emot studenter till vård- och omsorgsutbildningar där grundläggande kunskaper intygas på annat sätt, exempelvis genom omdömen.

Hur kan kommunen säkerställa att medarbetare når språkkraven för att genomgå en vård- och omsorgsutbildning?

2/2

Vad kan det handla om?

Många kommuner berättar att de har medarbetare som inte uppfyller den nivå av svenska som krävs för att tillägna sig en vård- och omsorgsutbildning. Det skapar hinder och leder till att kommunen inte kan utbilda medarbetare i önskvärd takt.

Från och med 2025 kan kommunerna använda medel från Äldreomsorgslyftet för att finansiera svenskundervisning på grundläggande nivå. På så sätt kan fler medarbetare få möjlighet att nå upp till den nivå av svenskkunskaper som behövs för att påbörja en vård- och omsorgsutbildning.

Lärande exempel från kommunerna

3 En större kommun upplevde svårigheter med språkutbildning för medarbetare med endast SFI-nivå. Utbildningstakten var låg och det var svårt att få personerna att komma vidare i studierna, vilket innebar att de inte heller blev behöriga till vård- och omsorgsutbildningar. Kommunen har nu ett koncept med språklärare på arbetsplatsen, vilket finansieras med medel från Europeiska Socialfonden. Man upplever att det blir mycket snabbare utväxling när man lär sig sitt yrkesspråk, eftersom det blir mer motiverande att lära sig språket. Tanken är att fler medarbetare ska kunna nå de svenskkunskaper som behövs för en utbildning inom Äldreomsorgslyftet.

4 En större kommun har tillsatt en central språkutvecklingsstrateg, som har ett övergripande ansvar för att driva frågor som handlar om språkhöjande insatser. Denna funktion kan till exempel hjälpa till att exempelvis bedöma personalens språknivå och besluta om medarbetaren kan fullfölja en vård- och omsorgsutbildning inom Äldreomsorgslyftet, eller om den behöver andra satsningar för att höja sina svenskkunskaper.

ii *Hur kan kommunen möjliggöra för medarbetare med annat modersmål än svenska att fullfölja en vård- och omsorgsutbildning?*

1/2

Vad kan det handla om?

Flera kommuner beskriver att det kan vara svårare för medarbetare som inte har svenska som modersmål att fullfölja sin vård- och omsorgsutbildning, eftersom detta kräver godkänt betyg i svenska som andraspråk på gymnasienivå.

För att påbörja en undersköterskeutbildning krävs normalt sett att man behärskar grundläggande svenska som andraspråk, motsvarande årskurs 9 på grundskolenivå. Vissa utbildningsanordnare erbjuder dock kombinationsutbildningar, där personer som endast har språknivå SFI-D (motsvarande årskurs 6 på grundskolenivå) kan studera svenska på grundläggande nivå parallellt med en vårdutbildning.

Lärande exempel från kommunerna

1. En mindre kommun har utarbetat en modell där vård- och omsorgsutbildningen bedrivs mestadels på distans på heltid, medan medarbetare som behöver extra språkutbildning erbjuds halvtidsstudier på plats. Man beskriver att detta ger personer med lägre svenskkunskaper bättre förutsättningar att klara sina studier.

2. En större kommun har dragit ner studietakten från 50 % till 25 % för de som har svårare att klara utbildningen på grund av språket – samtidigt som de arbetar i verksamheten. I denna utbildningsform kommer även pedagogen till verksamheten och kan undervisa praktiska moment direkt på arbetsplatsen, vilket beskrivs som en framgångsfaktor.

3. En mindre kommun har startat en kombinationsutbildning, där medarbetare som inte når upp till grundläggande svenskkunskaper läser detta parallellt med vård- och omsorgsutbildningen. I den reguljära vård- och omsorgsutbildningen är medarbetarna borta för studier en dag i veckan, men i kombinationsutbildningen tillkommer ytterligare en dag för språkstudier.

ii *Hur kan kommunen möjliggöra för medarbetare med annat modersmål än svenska att fullfölja en vård- och omsorgsutbildning?*

2/2

Vad kan det handla om?

Flera kommuner beskriver att det kan vara svårare för medarbetare som inte har svenska som modersmål att fullfölja sin vård- och omsorgsutbildning, eftersom detta kräver godkänt betyg i svenska som andraspråk på gymnasienivå.

För att påbörja en undersköterskeutbildning krävs normalt sett att man behärskar grundläggande svenska som andraspråk, motsvarande årskurs 9 på grundskolenivå. Vissa utbildningsanordnare erbjuder dock kombinationsutbildningar, där personer som endast har språknivå SFI-D (motsvarande årskurs 6 på grundskolenivå) kan studera svenska på grundläggande nivå parallellt med en vård- och omsorgsutbildning.

Lärande exempel från kommunerna

4

En mindre kommun upplevde att flera medarbetare klarade vård- och omsorgsutbildningen men inte de tillhörande svenskkurserna. För att möta detta har ett samarbete startats med den lokala vuxenutbildningen, som tar fram individuella studieplaner anpassade efter varje medarbetares behov. På grund av lärarbrist sker en stor del av undervisningen på distans, men kommunen har också infört möjligheten till klassrumsundervisning – något som visat sig vara en viktig framgångsfaktor.

Kommuner beskriver att språksatsningar inte bara gynnar kvaliteten i verksamheterna, utan även leder till förbättringar på individnivå då personerna får större möjligheter att bli en del av samhället i stort.

Framgångsfaktorer för arbete med språkhöjande insatser

Sammanfattningsvis lyfts följande **framgångsfaktorer** för arbete med språkhöjande insatser:

- **Använda Äldreomsorgslyftet** för att stärka grundläggande svenskkunskaper i personalgruppen
- **Samarbeta med utbildningsanordnaren** för att ta fram flexibla och behovsanpassade utbildningsupplägg för svenskundervisning
- **Arbeta språkutvecklande på arbetsplatsen,** t ex genom att utbilda språkombud eller tillsätta en språkutvecklingsstrateg

Sveriges Kommuner och Regioner

Innehåll

Introduktion

Effektiv användning

Hållbar studietid och bemanning

Ändamålsenligt utbildningsupplägg och samverkan

Stärkta kunskaper i svenska

Fördjupade lärande exempel

Reflektionsfrågor

Sveriges Kommuner och Regioner

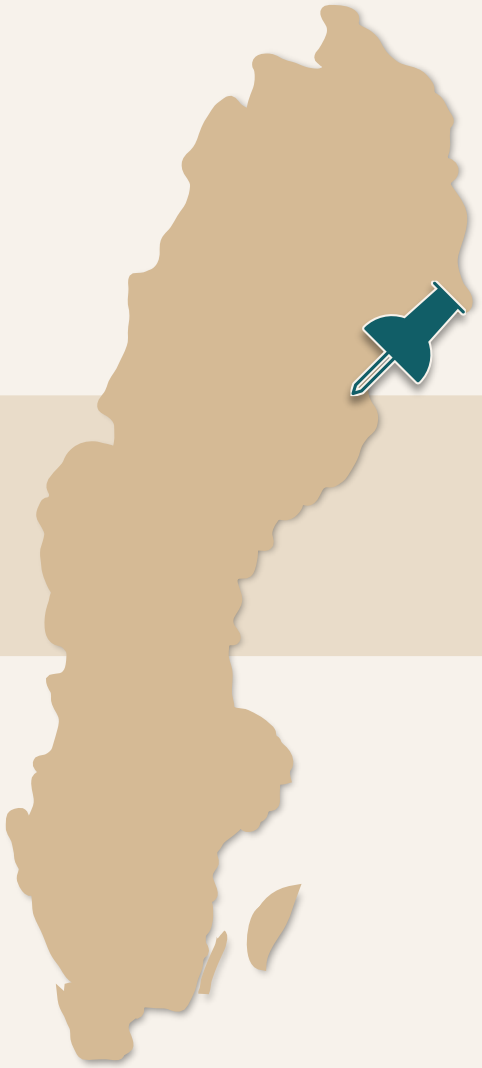
Fördjupade lärande exempel

Exempel på arbetssätt från två kommuner

Här följer två fördjupade lärande exempel på hur kommuner arbetat för att kunna använda statsbidraget på ett effektivt och behovsstyrt sätt:

- *Skellefteå kommun*
- *Malmö stad*

Lärande exempel – ***Skellefteå kommun***



*Lärande exempel – **Skellefteå kommun***

1/4

Skellefteå kommun upplevde till en början svårigheter med att **använda medel från Äldreomsorgslyftet på ett effektivt sätt**.

Det fanns ingen central projektgrupp eller tydliga rutiner för samarbetet mellan skola och arbetsgivare. Endast platsförlagda halvtidsstudier erbjöds och arbetsgivaren möjliggjorde inte i tillräcklig grad för de studerande att fullfölja studierna eftersom arbete prioriterades framför studietid. Arbetsgivaren hade heller inga tydliga rutiner för att följa upp hur det gick för de som studerade.

Avsaknaden av regelbunden uppföljning medförde att arbetsgivaren för sent upptäckte att en stor del av de som studerade **inte hade fullföljt sina studier.**

Kommunen tog då ett krafttag för att **förändra sina arbetssätt** kring Äldreomsorgslyftet.

*Lärande exempel – **Skellefteå kommun***

2/4

Kommunen tillsatte **två projektledare** för att sätta en struktur för arbetet med Äldreomsorgslyftet, en med verksamhetsutvecklarkompetens och en med SYV-kompetens.

Projektledarna startade en **projektgrupp** tillsammans med rektor och lärare från den kommunala vuxenutbildningen samt fackliga representanter för att gemensamt ta fram ett studieupplägg som skulle vara gångbart för alla parter – både utbildningsanordnaren, verksamheterna och medarbetarna.

Alternativ 1

Distansundervisning med inslag av fysiska träffar. Innan start görs en kartläggning för att se om vissa kurser eller kursmål kan valideras bort. Medarbetaren väljer själv studietakt: 25%, 50%, 75% eller 100%), och det är möjligt att gå ner eller upp i studietakt vid behov. Det går även att ändra ordning på kurserna om behov skulle uppstå.

Alternativ 2

Studier på 50% på plats – detta är ett alternativ för de som behöver mer handfast stöd för att klara studierna.

Alternativ 3

Lärlingsutbildning på 100%, där 75% av utbildningen förläggs till arbetsplatsen. Detta kräver dock att verksamheten kan tillhandahålla en handledare, vilket inte alltid är möjligt.

Det finns även vissa möjligheter för medarbetarna att byta mellan de olika uppläggen under studiernas gång.

*Lärande exempel – **Skellefteå kommun***

3/4

Projektledargruppen har även tagit fram **en struktur för studievägledning för** medarbetare som vill studera med stöd av Äldreomsorgslyftet. De som är intresserade skickar in en intresseanmälan – sedan träffar medlemmen i projektledargruppen som har SYV-kompetens alla medarbetare för ett individuellt samtal. Här kartläggs individens förutsättningar för att ta sig igenom utbildningen, och en gemensam diskussion förs kring vilket studieupplägg som passar bäst. Detta sker innan ansökan till studierna öppnar så att medarbetaren vet vilket studiealternativ de ska välja.

Innan medarbetaren påbörjar studierna signeras en **överenskommelse** mellan medarbetaren och dennes chef. Här tydliggörs båda parters ansvar: medarbetaren förväntas exempelvis vara engagerad i studierna och delta i stödundervisning om skolan bedömer att det krävs, sjukanmäla sig både till skolan och chef, och kontakta sin chef om studierna behöver avbrytas. Arbetsgivaren förväntas till exempel respektera medarbetarens studietid genom att inte schemalägga arbetspass under studietid.

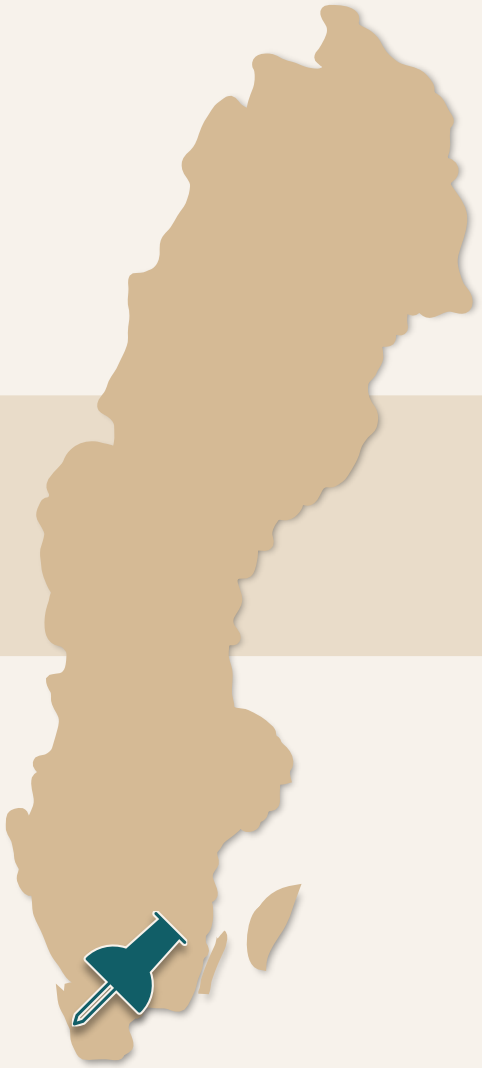
En gång i månaden träffas projektgruppen och **stämmer av hur studierna fortlöper** för deltagarna. Eventuella justeringar i studieupplägg eller individuellt stöd planeras. En gång i månaden träffar också projektledarna lönehandläggare, schemaläggare och fackliga företrädare. Här kan frågor som rör schema, frånvaro eller korrigering av lön med mera klaras ut direkt mellan parterna. En viktig förutsättning är även att ledningsgruppen för vård- och omsorgsavdelningen prioriterar att fatta beslut som är nödvändiga för att arbetet ska kunna fortlöpa.

*Lärande exempel – **Skellefteå kommun***

4/4

Följande framgångsfaktorer lyfts fram för ett effektivt nyttjande av Äldreomsorgslyftet:	***Beskrivning av förbättringar:***	
Att använda SYV-kompetens för att kartlägga och inventera behov innan en vård- och omsorgsutbildning påbörjas	Genom kartläggningen kunde kommunen avgöra om medarbetaren hade förutsättningar att ta sig igenom utbildningen, vilket minskade avhopp.	*”Det blev stor skillnad när SYV kom in i bilden.”*
Att arbetsgivaren och lärarna tillsammans tar fram och formar utbildningsupplägget	Utbildningsanordnaren kunde erbjuda studieupplägg anpassade efter medarbetarnas behov, vilket minskade avhopp.	*”Det är tack vare att vi gjort det tillsammans som det blivit så bra.”*
Att projektgruppen har regelbundna avstämningar	Genom regelbundna avstämningar kan avvikelser i studierna fångas och åtgärdas, vilket minskade avhopp.	*”Genom regelbundna möten får vi mycket bättre koll på läget.”*
Att en överenskommelse mellan medarbetare och arbetsgivare sluts kring ansvarsfördelning och förväntningar	När båda parter har tydliga spelregler har motivationen för både medarbetare och arbetsgivare ökat för utbildningar genom Äldreomsorgslyftet.	*”Att ha en överenskommelse är en stor framgångsfaktor.”*

Lärande exempel – ***Malmö stad***



*Lärande exempel – **Malmö stad***

1/4

Kommunen använder Äldreomsorgslyftet för reguljära vård- och omsorgsutbildningar och för formella utbildningar i svenska, men upplever samtidigt att det finns behov att **anpassa utbildningar mer efter verksamheten**.

Upplevelsen är att kan finnas **svårigheter med de reguljära utbildningarna**, eftersom medarbetaren behöver vara motiverad att söka och även behöver bli antagen till utbildningen. Dessutom försvåras verksamhetens planeringsarbete av att kursstarterna är fasta och att medarbetaren får antagningsbesked med kort varsel.

Man såg **även behov av språkutveckling** hos medarbetare i verksamheten, framför allt kring specifika praktiska moment.

Utifrån detta har kommunen tagit fasta på möjligheten att **kombinera Äldreomsorgslyftet med andra medel**, och tagit fram u**ppdragsutbildningar** samt rutiner för arbete med **språkhöjande insatser.** Detta för att anpassa de kompetenshöjande insatserna bättre efter behoven.

*Lärande exempel – **Malmö stad***

Uppdragsutbildningar

För att kunna skräddarsy vård- och omsorgsutbildningar har kommunen upphandlat **uppdragsutbildningar**. Kommunen använder medel från både omställningsfonden och egna medel för att bekosta uppdragsutbildningar för exempelvis undersköterskeutbildningar eller specialistundersköterska.

På detta sätt kan lönekostnader täckas med Äldreomsorgslyftet, samtidigt som kurskostnaderna täcks av andra medel.

Genom att kombinera medel för att bekosta uppdragsutbildningar kan kommunen

- skräddarsy utbildningarna efter verksamhetens specifika behov
- bestämma själva när utbildningen börjar
- själva göra urvalet av vilka medarbetare som ska gå utbildningen

*Lärande exempel – **Malmö stad***

Språkhöjande insatser

För att medarbetarna ska kunna utvecklas i svenska språket, på ett sätt som ger effekt på arbetsplatsen, **kombinerar kommunen formella utbildningar i svenska på gymnasienivå med verksamhetsnära utbildningar i yrkessvenska**.

De formella utbildningarna bekostas med Äldreomsorgslyftet, medan utbildningarna i yrkessvenska finansieras med omställningsfonden.

I utbildningen för yrkessvenska undervisar en SFI-lärare i de **språkmoment som är extra relevanta för verksamheten**. Utbildningen utgår ifrån hur det ser ut i praktiken – till exempel när det kommer till det vokabulär som används och vilka system som man använder sig av i vardagen. Medarbetarna får till exempel träna på att ta instruktioner och svara i telefon.

*Lärande exempel – **Malmö stad***

4/4

*Följande **framgångsfaktorer** lyfts fram för att arbeta med att kombinera olika medel för att möjliggöra kompetensutveckling:*

- **Att ha centrala funktioner med ansvar att ha överblick över och insyn i medel som kan användas, exempelvis statsbidrag eller fonder – detta möjliggör en långsiktig planering kring hur olika satsningar kan genomföras för att svara upp mot behoven i verksamheten.**
- **Att ha ett nära samarbete med vuxenutbildningen i kommunen, för att kunna utforma utbildningsinsatser utifrån verksamhetens behov.**
- **Kommunikation och samverkan med fackliga organisationer kring uppstarten av utbildningarna.**

Beskrivning av förbättringar:

- Verksamheten får bättre förutsättningar att planera sin bemanning, eftersom de själva kan bestämma när utbildningarna startar och kan ha en översyn över vilka medarbetare som kommer gå utbildningen.
- Verksamheten har större möjlighet att styra kursinnehållet efter verksamhetens behov, och själva göra urvalet av vilka medarbetare som går utbildningen.
- Medarbetarna upplever en ökad trygghet och säkerhet i sitt arbete.

”En kvinna med annat modersmål som läst yrkessvenska beskrev att hon efter utbildningen gjort många saker för första gången: sagt något vid en överrapportering, skrivit en avvikelse, sagt till en brukare att hon inte förstod och bett honom upprepa.”

Sveriges Kommuner och Regioner

Innehåll

Introduktion

Effektiv användning

Hållbar studietid och bemanning

Ändamålsenligt utbildningsupplägg och samverkan

Stärkta kunskaper i svenska

Fördjupade lärande exempel

Reflektionsfrågor

Reflektionsfrågornas upplägg

Reflektionsfrågorna utgår ifrån de fyra övergripande teman:

- Effektiv användning
- Hållbar studietid och bemanning
- Ändamålsenligt utbildningsupplägg och samverkan
- Stärkta kunskaper i svenska

På slutet finns även några generella reflektionsfrågor.

Effektiv användning av Äldreomsorgslyftet

1. Hur upplever vi administrationen av statsbidraget i vår kommun?
2. Hade det varit fördelaktigt för oss att fördela om ansvaret för administrativa uppgifter?
3. Finns det andra resurser i förvaltningen som vi skulle kunna samarbeta med kring administrativa uppgifter?
4. Hur arbetar vi idag för att göra våra medarbetare medvetna om vad de har för möjligheter till kompetensutveckling?
5. Hur kan vi uppmärksamma medarbetares studieprestationer?
6. Hade det funnits fördelar för våra verksamheter att arbeta mer med differentiering av arbetsuppgifter?
7. Har vi många som hoppar av en påbörjad vård- och omsorgsutbildning? Vad är anledningen till detta?
8. Finns det en bild av medarbetarnas förutsättningar och behov inför utbildningsstart?
9. Följer vi upp hur det går för medarbetarna som studerar? Skulle vi kunna göra detta på ett bättre sätt?
10. Är det tydligt vilket ansvar medarbetare och arbetsgivare har under studietiden? Hade vi kunnat förtydliga detta?

Hållbar studietid och bemanning

11. Vad är vår största utmaning kopplat till bemanning under studietiden?
12. Vad ser vi för potentiella för- och nackdelar med att medarbetare arbetar i verksamheten parallellt med studierna?
13. Vad har vi för möjligheter att anpassa studieupplägget så att både bemanningen och studierna blir hållbara?
14. Upplever vi utmaningar med att medarbetare väljer att avsluta sin tjänst efter avslutad utbildning?
15. Hur kan vi stärka äldreomsorgens attraktivitet för medarbetare som fullföljt en vård- och omsorgsutbildning?
16. I vilken utsträckning tar vi hänsyn till en eventuell framtida utbildning inom ramen för Äldreomsorgslyftet i vår rekryteringsprocess?
17. Finns det personalgrupper vi skulle kunna rikta utbildningsinsatser mot för att säkra bemanning på längre sikt?

Ändamålsenligt utbildningsupplägg och samverkan

18 Hur fungerar vår samverkan och kommunikation mellan arbetsgivare, utbildningsanordnare och verksamheter idag?

19 Finns det behov av att upprätta mer robusta strukturer för kommunikation och dialog? Hur skulle en sådan struktur kunna se ut, och vilka parter skulle i så fall ingå?

20 Upplever vi att det är svårt att genomföra utbildningsinsatser som täcker våra behov, till följd av begränsade resurser på utbildningssidan?

21 Vad har vi för möjligheter att samverka med närliggande kommuner eller verksamheter för att samordna utbildningsplatser, praktikplatser eller andra delar av utbildningen?

22 Hur arbetar vi i dagsläget med flexibilitet i studieupplägget, exempelvis kring individuella studieplaner och validering?

23 Hade vi varit betjänta av att arbeta mer med flexibla studieupplägg? Vad skulle krävas i så fall?

24 Vilka typer av utbildningar har vi ett behov av? Kan vi kombinera medel från Äldreomsorgslyftet med andra medel för att styra vårt utbildningsutbud mer mot våra behov?

Stärkta kunskaper i svenska

25 Hur arbetar vi idag med språkhöjande insatser för medarbetare som inte har grundläggande svenskkunskaper?

26 Finns det möjlighet och utrymme att använda medel från Äldreomsorgslyftet för utbildningar i svenska på grundläggande nivå?

27 Ser vi ett behov av att anpassa utbildningarna eller göra dessa mer flexibla? På vilket sätt hade man kunnat möta dessa behov?

28 Upplever vi att medarbetare med annat modersmål än svenska har större svårigheter att klara en vård- och omsorgsutbildning på grund av språkkraven?

29 Vad hade behövts för att fler ska kunna fullfölja en vård- och omsorgsutbildning med tillhörande svenskkurser?

30 På vilka sätt skulle vi kunna samverka med utbildningsanordnaren för att stötta medarbetare i att fullfölja sina studier?

Generella reflektionsfrågor

31 Hur kan insatser kopplade till Äldreomsorgslyftet följas upp och utvärderas, för att stärka framtida satsningar och initiativ?

32 Hur kan vi ta till vara på de erfarenheter och arbetssätt som byggts upp under arbetet med Äldreomsorgslyftet?

33 Hur vill vi använda Äldreomsorgslyftet framöver?