

VON § 8:7

Dnr. VON 2018/0041

Åtterrapporering av uppdrag 39 från Kommunfullmäktige - kartlägga personalens kompetens inom LSS-verksamhet och hur mycket ekonomiska resurser som används för kompetensutveckling

Vård- och omsorgsnämndens beslut

Åtterrapporera uppdraget om kartläggning av personalens kompetens inom LSS-verksamhet och hur mycket ekonomiska resurser som används för kompetensutveckling genom redogörelse i föreliggande tjänsteutlåtande till Kommunfullmäktige

Sammanfattning

Kommunfullmäktige har i budget 2018 plan 2019-2020 givit Vård- och omsorgsnämnden i uppdrag att kartlägga personalens kompetens inom LSS-verksamheter. LSS står för lag om stöd och service till vissa funktionshindrade. I uppdraget ställdes även frågan hur mycket ekonomiska resurser som används för kompetensutveckling.

Beslutsunderlag

Socialförvaltningens tjänsteutlåtande daterat 2018-09-10.

Förslag till beslut

Mikael Ottosson (KD) yrkar bifall till Socialförvaltningens beslutsförslag innebärande:

Åtterrapporera uppdraget om kartläggning av personalens kompetens inom LSS-verksamhet och hur mycket ekonomiska resurser som används för kompetensutveckling genom redogörelse i föreliggande tjänsteutlåtande till Kommunfullmäktige

Propositionsordning

Ordföranden frågar om Vård- och omsorgsnämnden beslutar enligt Mikael Ottossons (KD) yrkande och finner att så är fallet.

Expedieras

Kommunfullmäktige

M.O Me

Tjänsteutlåtande

Sara Eriksson
Socialförvaltningen

Till Vård- och omsorgsnämnden

Datum 2018-09-10
Dnr VON 2018/0041

Åtterrapporering av uppdrag 39 från Kommunfullmäktige - kartlägga personalens kompetens inom LSS-verksamhet och hur mycket ekonomiska resurser som används för kompetensutveckling

Beslutsförslag

Vård- och omsorgsnämnden beslutar

Åtterrapporera uppdraget om kartläggning av personalens kompetens inom LSS-verksamhet och hur mycket ekonomiska resurser som används för kompetensutveckling genom redogörelse i föreliggande tjänsteutlåtande till Kommunfullmäktige

Bakgrund

Kommunfullmäktige har i budget 2018 plan 2019-2020 givit Vård- och omsorgsnämnden i uppdrag att kartlägga personalens kompetens inom LSS-verksamheter. LSS står för lag om stöd och service till vissa funktionshindrade. I uppdraget ställdes även frågan hur mycket ekonomiska resurser som används för kompetensutveckling.

Det som är inkluderat i denna kartläggning är korttidsvistelse, korttidstillsyn, bostad med särskild service i form av servicebostad och gruppboende, samt daglig verksamhet. Kontaktperson är en insats enligt LSS, men det är ett arvoderat uppdrag utan kompetenskrav på uppdragstagaren. Likaså finns insatserna avlösning och ledsagning inom LSS som saknar på förhand fastställda kompetenskrav men där behovet av kompetens ska bedömas vid varje ärende. Personlig assistans är också en insats enligt LSS men för den yrkesgruppen finns inga förutbestämda kompetenskrav.

Utredningen har avgränsats till att gälla verksamhet som Vård- och omsorgsnämnden är beställare av och som utförs av Produktionsstyrelsen eller privata utförare. För dessa finns det, utöver beställning för den enskilde brukaren, generella avtal eller beställningar som bland annat reglerar kompetenskrav. Enheter där nämnden har placerat enstaka brukare omfattas inte.

Samtliga verksamheter som bedrivs inom LSS-området av privata utförare har tillstånd från Inspektionen för vård och omsorg, i tillståndsgivningen ingår bedömning av kompetensen hos personalen.

Kartläggningen har genomförts genom att utförarna har fått uppge hur stor andel av deras personal som har yrkesspecifik utbildning motsvarande gymnasienivå i enlighet med innehåll i beställning eller avtal samt hur många timmar de under hela 2017 (alt första halvåret 2018 multiplicerat med 2) har satsat på kompetensutveckling. I det senare begreppet ingår samtlig kompetensutveckling som behövs för att utföra yrken inom LSS-verksamheter. Som exempel kan nämnas

Tjänsteutlåtande

brandskyddsutbildning eller utbildning i digitalisering, utöver de utbildningar som genomförs om funktionsnedsättningar eller diagnoser.

Förvaltningens slutsatser

Resultatet av kartläggningen redovisas nedan:

Verksamhet	Årsarbetare	Anställda	Grundutbildade*	Timmar utbildning**
ISS-verksamhet	167,43	182	108	3427

* Med grundutbildning avses utbildning på gymnasienivå motsvarande krav i avtal/beställningar

** Avser samlig utbildning under ett år genomförd för enheterna, extern och intern

Utöver ovanstående redovisar verksamheter att de även satsar utbildningstid på personal som är anställda på vid-behovsanställningar, dvs timavlönade personer. Dessa kan exempelvis gå utbildningar inom delegering, brandskydd samt bemötande.

Vissa verksamheter kommenterar också att de har bekostat (via anmälningsavgift och tid för deltagande) längre och omfattande utbildningar som leder till en grundkompetens, t ex på undersköterskenivå.

Sammanfattningsvis ser andelen grundutbildade av tillsvidarepersonal samt långtidsvikarier och utbildningstimmar per person i snitt under ett år ut som följer:

Andel grundutbildade	59%
Utb.timmar per person i snitt	19

När det gäller hur mycket ekonomiska resurser som används för kompetensutveckling uppstår kostnaderna på två sätt, dels genom eventuella anmälningsavgifter och dels genom avlönad tid. Det är den senare posten som är den största. Majoriteten av de utbildningar som har nyttjats under det senaste året är anordnade via Forum Carpe och ESF-projektet Digit, vilket gör att den nedlagda tiden oftast är den kostnad som uppstår. Privata utförare har i större utsträckning än den kommunala utföraren interna utbildningsavdelningar, vilket gör att kostnaden för dem redovisas via overhead snarare än anmälningsavgifter.

Nedlagda kostnader under ett år (2017):

Kostnad för utbildning*	182 000
Kostnad genom arbetstid	1 028 100
Totalt	1 210 100

*Uppskattad uppgift baserad på exempelkostnad och antal anställda

Differenser mellan olika verksamheters redovisning visar på skillnader mellan hur mycket tid och pengar som verksamheterna lägger på kompetensutveckling. Detta kan ha sin förklaring i olika faktorer, exempelvis möjlighet att lämna verksamheten för utbildning, de ekonomiska förutsättningarna för verksamheten, samt behovet i personalgruppen. Det finns också en dold kostnad för kompetensutveckling som inte framgår ovan, och det är tid som läggs via personalmöten och handledning. Av den totala ersättningen som Vård- och omsorgsnämnden betalar för omsorg inom insatserna nämnda ovan, beräknas ca 2-3 % läggas på kompetensutveckling. Verksamheterna uppger i sina kommentarer om kompetensutveckling att de har god möjlighet att

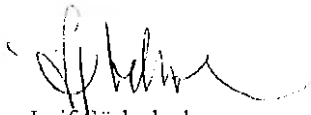
Tjänsteutlåtande

låta personal gå på kortare föreläsningar och utbildningar, men att satsningar på längre utbildningar generellt sett är svårare att genomföra.

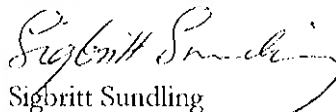
Kommentarer från förvaltningen

Förvaltningens slutsats är att verksamheter inom LSS satsar pengar och tid på kompetensutveckling för sin personal. Man är lyhörd för behov som uppkommer t ex i och med brukare med nya behov eller personal som behöver utveckla sina färdigheter.

Svårigheten som branschen som helhet upplever är brist i tillgången till personal med rätt grundkompetens. Tidigare i omsorgens och LSS historia var det relativt sett fler unga som valde gymnasieutbildningar med inriktning mot omsorg, och arbetsgivarna var mer beredda på att erbjuda gedigna grundutbildningar. Detta sker inte i samma utsträckning i dagsläget. Verksamheterna beskriver problem vad gäller att rekrytera utbildad personal, och problem vad gäller möjligheter att erbjuda grundutbildning till personal som saknar denna men som har fallenhet för yrket.



Leif Söderholm
Socialdirektör



Sigbritt Sundling
Stabschef

Expedieras

Kommunstyrelsen