

Handläggare
Lisa Östbring
Epost: lisa.ostbring@myh.se

Myndigheten för yrkeshögskolans yttrande över betänkandet Vilja välja vård och omsorg - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52)

Synpunkter

Myndigheten för yrkeshögskolans (MYH) är enig med utredningens övergripande slutsatser att ett hållbart kompetensförsörjningsarbete inom vård och omsorg om äldre behöver ske systematiskt och långsiktigt och med verktyg för att följa upp arbetet som görs. I anslutning till detta vill MYH lyfta att det är lika viktigt att kommuner, arbetsgivare och medarbetare känner till vilka verktyg som finns för stöd i arbetet med kompetensinventering och kompetensutveckling. För att uppnå detta bör det finnas centrala verktyg och en nationell digital infrastruktur som tillgängliggör information till olika intressenter.

8.3.1 Ta ansvar för att all personal har lämplig utbildning

MYH instämmer i utredningens rekommendation att arbetsgivare inom vård och omsorg om äldre bör ta ansvar för att all personal har lämplig vård- och omsorgsutbildning för arbetet. Här vill MYH belysa att för att detta ska vara möjligt krävs definierade kunskapskrav, som motsvarar läranderesultat från utbildning, som arbetsgivare kan förhålla sig till i sin bedömning av medarbetares kompetens.

8.3.3 Gör yrkesrollerna tydliga, erbjud kompetensutveckling och möjlighet till karriär

MYH delar utredningens uppfattning att yrkesrollerna är otydliga inom vården och omsorgen om äldre. Här vill MYH framhålla att en tydlig differentiering mellan undersköterska och specialistutbildad undersköterska är lika viktig som den mellan vårdbiträde och undersköterska. MYH anser att det är centralt för såväl det livslånga lärandet som för att tydliggöra karriärvägar för undersköterskor att de erbjuds kompetensutveckling inom den egna professionen. Kompetensutveckling kan ske genom en längre utbildning som leder till en examen, till exempel en Yrkeshögskoleutbildning till specialistutbildad undersköterska. En annan möjlighet är att skapa kortare moduler eller kurser som antingen ger en bredd eller specialisering inom ett avgränsat område, till exempel välfärdsteknik.

Oavsett om verksamheternas förutsättningar och ambitioner anger att den lägsta formella kompetensen ska motsvara utbildat vårdbiträde eller undersköterska är det centralt att både arbetsgivare och medarbetare känner till vilka kompetenser som saknas samt vilka utbildningsinsatser som finns tillgängliga för att nå en yrkestitel eller komma vidare från en titel till en annan. En ökad tydlighet kring kompetensbehoven är också en förutsättning för ett effektivt och ändamålsenligt utbildningssystem.

8.3.4 Indikatorer för uppföljning

MYH bedömer att angiven indikator, i Socialstyrelsens Enhetsundersökning, för temaområdet Förnya, behålla och utveckla kompetens "andel av personalen på SÄBO med adekvat utbildning" är otillräcklig.

Enhetsundersökningen har tagits fram med ett syfte och är en kvalitetsundersökning på enhetsnivå där personalens kompetens är en av ett stort antal variabler. Att använda Socialstyrelsens operationalisering av adekvat utbildning i en uppföljning av ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete som innefattar såväl kompetensinventeringar och utbildningsinsatser som titulatur riskerar att generera en mycket låg validitet.

Socialstyrelsens allmänna råd (2011:12) om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre beskriver kompetenser motsvarande undersköterska. De ger ingen vägledning om kompetenser för vare sig vårdbiträden eller specialistutbildade undersköterskor. Indikatorn kan eventuellt fånga de insatser som genererat fler undersköterskor mellan två mätpunkter, men den fångar inte de insatser som lett till att flera medarbetare nått formell vårdbiträdeskompetens i enlighet med Komvux yrkespaket. Indikatorn särskiljer heller inte specialistutbildade undersköterskor från grundutbildade undersköterskor. Uppföljning av ett kompetensförsörjningsarbete bör spegla samtliga kompetenser och yrkesroller som arbetet innefattar. Ett systematiskt kompetensförsörjningsarbete leder till höjd kvalitet i vården och omsorgen och sannolikt även till ökad attraktivitet för arbetsgivare som systematiskt arbetar med kompetensutveckling. Det är därför angeläget att ett sådant arbete synliggörs i en uppföljning vars syfte delvis är att utveckla och attrahera kompetens.

Ytterligare en central brist med angiven indikator, som utredningen själv lyfter, är att variabeln "andel med adekvat utbildning" inte ingår i undersökningen till hemtjänsten. Ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete som genomförs inom all vård och omsorg om äldre bör även följas upp i samtliga verksamheter.

Beslut om detta yttrande har fattats av generaldirektören efter föredragning av Lisa Östbring. I den slutliga handläggningen har enhetschefen Jenny Twana och chefsjuristen Carina Larsson deltagit.

Thomas Persson
Generaldirektör