



Datum

2025-01-14

Adress

205 80 Malmö

Diarienummer

FSN-2024-5072

Ansökan

Till

Kommunstyrelsen

Äskande av medel för kompetenslyft 2025

Fram till 2031 kommer antalet personer i arbetsför ålder att minska och andelen över 80 år att öka med nästan 50 procent. Det innebär en stor kompetensutmaning för välfärdssektorn och leder till ökad konkurrens om personal inom vård- och omsorgssektorn och hälso- och sjukvården. Kommuner och regioner behöver förändra arbetssätt samt ta tillvara och utveckla befintliga medarbetare för att minska behoven av fler anställda.

SKR:s beredning för kompetensförsörjning har tagit fram en actionplan för att ge kommuner och regioner ett samlat stöd i att hantera kompetensutmaningen. Fokus är de områden med störst potential att ta tillvara befintliga medarbetares kapacitet och kompetens: Arbeta med friskfaktorer, Arbeta heltid och arbeta längre och Arbeta med tidig omställning. Målet är att styra verksamheten mot rätt prioriteringar.

Funktionsstödsnämndens målgrupper är personer med funktionsnedsättningar i åldern 0 till 100 år. Detta gör att det krävs en både bred och fördjupad kompetens hos såväl medarbetare som chefer för att klara av kärnuppdraget nu och framöver. Kompetens behöver finnas för brukarens hela liv, från insatser till barn och hela vägen till ålderdom. Det är av avgörande betydelse att förvaltningen skapar förutsättningar för att behålla, utveckla och professionalisera befintliga medarbetare, för att möta den enskildes behov inte enbart genom att öka personalstyrkan utan genom arbetssätt och metoder som säkerställer kvaliteten i brukarnära arbetet. För att nämnden ska upprätthålla kompetensförsörjningen och vara en attraktiv arbetsgivare är det avgörande med satsningar på kompetensutveckling de kommande åren. Att både icke legitimerad och legitimerad personal får rätt kompetensutveckling är även en viktig förutsättning för att brukarna ska få rätt stöd och service.



För att möta kompetensutmaningarna tänker förvaltningen nytt och annorlunda kring möjligheten att attrahera kandidater med andra färdigheter än de som vanligen efterfrågas. Det är angeläget att rusta och kompetensutveckla befintliga medarbetare internt. Utöver generell kompetensutveckling inom grundläggande områden, som kommer att tillgodoses via Yrkesresan Funktionshinder, finns behov av riktade spetsutbildningar inom kärnuppdragets specifika områden för förvaltningens brukarnära medarbetare. Förvaltningen kommer att ta vara på möjligheten till utbildningssatsningar på en övergripande nivå som den nya stadsgemensamma utbildningsplattformen MalmöLär erbjuder. Vidare är utvecklingen av medarbetar- och chefsintroduktionen av stor betydelse för att skapa rätt förutsättningar från start, en god uppdragsförståelse och bidra till ökad kvalitet i stödet till Malmöbon. Förvaltningens arbete med intern kompetensutveckling samt möjligheten till intern rörlighet och interna karriärvägar förväntas också bidra till en minskad personalomsättning.

Förvaltningen arbetar för att hitta kostnadseffektiva strukturer för kompetensutveckling och kompetenspåbyggnad men det är av stor vikt att planerade satsningar 2025 möts av ökade ekonomiska resurser.

För att tillförsäkra övergången från en ekonomisk omställning till en professionalisering av förvaltningens verksamheter och för att skapa hållbarhet nu och i framtiden ansöker funktionsstödsnämnden om medel från kommunstyrelsens anslag till förfogande för kompetenslyft inom tre områden för en total summa om 13 miljoner kronor.

De tre områdena kan sorteras under första och tredje punkten i SKR:s actionplan, som är Arbeta med friskfaktorer respektive Arbeta med tidig omställning.

Inom SKR:s prioriteringsområde Arbeta heltid och arbeta längre har nämnden redan gjort stora satsningar de senaste åren, därför riktas inga av nämndens prioriteringar till detta område i ansökan. Den förflyttning som skett i organisationen gällande heltid som norm visar att gjorda satsningar gett resultat. Sedan december 2019 har andelen heltidsanställda ökat från 70 procent till 91 procent i förvaltningen som helhet. Ökningen är ännu mer påtaglig per yrkeskategori, för stödassistenter till exempel har andelen heltidsanställda ökat från 62 procent till 86 procent medan inom yrkeskategorin vårdbiträde har skett en ökning från 51 till 89 procent.

Nämnden vill också framhäva vikten av att staden utnyttjar de samordningsvinster som stadens nya utbildningsplattform MalmöLär kan innebära. Att gemensamma utbildningar för hela staden tas fram samlat kommer innebära samordningsvinster för förvaltningarna och staden.



Funktionsstödsnämnden prioriterade områden som ansökan avser beskrivs på kommande sidor. Många av satsningarna är en del av ett långsiktigt arbete som behöver ta avstamp 2025 och sedan fortsätta.

1. Professionalisering genom den lärande arbetsplatsen

Summa ansökta medel: 6 miljoner kronor

2. Språk och formell kompetens

Summa ansökta medel: 4 miljoner kronor

3. Hälso- och sjukvård nära Malmöbon

Summa ansökta medel: 3 miljoner kronor

Total summa ansökta medel: 13 miljoner kronor



1. Professionalisering genom den lärande arbetsplatsen

Enligt Socialstyrelsen beskrivs den så kallade formella kompetensen kopplat till adekvat utbildning inom LSS vara relativt god. Samtidigt visar Socialstyrelsens kartläggningar avseende kompetensen i LSS-boenden att utbildningskraven inte alltid rustar medarbetaren för att möta brukarens behov. Bland annat lyfts att tillräcklig kompetens om LSS, pedagogiskt arbete tillsammans med brukaren samt dokumentation och arbete med genomförandeplaner inte ges genom utbildningarna. För att stödet till personer med funktionsnedsättning ska vara av god kvalitet krävs dessutom ytterligare kompetens i till exempel tydliggörande pedagogik, lågaffektivt bemötande och kommunikationssätt. Det innebär att funktionsstödsförvaltningen på samma sätt som motsvarande verksamhet i andra kommuner behöver genomföra kontinuerlig fortbildning i den egna organisationen.

Förvaltningen kommer fortsätta att utveckla arbetet med lärande arbetsplatser under 2025. Syftet är att stärka både den individuella kompetensen och den organisatoriska kapaciteten i förhållande till kärnuppdraget. Lärande arbetsplats innefattar beståndsdelarna kontinuerligt lärande, reflekterande kultur, delat ansvar för utveckling, samverkan och teamarbete, koppling till forskning och evidensbaserad praktik samt agilt arbetssätt.

Lärande arbetsplatser bygger på en central samordning för kompetensutveckling i kombination med funktioner i verksamheten som fungerar som stöd för det arbetsplatsnära lärandet. Detta förväntas bidra till en generell professionalisering för medarbetarna samt en kvalitetshöjning i arbetet med Malmöbon i förvaltningens verksamheter. Genom att tillämpa lärande arbetsplatser i varje verksamhet skapas goda förutsättningar både för Yrkesresans införande och för kompetensutvecklingsinsatser i stort.

2023 fattades beslut om att införa Yrkesresan Funktionshinder, som är en nationell kompetenshöjande satsning inom funktionshinderområdet, i nämndens verksamheter. Satsningen är ett samarbete mellan SKR, Socialstyrelsen och Regionala samverkans- och stödstrukturer (RSS). Yrkesresan Funktionshinder planeras för merparten av förvaltningens brukarnära medarbetare och sektionschefer, totalt cirka 2500 personer. Med införandet av Yrkesresan säkerställs förutsättningarna för en strukturerad introduktion och kontinuerlig kompetensutveckling för medarbetare och chefer i brukarnära arbete. Utifrån insatsens omfattning kommer implementeringen av Yrkesresan att ske successivt under mandatperioden och kommer medföra en stor kostnad för förvaltningen. Ekonomiska resurser ska bland annat användas till att sätta



in vikarier så att en medarbetares frånvaro under utbildningstillfällen inte leder till ökad arbetsbelastning för kollegorna.

Arbetsmiljöverkets inspektioner lyfter att en faktor som kan leda till tillbud eller avvikelser är bristfällig kompetens kring de funktionsnedsättningar en brukare har och att det kan leda till att mindre passande arbetssätt eller metoder används när ett behov ska tillgodoses. Flera områden har identifierats som prioriterade för att säkerställa kvaliteten i nämndens insatser till Malmöborna och för att säkra en verksamhet baserad på bästa tillgängliga kunskap, beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund. Under mandatperioden kommer större gemensamma kompetenssatsningar göras inom ramen för nämndens kärnuppdrag med social dokumentation och genomförandeplaner samt hälsofrämjande insatser och patientsäker hantering av hälso- och sjukvårdsinsatser. Grundutbildning i kognitiv funktionsnedsättning, stöd och bemötande är ytterligare prioriterade kompetensområden som ska utvecklas. Kunskap om livsvillkor för personer som lever med varaktiga funktionsnedsättningar är ytterligare ett prioriterat område, som kommer att ingå i Yrkesresan. Att både medarbetare och chefer, såväl icke legitimerad som legitimerad personal, får relevant kompetensutveckling är en viktig förutsättning för att Malmöborna ska få rätt stöd och service.

Som en del i arbetet mot en ökad professionalisering och att stärka den vetenskapliga förankringen behöver den evidensbaserade praktiken stimuleras och utvecklas. Den kommande socialtjänstlagen ställer tydliga krav på detta och förvaltningen behöver rusta för det. En framgångsrik metod som använts tidigare är att möjliggöra uppdrag som så kallade FoU-traineer. Detta bygger på att medarbetare ges möjlighet att genomföra ett utvecklingsarbete med vetenskaplig grund med stöd och handledning av forsknings- och utvecklingskoordinator. En annan verkningsfull metod är att erbjuda så kallade "litteraturverkstäder" där medarbetarna får redskap för att ta till sig bästa tillgängliga kunskap med vetenskaplig grund, via de tidskrifter och databaser förvaltningen har åtkomst till. För att skapa förutsättningarna för denna typ av utveckling behöver strukturer för detta byggas upp, dialog med verksamheterna kring deras behov ske och resurser tillsättas, både i form av kompetensstöd och i form av utrymme för de medarbetare som ska involveras i utvecklingsinsatserna.

Förvaltningens centrum för forskning och lärande (CFL) spelar en viktig roll i arbetet med att rusta och kompetensutveckla medarbetarna internt. Som en del i arbetet mot en ökad professionalisering arbetar CFL även för att den vetenskapliga förankringen och den evidensbaserade praktiken ska stärkas och utvecklas i flera delar av förvaltningen. Samtidigt så finns en stor ämnesspecifik kompetens i förvaltningen hos medarbetare som varje dag möter Malmöbon. För att sprida denna kunskap om till exempel återhämtningsinriktat arbetssätt, första hjälpen till psykisk hälsa, skadligt bruk



och beroende, Marteo Meo med mera behöver möjligheten till vikarier för utbildarna finnas.

Den generella kompetensen hos personalen som möter barn behöver stärkas och verksamheternas förutsättningar att möta behoven hos barn med psykisk ohälsa behöver öka. Riktade kompetensutvecklingsinsatser planeras inom bland annat kommunikation, att stödja positiva relationer samt att motverka sexuellt riskbeteende och sårbarhet för att rekryteras till kriminalitet. Den stärkta kompetensen förväntas kunna säkra barns rätt till psykisk hälsa på ett bättre sätt, stärka rätten till delaktighet och inflytande i högre grad och minska riskfaktorer.

Avlösning, ledsagning och kontaktperson är insatser som på ett kostnadseffektivt sätt erbjuder stöd till barn och vuxna såväl som till föräldrar och anhöriga och förebygger behovet av mer omfattande och kostsamma insatser på sikt. Verksamheten behöver kunna möta behoven genom att säkerställa kompetensförsörjningen av avlösare och ledsagare samt lägga tid och resurser på att jobba motiverande med barnen och ungdomarna så att de vill ta emot insatsen. Syftet är att skapa förutsättningar för att på ett kostnadseffektivt sätt kunna ge ett omfattande avlastande stöd i hemmet samt möjlighet för ungdomarna att skapa sociala relationer och få en mer stimulerande och aktiv fritid. Under 2024 har en digital utbildning för timarvoderade inom avlösning-, ledsagning- och kontaktpersonsverksamheten tagits fram och ska börja genomföras under 2025. Arbetet förväntas skapa en mer kvalitativ insats som bättre kan möta behoven hos barnen och deras familjer. Vidare har en struktur för digitala uppföljningar utvecklats och kommer testas som en pilot i kontaktpersonsverksamheten. Arbetet förväntas leda till en bättre insyn i hur insatserna fungerar samt möjlighet att fånga upp signaler på behov eller åtgärder.

Förvaltningen kommer också satsa på medarbetare som leder andra utan att vara formell chef. Ansvaret kan bestå i att leda ett team eller en arbetsgrupp, vara ansvarig för det pedagogiska arbetet och den lärande arbetsplatsen eller leda arbetet med att implementera en metod. För att lyckas i rollen så krävs det kunskap, kompetens och ett nära samarbete med arbetsgruppen och chefen för att skapa motivation och engagemang i verksamheten.

Förvaltningen går över till stadens nya utbildningsplattform MalmöLär i början av 2025. Genom plattformen kommer det att vara möjligt att följa vilka kompetenshöjande insatser varje medarbetare tagit del av. Att ha en mer detaljerad bild över det aktuella kunskapsläget kommer att skapa en stabil grund för hur kompetensutvecklande insatser kan planeras och genomföras på en övergripande nivå. Det skapar också bättre möjligheter för chefer att planera kompetensutvecklingsinsatser i verksamheten.

Summa ansökta medel: 6 miljoner kronor



2. Språk och formell kompetens

Att kunna kommunicera är en förutsättning för att förvaltningens medarbetare ska kunna utföra arbetet på ett säkert sätt och med god kvalitet. Språkutvecklande arbete behöver vara en del av organisationens kultur och arbetssätt för att bli en naturlig del av verksamheten.

Språkförmåga behövs i kontakten med brukare och patienter, anhöriga och anställda runt den enskilde, men också för att exempelvis kunna dokumentera, larma och skriva avvikelser. Om språkkunskapen brister finns det risk att medarbetaren är rädd att språket inte är tillräckligt bra och dokumenterar därför inte. Detta i sin tur kan leda till bland annat att avvikelser inte rapporteras. Bristande språkkunskaper påverkar även delegeringsprocessen negativt, då svårigheter i att ta åt sig nödvändig utbildning hindrar medarbetare från att utföra arbetsuppgifter på delegation från legitimerad personal.

Förvaltningen ska bygga långsiktiga strukturer för språkutveckling genom att utveckla rutiner, resurser och roller, exempelvis språkbud och språkstöd, som kan driva och underhålla språkutvecklingen över tid. Nämnden kommer ta lärdom av det samarbete som hälsa, vård- och omsorgsnämnden har med Komvux samt konceptet Språkbud som ägs av Vård- och omsorgscollege. Ett annat utvecklingsområde inom förvaltningen är stärkt kompetens inom alternativ och kompletterande kommunikation (AKK) för att möjliggöra kommunikation med Malmöbon.

Funktionsstödsnämnden satsar vidare på validering av personalens kunskaper och kompetenser i förhållande till målen för nationella kurser som ingår i undersköterskeutbildningen med yrkesutgång mot funktionshinderområdet. Målgruppen är medarbetare som har tillsvidareanställning och som är motiverade att utbilda sig till undersköterska/stödassistent. Nämnden kommer också utforska möjligheten att i samarbete med gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden starta en stödpedagogutbildning i egen regi i syfte att bättre kunna möta nämndens kompetensförsörjningsbehov av denna yrkeskategori.

Summa ansökta medel: 4 miljoner kronor



3. Hälso- och sjukvård nära Malmöbon

Förvaltningen har en längre tid brottats med stora utmaningar avseende kompetensförsörjning av legitimerad personal, med bristande kontinuitet i bemanningen som följd. I dialoger med medarbetare och fackliga företrädare som genomfördes under 2024 på temat ”Attrahera och Behålla” lyftes kompetensutveckling i olika former som den enskilt tyngst vägande faktorn för att kunna behålla medarbetare och även attrahera nya.

Dialogerna mynnade ut i konkreta och genomförbara förslag för att klara kompetensförsörjningsutmaningen av legitimerad personal. På medellång sikt är ett förebyggande och hälsofrämjande arbetssätt helt avgörande. Genom prevention och ökad kunskap om hälsa hos de Malmöbor förvaltningen ger insatser till kan en ökad hälsa för målgruppen nås, vilket på sikt förväntas minska behovet av reaktiva insatser med en förbättrad arbetsmiljö som följd.

Inför 2025 kommer en strukturerad kompetensutvecklingsplan tas fram och implementeras med fokus på verksamhetens behov och med utgångspunkt i den legitimerade personalens förutsättningar. Detta görs med inspiration från hälso- och sjukvårdsverksamheten i Göteborgs stad som implementerat detta framgångsrikt sedan ett par år tillbaka och kan nu se positiva effekter. Avsikten med kompetensutvecklingsplanen är en långsiktig planering för att täcka in de kunskapsfält där det idag saknas kunskap samt skapa utrymme för individuella ”spetskompetenser” eller nischer som gagnar verksamheten och den enskilde Malmöbon. Med full transparens kring en sådan planering och prioritering av kompetenshöjande satsningar blir detta arbete även något att lyfta fram vid rekryteringar. Detta förväntas bidra till att vara en konkurrenskraftig och attraktiv arbetsgivare.

Därutöver planeras riktade kompetensutvecklande satsningar för 2025 inom områdena diabetes, fysisk aktivitet på recept, hälsofrämjande och förebyggande insatser med mera. Vidare finns det en ambition att medarbetarna tillägnar sig bästa tillgängliga kunskap med vetenskaplig grund genom så kallade ”litteraturverkstäder” under ledning av forskningskoordinator. För att kontinuerligt arbeta för en ökad patientsäkerhet och utifrån forskningsrön och med beprövad erfarenhet som stöd behöver riktad tid avsättas av legitimerade medarbetare till att läsa in sig på ny forskning på området.

Summa ansökta medel: 3 miljoner kronor