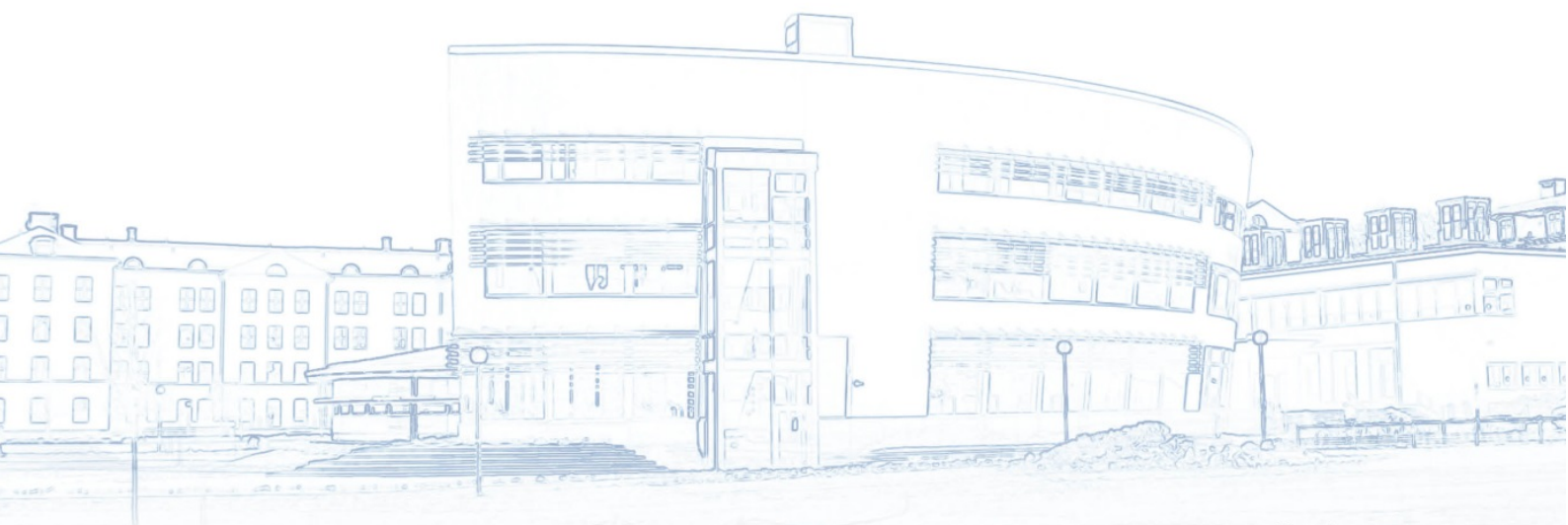


Behov av kompetensutveckling bland
verksamhetschefer och biståndshandläggare
i Region Gävleborg
- omsorg om äldre personer
- omsorg om personer med funktionsnedsättning

Marianne Andrén och Tomas Boman



© Marianne Andrén och Tomas Boman 2016

Working paper No 56
urn:nbn:se:hig:diva-22825



Working paper / Högskolan i Gävle
ISSN 1403-8757

Working Papers publiceras elektroniskt och är tillgängliga via
<http://hig.se/Ext/Sv/Forskning/Publikationer.html>

Publicerad av:
Gävle University Press
gup@hig.se

Behov av kompetensutveckling bland
verksamhetschefer och biståndshandläggare
i Region Gävleborg
- omsorg om äldre personer
- omsorg om personer med funktionsnedsättning

Marianne Andrén och Tomas Boman

Akademien för hälsa och arbetsliv

Avdelningen för socialt arbete och psykologi



Sammanfattning

Syftet med denna rapport har varit att kartlägga kompetensbehov som finns bland enhetschefer/verksamhetschefer och biståndshandläggare inom äldreomsorg och omsorg om funktionsnedsatta i Region Gävleborg. Kartläggningen genomfördes genom en webbenkät som besvarades av totalt 155 respondenter. Resultatet visade att, trots att Högskolan i Gävle i den nuvarande socionomutbildningen har inslag av ämnesspecifika kunskaper inom äldre- och funktionshinderområdet samt en specifik kurs inom organisation/ledarskap, finns behov av kompetensutveckling på grundläggande högskolenivå inom dessa områden. Likartade kompetensutvecklingsbehov uttrycktes även på avancerad-/masternivå. För att kunna erbjuda den kompetensutveckling som efterfrågas är det av vikt att arbetsgivare och Högskolan i Gävle samverkar kring utformning av utbildningsinsatser för att ge goda förutsättningar för medarbetare att delta och genomföra dessa.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	i
Innehållsförteckning.....	iii
1. Inledning och bakgrund.....	1
2. Metod	3
2.1 Urval.....	3
3. Resultatredovisning.....	4
3.1 Önskemål om studietakt för kompetensutvecklingens genomförande.....	8
3.2 Önskemål om studieform för kompetensutvecklingens genomförande	9
3.3 Önskemål om utbildningsform för kompetensutvecklingens genomförande.....	9
3.4 Önskemål om typ av kursbevis efter genomförd kompetensutveckling	9
4. Diskussion.....	10
4.1 Slutsats	11
Referenser	12
Bilaga 1: Resultatsammanfattning	13
Utbildningsbehov på grundläggande högskolenivå inom verksamhetsområdena, fördelning per kommun.....	13
Ämnesspecifika utbildningsbehov på grundläggande högskolenivå inom verksamhetsområdena, fördelning per kommun.	13
Utbildningsbehov på avancerad-/masternivå inom verksamhetsområdena, fördelning per kommun.	13
Ämnesspecifika utbildningsbehov på avancerad-/masternivå inom respektive verksamhetsområden, fördelning per kommun.....	14
Bilaga 2: Enkät.....	15

1. Inledning och bakgrund

Bakgrunden till kartläggningen är att de socionomprogram som idag finns på landets olika lärosäten utsatts för kritik från olika håll. En av de mest tongivande aktörerna i denna fråga har varit Föreningen Social Omsorg (FSO). FSO är en fackligt, politiskt och religiöst obunden, riksomfattande yrkesförening för personer som är eller har varit verksamma inom socialt arbete för personer som är äldre eller personer med funktionsnedsättning. Den kritik som framkom handlar främst om att nyexaminerade socionomer inte har den kompetens och kunskap som erfordras för att kunna hantera de frågor och sociala problem som socialsekreterare, chefer eller handläggare inom äldreomsorg eller verksamheter för personer med funktionsnedsättning ställs inför (FSO, 2016).

Nationella kompetensrådet inom funktionshinderområdet redovisade i sin slutrapport (Andersson, Dahl-Harrysson & Gullacksen, 2014) önskemål om en samlad och riktad högskoleutbildning eftersom det framkom kunskapsbrister i de flesta socionomutbildningar kopplat till rollen som chef/ledare inom äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning. I kompetensrådets rapport lyftes det tidigare sociala omsorgsprogrammet fram som en utbildning som gav kunskap om såväl målgrupperna äldre och personer med funktionsnedsättning som rollen som chef/ledare.

I början av 2000-talet närmade sig det sociala omsorgsprogrammet det traditionella socionomprogrammet (med inriktning mot individ- och familjeomsorg, missbruk och kriminalitet m.m.). Från 2015 finns inte någon utbildning som har inriktning mot äldreomsorg och omsorg om funktionsnedsatta utan socionomprogrammet är idag en generalistutbildning.

I en studentuppsats av Holmström och Segerberg (2015) genomfördes en enkätstudie där de undersökte studenters attityder till socialtjänsten som arbetsgivare och vilka områden man helst ville arbeta inom. Resultatet visade att studenterna ansåg området barn- och familj var det mest attraktiva medan områdena funktionsnedsättning, hemlösa och äldre var minst attraktiva.

Styrelsen i FSO fick av årsmötet 2014 uppdraget att kartlägga landets socionomutbildningar avseende kurser om äldre, personer med funktionsnedsättning, chef-/ledarskap samt handläggning/myndighetsutövning då medlemmarna upplevde kunskapsbrister i nuvarande socionomutbildningar. Kartläggningen som genomfördes av Trydegård, 2015, visade bl.a. att det fanns väldigt få obligatoriska kurser inom ovan nämnda områden. Några utbildningsanordnare erbjöd valbara kurser, varav de flesta bedrevs på avancerad nivå. Dessutom framkom att vid närmare hälften av lärosätena fanns inga utbildningsinslag alls som behandlade äldre personer och personer med funktionsnedsättning. Vidare menar Trydegård att stora brister råder vad gäller kurser direkt riktade mot organisation och ledarskap trots att det i Högskoleförordningens examensordning anges att studenten ska visa på goda kunskaper om ledning av socialt arbete. Dessutom påpekar Trydegård att trots att socionomutbildningarna idag är generalistutbildningar saknas det i de flesta fall kunskaper om de två stora verksamhetsområdena äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning. En konsekvens av ovan kan bli att arbetsgivare istället väljer att rekrytera chefer med annan utbildningsbakgrund än socionomer till ledande befattningar inom de två verksamhetsområdena.

Sammanfattningsvis kom FSO fram till att landets utbildningsanordnare bör garantera en miniminivå av likvärdigt innehåll samt att obligatoriska kursmoment ska finnas i samtliga socionomprogram inom de olika verksamhetsområdena.

2. Metod

Kartläggningen har genomförts i form av en webbenkät som skickades till olika personalgrupper och chefer inom äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning. Målgruppen var anställda inom både kommunal och privat verksamhet i Gävleborgs län. Vi valde att använda en webbaserad enkät (se bilaga 2) eftersom det är ett enkelt och snabbt sätt att få svar, svarsfrekvensen kan kontrolleras under tiden som undersökningen pågår samt ger en möjlighet att nå ett större geografiskt område (Dahmström, 2011; Ejlertsson, 2014).

2.1 Urval

Offentlig och privat verksamhet inom äldreomsorg och omsorger om personer med funktionsnedsättning i samtliga kommuner i Gävleborgs län deltog i kartläggningen. Två webbenkäter formulerades med 15 frågor vardera där frågorna i grunden omfattade liknande områden, men frågorna riktades mot respektive funktion och dess ansvarsområden. Mailadresser till aktuella respondenter inom offentlig verksamhet erhöles från respektive kommun. Adresserna till respondenterna i de privata verksamheterna erhöles från Inköp Gävleborg.

En webbenkät skickades till förvaltningschefer och personalchefer/HR-chefer i samtliga 10 kommuner i länet. Frågorna i denna enkät utgick från ett organisationsperspektiv då dessa chefer har det övergripande ansvaret för personalförsörjning och bör kunna uttala sig om det faktiska rekryterings- och kompetensbehovet som finns, eller förväntas inom en tre till fem års period i respektive kommun/förvaltning. Samtliga chefer gavs möjlighet att besvara enkäten och det skickades totalt ut 25 enkäter eftersom några kommuner är organiserade så att fler än två ansvariga chefer finns inom dessa områden. I denna grupp fanns enbart respondenter från kommuner. Av de 25 respondenterna svarade endast tre personer på enkäten. På grund av den låga svarsfrekvensen i denna grupp kommer enkäten att uteslutas i resultatredovisningen.

Den andra webbenkäten skickades till biståndshandläggare/handläggare, verksamhetschefer, enhetschefer, kvalitetsutvecklare (eller liknande yrkesgrupper). I denna enkät riktades frågorna till varje enskild respondent i syfte att kartlägga personens behov av kompetensutveckling inom sitt specifika yrkesområde. Totalt skickades 355 enkäter ut till denna grupp. Av dessa skickades 15 enkäter till privata verksamheter i länet. Antalet respondenter till respektive kommun fördelade sig enligt följande; Bollnäs 28, Gävle 117, Hofors 20, Hudiksvall 34, Ljusdal 24, Nordanstig 14, Ockelbo 8, Ovanåker 13, Sandviken 36 samt Söderhamn 46. Sammanlagt besvarades enkäten av 155 personer (43%) vilket medförde ett bortfall på 200 personer (57%).

Totalt skickades två påminnelser ut till grupperna förvaltningschefer samt tre påminnelser till gruppen chefer/handläggare.

3. Resultatredovisning

Den genomsnittliga fördelningen av antal respondenter inom respektive verksamhetsområde var drygt 65 procent från äldreomsorg och närmare 35 procent från omsorg om personer med funktionsnedsättning. I kommunredovisningen innefattas även de privata verksamheterna inom huvudområdena.

I redovisningen används följande förkortningar: Äldreomsorg (ÄO) samt Omsorger om personer med funktionsnedsättning (FO).

Tabell 1. Antal respondenter inom respektive kommun och verksamhetsområde

Kommun	ÄO	FO	Summa
Hofors	10	2	12
Sandviken	11	7	18
Gävle	31	27	58
Ockelbo	5	1	6
Söderhamn	16	2	18
Bollnäs	4	3	7
Ovanåker	4	2	6
Nordanstig	6	-	6
Ljusdal	8	3	11
Hudiksvall	6	7	13
Summa	101	54	155

Resultatet i tabell 1 visar totalt antal respondenter från de två verksamhetsområdena kopplat till respektive kommun. Av de totalt 155 respondenterna svarade 102 att deras yrkestitel var verksamhetsansvariga/chefer eller liknande. Övriga 43 respondenter svarade handläggare/biståndshandläggare som sin yrkestitel. Tio respondenter svarade ingen yrkestitel. I frågan gavs möjlighet att lämna kommentarer där 12 respondenter svarade att de arbetade inom båda verksamhetsområdena.

Tabell 2. Åldersfördelning inom verksamhetsområdena

Ålder	ÄO	FO	Summa
yngre än 24 år	1	1	2
25 - 34 år	7	5	12
35 - 44 år	24	14	38
45 - 54 år	41	18	59
55 - 64 år	25	15	40
65 år eller äldre	2		2
Summa	100	53	153

Tabell 2 visar åldersfördelning inom verksamhetsområdena. Den största andelen av respondenterna återfanns i åldersgruppen 45-54 år.

Andelen som tillhörde den äldsta åldersgruppen, 55 år eller äldre (42 respondenter), indikerar att behovet av nyrekrytering inom båda verksamhetsområdena är relativt stort inom en nära

framtid då medelåldern inom yrkesgrupperna är hög. Att notera är att endast 14 respondenter är 34 år eller yngre.

Vid analys av ålder mot utbildningsbakgrund visar det sig att av de respondenter som var över 55 år hade 28 social omsorgsexamen, 2 socionomexamen, 4 sjuksköterskeexamen och 8 annan utbildningsbakgrund.

Tabell 3. Antal år i yrkesområdet inom respektive kommun

Antal år i yrket	Hofors	S-viken	Gävle	O-bo	S-hamn	Bollnäs	O-åker	N-stig	Ljusdal	H-vall	Summa
1-4 år	2	4	10		2	1	2		1	6	28
5-9 år	1	2	11	4	9	3		3	4	3	40
10-14 år	6	7	19		1	1	3	2	1	1	41
15-19 år		2	4	1	2		1	1	2	1	14
20-24 år	2	3	4		1	1			2		13
25-29 år	1		4	1		1					7
30 år eller längre			6		3				1	1	11
Summa	12	18	58	6	18	7	6	6	11	12	154

Tabell 3 visar att de respondenter som arbetat mellan 5-9 år och de som arbetat 10-14 år inom yrkesområdet utgör den största andelen (drygt 70%). Av dessa arbetar 57 inom äldreomsorg och 24 inom omsorger om funktionsnedsatta. Gruppen som angett att de arbetat 1-4 år, 28 respondenter, är förhållandevis liten och av dessa har 14 angett att de arbetade inom äldreomsorg och 14 att de arbetade inom omsorger om funktionsnedsatta.

Fördelningen inom respektive åldersgrupp är i stort den samma som tidigare 65/35 mellan verksamhetsområdena.

Tabell 4. Utbildningsbakgrund

Utbildningsbakgrund	Hofors	S-viken	Gävle	O-bo	S-hamn	Bollnäs	O-åker	N-stig	Ljusdal	H-vall	Summa
Saknar högskoleutbildning								1	2		3
Yh-utbildning		1	1			1					3
Social omsorgsexamen	9	12	32	4	12	4	4	1	8	4	90
Socionomexamen	1	2	17	1	1	3			1	5	31
Sjuksköterskeexamen	1	2	5	1	5		1	1		1	17
Annan utbildning	1	3	9		1		2	2		4	22
Summa	12	20	64	6	19	8	7	5	11	14	166

Totalt 138 (83%) respondenter har någon form av högskoleutbildning inom yrkesområdet. Tabell 4 visar även att av dessa hade majoriteten, 90 (65%) respondenter, angett att de hade examen i social omsorg som utbildningsbakgrund, 31 (23%) socionomexamen och 17 (12%) sjuksköterskeexamen. Tre respondenter saknade helt högskoleutbildning och tre svarade att

de hade en yrkeshögskoleutbildning som utbildningsbakgrund. Elva respondenter svarade flera svarsalternativ.

Av de 22 respondenter som svarade annan utbildning angavs bl.a. ledarskapsutbildning, utbildning inom social omsorg/sociologi, metodhandledarutbildning, rehabiliteringsutbildning/sjukgymnastutbildning, pedagogisk utbildning, lärarutbildning, ekonomiutbildning, distriktssköterskeutbildning samt personalvetarutbildning.

Tabell 5. Utbildningsbehov motsvarande socionomexamen

Behov	Hofors	S-viken	Gävle	O-bo	S-hamn	Bollnäs	O-åker	N-stig	Ljusdal	H-vall	Summa
Ja	1	1	4	1	1			1	2	1	12
Nej	9	16	40	3	16	5	6	5	8	8	116
Summa	10	17	44	4	17	5	6	6	10	9	128

Denna fråga besvarades enbart av de respondenter som saknade socionomexamen. Tabell 5 visar att totalt 12 av 128 respondenter svarade att de hade behov av högskoleutbildning motsvarande socionomexamen. Ytterligare analys mellan utbildningsbehov och verksamhetsområde visade att nio av de 12 respondenterna arbetade inom äldreomsorg och tre inom omsorg om funktionsnedsatta. Andelen respondenter som svarade att de hade behov av socionomexamen var låg.

Tabell 6. Behov av validering och kompetensutveckling för att erhålla motsvarande socionomexamen

Behov	Hofors	S-viken	Gävle	O-bo	S-hamn	Bollnäs	O-åker	N-stig	Ljusdal	H-vall	Summa
Ja	2	4	10	2	6	1		2	4	1	32
Nej	8	13	33	3	11	4	6	4	6	8	96
Summa	10	17	43	5	17	5	6	6	10	9	128

Även denna fråga besvarades enbart av de respondenter som saknade socionomexamen. Tabell 6 visar att av de 128 respondenter som svarade på frågan svarade 32 (25%) att de hade behov av validering av tidigare högskoleutbildning samt kompetensutveckling i syfte att erhålla motsvarande socionomexamen. Av dessa arbetade 20 inom äldreomsorg och 12 inom omsorger om funktionsnedsatta. Sammanlagt en fjärdedel av respondenterna hade önskemål om att få tillgodoräkna/validera tidigare utbildning samt genomföra kompetensutveckling för att kunna erhålla socionomexamen.

Tabell 7. Utbildningsbehov på grundläggande högskolenivå inom verksamhetsområdena

Områden	ÄO	FO	Summa
Chef-/ledarskap	26	10	36
Biståndshandläggning ÄO	12	2	14
Biståndshandläggning FO	7	7	14
Ekonomi och budget	21	11	32
Annat/andra områden	7	2	9
Inget behov	51	32	83
Summa	124	64	188

Not. I denna fråga kunde respondenterna ange flera svarsalternativ.

Tabell 7 visar respondenternas utbildningsbehov på grundläggande högskolenivå inom verksamhetsområdena. Största behovet av utbildning låg inom chef-/ledarskapsområdet samt ekonomi och budget, där sammanlagt 68 respondenter skattat behov inom dessa områden (65%). Drygt hälften (56%) ansåg att de hade behov av kompetensutveckling inom något av områdena chef-/ledarskap, biståndshandläggning samt ekonomi och budget. Mer än hälften (56%) svarade att de hade utbildningsbehov på grundläggande nivå.

Under svarsalternativet ”annat/andra områden” svarade respondenterna bl.a. att de hade behov av arbetsrätt och pedagogik kopplat till rollen som personalansvarig. Se bilaga 1 för fördelning av utbildningsbehov på grundläggande högskolenivå per kommun.

Tabell 8. Ämnesspecifika utbildningsbehov på grundläggande högskolenivå inom verksamhetsområdena

Ämnesområden	ÄO	FO	Summa
Äldre personer	27	4	31
Personer med funktionsnedsättning	11	15	26
Annat/andra områden	16	5	21
Inget behov	52	31	83
Summa	106	55	161

Not. I denna fråga kunde respondenterna ange flera svarsalternativ.

Resultatet i tabell 8 visade att behovet av utbildning var likvärdigt inom de båda verksamhetsområdena. Av sammanlagt 54 respondenter inom äldreomsorgen svarade 27 (50%) att de har behov av utbildning om äldre personer. Inom området om funktionsnedsatta svarade 15 av 24 respondenter (63%) att de hade behov av någon form av utbildning inom området. Närmare hälften (48%) svarade att de hade behov av ämnesspecifika utbildningsbehov på grundläggande nivå.

Tabell 9. Utbildningsbehov på avancerad-/master nivå inom verksamhetsområdena

Områden	ÄO	FO	Summa
Chef-/ledarskap	21	12	33
Biståndshandläggning ÄO	9	2	11
Biståndshandläggning FO	5	7	12
Ekonomi och budget	7	7	14
Annat/andra områden	2	2	4
Inget behov	68	35	103
Summa	112	65	177

Not. I denna fråga kunde respondenterna ange flera svarsalternativ.

Tabell 9 visar respondenternas utbildningsbehov på avancerad nivå inom verksamhetsområdena. Under svarsalternativet ”annat/andra områden” svarade respondenterna att de hade behov av bl.a. ämnesspecifik utbildning inom området demens, samtalsmetodik, psykiatri och åldrande samt juridik. Se bilaga 1 för fördelning av ämnesspecifika utbildningsbehov på grundläggande högskolenivå per kommun.

Av de sammanlagt 74 respondenter som svarade att de hade behov av utbildning svarade sammanlagt 33 respondenter inom båda verksamhetsområdena behov av chef-/ledarskapsutbildning (45%) på avancerad nivå.

Under svarsalternativet ”annat/andra områden” framkom bl.a. integration som ett kompetensutvecklingsområde. Se bilaga 1 för fördelning av utbildningsbehov på avancerad-/masternivå per kommun.

Tabell 10. Ämnesspecifika utbildningsbehov på avancerad-/masternivå inom verksamhetsområdena

Ämnesområden	ÄO	FO	Summa
Äldre personer	14	5	19
Personer med funktionsnedsättning	6	15	21
Annat/andra områden	1	1	2
Inget behov	72	37	109
Summa	93	58	151

Not. I denna fråga kunde respondenterna ange flera svarsalternativ.

Resultatet i tabell 10 visade att det ämnesspecifika utbildningsbehovet var jämt fördelat mellan de två verksamhetsområdena. Att notera är att sammanlagt 109 respondenter (72%) svarade att de inte hade behov av ämnesspecifik utbildning på avancerad-/masternivå. Se bilaga 1 för fördelning av ämnesspecifika utbildningsbehov på avancerad-/masternivå per kommun.

3.1 Önskemål om studietakt för kompetensutvecklingens genomförande

Flera svarsalternativ kunde anges på frågan om behov av studietakt för kompetensutvecklingsinsatsens genomförande. Totalt svarade 112 respondenter på frågan varav 65 (58%) svarade kvartsfart, (39 inom äldreomsorg och 26 inom omsorger om funktionsnedsatta) som bästa alternativ. Totalt 20 respondenter (18%) önskade studier på halvfart. Sammanlagt 18 respondenter (16%) svarade att studietakten inte hade någon

betydelse. Under alternativet ”annan studietakt” svarade några respondenter att förutsättningarna för studier var att bli frigjord från ordinarie arbete och därmed förenat med möjlighet till vikarie.

3.2 Önskemål om studieform för kompetensutvecklingens genomförande

På frågan om behov av studieform för genomförande av kompetensutvecklingsinsats kunde flera svarsalternativ anges. Totalt svarade 143 respondenter på frågan. På svarsalternativen IT-distans med vissa fysiska träffar samt webbaserad utan fysiska träffar svarade 66 (46%) respondenter inom äldreomsorg samt 45 respondenter (31%) inom omsorger om funktionsnedsatta att detta vore de bästa alternativen. Totalt 20 respondenter (14%) svarade att alternativet campusförlagd utbildning vore ett bra alternativ till studieform och övriga 12 respondenter uppgav att studietakten inte hade någon betydelse för deras deltagande.

3.3 Önskemål om utbildningsform för kompetensutvecklingens genomförande

Frågan om behov av utbildningsform för kompetensutvecklingsinsatsens genomförande besvarades av totalt 147 respondenter. Även här kunde flera svarsalternativ anges. Sammanlagt 54 respondenter (37%) svarade att fristående kurs vore ett bra alternativ (36 inom äldreomsorg och 18 inom omsorg om funktionsnedsatta). Totalt 46 respondenter (31%) svarade uppdragsutbildning som alternativ för genomförande. Högskoleprogram sågs som ett alternativ för totalt 18 respondenter.

3.4 Önskemål om typ av kursbevis efter genomförd kompetensutveckling

På frågan om behovet av formella dokument efter genomförd kompetensutvecklingsinsats svarade sammanlagt 136 respondenter. Av dessa svarade 64 (47%), 41 inom äldreomsorg och 23 inom omsorger om funktionsnedsatta, att de önskade högskolepoäng medan 52 (38%) såg intyg som önskvärt dokument efter avslutad kompetensutvecklingsinsats.

4. Diskussion

Av de totalt 155 respondenterna hade 138 någon form av högskoleutbildning inom verksamhetsområdena äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning. Merparten av dessa, 90 personer (65%), hade social omsorgsexamen och 31 respondenter (22%) hade socionomexamen, vilket visar att det fortfarande är fler yrkesverksamma med social omsorgsexamen som utbildningsbakgrund inom de båda verksamhetsområdena. Av de respondenter som var 55 år eller äldre, 42 personer, hade 28 social omsorgsexamen medan de med socionomexamen och sjuksköterskeexamen endast var ett fåtal.

Av de respondenter som hade social omsorgsexamen som utbildningsbakgrund arbetade 88 procent som verksamhetschef/enhetschef medan resterande arbetade som biståndshandläggare. Motsvarande fördelning för de som hade socionomexamen som utbildningsbakgrund var att 11 respondenter (35%) var anställda som verksamhetschef/enhetschef. Samtliga 17 respondenter som hade sjuksköterskeexamen som utbildningsbakgrund arbetade som verksamhetschef/enhetschef.

Drygt hälften av respondenterna (56%) ansåg att de hade behov av kompetensutveckling på grundläggande högskolenivå inom områdena chef-/ledarskap, ekonomi och budget samt biståndshandläggning inom de båda områdena. Behovet av kompetensutveckling på avancerad-/masternivå var likartad som på grundläggande nivå, med skillnaden att behovet av kompetensutveckling på denna nivå var lägre inom ekonomi och budget. När det gäller ämnesspecifika kompetensbehov visade resultatet på ett behov inom båda områdena på såväl grundläggande som avancerad-/masternivå. Respondenterna inom båda områdena önskade ämnesspecifik kompetensutveckling inom sitt specifika verksamhetsområde. En slutsats man kan dra av detta är att kompetensbehovet kommer att öka inom ett antal år eftersom majoriteten av de idag yrkesverksamma har social omsorgsexamen eller socionomexamen med dess specifika inriktning mot äldre och funktionsnedsatta. Dessutom kommer ett relativt stort antal av dessa chefer att gå i pension inom en tioårsperiod.

Vid Högskolan i Gävle startade socionomprogrammet 2008. Programmet hade då två inriktningar, en allmän inriktning mot socialt arbete (IFO) samt en inriktning mot äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning. Dessa inriktningar fanns kvar fram till år 2011 då programmet förändrades mot en generalistutbildning. Det innebär att det idag finns relativt många yrkesverksamma socionomer som under sin utbildning läst kurser inom äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning.

När det gäller områdena organisation och ledarskap finns det i nuvarande socionomprogram inslag som behandlar dessa, dock i mindre omfattning jämfört med såväl socionomprogrammet med inriktning äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning som tidigare sociala omsorgsprogrammet. Även inom sjuksköterskeprogrammet finns vissa inslag av organisation och ledarskap i grundutbildningen.

En tolkning som kan göras utifrån ovanstående är att de som har social omsorgsexamen som utbildningsbakgrund har kompetens och erfarenhet att arbeta som chef/ledare i högre utsträckning än de som har en socionomexamen. Merparten av respondenterna med socionomexamen var de facto anställda som biståndshandläggare. En ytterligare tolkning är att personer med socionomexamen i första hand rekryteras till arbete som biståndshandläggare medan personer med sjuksköterskeutbildning, eller annan

högskoleutbildning, rekryteras till chef-/ledare inom äldre- och funktionshinderområdet. Ovanstående resonemang stämmer väl överens med Trydegårds (2015) rapport som visar att de flesta av dagens socionomprogram saknar inslag/kurser inom chef-/ledarskap. En fråga man kan ställa sig är hur arbetsgivare inom äldreomsorg och omsorg om funktionsnedsatta i framtiden kommer att resonera vid rekrytering av chef/ledare till sina verksamheter då webbenkätens resultat visar att 45 personer (27%) hade annan utbildningsbakgrund än socionomprogrammet på dessa tjänster (sjuksköterskor, lärarutbildade, sjukgymnaster och ekonomer).

När det gäller att uttrycka sitt behov av kompetensutveckling så kan ämnesspecifik kunskap och hur länge man arbetat inom yrkesområdet ha viss betydelse. Vi kan se att de som önskar kompetensutveckling på såväl grundläggande som avancerad nivå till största delen återfinns bland de som har social omsorgsexamen och därmed arbetat under lång tid. Detta torde innebära att erfarenhet och kompetens från verksamhetsområdet ger insikt i behovet av ytterligare kompetensutveckling. De som har mindre erfarenhet, eller saknar relevant utbildning för yrkesområdet, kan ha svårigheter att se sitt uppfatta behov av kompetensutveckling.

I kartläggningen av studenters eget val av framtida yrkesområden inom socialt arbete (Holmström & Segerberg, 2015) framkom att de minst attraktiva arbetsområdena var funktionsnedsättning, hemlösa och äldre. Då rekryteringsbehovet till dessa områden kommer att öka har både utbildning och arbetsgivare ett stort ansvar för att intressera studenterna för arbete inom dessa verksamhetsområden och att rusta dem väl för chef-/ledarrollen.

4.1 Slutsats

I enlighet med Nationella kompetensrådet och FSO tycker vi det är rimligt att man på nationell nivå arbetar för en samlad och riktad socionomutbildning. Utbildningen bör garantera en miniminivå på grundläggande nivå för rollen som chef/ledare samt inom områdena äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning. Högskolan i Gävle har inslag i en kurs kring äldre och funktionsnedsatta samt en kurs om 7,5 hp inom organisation och ledarskap. Trots detta visar webbenkäten att det finns ett behov av kompetensutveckling inom dessa områden. Detta visar att Högskolan i Gävle kan bidra genom att erbjuda fristående kurser och uppdragsutbildningar inom de aktuella områdena för att tillgodose det kompetensutvecklingsbehov som finns i regionen. För att kunna förverkliga detta är det av vikt att arbetsgivare ger sina medarbetare goda förutsättningar att delta och genomföra aktuella utbildningsinsatser.

Vi skickade även ut en enkät till 25 förvaltningschefer/personalchefer. Svarsfrekvensen var för låg för att göra några analyser men det hade varit intressant att ta del av deras syn på rekrytering och behov av kompetens inom specifika ämnesområden samt deras syn på chef-/ledarskapskompetenser.

Referenser

- Andersson, M., Dahl-Harrysson, Inger., Gullacksen A-C, 2014. "Chefernas yrkesroll och kompetens inom funktionshinderområdet – en enkätundersökning"
<http://www.projektcarpe.se/dokument/forum%20carpe%202/nationellt/Rapport%20chefsenskat.pdf>
- Föreningen social omsorg (FSO), 2016. Socionomprogrammet – en utbildning för socialtjänstens alla verksamhetsområden? Skrivelse till utbildningsminister Gustav Fridolin.
- Trydegård, G-B, 2015. Utbildas socionomer till generalister eller specialister? En kartläggning av socionomutbildningarnas kursutbud om äldre, personer med funktionsnedsättning, handläggningsmetod och ledarskap. Föreningen social omsorg, Stockholm, 2015.
- Holmström, S & Segerberg, A, 2015. Socialtjänsten – om socionomstudenten själv får välja? En kvantitativ studie om socionomstudenters attityder till socialtjänsten som framtida arbetsgivare. Ersta Sköndal Högskola, Institutionen för socialvetenskap.
- Dahlström, K. 2011. Från datainsamling till rapport-att göra en statistisk undersökning, femte upplagan. Studentlitteratur AB, Lund.
- Ejlertsson, G. 2014. Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik. Studentlitteratur AB, Lund.

Bilaga 1: Resultatsammanfattning

Utbildningsbehov på grundläggande högskolenivå inom verksamhetsområdena, fördelning per kommun.

Nedan följer en redovisning av kompetenutvecklingsbehov på grundläggande utbildningsnivå inom respektive kommun;

Chef-/ledarskap; Hofors 1, Sandviken 1, Gävle 14, Ockelbo 2, Söderhamn 6, Bollnäs 1, Ovanåker 2, Nordanstig 5, Ljusdal 3, Hudiksvall 1.

Biståndshandläggning inom äldreomsorg;

Hofors 1, Sandviken 1, Gävle 5, Ockelbo 0, Söderhamn 2, Bollnäs 0, Ovanåker 0, Nordanstig 1, Ljusdal 3, Hudiksvall 1.

Biståndshandläggning inom omsorg om personer med funktionsnedsättning;

Hofors 1, Sandviken 2, Gävle 4, Ockelbo 1, Söderhamn 3, Bollnäs 0, Ovanåker 0, Nordanstig 2, Ljusdal 0, Hudiksvall 1.

Ekonomi och budget;

Hofors 3, Sandviken 3, Gävle 10, Ockelbo 3, Söderhamn 5, Bollnäs 0, Ovanåker 1, Nordanstig 5, Ljusdal 1, Hudiksvall 1.

Ämnesspecifika utbildningsbehov på grundläggande högskolenivå inom verksamhetsområdena, fördelning per kommun.

Äldre personer;

Hofors 2, Sandviken 3, Gävle 9, Ockelbo 1, Söderhamn 6, Bollnäs 0, Ovanåker 1, Nordanstig 3, Ljusdal 4, Hudiksvall 2.

Personer med funktionsnedsättning;

Hofors 2, Sandviken 2, Gävle 10, Ockelbo 1, Söderhamn 4, Bollnäs 1, Ovanåker 0, Nordanstig 3, Ljusdal 1, Hudiksvall 2.

Utbildningsbehov på avancerad-/masternivå inom verksamhetsområdena, fördelning per kommun.

Chef-/ledarskap;

Hofors 3, Sandviken 6, Gävle 12, Ockelbo 2, Söderhamn 4, Bollnäs 0, Ovanåker 1, Nordanstig 2, Ljusdal 2, Hudiksvall 1.

Biståndshandläggning inom äldreomsorg;

Hofors 0, Sandviken 1, Gävle 4, Ockelbo 1, Söderhamn 0, Bollnäs 0, Ovanåker 0, Nordanstig 1, Ljusdal 3, Hudiksvall 1.

Biståndshandläggning inom omsorg om personer med funktionsnedsättning;

Hofors 1, Sandviken 1, Gävle 5, Ockelbo 0, Söderhamn 1, Bollnäs 0, Ovanåker 0, Nordanstig 1, Ljusdal 2, Hudiksvall 1.

Ekonomi och budget;

Hofors 1, Sandviken 0, Gävle 6, Ockelbo 1, Söderhamn 3, Bollnäs 0, Ovanåker 0, Nordanstig 1, Ljusdal 1, Hudiksvall 1.

Ämnesspecifika utbildningsbehov på avancerad-/masternivå inom respektive verksamhetsområden, fördelning per kommun.

Äldre personer;

Hofors 1, Sandviken 1, Gävle 7, Ockelbo 2, Söderhamn 2, Bollnäs 0, Ovanåker 1, Nordanstig 1, Ljusdal 3, Hudiksvall 1.

Personer med funktionsnedsättning;

Hofors 1, Sandviken 3, Gävle 7, Ockelbo 1, Söderhamn 4, Bollnäs 0, Ovanåker 1, Nordanstig 1, Ljusdal 2, Hudiksvall 1.

Bilaga 2: Enkät

Kartläggning av kompetensbehov inom verksamheterna äldreomsorg och omsorg om funktionsnedsatta i Gävleborgs län.

Kartläggningen avser handläggare/enhetschefer/verksamhetschefer/kvalitetsutvecklare eller likande yrkesgrupper.

Jag arbetar inom följande verksamhet/verksamheter:

- Äldreomsorg
- Omsorg om personer med funktionsnedsättning

Verksamhetens hemkommun:

- Hofors kommun
- Sandvikens kommun
- Gävle kommun
- Ockelbo kommun
- Söderhamns kommun
- Bollnäs kommun
- Ovanåkers kommun
- Nordanstigs kommun
- Ljusdals kommun
- Hudiksvalls kommun

Min yrkestitel/funktion i verksamheten är: _____

Jag är:

- Yngre än 24 år
- 25 – 34 år
- 35 – 44 år
- 45 – 54 år
- 55 – 64 år
- 65 år eller äldre

Jag har arbetat som handläggare/enhetschef/verksamhetschef/kvalitetsutvecklare eller liknande yrkesgrupp:

- 1 – 4 år
- 5 – 9 år
- 10 – 14 år
- 15 – 19 år
- 20 – 24 år
- 25 – 29 år
- 30 år eller längre

Tidigare utbildningsbakgrund

1. Jag har följande utbildningsbakgrund:

- Saknar utbildning på högskolenivå
- Yrkeshögskoleexamen alternativt Kvalificerad yrkeshögskoleexamen
- Social omsorgsexamen
- Socionomexamen
- Sjuksköterskeexamen
- Annan högskoleexamen: _____
- Högskoleutbildning utan examen: _____

*De som svarat Socionomexamen lotsas direkt vidare till frågorna 4 – 12. Övriga svarar på samtliga frågor.

Behov av examen på grundläggande utbildningsnivå

2. Jag har behov av högskoleutbildning motsvarande socionomexamen.

- Ja
- Nej

3. Jag har tidigare högskoleutbildning men har behov av validering och kompetensutveckling för att erhålla motsvarande socionomexamen.

- Ja
- Nej

Behov av kompetensutveckling på grundläggande högskolenivå

4. Jag har behov av kompetensutveckling på grundläggande högskolenivå inom följande områden:

Flera svarsalternativ kan anges.

- Chef-/ledarskap
- Biståndshandläggning inom äldreomsorg
- Biståndshandläggning inom omsorg om personer med funktionsnedsättning
- Ekonomi och budget
- Annat/andra områden _____
- Jag har inget behov av kompetensutveckling på grundläggande högskolenivå

5. Jag har behov av ämnesspecifik kompetensutveckling på grundläggande högskolenivå inom följande områden:

Flera svarsalternativ kan anges.

- Äldre personer
- Personer med funktionsnedsättning
- Annat/andra ämnesspecifika områden _____
- Jag har inget behov av ämnesspecifik kompetensutveckling på grundläggande högskolenivå

Behov av kompetensutveckling på högre utbildningsnivå motsvarande avancerad-/masternivå

6. Jag har behov av kompetensutveckling på högre utbildningsnivå motsvarande avancerad-/masternivå inom följande områden:

Flera svarsalternativ kan anges.

- Chef-/ledarskap
- Biståndshandläggning inom äldreomsorg
- Biståndshandläggning inom omsorg om personer med funktionsnedsättning
- Ekonomi och budget
- Annat/andra områden _____
- Jag har inget behov av kompetensutveckling på högre utbildningsnivå motsvarande avancerad-/masternivå

7. Jag har behov av kompetensutveckling på högre utbildningsnivå motsvarande avancerad-/masternivå inom följande områden:

Flera svarsalternativ kan anges.

- Äldre personer
- Personer med funktionsnedsättning
- Annat/andra områden _____
- Jag har inget behov av ämnesspecifik kompetensutveckling på högre utbildningsnivå motsvarande avancerad-/ masternivå

* De som svarat "nej" på frågorna 2 och 3 samt "inget behov av kompetensutveckling" på **samtliga** frågor nr 4-7 lotsas direkt till fråga 12. (Om man inte har behov behöver man inte fundera över hur kompetensutvecklingsinsatsen ska utformas) Övriga svarar på frågorna 8-12.

Behov av studietakt för genomförande av kompetensutveckling

8. Jag har behov av att kompetensutvecklingsinsatsens studietakt utformas som:

Flera svarsalternativ kan anges.

- Helfart
- Halvfart
- Kvartsfart
- Annan studietakt _____
- Studietakten har ingen betydelse för mitt deltagande i en kompetensutvecklingsinsats.

Behov av studieform för genomförande av kompetensutveckling

9. Jag har behov av att kompetensutvecklingsinsatsens studieform utformas som:

Flera svarsalternativ kan anges.

- Campusförlagd på Högskolan i Gävle
- Distans med vissa fysiska träffar
- Webbaserad distans utan fysiska träffar
- Annan studieform _____
- Studieformen har ingen betydelse för mitt deltagande i en kompetensutvecklingsinsats.

Behov av utbildningsform för kompetensutveckling

10. Jag har behov av att kompetensutvecklingsinsatsen utformas som:

Flera svarsalternativ kan anges.

- Högskoleprogram
- Fristående kurs
- Uppdragsutbildning
- Annan utbildningsform _____
- Utbildningsformen har ingen betydelse för mitt deltagande i en kompetensutvecklingsinsats.

Behov av formella dokument efter genomförd kompetensutveckling

11. Jag har behov av att genomförd kompetensutvecklingsinsats ger:

- Högskolepoäng
- Intyg
- Jag har inget behov av formellt dokument på genomförd kompetensutvecklingsinsats.

Övriga kommentarer

12. Övriga kommentarer gällande behovet av kompetensutveckling: _____

Working Paper Series:

46. Odd and Odd-Even Memory Polynomial Representations. Per N. Landin and Daniel Rönnow. Department of Electronics, Mathematics and Natural Sciences. 2013.
47. Svensk avfallshantering. Diskussion kring dagsläget och branschens forskningsbehov. Ola Eriksson & Johanna Jönsson Eriksson. Avdelningen för bygg- energi- och miljöteknik. 2013.
48. Biogas i Gästrikeregionen – BiG. En systemanalys. Ola Eriksson & Teresa Hermansson. Avdelningen för bygg- energi- och miljöteknik. 2013.
49. Hållbar konsumtion och hållbar avfallshantering – vad är det? Ola Eriksson & Teresa Hermansson. Avdelningen för bygg- energi- och miljöteknik. 2013.
50. Regional avfallsplanering Slutrapport frånprojekt finansierat av Forskningsstiftelsen Gästrikeregionens Miljö. Ola Norrman Eriksson & Teresa Hermansson. Avdelningen för bygg- energi- och miljöteknik. 2013.
51. Avfallsprevention i stålindustrin. Exempel från Sandvik Materials Technology. Ola Eriksson & Teresa Hermansson. Avdelningen för bygg- energi- och miljöteknik. 2013.
52. Perspektiv på biogas. En antologi om biogas som drivmedel med fokus på teknik, miljöpåverkan och samhällsnytta. Ola Eriksson. Avdelningen för bygg- energi- och miljöteknik. 2013.
53. Materialåtervinning och klimatnytta Hur räknar återvinningsaktörer i Sverige? Karl Hillman. Avdelningen för bygg-, energi- och miljöteknik. 2013.
54. Invalid weighting in gender-neutral job evaluation tools. Stig Blomskog. Department of Industrial Development, IT and Land Management. 2016.
55. En analys av Arbetsdomstolens arbetsvärdering i ett lönediskrimineringsmål. Stig Blomskog. Avdelningen för industriell utveckling, IT och samhällsbyggnad. 2016.

Published by:
Gävle University Press
University of Gävle

November 2016



Postal address: SE-801 76 Gävle, Sweden
Visiting address: Kungsbäcksvägen 47
Telephone: +46 26 64 85 00
www.hig.se