§ 336 Dnr KS 2025/00166-1.6.1

Beslut - Revisionsrapport 2025:4, Granskning av kompetensutveckling inom kommunal äldreomsorg

Beslut

Förslag till kommunfullmäktige:

1. Stadsledningskontorets förslag till yttrande daterat den 2026-05-27 antas och överlämnas till Västerås stads revisorer.

2. Revisionsrapporten läggs till handlingarna.

Särskilt yttrande

Anna Lundberg (L) inkommer med särskilt yttrande enligt följande:

"Liberalerna Västerås har under lång tid lyft vikten av kompetensutveckling inom äldreomsorgen. För oss är det självklart att äldre ska möta personal som har rätt kunskaper, goda förutsättningar att utföra sitt arbete och möjlighet att utvecklas i sin yrkesroll. Därför är revisorernas granskning både viktig och bekymmersam.

Rapporten bekräftar flera av de brister som Liberalerna återkommande har pekat på. Även om det finns en kartläggning av kompetensbehoven och flera utbildningsinsatser har genomförts, saknas tillräcklig styrning, långsiktig finansiering och systematisk uppföljning. Det räcker inte att erbjuda utbildningar. Nämnden måste också säkerställa att rätt insatser genomförs, att personalen får tid att delta och att utbildningarna leder till faktisk kompetenshöjning i verksamheten.

Granskningen visar dessutom att det finns fortsatt stora behov inom bland annat demensvård, palliativ vård, grundläggande yrkeskunskaper och svenska språket. Detta är kunskaper som har direkt betydelse för de äldres trygghet, delaktighet och möjlighet att få en omsorg med god kvalitet.

För Liberalerna handlar detta ytterst om respekt för både de äldre och personalen. Den som arbetar i äldreomsorgen ska ha rätt förutsättningar att göra ett bra jobb, och den som behöver omsorg ska kunna känna sig trygg med att personalen har den kompetens som uppdraget kräver.

Det är positivt att bristerna nu dokumenteras och tydliggörs i en revisionsrapport. Men problemen är inte nya. Liberalerna har länge påtalat att kompetensutvecklingen behöver prioriteras högre. Nu måste det också märkas i den praktiska verksamheten och i de beslut som fattas.

Västerås äldre förtjänar en äldreomsorg där kompetens, kvalitet och trygghet alltid står i centrum."

Ärendebeskrivning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Västerås stad genomfört en granskning av kompetensutveckling inom kommunal äldreomsorg. Granskningens syfte är att bedöma om äldrenämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling inom sin verksamhet.

Den samlade bedömningen är att äldrenämnden inte helt har säkerställt ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling i sin verksamhet.

Utifrån vad som framkommit i granskningen ges följande rekommendationer till äldrenämnden:

• Fortsätt utveckla styrningen och uppföljningen av arbetet med kompetensutveckling.

• Säkerställ en långsiktig finansiering av kompetensutveckling inom äldreomsorgen.

• Säkerställ att det finns tid avsatt för kompetensutveckling för såväl medarbetare som chefer.

• Utveckla uppföljningen av kompetensutvecklande insatser på förvaltningsövergripande nivå samt för olika verksamhetsområden.

Äldrenämnden har vid sitt sammanträde den 17 februari 2026 överlämnat ett yttrande över granskningsrapporten till kommunstyrelsen.

Stadsledningskontoret har till kommunstyrelsen lämnat följande förslag till beslut:

Förslag till kommunfullmäktige:

1. Stadsledningskontorets förslag till yttrande daterat den 2026-05-27 antas och överlämnas till Västerås stads revisorer.

2. Revisionsrapporten läggs till handlingarna.

Beslutet ska skickas till

Äldrenämnden

VÄSTERÅS STAD

TJÄNSTEUTLÅTANDE

Datum
2026-05-27

Diarienr
KS 2025/00166- 1.6.1

Informationsklass
PUBLIK

Stadsledningskontoret
Lina Dahlström
Epost: lina2.dahlstrom@vasteras.se

Kopia till
Äldrenämnden

Kommunstyrelsen

Tjänsteutlåtande - Revisionsrapport 2025:4 - Granskning av kompetensutveckling inom kommunal äldreomsorg

Förslag till beslut

Förslag till kommunfullmäktige:

1. Stadsledningskontorets förslag till yttrande daterat den 2026-05-27 antas och överlämnas till Västerås stads revisorer.

2. Revisionsrapporten läggs till handlingarna.

Ärendebeskrivning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Västerås stad genomfört en granskning av kompetensutveckling inom kommunal äldreomsorg. Granskningens syfte är att bedöma om äldrenämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling inom sin verksamhet.

Den samlade bedömningen är att äldrenämnden inte helt har säkerställt ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling i sin verksamhet.

Utifrån vad som framkommit i granskningen ges följande rekommendationer till äldrenämnden:

• Fortsätt utveckla styrningen och uppföljningen av arbetet med kompetensutveckling.

• Säkerställ en långsiktig finansiering av kompetensutveckling inom äldreomsorgen.

• Säkerställ att det finns tid avsatt för kompetensutveckling för såväl medarbetare som chefer.

• Utveckla uppföljningen av kompetensutvecklande insatser på förvaltningsövergripande nivå samt för olika verksamhetsområden.

Äldrenämnden har vid sitt sammanträde den 17 februari 2026 överlämnat ett yttrande över granskningsrapporten till kommunstyrelsen.

Stadsledningskontoret har till kommunstyrelsen lämnat följande förslag till beslut:

Förslag till kommunfullmäktige:

1. Stadsledningskontorets förslag till yttrande daterat den 2026-05-27 antas och överlämnas till Västerås stads revisorer.

2. Revisionsrapporten läggs till handlingarna.

Juridisk bedömning

Kommunstyrelsen är behörig att fatta beslut i enlighet med reglemente och kommunallagen.

Ekonomisk bedömning

Perspektivet ej relevant med hänvisning till ärendets innehåll och karaktär.

Hållbarhets- och näringslivsbedömning

Förbättrad kompetensutveckling inom äldreomsorgen kan påverka kvaliteten i omsorgen för äldre invånare positivt. Genom kompetensutveckling säkerställs att personal har uppdaterad kunskap om hälsovård och omsorgsmetoder.

Kompetensutveckling kan bidra till stabilitet och trygghet för medarbetarna men även öka attraktiviteten för att arbeta inom äldreomsorgen.

Bedömning av barnets bästa

Perspektivet ej relevant med hänvisning till ärendets innehåll och karaktär.

Helene Öhrling	Katarina Thorsell
Stadsdirektör	Administrativ direktör

VÄSTERÅS STAD

YTTRANDE

Datum
2026-05-27

Diarienr
KS 2025/00166- 1.6.1

Informationsklass
PUBLIK

Stadsledningskontoret
Lina Dahlström
Epost: lina2.dahlstrom@vasteras.se

Västerås stads revisorer

Yttrande - Revisionsrapport 2025:4 - Granskning av kompetensutveckling inom kommunal äldreomsorg

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Västerås stad genomfört en granskning av kompetensutveckling inom kommunal äldreomsorg. Granskningens syfte är att bedöma om äldrenämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling inom sin verksamhet.

Den samlade bedömningen är att äldrenämnden inte helt har säkerställt ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling i sin verksamhet.

Utifrån vad som framkommit i granskningen ges följande rekommendationer till äldrenämnden:

• Fortsätt utveckla styrningen och uppföljningen av arbetet med kompetensutveckling.

• Säkerställ en långsiktig finansiering av kompetensutveckling inom äldreomsorgen.

• Säkerställ att det finns tid avsatt för kompetensutveckling för såväl medarbetare som chefer.

• Utveckla uppföljningen av kompetensutvecklande insatser på förvaltningsövergripande nivå samt för olika verksamhetsområden.

Äldrenämnden framför i sitt yttrande att förvaltningen har tagit del av revisionsrapporten och finner att innehållet sammanfattningsvis överensstämmer med förvaltningens bedömning.

Förvaltningen redovisar arbetet med kompetensutveckling samt rapportering av använda statsbidrag till nämnden via månadsrapporter, delårsrapporter och verksamhetsberättelse.

Den långsiktiga finansieringen av kompetensutveckling säkras genom nyttjande av statsbidrag samt omställningsfonden. Förvaltningen ansöker om statsbidraget äldreomsorgslyftet löpande varje år.

Tid avsätts i så stor utsträckning det är möjligt för kompetensutveckling inom ramen för den ekonomiska förvaltningen. Kompetensutvecklingsinsatser följs upp löpande i kompetensförsörjningsplanen vilken uppdateras årligen utifrån de behov som finns. Det finns även ett utbildningscenter uppbyggt där mycket kompetensutveckling erbjuds. Förvaltningen ställer om till en mer lärande organisation för att inte behöva ta medarbetare ur tjänst.

§ 45 Dnr AN 2025/01941-1.7.1

Beslut - Remissvar - Revisionsrapport 2025:4 - Granskning av kompetensutveckling inom kommunal äldreomsorg

Beslut

1. Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till yttrande daterad 26 januari 2026 antas och överlämnas till Västerås stads revisorer och Kommunstyrelsen.

2. Revisionsrapporten läggs till handlingarna.

Särskilt yttrande

Anna Nordin (M) inkommer med ett särskilt yttrande:

”Äldreomsorgen är i ett läge där färre med allt lägre kompetens ska ta hand om fler med allt mer komplicerade medicinska behov. Den här revisionsrapporten visar på ytterligare ett misslyckande under mandatperioden av KD+S+C+V. Det är ett av de tyngst vägande skälen till att Moderaterna krävt tillsättning av en haverikommission för äldreomsorgen i Västerås. I åratal har den ansvarig nämnden fått höra om de insatser som görs, utan att någon konkret uppföljning har kunnat presenteras. Nu visar revisorernas granskning med tydlighet vilket allvarligt informationsglapp som finns mellan verksamheten och den styrande nämnden.”

Caroline Frisk (SD) inkommer med ett särskilt yttrande:

”Sverigedemokraterna delar revisionsrapportens bild av att arbetet med kompetensutveckling inom äldreomsorgen behöver stärkas. För oss handlar detta inte enbart om utbildningsinsatser utan även om grundläggande förutsättningar i verksamheten.

En långsiktig fungerande äldreomsorg kräver stabil bemanning, rimliga arbetsvillkor, närvarande ledarskap och tillräckliga kunskaper i svenska språket och svensk kultur, hos personal så att omsorgen kan bedrivas tryggt och värdigt. Kompetensutveckling får därför inte reduceras till en administrativ fråga utan måste kopplas till personalgrupperna och faktiska möjligheter att rekrytera och behålla utbildad personal. Sverigedemokraterna vill särskilt betona vikten av att kompetenskrav, språknivå och yrkeskunskap upprätthålls i hela verksamheten samt att tid för fortbildning verkligen säkerställs i praktiken.”

Ärendebeskrivning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Västerås Stad genomfört en granskning av kompetensutveckling inom kommunal äldreomsorg. Granskningens syfte var att bedöma om äldrenämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling inom sin verksamhet.

Utifrån genomförd granskning är den samlade bedömningen att äldrenämnden inte helt har säkerställt ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling i sin verksamhet. I granskningen har ett antal förbättringsområden identifierats och följande rekommendationer lämnats:

- Fortsätta utveckla sin styrning och uppföljning av arbetet med kompetensutveckling.

- Säkerställa en långsiktig finansiering av kompetensutveckling inom äldreomsorgen.

- Säkerställ att det finns tid avsatt för kompetensutveckling för såväl medarbetare som chefer.

- Utvecklar uppföljningen av kompetensutvecklande insatser på förvaltningsövergripande nivå samt för olika verksamhetsområden.

Förvaltningen har tagit del av revisionsrapporten och finner att innehållet sammanfattningsvis överensstämmer med förvaltningens bedömning.

Vård- och omsorgsförvaltningen har till äldrenämnden lämnat följande förslag till beslut:

1. Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till yttrande daterad 26 januari 2026 antas och överlämnas till Västerås stads revisorer och Kommunstyrelsen.

2. Revisionsrapporten läggs till handlingarna.

Beslutet ska skickas till

Västerås stads revisorer och Kommunstyrelsen

VÄSTERÅS STAD

YTTRANDE

Datum
2026-01-26

Diarienr
AN 2025/01941- 1.7.1

Informationsklass
PUBLIK

Vård- och omsorgsförvaltningen
Carina Lundmark Ågren
Epost: carina.lundmark.agren@vasteras.se

Äldrenämnden

Yttrande - Remissvar - Revisionsrapport 2025:4 - Granskning av kompetensutveckling inom kommunal äldreomsorg

Förvaltningen har tagit del av revisionsrapporten och finner att innehållet sammanfattningsvis överensstämmer med förvaltningens bedömning.

Granskning av kompetensutveckling inom den kommunala äldreomsorgen

Västerås stad

Juni

pwc

Revisionsrapport

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Västerås Stad genomfört en granskning av kompetensutveckling inom kommunal äldreomsorg. Granskningens syfte är att bedöma om äldrenämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling inom sin verksamhet.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att äldrenämnden inte helt har säkerställt ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling i sin verksamhet.

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten eller det avslutande avsnittet “Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor”.

Revisionsfrågor	Bedömning
1. Har äldrenämnden kartlagt behoven av kompetensutveckling?	Ja
2. Bedriver äldrenämnden kompetensutvecklingsarbetet utifrån verksamheternas identifierade behov?	Delvis
3. Används medel för kompetensutveckling inom äldreomsorgen på ett ändamålsenligt vis och som bidrar till bättre kompetens?	Delvis
4. Sker uppföljning av kompetensutvecklingsarbetet (på både individ och verksamhetsnivå) och vidtas åtgärder vid behov?	Delvis

Rekommendationer

Vi rekommenderar äldrenämnden att:

- Fortsätta utveckla sin styrning och uppföljning av arbetet med kompetensutveckling.
- Säkerställa en långsiktig finansiering av kompetensutveckling inom äldreomsorgen.
- Säkerställ att det finns tid avsatt för kompetensutveckling för såväl medarbetare som chefer.
- Utvecklar uppföljningen av kompetensutvecklande insatser på förvaltningsövergripande nivå samt för olika verksamhetsområden.

Innehållsförteckning

Inledning	**3**
Bakgrund	3
Syfte och revisionsfrågor	3
Revisionskriterier	4
Avgränsning	4
Metod	4
Granskningsresultat	**6**
Behov av kompetensutveckling	6
Iakttagelser	6
Kartläggning på individnivå	6
Kompetensutveckling	9
Iakttagelser	9
Bedömning	13
Medel för kompetensutveckling	14
Iakttagelser	14
Bedömning	16
Uppföljning	16
Iakttagelser	16
Bedömning	17
Samlad bedömning	**19**
Rekommendationer	19
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	20
Bilagor	**23**

Inledning

Bakgrund

Kommunal hälso- och sjukvård utgör en central del av den samlade primärvården. Den pågående omställningen till en god och nära vård med primärvården som nav medför att kommunal hälso- och sjukvård kommer att få en allt större betydelse framöver. Den kommunala hälso- och sjukvårdens utveckling ställer krav på den personal som arbetar i den. Rätt kompetens och möjlighet till kompetensutveckling är inte bara viktigt för att yrkena ska uppfattas som attraktiva utan också en förutsättning för att professioner ska arbeta effektivt och patientsäkert i en kunskapsintensiv verksamhet. Dessutom är det viktigt för att på sikt behålla medarbetare.

I januari 2025 publicerade Socialstyrelsen en analys av personal inom äldreomsorgen (artikelnummer: 2025-01-9354). Analysen betonar vikten av att personalen behöver ha utbildning och rätt kompetens för att kunna utföra arbetsuppgifterna inom äldreomsorgen på ett tryggt och patientsäkert sätt. En av de största utmaningarna som landets särskilda boenden för äldre står inför är den otillräckliga kompetensen hos personalen. För att förbättra situationen är det avgörande att stärka kompetensen bland vård- och omsorgspersonalen. Andelen utrikesfödd medarbetare inom äldreomsorgen är betydande.

För att kunna utföra arbetet med hög kvalitet och säkerhet är det dock nödvändigt att medarbetarna har tillräckliga kunskaper i det svenska språket. Enligt Inspektionen för vård och omsorg (IVO) saknar personal i nästan alla kommuner den språkkunskap som krävs för att effektivt kommunicera med de äldre och förmedla viktig information om deras hälsotillstånd.

Av äldrenämndens verksamhetsplan 2025 framgår att kompetensen inom de olika yrkesrollerna inom vård och omsorg “upplevs vara lägre än tidigare”. Både språksvårigheter samt att den praktiska grunden inte är lika omfattande som tidigare gör det svårt att bedriva verksamheten som tidigare. Därför behöver förvaltningen löpande arbeta med kompetensutvecklingsinsatser.

Revisorerna i Västerås stad har utifrån en väsentlighets- och riskanalys funnit det relevant att under revisionsåret 2025 granska äldrenämndens arbete med kompetensutveckling.

Syfte och revisionsfrågor

Granskningens syfte är att bedöma om äldrenämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling inom sin verksamhet.

För att besvara syftet har följande revisionsfrågor formulerats:

1. Har äldrenämnden kartlagt behoven av kompetensutveckling?
2. Bedriver äldrenämnden kompetensutvecklingsarbetet utifrån verksamheternas identifierade behov?

3. Används medel för kompetensutveckling inom äldreomsorgen på ett ändamålsenligt vis och som bidrar till bättre kompetens?
4. Sker uppföljning av kompetensutvecklingsarbetet (på både individ och verksamhetsnivå) och vidtas åtgärder vid behov?

Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar.

- Kommunallagen, kap 6 § 6.
- Socialstyrelsens föreskrift för ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOSF 2011:9
- Kommunens egna styrande dokument.

Avgränsning

Granskningen avgränsas till att avse äldrenämndens ansvarsområde gällande äldreomsorgen i kommunal regi. I tid avgränsas granskningen i huvudsak till år 2024 och 2025.

Med kompetensutveckling avses i granskningen att medarbetare genom exempelvis introduktioner, handledning, kurser och utbildning utvecklas i sin yrkesroll.

Granskningen är inte inriktad på äldrenämndens arbete med att attrahera och rekrytera personal.

Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier av relevanta styrdokument och planer/strategier med bäring på granskningsområdet.

Genomgång har skett av äldrenämndens protokoll med avseende på beslut med bäring på kompetensutveckling.

En enkät har skickats ut till samtliga chefer (enhets -och avdelningschefer) med personalansvar inom vård-och omsorgsboende samt hemtjänst/hemsjukvård med frågor relaterat till arbetet med kompetensutveckling. Enkäten har skickats ut till totalt 101 respondenter. Efter genomförd enkätundersökning uppgår svarsfrekvensen till 58 procent (59 personer). Enkätundersökningen har varit öppen för svar under perioden 2025-03-21 till och med 2025-05-16. Totalt tre påminnelser om enkäten har skickats ut under denna period. Därtill har verksamhetschefer, HR-chef samt förvaltningsdirektör vård- och omsorgsförvaltningen påmint medarbetare om att svara på enkäten. Av enkätresultaten framgår att 51 procent (31 personer) av respondenterna arbetar inom verksamheten vård- och omsorgsboende, 36 procent (22 personer) inom hemvården (hemtjänst och kommunal hemsjukvård), 11 procent (7 personer) arbetar inom verksamheten servicehus och 2 procent (1 person) arbetar inom verksamheten måltider. 61 procent (37 personer) anger att de är avdelningschefer, medan 39 procent (24 personer) uppger sig vara

enhetschefer. 54 procent (33 personer) anger att de ansvarar för mellan 20–30 medarbetare.

Intervjuer har genomförts med:

- Direktör vård-och omsorgsförvaltningen
- HR-chef vård-och omsorgsförvaltningen och medarbetare
- Verksamhetschef Hemvård och servicehus
- Verksamhetschef hälso-och sjukvård
- Verksamhetschef Vård-och omsorgsboende

Medicinskt ansvarig sjuksköterska/Medicinskt ansvarig för rehabilitering (MAS/MAR)

Gruppintervju urval av chefer inom vård-och omsorgsboende samt hemtjänst/hemsjukvården (Totalt 6 personer)

Gruppintervju urval av medarbetare inom vård-och omsorgsboende och hemtjänst/hemsjukvård (Totalt 6 personer)

Rapporten har kvalitetssäkrats i enlighet med PwC:s interna rutiner och checklistor för kvalitetssäkring

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

Kontaktrevisorer för granskningen har varit Åsa Karlsson och Joakim Widell.

Granskningsresultat

Behov av kompetensutveckling

Revisionsfråga 1: Har äldrenämnden kartlagt behoven av kompetensutveckling?

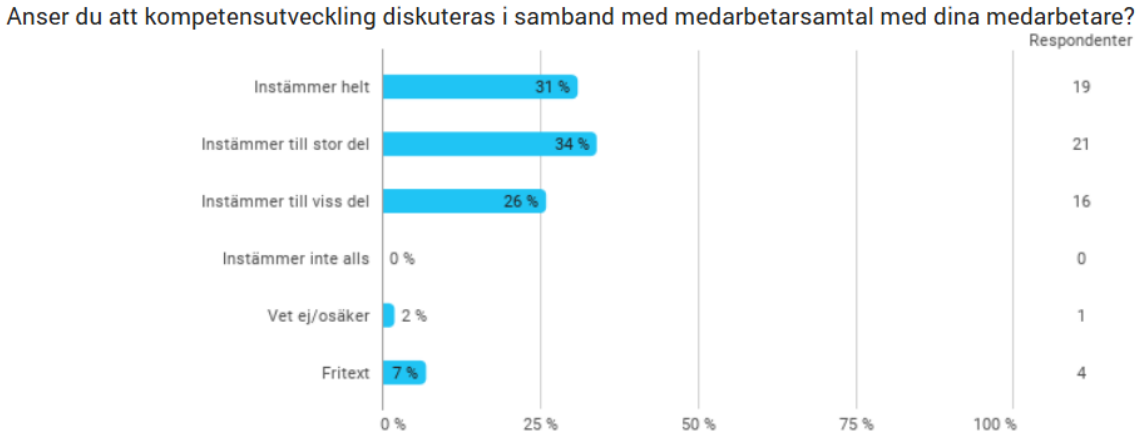
Iakttagelser

Kartläggning på individnivå

Inom äldrenämndens verksamheter kartläggs kompetensbehovet på individnivå framför allt vid de årliga medarbetarsamtalen. Vi har inom ramen för granskningen tagit del av den mall som används vid de årliga medarbetarsamtalen, och kan bekräfta att det är en fråga som finns med i mallen. Mallen innehåller även en bedömning av prestation. Förutom de årliga medarbetarsamtalen genomförs i vissa fall också en kortare avstämning under året för att se hur arbetet fortlöper och om det finns några delar som behöver följas upp. Några av de intervjuade cheferna beskriver att det för deras enheter görs en samlad bedömning för hela enhetens behov av kompetensutveckling för att se vilka satsningar som behöver göras under året.

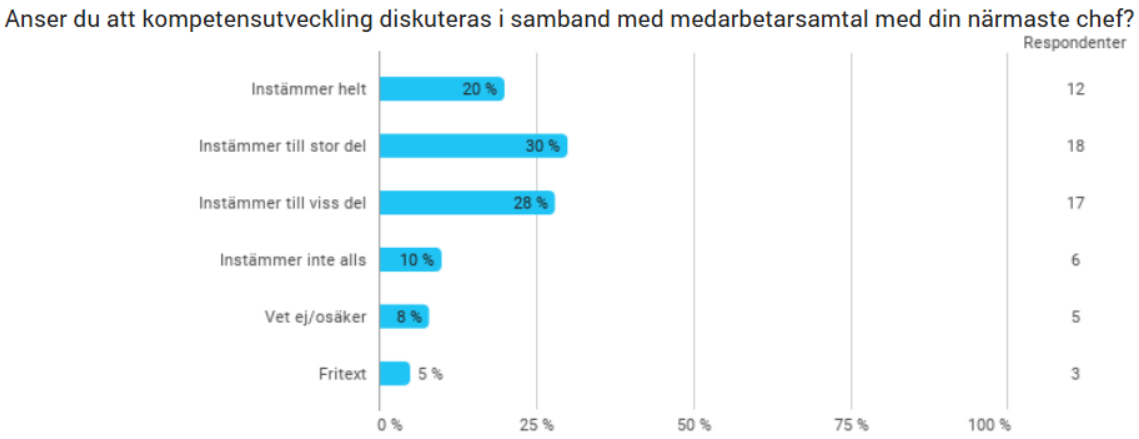
Av diagram 1 framgår att 65 procent av respondenterna instämmer helt eller instämmer till stor del till frågan "*Anser du att kompetensutveckling diskuteras i samband med medarbetarsamtal med dina medarbetare?".* Vidare framgår att 26 procent svarat att de instämmer till viss del.

Diagram 1: Anser du att kompetensutveckling diskuteras i samband med medarbetarsamtal med dina medarbetare?



Av diagram 2 framgår att 20 procent av respondenterna instämmer helt och 30 procent instämmer till stor del till frågan "*Anser du att kompetensutveckling diskuteras i samband med medarbetarsamtal med din närmaste chef?"* 28 procent av respondenterna instämmer till viss del medan 10 procent instämmer inte alls.

Diagram 2: Anser du att kompetensutveckling diskuteras i samband med medarbetarsamtal med din närmaste chef?



Inom ramen för granskningen har vi tagit del av en genomförd medarbetarundersökning inom vård- och omsorgsförvaltningens verksamhet under år 2023. Enligt intervjuade har det inte genomförts någon medarbetarundersökning under år 2024. I samband med sakavstämning framgår att detta beror att upphandlingen av undersökningen ej genomförts och att detta planeras att genomföras under 2025.

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av äldrenämndens aktivitetsplan för kompetensförsörjning 2025–2028 (Antagen av nämnden 2024-12-10 - §294). Aktivitetsplanen för kompetensförsörjning för Vård-och omsorgsförvaltningen har sitt ursprung i riktlinjen för kompetensförsörjning i Västerås stad och den HR strategiska planen. Planen omfattar medarbetare och chefer inom Vård-och omsorgsförvaltningen och äldrenämndens ansvarsområde för verksamhet i egen regi. Enligt *Aktivitetsplan kompetensförsörjning ÄN 2025–2028* har ett stort antal aktiviteter startats upp efter pandemin, och det har funnits stora mängder statligt stöd som varit möjliga att ansöka om under och efter pandemin. Vård-och omsorgsförvaltningen genomförde i samband med detta en behovsinventering som har legat till grunden för de satsningar som har genomförts.

Under hösten 2024 genomfördes en ny behovsinventering med involvering från chefer och medarbetare och planen har därmed uppdaterats. Under intervjuerna har det framgått att behovskartläggningen involverade ett antal ledande funktioner samt till viss del personal inom vård- och omsorgsförvaltningens verksamhet. Kartläggningens grundfokus uppges ha varit på medarbetarnas grundkompetens och språkkunskaper. Under intervjuerna har det framgått att behovskartläggningen genomfördes på initiativ av ledningsgruppen inom vård- och omsorgsförvaltningen och inte på äldrenämndens initiativ. Trots detta anges det under intervjuerna att nämnden upplevs ha följt arbetet med behovskartläggningen med intresse.

Av aktivitetsplan för kompetensförsörjning framgår att syftet med planen är att styra organisationens och medarbetarnas kompetens i rätt riktning för att uppnå verksamhetens mål. Detta görs genom att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla medarbetare genom att arbeta systematiskt, proaktivt och utifrån ett långsiktigt perspektiv. För att genomföra detta används SKR:s nio strategier som bland annat handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, hitta nya lösningar och uppnå ett hållbart arbetsliv. Planen innehåller en nulägesanalys av kompetensutvecklande insatser som genomförs i

dagsläget. Detta innefattar bland annat utbildningsinsatser i svenska språket, grundläggande kompetenshöjning för medarbetare inom äldreomsorgen och ledarförsörjning med fokus på första linjens chefer. Planen innehåller även en nulägesanalys av den demografiska utvecklingen i Västerås stad där det framgår att det under de närmsta åren kommer att finnas ett stort behov av medarbetare inom vård- och omsorgsverksamheten. För att möta detta behov anges satsningar på kompetensutveckling, arbetsmiljö och ledarskap vara centrala områden att fokusera på.

Planen innehåller också en analys av kommande pensionsavgångar under tidsperioden 2024–2036 där det framgår att cirka 50–80 medarbetare per år kommer att gå i pension inom vård- och omsorgsförvaltningens verksamheter. Det framgår att antalet medarbetare har ökat, men att färre av medarbetarna är utbildade undersköterskor. Det framgår dock att vård- och omsorgsförvaltningen uppfyller grundkravet avseende andelen tillsvidareanställd personal inom verksamheten, där även andelen heltidsanställda sakta ökar och ligger på 92 procent i dagsläget. Personalomsättningen inom vård- och omsorgsförvaltningens verksamhet har minskat över tid och under 2024 uppgick denna till 8,08 procent, vilket kan jämföras med 9,38 procent under 2023.

Av aktivitetsplanen för kompetensförsörjning framgår att medarbetare med behov av språkutveckling i svenska språket har ökat, vilket också bekräftas i intervjuer. Vård- och omsorgsförvaltningens uppfattning är att många medarbetare är nyexaminerade inom omsorgsyrkena och därmed saknar tidigare erfarenhet av yrket och av äldreomsorgen. Det framgår även att flera arbetssökande som genomgått utbildningen för att bli undersköterska inte har tillräckliga språkkunskaper för att kunna tillgodogöra sig innehållet i utbildningen.

Av aktivitetsplanen för kompetensförsörjning framgår att en löneanalys genomförts där vård- och omsorgsförvaltningen jämfört sig själva med de åtta mest jämförbara kommunerna i landet men även andra förvaltningar i Västerås stad. Av jämförelsen framgår att sjuksköterskor tjänar mindre än genomsnittet i de andra kommunerna, medan undersköterskor ligger på en jämförbar nivå med de andra kommunerna. Granskningen noterar att planen anger att det inte finns någon statistik för specialistundersköterskor då dessa är relativt få i dagsläget. Lön beskrivs som en viktig del i att attrahera arbetskraft, samt att behålla medarbetare. Förvaltningen menar därför att särskilda lönesatsningar bör genomföras för de viktigaste grupperna av medarbetare inom förvaltningen.

Under 2024 har inom ramen för hållbart ledarskap genomförts en satsning för att kartlägga chefers förutsättningar kallat ”C*hefoskopet*”[1]. Vi har inom ramen för granskningen tagit del av en sammanställning av detta arbete. Av dokumentet framgår att vård- och omsorgsförvaltningens ledningsgrupp ansvarat för kartläggningen. Syftet med Chefoskopet har varit att kartlägga chefers förutsättningar på övergripande nivå som ett led i arbetet med chefers arbetsmiljö med mål om att identifiera åtgärder på olika nivåer för att skapa en hållbar arbetsmiljö för chefer inom vård- och omsorgsförvaltningen. Kartläggningen undersöker förståelsen för chefsuppdraget inom vård- och omsorg, hur den gemensamma bilden av förvaltningens uppdrag kan stärkas och hur detta ska förankras ute i verksamheten.

[1] Kartläggningsverktyg som tillhandahålls av organisationen Suntarbetsliv

Under intervju med medicinskt ansvariga sjuksköterskor (MAS) i Västerås stad framgår att det har identifierats ett behov i att höja kompetensen hos baspersonalen när det kommer till läkemedelshantering. De intervjuade beskriver att det fanns ett behov av att förbättra kvalitén på utbildningen i läkemedelsdelegering som tidigare till stor del hade varit digital. Under våren 2024 har det därför startats upp en pilotutbildning för läkemedelsdelgering som vissa verksamheter har tagit del av. Utbildningen har gått från digital till lärarledd, vilket skapar ett forum för frågor och diskussion om läkemedelsdelegering enligt de intervjuade.

Under intervjuer med verksamhetschefer inom vård- och omsorgsförvaltningens verksamhet beskrivs att det finns en stor variation i behov av kompetenshöjande insatser beroende på verksamhet. Av intervjuer framgår att behovet av kompetensutveckling är större bland baspersonal än den legitimerade personalen. En utmaning är dock att de utbildningar som erbjuds internt i Västerås stad främst riktar sig till baspersonalen och i en lägre grad till den legitimerade personalen. Vidare framgår att de kompetenshöjande insatserna riktade mot legitimerad personal oftast köps in från externa aktörer.

Bedömning

Har äldrenämnden kartlagt behoven av kompetensutveckling?

Ja.

Vi bedömer revisionsfrågan som uppfylld.

Bedömningen baseras på följande:

- Det finns en aktivitetsplan för kompetensförsörjning från 2024 (antagen av äldrenämnden 2024-12-10 - § 296) som redovisar en övergripande bild av de behov av kompetensutveckling som finns inom äldrenämndens verksamheter. Aktivitetsplanen visar bland annat på fortsatt behov av att stärka grundkompetens, språkutbildning, specialistkunskap inom demens och multisjuka äldre och digitala verktyg.
- På individnivå kartläggs kompetensbehovet via de årliga medarbetarsamtalen. Granskningen indikerar att informationen sammanställs på avdelnings- och enhetsnivå, och utgör underlag för enhets behov av kompetensutveckling.
- På chefsnivå har kartläggning skett på gruppnivå utifrån ”Chefoskopet”, där chefers behov av kompetenskartläggning har genomförts.

Kompetensutveckling

Revisionsfråga 2: Bedriver äldrenämnden kompetensutvecklingsarbetet utifrån verksamheternas identifierade behov?

Iakttagelser

Äldrenämndens verksamhetsplan 2025

Av äldrenämndens verksamhetsplan för 2025 (antagen av nämnden 2024-xx-xx) framgår att nämnden satt uppföljande mål för perioden 2024–2027 som vi bedömer som relevant för granskningsområdet:

Öka äldrenämndens attraktivitet som arbetsgivare för vård- och omsorgspersonal

Av planen framgår att detta mål är nytt för 2025. I äldrenämndens verksamhetsplan för 2024 framgår att det tidigare fanns ett mål om att öka andelen undersköterskor i nämndens utförarverksamhet. Måluppfyllelsen mäts genom att följa upp nyckeltalet personalomsättning inkl. Pension, andel i procent. För att arbeta mot målet ska ett antal aktiviteter genomföras som innefattar kommunikationskampanjer, ge möjlighet till undersköterskestudenter att genomföra praktik i verksamheten under utbildningen, för att senare kunna erbjuda dessa anställningar. En översyn av karriärvägar ska göras i syfte att attrahera fler medarbetare samt att behålla dessa längre. Målet dessa aktiviteter anges vara att minska personalomsättning och att lediga tjänster kan tillsättas med rätt kompetens.

Av aktivitetsplanen för kompetensförsörjning framgår att ett antal kompetenshöjande insatser genomförs och att ett antal planeras i dagsläget. Vård- och omsorgsakademin startats upp under våren 2022 och erbjuder kompetensutvecklande insatser till befintliga medarbetare. Planen beskriver även de kompetenshöjande insatser i svenska språket som genomförs i i dagsläget. Dessa består bland annat av extra kompetenshöjande insatser i vårdsvenska som erbjuds för befintliga medarbetare. Det framgår att utbildningen upplevs som uppskattad bland medarbetarna och ger goda resultat efter genomförd utbildning. Vård- och omsorgsförvaltningen har även 80 utbildade språkombud med planer på att utbilda ytterligare 20 ombud under 2025–2028. Språkombudens uppdrag är att tillsammans med ansvarig chef stötta medarbetare i att förstärka sina språkkunskaper där det finns behov. Sedan våren 2024 finns även språkcoacher inom förvaltningens verksamheter.

Introduktion nya medarbetare och vikarier

Introduktionen av nya medarbetare har förstärkts genom upprättandet av ett Utbildningscenter för anställd personal. Introduktionen innefattar både praktiska och teoretiska moment. Enligt de intervjuade ska vikarier genomföra en introduktionsutbildning under några dagar. Det finns utbildningar såsom läkemedelsdelegering som är en prioriterad utbildning för att säkerställa att vikarier får en läkemedelsdelgering. Den legitimerade personalen består endast av tillsvidareanställda, och det finns någon enskild som är timanställd. Av aktivitetsplanen för kompetensförsörjning framgår vidare att det har varit svårt att rekrytera erfarna sjuksköterskor, vilket har resulterat i en förstärkt introduktion där nya medarbetare tilldelas en handledare under ett år. Den första månaden ansvarar inte heller den nya sjuksköterskan för några egna patienter. Vidare skrivs också att under det första året genomförs regelbundna samtal med närmsta chef. En utvärdering kommer att genomföras under 2025 kring introduktionens innehåll och verkan.

Kvalitet i kundprocessen (KIK)

Under vår genomgång av aktivitetsplanen för kompetensförsörjning och samt under intervjuerna har det framgått att en grundutbildning vid namn KIK (kvalitet i kundprocessen) för personal inom äldreomsorgen arbetats fram under 2021–2022. Syftet med utbildningen anges vara att stärka medarbetarnas kunskaper om kundgruppen och att öka medarbetarnas förståelse för kundernas behov och rättigheter. Utbildningen består av fyra halvdagar och den femte delen av utbildningen genomförs, ute på respektive enhet. Utbildningen innefattar bland annat genomgång av äldreomsorgens övergripande uppdrag, psykiatriska tillstånd, fallprevention, välfärdsteknik och den nationella värdegrunden för äldreomsorgen.

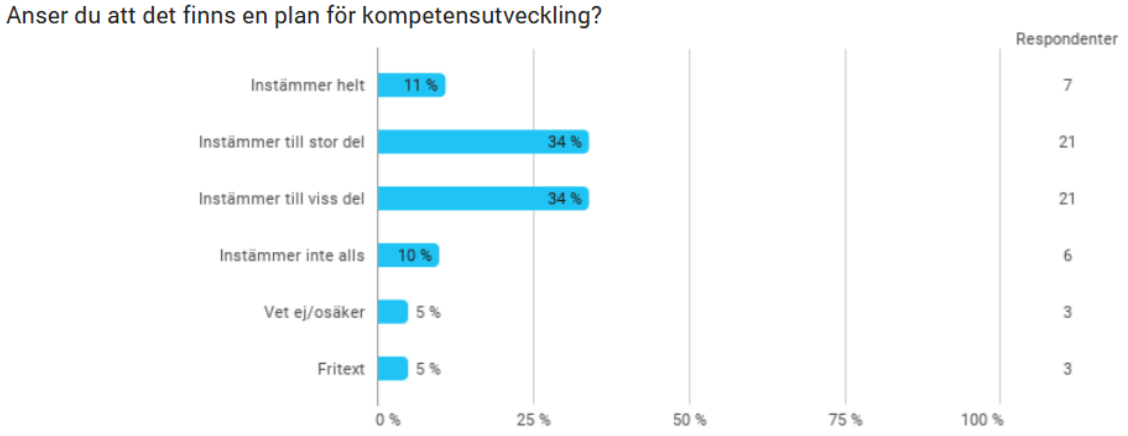
Samtliga medarbetare har fått utbildning inom hjärt- och lungräddning samt hot och våld. De intervjuade beskriver att bakgrunden till att samtliga medarbetare inom vård-och omsorgsförvaltningen har fått en HRL-utbildning är kopplat till en allvarlig händelse samt ett nämndinitativ från äldrenämnden.

Under intervjuer med personal inom vård- och omsorgsförvaltningens verksamhet framgår att kompetensutvecklande insatser behöver tas hänsyn till i samband med schemaläggning av personal. Ofta upplevs det finnas begränsade möjligheter att anpassa schemat utifrån personalens behov av utbildningsinsatser. Vidare framgår under intervjuerna att det finns ett behov av kompetensutvecklande insatser kopplat till välfärdsteknik, läkemedelshantering, psykisk ohälsa samt palliativ vård.

Som beskrivs i revisionsfråga 1 är grunden i arbetet med att fortlöpande se till att personalen får kontinuerlig kompetensutveckling de årliga medarbetarsamtalen. Enligt intervjuer har sjuksköterskorna uppsatta mål som ska följas upp kring exempelvis vidareutbildning eller kurser (det kan gälla både kurser på högskolenivå, eller digitala utbildningar). Det beskrivs dock vara svårt att genomföra externa utbildningar om de inte finansieras av Västerås stad eller kan genomföras på arbetstid.

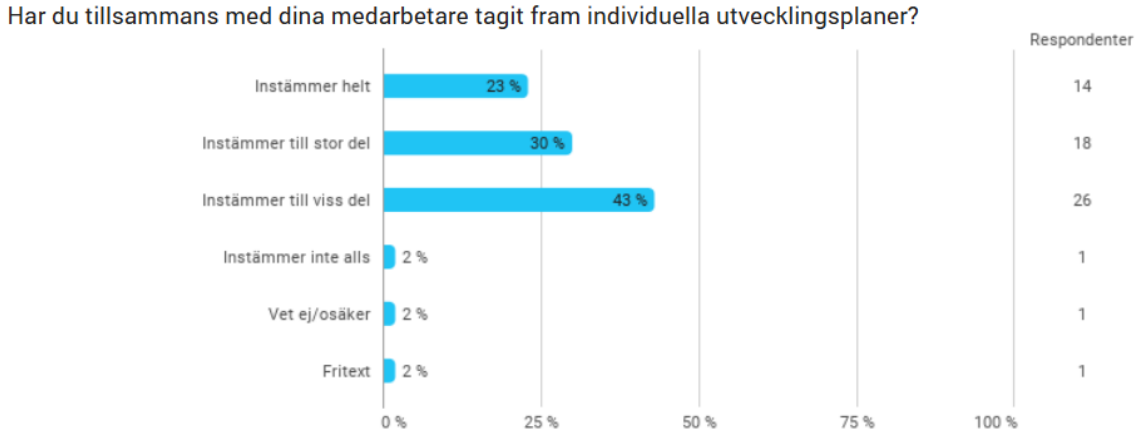
Av diagram 3 framgår att 11 procent instämmer helt och 34 procent instämmer till stor del till frågan "*Anser du att det finns en plan för kompetensutveckling",* medan 34 procent instämmer till viss del och 10 procent instämmer inte alls.

Diagram 3: Anser du att det finns en plan för kompetensutveckling?



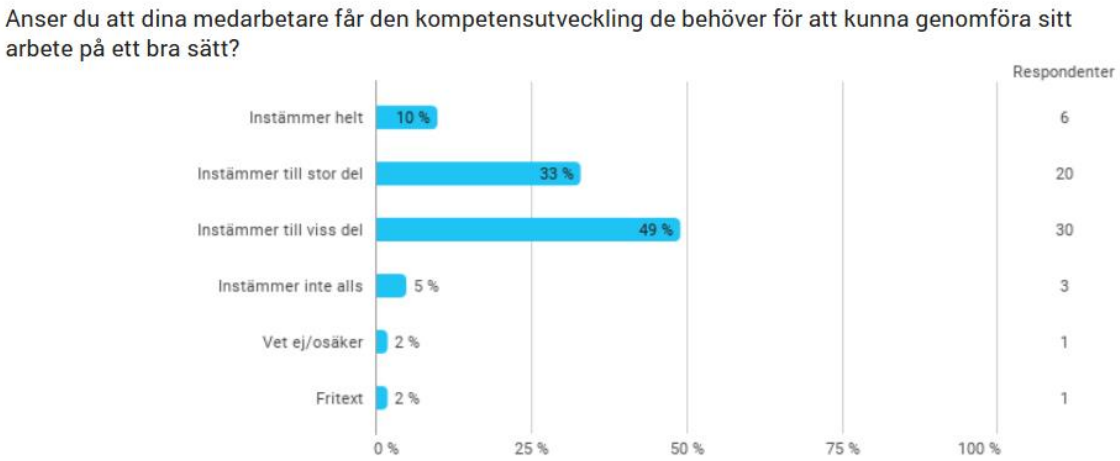
Av diagram 4 framgår att 23 procent instämmer och 30 procent instämmer till stor del till frågan "*Har du tillsammans med dina medarbetare tagit fram individuella utvecklingsplaner?",* medan 43 procent instämmer till viss del. Vidare ange att 72 procent av respondenterna svarat att utvecklingsplanen för respektive medarbetare upprättats skriftligt, medan 28 procent svarat att den var muntlig.

Diagram 4: Har du tillsammans med dina medarbetare tagit fram individuella utvecklingsplaner?



Av diagram 5 framgår att 10 procent instämmer helt och 33 procent instämmer till stor del till frågan "*Anser du att dina medarbetare får den kompetensutveckling de behöver för att kunna genomföra sitt arbete på ett bra sätt?*", medan 49 procent instämmer till viss del.

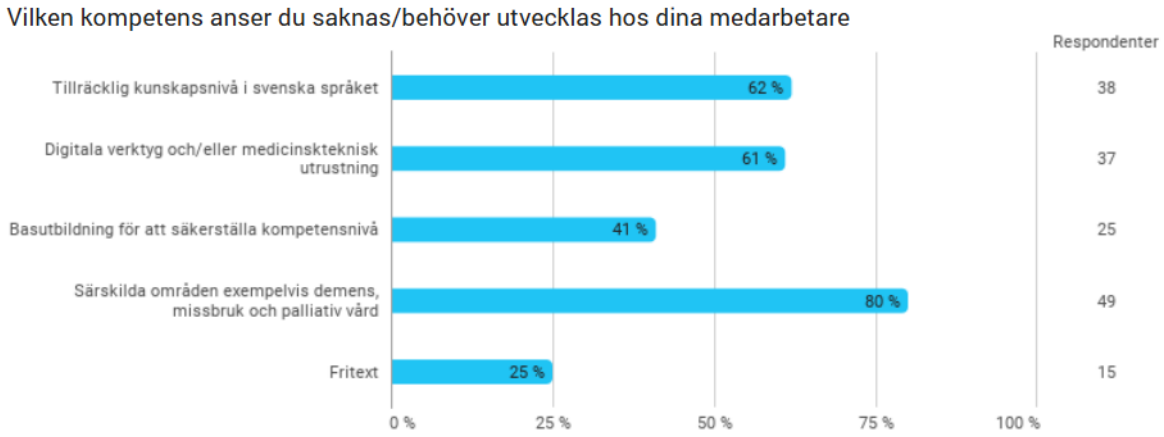
Diagram 5: Anser du att dina medarbetare får den kompetensutveckling de behöver för att kunna genomföra sitt arbete på ett bra sätt?



Av enkätundersökning framgår att respondenterna anger att medarbetare både får kompetenshöjande insatser digitalt och även i formen av utbildningar ute i verksamheten och genom Utbildningscenter.

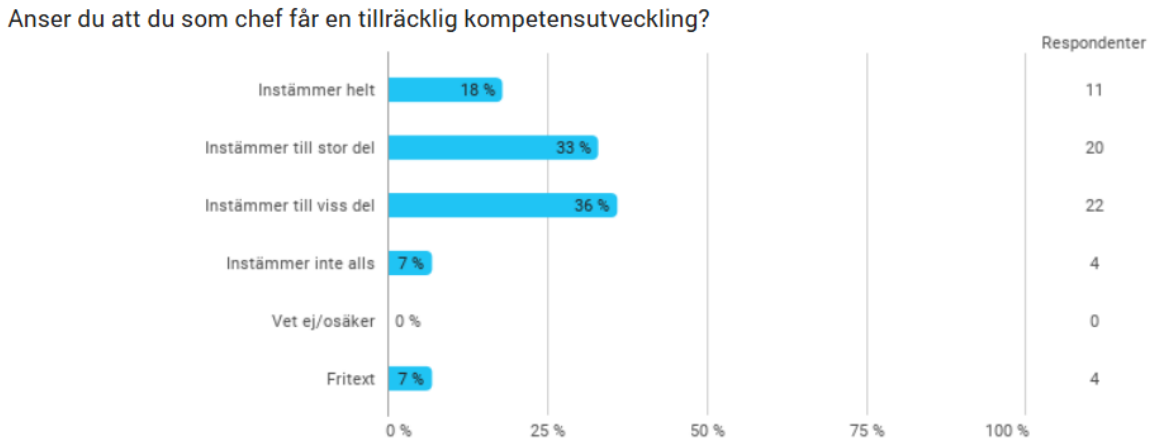
Av diagram 6 framgår att de flesta av respondenterna anser att medarbetare är i fortsatt behov av kompetensutvecklande åtgärder vad gäller svenska språket, teknik/IT, basutbildning samt utbildning i demens, missbruk och palliativ vård. I fritext-svaren framgår även att det finns behov av kompetenshöjande insatser inom blandat annat uppdraget kontaktman, genomförandeplaner, planeringssystem och kommunikation.

Diagram 6: Vilken kompetens anser du saknas/behövs utvecklas hos dina medarbetare?



Av enkätundersökningen framgår att 18 procent instämmer helt och 33 procent instämmer till stor del till frågan "*Anser du att du som chef får en tillräcklig kompetensutveckling?*", medan 36 procent instämmer till viss del och 7 procent instämmer inte alls.

Diagram 7: Anser du att du som chef får en tillräcklig kompetensutveckling?



Bedömning

Bedriver äldrenämnden kompetensutvecklingsarbetet utifrån verksamheternas identifierade behov?

Delvis.

Vi bedömer revisionsfrågan som delvis uppfylld.

Bedömningen baseras på följande:

- Äldrenämndens verksamheter genomför ett flertal insatser för att höja kompetensen hos både medarbetare och chefer. Trots dessa ansträngningar visar granskningen att det finns behov av ytterligare åtgärder, särskilt inom språkutveckling och grundkompetens, samt specifika områden såsom demensvård och palliativ vård.
- Det erbjuds ett strukturerat introduktionsprogram för nya medarbetare i fast anställning, samt en anpassad introduktion för vikarier med fokus på bland annat utbildning inom läkemedelsdelegering.
- Det finns ett behov av att tydliggöra individuella kompetensutvecklingsplaner för medarbetarna, och att dessa är skriftliga för att underlätta uppföljning. Det finns också behov av att säkerställa att det avsätts tid för kompetensutveckling.
- Granskningen indikerar att kompetensutveckling för chefer fortsatt behöver förbättras för att möta organisatoriska mål och krav.

Medel för kompetensutveckling

Revisionsfråga 3: Används medel för kompetensutveckling inom äldreomsorgen på ett ändamålsenligt vis och som bidrar till bättre kompetens?

Iakttagelser

Av intervjuer framgår att äldrenämnden får ta del av redovisning av beviljat statsbidrag. Äldrenämnden fattar inte beslut om hur statsbidragen ska användas, utan detta är en uppgift som ligger på vård-och omsorgsförvaltningen. De intervjuade beskriver att syftet med detta är att säkerställa att statsbidragen används på det sätt som beskrivs i respektive överenskommelse, och för att säkerställa en korrekt redovisning om hur de har använts.

Som beskrivs i aktivitetsplanen för kompetensförsörjning så har ett stort antal aktiviteter genomförts efter pandemin, och det har funnits en stor mängd statliga stöd som har varit möjliga att ansöka om under och efter pandemin. De intervjuade beskriver att ett tydligt exempel är det satsningar som skett inom ramen för äldreomsorgslyftet. Äldreomsorgslyftet ska stärka kompetensen inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre genom att ge ny och befintlig personal möjlighet att utbilda sig på arbetstid. De intervjuade beskriver att det inte längre är möjligt att ge fler medarbetare möjlighet att påbörja utbildning från vårdbiträde till undersköterska då det statliga stödet kommer att upphöra 2026. Det finns enligt de intervjuade fortfarande möjlighet att utbilda sig till specialistundersköterska. Vidare beskriver de intervjuade att det inte har fattats några politiska beslut i äldrenämnden om att fortsätta att finansiera den här typen av satsningar I intervjuer med avdelnings-och enhetschefer beskrivs att detta har varit ett bra sätt att motivera medarbetarna till kompetensutveckling, och att den här möjligheten nu ser ut att försvinna. Enligt de intervjuade är aktivitetsplanen för kompetensförsörjning ett dokument som sätter en hög ambition för nämndens verksamheter, men att budgeten framåt utan statsbidragen kommer ha svårt att motsvara den ambitionen.

De intervjuade beskriver att äldrenämnden tidigare hade tillskjutit medel i budgeten för att minska antalet medarbetare per chef till 25. Nämnden tog bort detta mål under 2024. I samband med sakavstämningen framgår att målet togs bort i samband med införande av ny styrmodell 2024, tidigare hade detta varit ett mål i styrkortet för medarbetarperspektivet i samband med en personalpolitisk satsning av heltid som norm, borttagande av delade turer och 25 medarbetare/chef.

Enligt intervjuer har det inte genomförts någon utvärdering av de insatser som gjorts kopplat till kompetensutveckling de senaste åren. De intervjuade beskriver dock att satsningarna har lett till konkreta kompetenshöjningar, och att anställda med liten eller ingen utbildning har minskat över tid. Även de språkliga satsningarna upplevs har gett effekt. Socialstyrelsen har utvärderat äldreomsorgslyftet 2020–2023 och fem andra stadsbidrag (*Gemensam redovisning av statsbidrag inom äldreområdet Artikelnummer: 2024-11-9291*). Socialstyrelsen konstaterar att satsningen har lett till konkreta kompetenshöjningar Vårdbiträden är den grupp vars utbildning har höjts mest sedan 2021, och andelen anställda som helt saknar utbildning har minskat över tid.

Återrapportering av 2024 års statsbidrag till kommuner inom ramen för Äldreomsorgslyftet

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av en återrapportering av 2024 års statsbidrag inom ramen för äldreomsorgslyftet. Av dokumentet framgår att Västerås stads HR-chef för vård och omsorgsförvaltningen är ansvarig kontaktperson samt ansvarig för uppgifterna i återrapporteringen och även den funktion som svarat på frågorna ställda av Socialstyrelsen. Under 2024 mottog Västerås stad cirka 260 000 kr i statsbidrag, där cirka 217 000 tkr användes för kompetenshöjande insatser. Av uppföljningen framgår att Västerås stad bedömer att statsbidraget i hög utsträckning bidragit till att stärka kompetensen inom kommunen vård- och omsorgsverksamhet. Det framgår även att antalet medarbetare i kommunen som studerat eller genomgått en valideringsprocess till vårdbiträde och undersköterska uppgick till 121 personer hos kommunala utförare och 40 personer hos enskilda utförare. Enskilda utförare tog del av 1–9 procent av det statsbidrag som tilldelats Västerås stad.

Av uppföljningen framgår att totalt 15 medarbetare studerade för att bli specialistundersköterska inom följande specialistområden: Demens, palliativ vård, äldre och välfärdsteknik, multisjukdom hos äldre, hälsa och rehabilitering samt psykiatri. Utöver detta studerade totalt 16 medarbetare till undersköterska under 2024. Granskningen noterar att det av uppföljningen framgår att inga resurser från statsbidraget gått till kompetensutveckling inom svenska språket, vilket även bekräftas under intervjuerna. Vid mailkontakt med HR-chef för vård- och omsorgsförvaltningen framgår dock att medel från Omställningsfonden använts för språkutvecklande insatser under 2022, 2023 och 2024. Vi har tagit del av underlag som bekräftar att detta gjorts under 2022 och 2023. Vidare framgår att 10 språkombud utbildas varje termin med medel från Region Västmanland.

Av enkätundersökningen framgår att 10 procent instämmer helt och 33 procent instämmer till stor del till frågan "*Anser du att dina medarbetare får den kompetensutveckling de behöver för att kunna genomföra sitt arbete på ett bra sätt*", medan 49 procent instämmer till viss del.

Bedömning

Används medel för kompetensutveckling inom äldreomsorgen på ett ändamålsenligt vis och som bidrar till bättre kompetens?

Delvis.

Vi bedömer revisionsfrågan som delvis uppfylld.

- Tack vare statsbidrag, inklusive äldreomsorgslyftet och omställningsfonden, har många medarbetare kunnat delta i utbildningar som förbättrar kompetensen inom flera viktiga områden. Detta är ett positivt steg mot att stärka kvaliteten inom äldreomsorgen.
- Satsningar såsom äldreomsorgslyftet sträcker sig till 2026, men granskningen visar att äldrenämnden inte har fattat beslutat några beslut om att finansiera några satsningar på kompetensutveckling för äldreomsorgen.
- Tidigare fanns ett mål om att varje chef skulle ansvara för 25 medarbetare, men detta mål är borttaget sedan 2024. Detta kan förändra förutsättningarna för hur kompetensutveckling och ledarskap kan hanteras inom äldreomsorgen.
- Det har inte genomförts någon formell uppföljning av effekterna av satsningar som äldreomsorgslyftet på lokal nivå. Det nationella perspektivet, visar att enligt Socialstyrelsen har andelen medarbetare utan utbildning minskat, vilket indikerar en positiv effekt.

Uppföljning

Revisionsfråga 4: Sker uppföljning av kompetensutvecklingsarbetet (på både individ och verksamhetsnivå) och vidtas åtgärder vid behov?

Iakttagelser

Som nämnt tidigare i rapporten, under revisionsfråga 3, har vi tagit del av en återrapportering av använda statsbidrag inom ramen för äldreomsorgslyftet under 2024. Av äldrenämndens protokoll från 2025 framgår inte på ett tydligt sätt ifall nämnden tagit del av denna rapportering.

Äldrenämndens protokoll

Inom ramen för granskningen har vi gått igenom samtliga av äldrenämndens protokoll för perioden 2024–2025. Vi har inte identifierat någon ytterligare uppföljning med bäring på granskningsområdet utöver att nämnden tagit del av delårsrapport per augusti 2024 samt verksamhetsberättelse för 2024. I samband med sakavstämning framgår dock att nämnden informeras om använda statsbidrag muntligen i samband med delårsrapporter och verksamhetsberättelse.

Aktivitetsplanen för kompetensförsörjning ska följas upp i samband med uppföljningen av nämndens verksamhetsplan vid delår och helår. Genomförda aktiviteter ska utvärderas löpande inför kommande år.

Äldrenämndens delårsrapport per augusti 2024 samt verksamhetsberättelse 2024

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av äldrenämndens delårsrapport per augusti 2024 samt verksamhetsberättelse för 2024. Delårsrapporten följer upp väsentliga personalförhållanden där det bland annat framgår att sjukfrånvaron inom nämndens verksamhet är fortsatt hög och uppgick till 8,7%. Det framgår att kompetensutvecklande insatser för chefer kopplat till sjukfrånvaro ses över. Det framgår även att kompetenshöjande insatser kring hot och våld genomförts under 2024 riktade mot både chefer och medarbetare. Den rapporterade övertiden inom nämndens verksamhet minskar och beskrivs som en förändring i rätt riktning där det anges att övertiden inom SÄBO och korttidsboende minskat med 2879 timmar vilket är den verksamhet som står för den största minskningen. Av rapporten framgår även att andelen vikarier är fortsatt hög. För att öka personalkontinuiteten planerar verksamheten för att ta in studenter under helger. Vidare anger delårsrapporten att bemanning och kompetensförsörjning är några av de större utmaningarna för nämndens verksamhet framöver. Av delårsrapporten per augusti 2024 framgår att nämndens mål om att öka andelen undersköterskor i nämndens utförarverksamhet bedöms som delvis uppnått per augusti 2024. Det framgår att inom ramen för Äldreomsorgslyftet erbjuds medarbetare möjlighet att studera till undersköterskor som en strategi för att nå målet. Det framgår att vissa medarbetare inte når upp till kraven för godkänt under utbildningen och har därför valt att avbryta studierna och återgått till sitt arbete. Av rapporten framgår inte några förklaring till varför en del av medarbetarna som studerar till undersköterskor inte uppnår godkända resultat under utbildningen.

Av nämndens verksamhetsberättelse för helåret 2024 bedöms målet om att öka andelen undersköterskor i nämndens utförarverksamhet som uppnått under 2024. Andelen undersköterskor uppgick under år 2024 till 53% av de anställda enligt verksamhetsberättelsen. Det framgår att inga fler medarbetare efter 2024 kommer erbjudas möjlighet att studera till undersköterska inom ramen för Äldreomsorgslyftet då denna satsning pågår fram till 2026. Det framgår dock att medarbetare har möjlighet att studera till specialistundersköterska där utbildningen är kortare. Under intervjuer anges att äldrenämnden även kommer ta del av en uppföljning av aktivitetsplanen för kompetensförsörjning i slutet av 2025, där ledningsgruppen för vård- och omsorgsförvaltningen ansvarar för att genomföra uppföljningen. Som nämnt tidigare i rapporten, under revisionsfråga 1, har det nyligen genomförts en revidering av utbildningen kopplat till läkemedelsdelegering. Under intervjuer med MAS för Västerås stad framgår att detta lett till färre rapporterade läkemedelsavvikelser. Av Äldrenämndens verksamhetsberättelse för 2024 framgår att antalet rapporterade läkemedelsavvikelser minskat under 2024 jämfört med 2023.

Bedömning

Sker uppföljning av kompetensutvecklingsarbetet (på både individ och verksamhetsnivå) och vidtas åtgärder vid behov?

Delvis.

Vi bedömer revisionsfrågan som delvis uppfylld.

Bedömningen baseras på följande:

- Äldrenämnden följer upp arbetet med kompetensutveckling kopplat till delår och verksamhetsberättelse. Uppföljningen visar att nämnden tar del av uppföljning på övergripande nivå om de aktiviteter som pågår bland annat kopplat till kompetensutveckling och vidtaga åtgärder.
- Nämnden har inte tagit del av rapportering av använda statsbidrag inom ramen för äldreomsorgslyftet. I samband med sakavstämning framgår dock att nämnden informeras om detta muntligen i samband med delårsrapporter och verksamhetsberättelse.
- Äldrenämnden har baserat på uppföljningen av kompetensutveckling inte fattat några beslut om åtgärder.

Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Västerås stad genomfört en granskning av kompetensutveckling inom kommunal äldreomsorg. Granskningens syfte är att bedöma om äldrenämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling inom sin verksamhet.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att äldrenämnden inte helt har säkerställt ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling i sin verksamhet.

Rekommendationer

Vi rekommenderar äldrenämnden att:

- Fortsätta utveckla sin styrning och uppföljning av arbetet med kompetensutveckling.
- Säkerställa en långsiktig finansiering av kompetensutveckling inom äldreomsorgen.
- Säkerställ att det finns tid avsatt för kompetensutveckling för såväl medarbetare som chefer.
- Utvecklar uppföljningen av kompetensutvecklande insatser på förvaltningsövergripande nivå samt för olika verksamhetsområden.

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

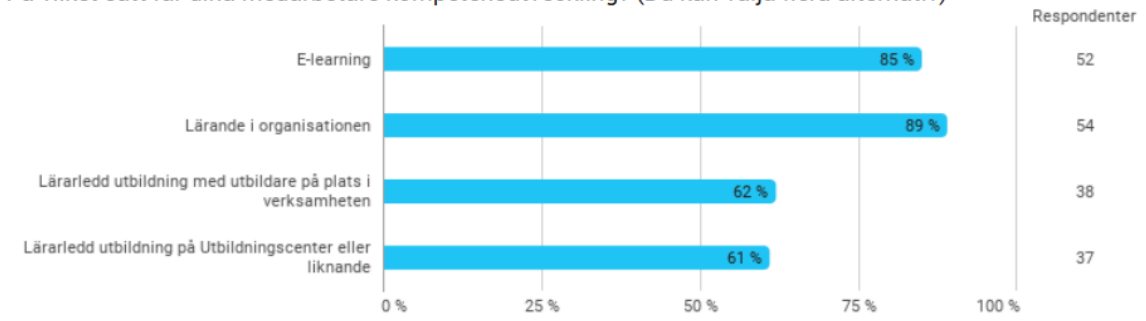
Revisionsfråga	Bedömning	
1. Har äldrenämnden kartlagt behoven av kompetensutveckling?	**Ja** • Det finns en aktivitetsplan för kompetensförsörjning från 2024 (antagen av nämnden 2024-12-10 - § 296) som redovisar en övergripande bild av de behov av kompetensutveckling som finns inom äldrenämndens verksamheter. Aktivitetsplanen visar bland annat på fortsatt behov av att stärka grundkompetens, språkutbildning, specialistkunskap inom demens och multisjuka äldre och digitala verktyg. • På individnivå kartläggs kompetensbehovet via de årliga medarbetarsamtalen. Granskningen indikerar att informationen sammanställs på avdelnings- och enhetsnivå, och utgör underlag för enhets behov av kompetensutveckling. • På chefsnivå har kartläggning skett på gruppnivå utifrån ”Chefoskopet”, där chefers behov av kompetenskartläggning har genomförts.	
2. Bedriver äldrenämnden kompetensutvecklingsarbetet utifrån verksamheternas identifierade behov?	**Delvis** • Äldrenämndens verksamheter genomför ett flertal insatser för att höja kompetensen hos både medarbetare och chefer. Trots dessa ansträngningar visar granskningen att det finns behov av ytterligare åtgärder, särskilt inom språkutveckling och grundkompetens, samt	

	specifika områden såsom demensvård och palliativ vård. • Det erbjuds ett strukturerat introduktionsprogram för nya medarbetare i fast anställning, samt en anpassad introduktion för vikarier med fokus på bland annat utbildning inom läkemedelsdelegering. • Det finns ett behov av att tydliggöra individuella kompetensutvecklingsplaner för medarbetarna, och att dessa är skriftliga för att underlätta uppföljning. Det finns också behov av att säkerställa att det avsätts tid för kompetensutveckling. • Granskningen indikerar att kompetensutveckling för chefer fortsatt behöver förbättras för att möta organisatoriska mål och krav.	
3. Används medel för kompetensutveckling inom äldreomsorgen på ett ändamålsenligt vis och som bidrar till bättre kompetens?	**Delvis** • Tack vare statsbidrag, inklusive äldreomsorgslyftet och omställningsfonden, har många medarbetare kunnat delta i utbildningar som förbättrar kompetensen inom flera viktiga områden. Detta är ett positivt steg mot att stärka kvaliteten inom äldreomsorgen. • Satsningar såsom äldreomsorgslyftet sträcker sig till 2026, men granskningen visar att äldrenämnden inte har fattat beslutat några beslut om att finansiera några satsningar på kompetensutveckling för äldreomsorgen. • Tidigare fanns ett mål om att varje chef skulle ansvara för 25 medarbetare, men detta mål är borttaget sedan 2024.	

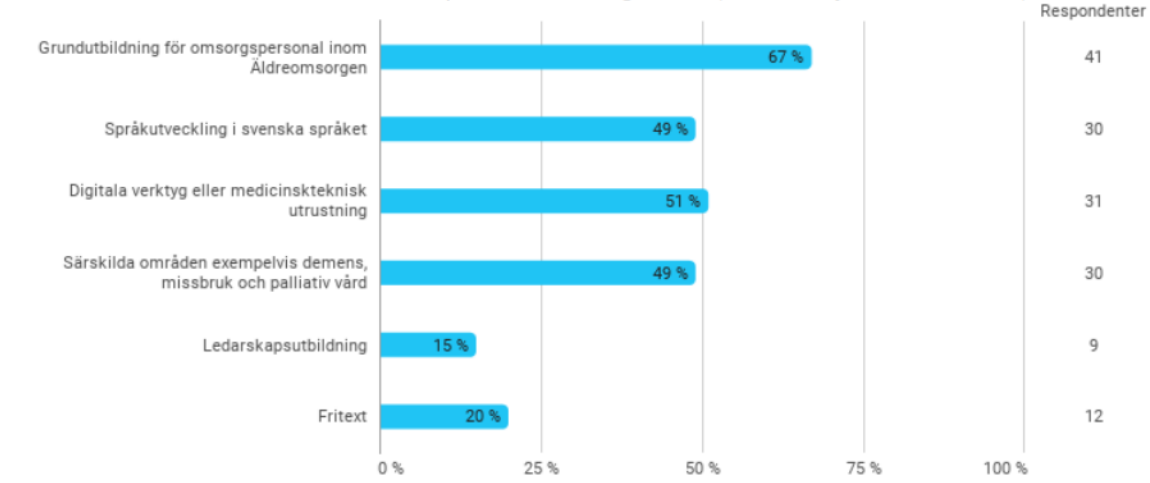
	Detta kan förändra förutsättningarna för hur kompetensutveckling och ledarskap kan hanteras inom äldreomsorgen. • Det har inte genomförts någon formell uppföljning av effekterna av satsningar som äldreomsorgslyftet på lokal nivå. Det nationella perspektivet, visar att enligt Socialstyrelsen har andelen medarbetare utan utbildning minskat, vilket indikerar en positiv effekt.	
4. Sker uppföljning av kompetensutvecklingsarbetet (på både individ och verksamhetsnivå) och vidtas åtgärder vid behov?	**Delvis** • Äldrenämnden följer upp arbetet med kompetensutveckling kopplat till delår och verksamhetsberättelse. Uppföljningen visar att nämnden tar del av uppföljning på övergripande nivå om de aktiviteter som pågår bland annat kopplat till kompetensutveckling och vidtaga åtgärder. • Nämnden har inte tagit del av rapportering av använda statsbidrag inom ramen för äldreomsorgslyftet • Äldrenämnden har baserat på uppföljningen av kompetensutveckling inte fattat några beslut om åtgärder.	

Bilagor

På vilket sätt får dina medarbetare kompetensutveckling? (Du kan välja flera alternativ)



Vilka områden får dina medarbetare kompetensutveckling inom? (Du kan välja flera alternativ)



2025-06-17

Rebecka Hansson	Louise Tornhagen
Uppdragsledare	*Projektledare*

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Västerås stad enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 2025-01-28. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.