



## SENASTE NYTT

### Granskning av kompetensutveckling inom den kommunala äldreomsorgen

#### Granskningens inriktning

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 äldre nämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling inom sin verksamhet.

#### Iakttagelser och slutsatser

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

Slutsatsen baseras på följande iakttagelser:

Det finns en aktivitetsplan för kompetensförsörjning från 2024 som redovisar en övergripande bild av de behov av kompetensutveckling som finns inom äldre nämndens 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. För chefer har kartläggning skett på gruppnivå utifrån "Chefoskopet", där chefers behov av kompetenskartläggning har genomförts.

Äldre nämndens 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, skriftliga, kompetensutvecklingsplaner för medarbetarna. 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.

Tack vare olika statsbidrag har många medarbetare kunnat delta i utbildningar som förbättrar kompetensen inom flera viktiga områden.

Satsningar såsom äldreomsorgslyftet sträcker sig till 2026, men granskningen visar att nämnden 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.

Äldre nämnden följer upp arbetet med kompetensutveckling kopplat till delår och verksamhetsberättelse. Uppföljningen sker på en övergripande nivå.

Nämnden har inte tagit del av rapportering av använda statsbidrag inom ramen för äldreomsorgslyftet.

Äldre nämnden har baserat på uppföljningen av kompetensutveckling inte fattat några beslut om åtgärder.

#### Rekommendationer till äldre nämnden:

- 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.
- Utveckla uppföljningen av kompetensutvecklande insatser på kommunövergripande nivå samt för olika verksamhetsområden.

Revisionen har överlämnat revisionsrapporten till kommunfullmäktige. Rapporten är publicerad på stadens hemsida [www.vasteras.se](http://www.vasteras.se)  
För ytterligare information, kontakta revisionens ordförande Asta Matikainen Lecklin tfn: 076-896 43 86.