

GÖTEBORGS UNIVERSITET

JMG, Institutionen för journalistik, medier och kommunikation

Adrianna Pavlica & Mari Tveitan

Examensarbete i journalistik, 22,5 hp, Vt2011

Handledare: Kerstin Särneö

Som ett lotteri

– en granskning av kompetensutveckling på Göteborgs kommunala äldreboenden

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Presentation	4
2.1. Ingen koll på kompetensen	4
2.2. "Vi ger oss inte"	6
2.3. Gun utbildar kollegorna	8
2.4. Katarina utbildar sig på semestern	10
2.5. Fler krav på uppföljning	12
2.6. Kommentarer: Som ett lotteri	13
3. Metodrapport	14
3.1. Inledning	15
3.2. Syfte och frågeställningar	15
3.3. Definitioner	15
3.4. Bakgrund och tidigare skrivet	16
3.5. Metod och materialanvändning	18
3.5.1. Semistrukturerade intervjuer	18
3.5.2. Enkät	19
3.5.3. Ansvarsintervjuer	20
3.6. Arbetets gång	21
3.7. Om vi haft mer tid	24
3.8. Detta kan vi gå vidare med	24
3.9. Etiska frågor	25
3.10. Detta har vi lärt oss	25
3.11. Arbetsfördelning	26
3.12. Tillstånd att använda bilder	27
3.13. Målgrupp	28
3.14. Källförteckning	28
3.14.1. Skriftliga källor	28
3.14.2. Muntliga källor	30
4. Bilagor	34
4.1. Enkät	34

Inledning

De flesta av oss har släktingar på äldreboenden. Mormor eller farfar är under sina sista år i livet helt beroende av personalen, som vi borde kunna lita på har rätt kompetens. Men i själva verket ser personalens möjligheter till kompetensutveckling, i form av till exempel kurser eller studiecirkel, väldigt olika ut.

Dessutom är det ingen som har kontroll på hur det ser ut på arbetsplatserna – hur mycket man satsar på personalens kompetens bestäms helt och hållet av chefen på äldreboendet. Och besluten behöver inte rapporteras vidare till någon.

En undersökning, där chefer på 47 av de 62 kommunala äldreboendena i Göteborg svarat på frågor, visar på stora skillnader. På vissa äldreboenden får personalen gå på kurser och har regelbundna reflektionsträffar, på andra har kompetensutveckling prioriterats bort totalt.

Genom en enkätundersökning bland personalen på äldreboenden har vi hittat exempel på hur olika det kan se ut.

I Som ett lotteri – en granskning av kompetensutveckling på Göteborgs kommunala äldreboenden berättar vi om hur slumpmässigt kommunen arbetar med kompetensutveckling. Vi har pratat med de som tar besluten och de som borde ha kontroll, och träffat en undersköterska som tvingas ta ut sina semesterdagar för att kunna gå på kurs. ■

- ▶ På Fjällboparks äldreboende vidareutbildas personalen med kurser, studiecirklar och reflektionsträffar.
- ▶ På Ekparkens äldreboende får undersköterskan Katarina Lindberg bekosta kurser med egna pengar och semesterdagar.
- ▶ Hur mycket som satsas på personalens kompetens är helt och hållet upp till cheferna – och det finns ingen som kontrollerar deras beslut.

texter ADRIANNA PAVLICA & MARI TVEITAN bilder MARI TVEITAN

Ingen koll på kompetensen

Möjligheterna till att utvecklas i ditt arbete beror på var du jobbar.

En ny undersökning från JMG visar på stora skillnader mellan kommunens äldreboenden.

De flesta av oss hamnar så småningom på ett äldreboende. Man är då helt och hållet beroende av personalen – och deras kompetens.

Men hur står det egentligen till med kompetensutvecklingen på Göteborgs kommunala äldreboenden?

EN UNDERSÖKNING från JMG där chefer på 47 av de 62 äldreboendena i Göteborg intervjuats gav ett tydligt resultat: möjligheten för personalen att utveckla sin kompetens ser väldigt olika ut. Vissa går på så många kurser

att de knappt hinner med, andra får själva stå för kostnaderna.

– Kompetensutvecklingen ser olika ut på äldreboendena och det är naturligtvis inte bra. Inom kommunen borde det vara samma möjligheter för alla, säger Monica Axhede som är en av områdescheferna för äldreboenden i kommunen.

Det finns en områdeschef i varje stadsdel som är ansvarig över

Inom kommunen borde det vara samma möjligheter för alla.

Monica Axhede,
Områdeschef för äldreboenden

äldreboendenas chefer. Men det är cheferna på varje boende som själva bestämmer hur mycket tid

och pengar som ska satsas på kurser, handledning och studiecirklar.

Områdeschefen Inger Ljungkvist menar att det inte är hennes uppgift att styra eller "förhöra folk".

– Det är så det ska vara, att varje enhetschef bestämmer själv. Jag ska bara göra de stora dragen. Det ska inte vara olika, jag tror inte att det är det.

DE STORA SKILLNADERNA mellan Göteborgs kommunala äldreboenden bekräftas av en enkät som 250 medarbetare svarat på.

En del har skriftliga individuella utvecklingsplaner, andra har bara muntliga eller inga alls. Vissa deltog i flera kurser bara under 2010 medan kollegor på andra boenden inte fått någon möjlighet alls de senaste åren.

Kompetens?

En individs förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter.

Källa: Kompetensmodellen, Göteborgs stad

Kompetensutveckling?

Aktivitet som syftar till att bredda/höja individers och grupperns kompetens. Det kan handla om nätverk, lära av varandra, handledning, studiebesök, seminarier, utbildningar med mera.

Är det inte ett problem att det ser så olika ut?

– Självklart, alla ska ju ha kom-

Ur facklig synvinkel är det här förstas helt åt helvete.

Kristina Wennberg,
Kommunal

petensutveckling. Men tyvärr är det pengar som styr. Ur facklig synvinkel är det här förstas helt åt helvete, säger Kristina Wennberg på fackförbundet Kommunal.

UPPFÖLJNINGEN AV den kompetensutveckling som görs är dessutom bristfällig: så gott som alla chefer som intervjuats i undersökningen svarar att man bara utvärderar kurser och annat på

personalmöten eller utvecklingssamtal. Vad kurserna faktiskt bidragit med är det egentligen ingen som kontrollerar.

– Vi jobbar nog inte så mycket med det, säger Marie Brynolfsson som är chef på Bjurslätts äldreboende. Vi pratar om kurser efteråt på våra möten. Jag känner inte till några krav på uppföljning uppifrån, men det kanske finns.

GUNILLA ARNESTRÖM, som är chef för Kosterns äldreboende i Majorna-Linné, har en liknande bild av uppföljningen.

– Jag vet ju hur personalen upplever det och pratar med dem. Men det finns inget krav på uppföljning, nej. Dessutom är det rörigt i stadsdelen med omorganisation och dålig ekonomi, säger hon.

Så gjordes undersökningen

● Chefer på de 62 kommunala äldreboendena i Göteborg blev uppringda. Alla fick samma frågor i samma ordning. Frågorna handlade om personalens kompetensutveckling och gällde bland annat riktlinjer, budget och uppföljning. Chefer på 47 äldreboenden svarade. De som fallit bort är jämnt fördelade över stadsdelarna.

● Områdeschefer och personalchefer i de tio stadsdelarna blev intervjuade på samma sätt som cheferna på äldreboenden.

● En enkät skickades ut till all personal på alla kommunala äldreboenden i Göteborg, som 250 av cirka 3000 personer svarade på. Där ingick bland annat frågor om hur mycket kompetensutveckling de fått, om det utvecklade dem i deras arbete och hur nöjda de är.

Chefer om kompetensutveckling

”Kurser får de anställda komma ut på väldigt mycket, vissa tycker till och med att de får för mycket, och undrar ”kan vi inte bara få jobba nu?”

Maria Udén
Hammarhus äldreboende, Angered

”Just nu håller vi inte på med någon kompetensutveckling här, men det är inte nattsvart.

Linda Jaregård,
Dicksons Hus äldreboende,
Örgryte-Härlanda

”Vi jobbar mycket internt. Det vi är sämst på är de individuella önskemålen på grund av resursbrist.

Åsa Norlin,
Solängsvägen 55 och Änghagsgården,
Västra Hisingen

”Nu finns ju kompetensmodellen som hjälper oss, men det är olika hur långt man har kommit med den.

Annacarin Granqvist,
Kastanjebacken, Örgryte-Härlanda

”Vi har just nu fyra personal på KY-utbildning och mycket internt om det salutogena. Vi försöker lösa det mesta på hemmaplan.

Carina Lundgren,
Glöstorpshöjden, Norra Hisingen

”Det är jag som avgör hur vi ska få fram kompetensen. Mycket ligger på mig.

Per Olsson,
Geråshus äldreboende,
Östra Göteborg



”Vi ger oss inte”

Idag jobbar Göteborgs Stad med en gemensam modell för att se till att personalen på äldreboenden ska vara utbildade och kunna ge de äldre en meningsfull vardag.

Hur långt olika boenden har kommit med arbetet skiljer sig dock stort.

– Men vi ger oss inte, säger projektledaren Margaretha Häggström.

För att locka ny personal till kommunen och för att se vilken kompetens som saknades fick Senior Göteborg, som har ansvar för utvecklingen av äldreomsorgen i staden, ett uppdrag. De skulle se till att alla anställda inom äldreomsorgen var utbildade och att alla hade samma möjligheter till att få den kompetens de behöver för att ta hand om de äldre som behöver stöd och hjälp.

MARGARETHA Häggström, som blev projektledare, tycker att den så kallade kompetensmodellen som de tog fram har gjort det tydligare för cheferna hur de ska jobba med sina anställdas kompetens.

– Vi får ett gemensamt språk för hela staden. Det blir en tydlig struktur, säger Margaretha Häggström.

Tidsplanen hittills för projek-

tet har varit att cheferna till förra sommaren skulle ha gjort en kartläggning av vilken kompetens som behövdes på äldreboendet. Till denna sommar ska de även ha kollat på varje anställds kompetens och vad de kan behöva lära sig mer om.

INTERVJUER MED chefer på 47 äldreboenden i staden visar dock att olika boenden har kommit olika långt med arbetet.

Vissa har gjort en kartläggning av personalen medan andra bara har presenterat modellen för sina

Det ska ju inte vara jag som går ut och gör stickprovskontroller.

Margaretha Häggström,
projektledare

anställda. Gisela Sigfridsson som är chef på Bagaregårdens äldreboende har börjat jobba utifrån modellen.

– Men vi har kommit väldigt olika långt bara på de olika avdelningarna på Bagaregården, säger hon.

Margaretha Häggström tror att en anledning till att det ser så olika ut och att inte alla kommit så långt som de ska handlar om de stora förändringarna som skett i kommunen, att 20 stadsdelar blev tio i början av året.

– Det har tagit energi, många

chefer har bytt arbetsplats och det tror jag spelar roll. Men sedan handlar det ju också om att man måste förstå arbetssättet. En del chefer har kanske inte tänkt så här kring kompetens förut, säger hon.

Hon tror ändå att kompetensmodellen är en drivkraft för cheferna på äldreboendena.

– De får en medvetenhet kring vilken kompetens som behövs och hur de ska få den, säger hon.

Margaretha Häggström menar att det är chefernas ansvar att se till att den kompetens som behövs på arbetsplatsen finns.

– Det ska ju inte vara jag som går ut och gör stickprovskontroller.

Men varför finns det inte mer krav på uppföljning?

– Där skulle nog jag kunna vara bov i dramat. Jag har ju gjort en tidsplan. Sedan har väl vissa chefer gjort bedömningen att de inte mår med detta just nu. Och där har jag nog gjort bedömningen att det inte är till fördel att jag är för tvingande.

Du tror inte det skulle göra det enklare om det var tydligare krav och riktlinjer?

– Kraven finns ju, men jag är ju inte ute och kontrollerar... Men det är jättebra att du ställer den frågan för då rannsakar jag ju också mig själv. Vad ställer jag egentligen för krav? ■

Fakta: Kompetensmodellen

● Kompetensmodellen lanserades hösten 2009 och består av tre nivåer.

● Basnivån innebär att varje medarbetare ska ha en grundutbildning. De ska också tillsammans med sin chef komma fram till vad de behöver lära sig för att klara av

sina arbetsuppgifter på den arbetsplatsen de är just nu, till exempel bemöta demenssjuka eller kunna ge de mediciner som behövs.

● På den andra nivån, fördjupningsnivån, är målet att de flesta medarbetare ska lära sig mer om vissa områden. Det kan gälla att

handleda nyanställda eller att hjälpa stokedrabbade att komma tillbaka till vardagen.

● På den tredje nivå, expertnivån, ska vissa anställda även få möjligheten att utbilda andra medarbetare i till exempel demensvård eller medicin.

Gun utbildar

Fjällboparks äldreboende jobbar ständigt med

Studiecirklar, reflektionsträffar och boktips.

På Fjällboparks äldreboende jobbar undersköterskan Gun Holmberg halvtid med att höja kompetensen hos personalen.

– Jag tycker att det är jätteskoj. Det blir mer och mer, säger hon.

När Fjällboparks äldreboende flyttade till Utby i september förra året fick Gun Holmberg frågan om hon ville jobba som så kallad metodutvecklare på halvtid.

Det innebär att hon jobbar med personalens kompetens, bland annat genom att leda studiecirklar och reflektionsträffar för sina kollegor.

Hon håller också koll på ny forskning, tipsar om böcker och bjuder in föreläsare.

– Det är jätteroligt, speciellt när det verkligen förändras till det positiva. Allt är ju inte guld och gröna skogar men på god väg, säger Gun Holmberg.

DE SENASTE MÅNADERNA har personalen på Fjällboparks äldreboende gått kursen Demens ABC, som enligt nationella riktlinjer är obligatorisk för de som jobbar med dementa. Kursen är webbaserad och görs individuellt, något som Gun Holmberg

och hennes chef Emma Axelsson inte tyckte var tillräckligt. De avsatte tid till regelbundna träffar där personalen fick diskutera kursens innehåll.

– Vi kan låta personalen sitta och göra kursen var för sig, och sen är de färdiga och får ut ett diplom. Men då kan de göra kursen utan att reflektera över vad det är de gjort. Reflektionsträffarna tar några månader att göra men det är värt det, det är verkligen värt det, säger Gun Holmberg.

EFTERSOM DET GÅTT så bra vill hon fortsätta med träffar där personalen får prata av sig och bolla idéer.

Dessutom hoppas Gun Holmberg att kommunen i framtiden ska bli bättre på att samarbeta och ta vara på varandras kompetens.

– Det är ju meningen att hela kommunen ska hjälpas åt. Någon går på kurs och sen är han eller hon tillbaka på sin arbetsplats, i stället för att man på flera håll drar nytta av den kompetensen. Men kommunen börjar gå framåt nu, vi kan inte fortsätta gå i gamla hjulspår utan måste bli proffsigare.

Emma Axelsson som är chef på Fjällbopark ser kompetensutvecklingen som ett sätt att för-

bättra tillvaron för pensionärerna på äldreboendet.

– Min grundpoäng är inte att höja kompetensen hos personalen, utan att höja kvalitén för de boende. För ska man ha god kvalitet så måste man ha personal som är kunnig och engagerad, säger hon.

GÖTEBORGS STAD HAR bestämt att personalen på äldreboenden ska jobba salutogent, det vill säga fokusera på det friska och på det

Allt är ju inte guld och gröna skogar men på god väg.

Gun Holmberg
metodutvecklare Fjällboparks äldreboende

som får de boende att må bra. På Fjällbopark lägger man stor vikt vid att personalen kontinuerligt ska utveckla nya idéer som kan förbättra de äldres vardag.

– Vi pratar om vad våra boende vill göra med sin dag, det kan vara väldigt små saker men som är betydelsefulla för dem. Det kan vara att sitta och läsa tidningen varje dag i fem minuter, säger Gun Holmberg.

Undersköterskorna träffas varje vecka på så kallade omvårdningsplaneringar och diskuterar hur de boende mår och hur eventuella problem ska lösas.

kollegorna

kompetensen

– Hur mår Anna i dag, och är det något vi behöver förändra för att hennes dag ska bli bra? Hon kanske inte vill gå upp på morgonen längre och blir arg, då pratar vi om det och ser om någon i gruppen vet något bra sätt att lösa det på.

GUN HOLMBERG förklarar att det till exempel kan hjälpa att gå in till Anna med en kopp kaffe och sitta på sängkanten och prata en stund.

Då provar personalen att göra så varje morgon i två veckor och stämmer sedan av med varandra. Om det fungerat bra och gjort Anna på bättre humör så fortsätter personalen att gå in med kaffe till Anna.

– Omvårdningsplaneringarna är den viktigaste biten för vårarbetet. Vi ska ju ta varje boende som en person och möta den precis som den är. ■

Fakta: Fjällboparks blogg

- Emma Axelsson, chef på Fjällboparks äldreboende, startade en blogg i höstas. Där kan man bland annat läsa om personalens och de boendes aktiviteter varje vecka.
- Gå in på:
<http://fjallboparkaldreboende.wordpress.com/>



UTVECKLAR PERSONALEN. Gun Holmberg jobbar halvtid med att anordna studiecirklar och reflektionsträffar för sina kollegor på Fjällboparks äldreboende.

Enkät svar: De anställda om kompetensutvecklingen

” Det är ingen upp
följning, det snackas
mycket men sen finns det
inte tid, eller pengar.

Vårdpersonal, Norra Hisingen

” Det finns egentligen
inget snack om kurser och
liknande, då det inte skett ett aktivt
sådant arbete på arbetsplatsen på
flera år.

Vårdpersonal, Östra Göteborg

” Jag har för
lite tid att
utföra det jag lärt mig.

Vårdpersonal, Örgryte-Härlanda

” Det har hjälpt
mig att bättre
förstå demenssjuka.

Vårdpersonal, Norra Hisingen

” Vi pratar om olika
saker jag är intresserad
av men det finns inte resurser för
individuella planer.

Vårdpersonal, Örgryte-Härlanda

” Kompetensut-
vecklingen är
nästan intill obefintlig.

Vårdpersonal, Centrum

Katarina utbildar sig på semestern



VILL UTVECKLAS. Katarina Lindberg tycker det är tråkigt att det inte finns mer tid för reflektion i arbetet.

Katarina Lindberg är undersköterska på Ekparkens äldreboende och måste använda sina semesterdagar för att få åka på kurs.

– Det finns aldrig några pengar, så jag får åka iväg på eget bevåg, säger hon.

Sedan fyra år tillbaka har Katarina Lindberg arbetat på Ekparkens äldreboende i Örgryte och hon har flera exempel på tillfällen då hon inte fått den utbildning som hon behövt.

– Jag är beröringspedagog så jag skulle vilja gå kurser i det, men det är inget jobbet står för.

Istället har hon själv fått betala för att åka iväg till Stockholm och gå på föreläsningar om hur man använder beröring som ett sätt att lindra smärta och skapa lugn och ro för de äldre.

En annan gång åkte Katarina Lindberg tillsammans med en arbetskamrat till Skåne för att besöka ett demensboende. Då fick de betalt för en arbetsdag, men de andra två dagarna fick de ta av sin semester.

– Det känns ju inte helt okej, men samtidigt så ville vi åka.

ATT EKPARKENS äldreboende inte jobbar mer med kompetensutveckling handlar enligt chefen Sara Flood om resurser och tid.

– Jag måste ju välja vad jag lägger pengarna på, säger hon. Vi är begränsade till vår ekonomi. Man kan ju inte lägga pengar på allt.

Sara Flood vill betona att hon ändå arbetar med personalens kompetens på äldreboendet och att det finns gemensamma utbildningar som alla måste gå.

– Det handlar om vad vi har för behov på hela boendet. Då kan vi inte se till alla personliga önskemål, säger hon.

På Ekparken jobbar de just nu med att personalen ska klara av att ta hand om de som blivit demenssjuka. Personalen måste lära sig att bemöta och hjälpa de äldre när de har svårt att orientera sig, känna igen folk eller när korttidsminnet försämras.

DETTA JOBBAR DE med genom webbutbildning som kallas Demens ABC där de får läsa tio kapitel om demens för att sedan göra ett test på datorn och få ut ett diplom.

Den är obligatorisk för äldreomsorgen i hela Sverige och på Ekparken gör de denna individuellt.

När Katarina Lindberg fick höra om utbildningen blev hon glad men undrade när de skulle

Det räcker ju inte att man har en föreläsning och sen är det bra. Man måste jobba med vissa frågor hela tiden och det gör vi inte.

Katarina Lindberg, undersköterska, Ekparkens äldreboende

få tid att göra den. Hon frågade sin chef och fick svaret att den skulle göras utanför arbetstid.

– Men vi fick skriva upp tiden för att få ut den i kompledighet. Det är ju bara det att vi inte hinna ta ut vår kompledighet. Så i praktiken fick vi inte ens betalt för den, säger Katarina Lindberg.

Hon tror heller inte att det räcker med bara en individuell webbutbildning för att personalen ska klara av att ta hand om de demenssjuka på rätt sätt.

– Det är ju bara ett första steg. Det som skulle vara intressant är att jobba i grupper och disku-

tera hur man ser på människorna man ska hjälpa, säger hon.

I Göteborgs Stad ska äldreomsorgen jobba utifrån en kompetensmodell som även personalen på Ekparken har fått ta del av.

– Chefen har gått igenom den, men vi har inte börjat jobba med den. Vi är lite främmande för den, säger Katarina Lindberg.

Hon tror att en anledning till att vissa boenden jobbar mer med kompetens än andra är att cheferna väljer att lägga pengar på olika saker.

– Beroende på var man jobbar så beror det väl på vad enhetschefen prioriterar. Hon måste ju hålla nere kostnaderna, det är hennes uppgift, säger Katarina Lindberg som förstår att pengarna är ett problem.

HON ÖNSKAR ATT det fanns fler möjligheter till att diskutera och reflektera när personalen väl får lära sig något nytt.

– Det räcker ju inte att man har en föreläsning och sen är det bra. Man måste jobba med vissa frågor hela tiden och det gör vi inte, säger hon.

Hon ger ett exempel på en hel dag som kommunen anordnade med föreläsningar om hälsofrämjande synsätt som äldreomsorgen ska jobba med, men som sedan inte följdes upp.

– Man satsar på någonting och sedan händer det ingenting. Det är ju ändå på arbetsplatsen arbetet ska fortsätta, men det finns liksom varken tid eller resurser.

Sara Flood tycker att det är tråkigt att uppföljningen av utbildningarna faller bort, men ser att det är svårt att hinna med.

– Det är nog mycket en tidsfråga. Och ibland tappas det bara bort längs vägen.

Fler krav på uppföljning i framtiden

I framtiden ska Göteborgs Stad ta ett samlat grepp för att se till att anställda får den utbildning de behöver.

– Det kommer att bli enklare att följa upp kompetensförsörjningen, säger Maria Tuvegran som jobbar med personalfrågor i kommunen.

För snart ett år sedan började Maria Tuvegran jobba med den så kallade kompetensförsörjningsprocessen.

– Vi behöver tänka mer strategiskt på kompetens, säger hon.

I DAGSLÄGET FINNS det en kompetensmodell för äldreomsorgen i Göteborg men inget gemensamt sätt att kontrollera de anställdas kompetensutveckling i hela kommunen.

– Vi har inte beskrivit det så systematiskt tidigare, säger Lisskulla Lindström som är Maria Tuvegrans chef och personaldirektör i Göteborgs Stad. Det behövs ett arbetssätt som är sam-

ordnat så att vi gör på samma sätt inom hela staden.

Tanken med den nya processen är att alla arbetsplatser i Göteborg ska jobba på samma sätt med kompetensutveckling. Det ska bli bättre kontroll på att alla har den kompetensen de behöver för just sin arbetsuppgift.

Exakt hur processen ska se ut håller just nu på att utarbetas med mallar och checklistor. I grunden handlar det om att varje arbetsplats ska analysera vilken kompetens som behövs och hur de ska få den.

Om vi inte utvärderar och följer upp det vi har gjort då kan vi inte se vad som behövs.

Lisskulla Lindström,
personaldirektör Göteborgs Stad

Både Maria Tuvegran och Lisskulla Lindström betonar hur enkelt detta ska fungera.

– Man ska börja med att be-



PROJEKTLEDARE. Maria Tuvegran vill jobba

skriva nuläget, vilken kompetens som behövs, vilka aktiviteter som genomförs, och sedan ska det följas upp, säger Lisskulla Lindström.

I NULÄGET ÄR DET uppföljningen det är mest problem med. Lisskulla Lindström berättar att de i kommunen genomför aktiviteter, som till exempel kurser, men att de efter en tid inser att de inte vet om det gav något för de inblandade.

– Det är där vi brister, säger hon.

Både hon och Maria Tuvegran är överens om att uppföljningen är en viktig del av kompetensutvecklingen.

– Om vi inte utvärderar och föl-

mer systematiskt med kompetensen.

jer upp det vi har gjort då kan vi inte se vad som behövs. Vi måste jobba på detta strukturerade sätt för att få ordning på det, säger Lisskulla Lindström.

SVAR PÅ EXAKT hur processen kommer att fungera, om den blir så enkel som målet är och vilka krav det i praktiken kommer att finnas på uppföljning får Göteborgs Stads anställda vänta ett tag till på. Processen ska publiceras i juni och lanseras till hösten, men enligt Maria Tuvegran kommer det att dröja några år innan de ser hur det fungerar.

– Bara själva implementeringen tar ju tid, så arbetet kommer inte vara i full gång förrän 2013. ■

KOMMENTAR:

Som ett lotteri

Det är ett lotteri.

Hur väl våra släktingar tas omhand beror på vilket äldreboende de hamnar på.

Frågan är vad som händer när de står i en total beroendeställning till personal som helt enkelt inte kan tillräckligt.

Jag är nog naiv ibland. Eller godtrogen eller positiv, kalla det vad ni vill. Men jag har levt i en föreställning om att äldreomsorgen är ett område där man, trots hårt pressade ekonomiska förutsättningar, inte ruckar på det absolut viktigaste: kompetensen.

Jag förstår att vissa äldreboenden har finare inredning än andra, kanske mer pengar till god mat, eller till och med råd med en större personalstyrka. Men jag har trott att det finns krav och riktlinjer som på något sätt garanterar att de som tar hand om våra gamla kan och vet ungefär lika mycket.

När resultatet på vår undersökning började växa fram blev jag först ställd. Vad betydde det egentligen? Vad visade det på?

För det måste rimligtvis handla om mer än att vissa får åka på kurs och andra inte. Resultatet visar på mer än orättvisor personal sinsemellan – kompetensfrågan har enligt mig en direkt koppling till de äldres välbefinnande. För en ökad kunskap och medvetenhet hos personalen ger också fler idéer om hur våra äldre kan få en bra tillvaro.

ATT TILL EXEMPEL TA HAND OM dementa innebär en ytterligare utmaning. Att alla äldreboenden ska ha genomgått kursen Demens ABC kan se bra ut på pappret, men kurserna har genomförts på så olika sätt att resultatet omöjligt kan bli detsamma. Vissa har bara gått igenom de obligatoriska kapitlen individuellt via datorn, andra har satsat på reflektionsträffar där man utbytt erfarenheter och diskuterat problematik kring demensomvårdnad.

Med andra ord – vissa går till jobbet dag efter dag, år efter år, och utför uppgifterna utan att egentligen få nya kunskaper eller perspektiv på hur jobbet kan utföras. Andra tvingas att reflektera, fundera, kanske tänka om.

Jag behöver väl inte säga vilka jag vill ska ta hand om mina föräldrar i framtiden. ■

Chefer om uppföljningen av kompetensutveckling

” Jag vet inte riktigt hur vi följer upp. Vi pratar ju om det på utvecklingsamtalen, men om vi inte har resurser för att utbilda folk så hjälper det ju inte.

Gisela Sigfridsson,
Bagaregårdens äldreboende, Örgryte-Härlanda

” Uppföljningen håller vi på enhetsnivå, det kommer inte uppifrån.

Ingegerd Westerberg,
Fyrväpplingens äldreboende, Lundby

” Vi följer upp genom möten och genom att de som är iväg föreläser för sina kollegor, men det är något vi har valt själva.

Mona Freidnitz,
Lillhagsparkens äldreboende, Norra Hisingen

” Det finns inte några konkreta riktlinjer. Det ska bli fler utbildade enligt kompetensmodellen, men det mäts ju i volym, inte i kvalitet.

Per Olsson,
Geråshus äldreboende, Östra Göteborg

” Jag kan tycka att vi skulle ta vara mer på kunskapen när folk utbildar sig. Man säger ofta ”Vi tar det sen”.

Annacarin Granqvist,
Kastanjebacken, Örgryte-Härlanda

” Personalen får skriva utlåtanden, vad de tyckte och vad det gett dem i deras arbete.

Heli Kunnas,
Barkens äldreboende, Majorna-Linné

Metodrapport

Inledning

En del av våra skattepengar går till kompetensutveckling av personalen i Göteborgs Stad. På de kommunala äldreboendena jobbar man med en kompetensmodell för att se till att de anställda är utbildade och har kompetensen att ta hand om våra gamla.

De flesta av oss har släktingar på äldreboenden. Mormor eller farfar är under sina sista år i livet helt beroende av personalen, som vi borde kunna lita på har rätt kompetens. Därför är det viktigt att se om all personal får möjlighet att ta del av kompetensutveckling och om det finns rutiner för att följa upp, alltså om det finns ett systematiskt sätt att kontrollera fortbildningen.

Själva började vi intressera oss för kompetensutveckling genom att vi känner kommunalt anställda som tycker att deras fortbildning har varit "flummig". Eftersom det skrivits en del om dyra och oseriösa föreläsare ville vi inte titta på kompetensutveckling från den sidan. Istället valde vi att titta på kontrollen och uppföljningen av kompetensutveckling i Göteborgs Stad. Vi gjorde detta från kommunal nivå till stadsdelsnivå till verksamhetsnivå till enhetsnivå för att få en tydlig bild.

På verksamhets- och enhetsnivå valde vi äldreboenden eftersom vi tror att personalens kompetens där direkt påverkar brukarnas vardag och livskvalitet.

I svensk media har man kunnat läsa enstaka artiklar om enstaka boenden, men ingen granskning har tidigare gjorts av kompetensutvecklingen på alla äldreboenden i en kommun.

Vi gick ut med ambitionen att få svar på väldigt mycket, men vissa frågor är svåra att få svar på. Vi har genom intervjuer kunnat se hur olika äldreboenden jobbar med kompetensutveckling, men inte vilka som får ta del av det och vad det ger i slutändan.

Syfte och frågeställningar

Vårt syfte är att granska kompetensutvecklingen i Göteborgs Stad genom att undersöka hur man jobbar med det på äldreboenden, vilka riktlinjer som finns och hur kompetensutvecklingen följs upp.

Kommun, stadsdels- och verksamhetsnivå:

- Finns det riktlinjer för kompetensutveckling?
- Finns det krav uppföljning av kompetensutvecklingen?

På äldreboenden:

- Finns det riktlinjer för kompetensutveckling?
- Hur arbetar de med kompetensutveckling på respektive boende?
- Hur följs kompetensutvecklingen upp?
- Vilka får ta del av kompetensutvecklingen?
- Har alla samma möjligheter till kompetensutveckling?

Definitioner

Kompetens: En individs förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter.

Kompetensutveckling: Aktivitet som syftar till att bredda/höja individers och gruppers kompetens. Det kan handla om nätverk, lära av varandra, handledning, studiebesök, seminarier, utbildningar med mera.

Definitionerna är tagna från Senior Göteborgs Kompetensmodell och stämmer överens med hur vi ser på vad kompetensutveckling är.

Bakgrund och tidigare skrivet

Det har skrivits en del om kompetensutveckling, speciellt artiklar om att det behövs på många arbetsplatser, hur tillgången till kompetensutveckling är och liknande. Det har dock gjorts mindre på hur det kontrolleras och följs upp. Ännu mindre finns det skrivet om vem som får utnyttja kompetensutvecklingen.

Vi har under arbetets gång hittat en del rapporter som tillsynsmyndigheter har gjort. Nedan står det som varit relevant för vårt examensarbete:

Rapporter

Björheden, Elisabeth & Johansson, Britt (rapportansvariga). (2008). *Tillsyn av äldreomsorgen inom Göteborgs stad: Högsbo*, Rapport 2008:55. Göteborg: Länsstyrelsen.

De här rapporterna finns även för de andra stadsdelarna och gjordes av Länsstyrelsen när de hade ansvaret för tillsyn av äldreomsorgen. Detta ansvar ligger nu på Socialstyrelsen som använder samma bedömningskriterier när det gäller personalens kompetens.

För att uppfylla de krav som Länsstyrelsen ställer på god kvalitet skall:

- kommunen ha en skriftlig plan för personalens kompetensutveckling,
 - all personal ha tillgång till en regelbunden vägledning eller handledning och fortbildning i arbetet,
 - tillsvidareanställd personal skall ha relevant utbildning;
- för biståndshandläggare och chefer avses social omsorgsutbildning, socionom eller jämförbar högskoleutbildning,
– för vård- och omsorgspersonal avses omvårdnadsprogrammet, social servicelinjen, undersköterskeutbildning eller annan jämförbar gymnasial utbildning.

Burström, Roger & Hiller, Lisa (rapportansvariga). (2006). *Uppföljning av kompetensutveckling*. Uppsala: Price Waterhouse Coopers revisionsbyrå.

Här hoppades vi på hjälp med metoder, men rapporten är väldigt kortfattad och den författare vi fick tag på kunde ej hjälpa oss vidare.

SCB (2009). *Medarbetarenkäten: Medarbetarna om arbetsförhållandena*, Göteborgs stad 2009. Göteborg: Statistiska Centralbyrån.

SCB (2008). *Ledarenkäten: Ledarna om arbetsförhållandena*, Göteborgs stad 2008. Göteborg: Statistiska Centralbyrån.

Socialstyrelsen (2000). *Äldreuppdraget, slutrapport*. Stockholm.

Rapporten belyser äldreomsorgen i stort under 90-talet vilket ger oss ytterligare insikter i äldrevården och vad som förändrats över tid. En av rapportens slutsatser är att problemen med kompetens är ett av de största hoten mot en bra äldrevård och att utbildning av baspersonal och nationella initiativ är viktiga i framtiden.

Stadsrevisionen (2010) *Kvalitet och bemötande vid äldreboenden i kommunal regi*. Göteborg: Stadsrevisionen. Det står inget namn som ansvarig för rapporten. Det finns här en del om personalens kompetens. Vi hittade denna rapport under arbetets gång och såg att de här har tittat en del på samma områden som vi tittar på. De har bland annat kommit fram till att det ser väldigt olika ut mellan olika enheter, att inte alla har utbildningsplaner för sin personal etcetera. Detta styrker våra resultat och även om vi blev lite missmodiga över att de undersökt en del av det vi kollar på är vår undersökning större och mer generaliserbar.

Statens offentliga utredningar (2007). *Kommunal kompetens och utveckling. Betänkande av kommunala kompetensutredningen*. Stockholm.

Wahlberg, Susanna (projektledare). (2011). *Nationell ledarskapsutbildning för chefer inom äldreomsorg*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Den här rapporten kom under tiden vi höll på med vårt arbete och handlar om att enhetscheferna har ett behov av förbättra sig när det bland annat gäller "metoder och arbetssätt för handledning, coaching, reflektion och implementering" och att de behöver utveckla sin "kunskap om uppföljning och utvärdering för att utveckla systematiskt förbättringsarbete".

Uppsatser

Lundberg, Marcus & Mann, Anna. (2010). *Styrdokumentens bestämmelser och grundskollärares förhållningssätt till fortbildning*. Höskolan i Gävle.

Böcker

Litteraturen har fungerat som ett makroperspektiv för oss där vi kunnat sätta in vår undersökning i ett större sammanhang.

Abrahamsson, Kenneth & Abrahamsson, Lena & Björkman, Torsten & Ellström Per-Erik & Johansson, Jan (red) (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Stockholm: Studentlitteratur.

Sätter in vår undersökning i ett större sammanhang. Här handlar det om kompetensutveckling i ett nationellt perspektiv, allmänt i alla branscher.

Ackerman, Christer & Brennermark, Vikström Karin (2009). *Utmärkt äldreomsorg. En handbok i verksamhetsutveckling*. Göteborg: Gothia.

Berättar om Lillekärrs äldreboende (ett av de boenden vi tyvärr inte har fått tag på) och den omfattande förändring som boendet genomgått under 2000-talet.

Anttila, Magnus (1999). *Kompetensförsörjning – företagets viktigaste process*. Stockholm: Ekerlids.

Göteborgs Stad samarbetar med Magnus Anttila när det gäller den nya kompetensförsörjningsprocessen och utgår mycket från hans resonemang i denna bok.

Blom, Björn & Morén, Stefan & Nygren, Lennart (red) (2006). *Kunskap i socialt arbete. Om villkor, processer och användning*. Stockholm: Natur och Kultur.

Den här boken har gett oss ett makroperspektiv på kunskap och utveckling inom socialt arbete. Den har gett oss insyn i olika teoretiska teorier och sociokulturella och verksamhetsteoretiska perspektiv. Boken har också fungerat som ännu en röst om enhetschefer och deras roll.

Artiklar

Alstermark, Cecilia; Gunnarsson, Helena & Österlund, Fredrik (2011). *Kommunalarbetaren 2011*, häfte 5, sida 22-32, 34-35.

Alstermark, Cecilia; Steen, Elin & Westin, Fanny (2010). *Kommunalarbetaren 2010*, häfte 5, sida 24-36.

Holmberg, Jens (2009). *Utvecklad i yrket - gör karriär*. Göteborg: Tidningen Samspel.

Sörbring, Gunnar (2003-12-20). *Ny kritik mot äldreboende*. Dagens Nyheter.

Metod och materialanvändning

Vi började med att få fram kontoplaner för att se hur mycket pengar som läggs på kompetensutveckling. Det finns ett antal konton för till exempel kurs och konferens och handledning. Det går dock inte att få en tydlig överblick eftersom pengarna även kan finnas på andra ställen, till exempel vikariekostnader. Detta märkte vi speciellt när vi började kolla på äldreboenden på enhetsnivå där de ofta löser utbildningen internt eftersom de har så knappa resurser som det är. Då är det schematid och vikarier som kostar. Därför kändes det inte heller som om vi skulle få någon klar bild om vi skulle begära ut de deltagarlistor, budgetposter med mera som fanns. Tidsmässigt skulle det också bli ett problem eftersom enhetscheferna är så stressade och inte var så villiga att lägga ner tid på det när vi kollade runt. Deras stress fick vi känna av ändå.

Vi har istället gjort vår undersökning genom en enkät och genom semistrukturerade intervjuer för att få en bild av hur det ser ut från kommunnivå ner till enhetsnivå. I slutändan var det intervjuerna vi kunde utgå ifrån när vi skrev artiklarna då för få svarade på enkäten. Det gjorde att vi inte kunde skriva om en del frågor som vi bara kunde få svar på genom enkäten.

Semistrukturerade intervjuer

Semistrukturerade intervjuer är en kvalitativ metod där man ger chansen till de tillfrågade att tycka till om och svara på samma frågor. Vi bestämde innan vad vi ville ha svar på och ställde samma frågor till alla för att sedan föra in dem i en tabell så att vi kunde analysera svaren tillsammans efteråt.

Vi har gjort semistrukturerade telefonintervjuer på olika nivåer. Vi gjorde det per telefon på grund av tidsbrist och tyckte inte att det skulle tillföra något att träffa alla personligen med de korta frågor vi hade.

På stadsdelsnivå där personalansvariga för stadsdelen finns hade vi intervjuer med HR-cheferna i alla fall utom ett. En av cheferna hänvisade bestämt till en av sina HR-specialister då hon tyckte att hon var mer insatt i området kompetensutveckling. Vi fick tag på åtta av tio.

Frågorna som ställdes var:

- Har ni några riktlinjer för kompetensutveckling i stadsdelen?
- Har ni några krav på uppföljning av kompetensutvecklingen?

Här fick vi tydliga svar på att det inte finns något systematiskt sätt att arbeta med kompetensutveckling och uppföljning av detsamma, men att en kompetensförsörjningsprocess inväntas för hela staden.

På verksamhetsnivå pratade vi med områdescheferna för äldreboenden i stadsdelarna. Vi fick tag på åtta av tio. Frågorna som ställdes var:

- Har ni några riktlinjer för kompetensutveckling i stadsdelen?
- Har ni några krav på uppföljning av kompetensutvecklingen?
- Har ni någon kompetensutvecklingsplan för de anställda inom äldreomsorgen?

Vår stora undersökning skedde på enhetsnivå eftersom vi valt att koncentrera oss på äldreomsorgen. Vi avgränsade oss till de kommunala äldreboendena i Göteborg så att det skulle bli hanterligt. Vi valde dock att kontakta alla dessa boenden eftersom vi ville få en så rättvis och generaliserbar bild som möjligt av situationen och var även medvetna om att det kunde bli ett visst bortfall på grund av arbetsbelastningen inom äldreomsorgen. Det blev 62 boenden. Vi pratade i slutändan med 44 enhetschefer på 47 boenden. Det blev ett visst bortfall av olika anledningar.

Backadalens äldreboende och Majstångsgatan håller på att avveckla sin verksamhet.

Fjällyckans äldreboende, Grevegårdens äldreboende, Altplatsens äldreboende, Grevegårdens äldreboende, Kärrahus äldreboende, och Treklövernens äldreboende på Svartedalens äldrecenter vägrar medverka på grund av tidsbrist och hög arbetsbelastning.

Flatås Gård, Gunnareds äldreboende, Landala Hus, Lillekärrs äldreboende, Morängatans äldreboende, Svaleboskogens äldreboende och Solängsvägen 57 har vi helt enkelt inte fått tag på. Vi har under drygt

en och en halv månads tid ringt dessa enhetschefer, lämnat meddelanden och mailat, men vi har ändå inte fått tag på dem.

Bortfallet är dock såpass litet och spritt mellan olika delar av staden att vi inte anser att det påverkar resultatet av undersökningen.

Frågorna som ställdes var:

- Hur fungerar kompetensutvecklingen hos er?
- Har ni riktlinjer uppifrån om kompetensutveckling?
- Har ni någon egen kompetensutvecklingsplan? Skriftlig?
- Budgeterar ni för kompetensutveckling?
- Hur följer ni upp kompetensutvecklingen?
- Har ni några krav uppifrån på uppföljning?

Här kunde vi genom svaren se att det inte finns några krav på uppföljning och att äldreboendena jobbar med kompetensutveckling på väldigt olika sätt. Vissa väljer att följa upp på eget bevåg medan andra inte har tänkt på det. Många talar om kompetensmodellen som finns för äldreomsorgens personal i Göteborg, men boendena har kommit olika långt med det arbetet. Det finns en del uppsatta mål för vad de ska jobba med, men hur de ska göra det och vilka behov som finns är upp till enhetschefen. Mycket ansvar ligger överlag på enhetschefen. Det är olika om de har pengar avsatt till kompetensutveckling och ofta löser man det internt på arbetsplatsen på grund av resursbrist. Många ser kompetensmodellen som en kompetensutvecklingsplan och inte speciellt många har någon egen plan för boendet eller de anställda. Det ser helt enkelt väldigt olika ut på olika boenden.

Enkät

Enkät är en bra metod att använda när man försöker se attityder hos människor som man inte kan observera direkt och när man vill undersöka vad ett stort antal människor tycker och tänker om något. Om man sedan kan använda svaren på ett kvantitativt sätt kan man få tydliga procentsiffror vilket alltid är tacksamt för artiklar.

Vi valde att skicka ut vår enkät till alla anställda på alla kommunala boenden i Göteborg eftersom vi antog att vi skulle få ett ganska stort bortfall då inte alla har tillgång till dator. Det blev först ett visst bortfall med samma anledningar som för intervjuerna. En del boenden var på väg att lägga ner och vissa vägrade helt att medverka på grund av tidsbrist.

Genom enkäten ville vi nå de anställda och får en bild av hur det ser ut på arbetsplatserna. Vi ville här få svar på hur de ser på uppföljningen av kompetensutveckling, men ville genom enkäten även få svar på vilka som fick tillgång till kompetensutveckling (chefer eller anställda), om det finns individuella utvecklingsplaner, hur nöjda de var med kompetensutvecklingen med mera.

Vi lade ner mycket tid och energi på att utforma enkäten på bästa sätt. Vi ville inte att frågor skulle kunna misstolkas eller skapa osäkerhet för de som svarade. För att vara på den säkra sidan gick vi till Björkbacken, ett korttidsboende för hjärnskadade, och lät personalen fylla i enkäten medan vi satt med. De kom med ett par synpunkter som vi diskuterade igenom och sedan ändrade. Vi är nöjda med enkätfrågorna, även om vi i efterhand upptäckt några saker som ett fåtal haft lite problem med:

På fråga 3, som handlar om rollen på arbetsplatsen, borde man ha kunnat kryssa i flera alternativ. Vi trodde inte att man kunde ha flera roller, men på två av de enkätsvar vi fick på papper hade personerna kryssat i att de var både omsorgspersonal och administrativ personal.

På fråga 8, där man får svara på om den personliga utvecklingsplanen är muntlig eller skriftlig, borde vi ha haft ett tredje alternativ (muntlig OCH skriftlig). Även detta upptäckte vi tack vare pappersenkäterna, där ganska många hade kryssat i båda alternativen. När vi fört in svaren i datorn har vi valt att kryssa i "skriftligt" eftersom det blir ännu mer missvisande att säga att de bara hade muntlig utvecklingsplan.

Pappersversionerna av enkäten ställde till en del problem - en del svar var omöjliga för oss att använda eftersom personerna hade hoppat över många frågor och bara valt att svara på vissa. I den elektroniska versionen är man tvungen att svara på en fråga för att komma vidare till nästa, när folk får fylla i på papper har man inte den kontrollen.

Efter testkörningen på Björkbacken skickade vi i alla fall ut enkäten. Efter att ha ringt till flera enhetschefer, områdeschefer och sektorchefer så insåg vi att vi inte skulle kunna få tillgång till mailadresser till de anställda på äldreboendena. Enda sättet att nå dem var att skicka ut det via enhetscheferna eller områdescheferna, och hoppas på att de skulle vidarebefordra vårt mail. Inte en optimal lösning så klart eftersom vi på det sättet förlorade kontrollen över vilka som fått enkäten, men det fanns inget annat sätt.

Så vi började med att skicka ut enkäten till de områdeschefer vi fick tag på som var villiga att hjälpa oss med att skicka ut den till enhetscheferna som sedan spred vidare den till sina anställda. Vi gick dock över till att skicka ut den till enhetscheferna själva så att vi hade lite mer kontroll över vad det stod i mailen som gick ut. Vi misstänkte att all personal på äldreboendena kanske inte är så flitig med att kolla sin mail, dessutom hade flera enhetschefer påtalat att det (ironiskt nog) saknades datorkompetens hos en hel del anställda. Vi skickade därför även ut en pappersversion av enkäten per post till alla äldreboenden eftersom det nog skulle kännas lättare och vara mer tillgängligt för de som har svårt med datorer eller inte har god datortillgång på arbetet. Vi skickade ut enkäten den fjärde april och två veckor senare skickade vi ut påminnelser per mail där vi också bifogade pappersversionen. Under tiden pratade vi även med enhetscheferna i telefon om enkäten. I vissa fall skickade vi ut enkäten per post igen, när de råkat förlägga den. Ändå fick vi ytterst få svar. Av cirka 3000 möjliga svar fick vi 254 stycken.

Vi vet att det är svårt att motivera folk till att svara på en enkät och att det blir ännu svårare när det är folk som inte har datorvana och har en hög arbetsbelastning på jobbet. Vi blev ändå väldigt förvånade – och nedslagna – när så otroligt liten andel svarade. Vad kunde vi ha gjort mer? Kanske kunde eller borde vi ha gått till varje äldreboende personligen och lämna över enkäterna och låta dem fylla i det medan vi väntade, men vi bedömde att det skulle ta för mycket tid i relation till vad resultatet (fler ifyllda enkäter) var värt. Vi misstänkte också att vi skulle bli rejält avspisade på många ställen och att folk ändå inte skulle ha tid att fylla i enkäterna medan vi väntade.

Att vi fått så få svar innebär naturligtvis att vi inte kunde använda enkäten som vi tänkt oss. Vi kunde inte dra några slutsatser för alla äldreboenden i Göteborg med så få svar. Man måste ju tänka på vilka det är som svarar på en sådan här enkät; antagligen är de som svarar de som är mest engagerade i frågan. De är troligtvis antingen väldigt nöjda med kompetensutvecklingen på deras boende eller väldigt missnöjda och vi missar dem i mitten. Dessutom kunde man få svar från nästan alla på ett boende och inget svar alls från ett annat, fördelningen mellan stadsdelarna var också skev och spridningen på enkäten är därför inte tillräcklig. Eftersom vi inte kunde analysera svaren som vi tänkt fick vi inte svar på en del frågor som var intressanta, exempelvis vilka som får ta del av kompetensutvecklingen (om det är chefer eller omsorgspersonal), hur nöjda de anställda är, vad de tycker att kompetensutveckling ger (eller inte ger) och hur många som har individuella utvecklingsplaner.

Men vi kunde ändå utläsa en del intressanta tendenser ur enkäten, något som vi hade med oss i exempelvis ansvarsintervjuerna. Vi kunde också använda en del enkätsvar som exempel i vår slutprodukt och vi fick även flera bra intervjupersoner från enkäten, då en del hade valt att lämna kontaktuppgifter. Vi ser även att enkätsvaren styrker resten av vår undersökning.

Ansvarsintervjuer

Det tog lite tid innan situationen klarnade och vi kunde förstå vilka personer vi skulle ha våra ansvarsintervjuer med. Eftersom Göteborgs Stad är en så stor organisation med många nivåer var det inte helt självklart. Men vi pratade tidigt om att ha flera olika ansvarsintervjuer på olika nivåer, eftersom det ju faktiskt inte är en person som är ansvarig utan många.

Till slut kom vi fram till att vi skulle prata med Margaretha Häggström på Senior Göteborg. Hon är ytterst ansvarig för kompetensmodellen, som många pratat om i undersökningen men som uppenbarligen inte fungerar riktigt som den ska. Det slutliga ansvaret i den frågan ligger ju på henne.

Vi bestämde oss också för att prata med Maria Tuvegran, som ansvarar för kompetensförsörjningsprocessen som snart ska lanseras i Göteborgs Stad. Hennes ansvar är hur man ska jobba med kompetensfrågorna i framtiden och vad som behöver förändras och utvecklas.

Lisskulla Lindström är personaldirektör på personalstrategiska enheten och har det yttersta ansvaret för personalfrågorna. Hon är Maria Tuvegrans chef, så genom Lisskulla fick vi en ansvarsintervju på ytterligare en nivå.

Vi ville också prata med Anna Johansson (S), biträdande kommunalråd med ansvar för äldre frågor. Vi ville genom henne komma upp på den högsta, mest övergripande nivån, och höra hur politikerna tänker kring detta, varför de inte kräver att man arbetar mer med kompetensutveckling inom äldreomsorgen och avsätter mer pengar i budgeten för detta. Tyvärr fick vi aldrig någon intervju med Anna Johansson trots att vi ringde och mailade och tjatade, men vi bedömde att det trots allt inte gjorde så mycket. Tjänstemännen i kommunen har ju en större koll på just det vi undersökt och har dessutom ett mer direkt ansvar.

Intervjuerna med tjänstemännen på kommunen var inte det lättast vi gjort. De var väldigt väl förberedda och tränade på att få sagt vad de ville få fram. Vi kunde ställa samma frågor flera gånger och de lyckades slingra sig varje gång. Men tillräckligt tålamod fick vi till slut svar vi kunde använda, men det känns som vi helt enkelt behöver mer träning i att intervjua medietränade personer. Något som mer hjälpte en av intervjupersonerna än oss själva var att vi skickade ut frågorna till henne (Maria Tuvegran) i förväg, eftersom hon uttryckligen hade krävt detta. Vi borde ha tillmötesgått henne, men bara halvvägs - vi borde bara ha skickat några av frågorna och tänkt på att hålla en del frågor för oss själva. Då hade hon inte kunnat förbereda sig lika mycket.

Arbetets gång

Vi började med intresset för att kompetensutveckling kunde vara flummigt och undrade hur bra koll det egentligen är på något som det ändå pratas mycket om och läggs mycket pengar på. Personer i vår bekantskapskrets som jobbar kommunalt har då och då berättat om värdelösa studiedagar som kostar massa pengar utan att göra nytta. Den första tanken var att titta på hur mycket pengar kommunen lägger på kompetensutveckling, vad pengarna går till och om det hjälper folk i deras arbete.

Vi begärde ut kontoplaner, resultaträkningar och kontoräkningar (för kurs, konferens och handledning) för 2010 från alla stadsdelarna i Göteborgs Stad. Eftersom kommunen precis har genomgått en stor omorganisation var redan det här steget lite krångligt - under 2010 fanns fortfarande de gamla stadsdelarna, och när vi nu ringde till de nya så var det inte alltid lätt att få ut det vi ville ha. Det var vanligt att vi fick ringa och maila flera gånger innan det blev rätt. När vi började titta på den ekonomiska biten förstod vi att det skulle vara väldigt svårt att få fram siffror för hur mycket kompetensutvecklingen faktiskt kostar, med tanke på att man exempelvis måste räkna in vikariekostnader när ordinarie personal är på kurs. Dessutom började vi mer och mer känna att siffrorna inte var det mest intressanta, utan vilka det är som får ta del av kompetensutveckling. Vi hade en teori om att chefer får åka på kurser och konferenser och kompetensutveckla sig snarare än de som arbetar "nere på golvet".

Frågan om vad pengarna går till släppte vi ganska snabbt, när vi tittade på kontoredovisningarna så fanns det otroligt lite information, mest namnet på föreläsare och hur mycket de kostat. Inte hur många timmar de pratat, vilka som varit och lyssnat. Det hade vi kunnat få ut genom att titta på fakturorna men det skulle ändå vara väldigt svårt att ta reda på eller bevisa att det inte gett någonting. Och just

föreläsarna gjorde en gammal JMG-student ett examensarbete om som publicerades i Filter under våren, så vi valde att lyfta bort fokus från föreläsarna och själva aktiviteterna som kan räknas in i kompetensutveckling.

Vi började istället prata om att inrikta oss på en viss verksamhet inom kommunen för att kunna granska mer noga hur man jobbar med kompetensutveckling och vilka som får ta del av den. Ganska snart var vi inne på att titta på vården, eftersom det är en otroligt viktig verksamhet där brukarna påverkas av personalens kompetensutveckling på ett väldigt direkt, och ibland livsavgörande, sätt. Men eftersom sjukhusen är regionala började vi intressera oss för äldreboenden. Många har föräldrar eller släktingar på äldreboenden och en del av oss kommer att hamna där när vi blir äldre. Äldreboenden är en otroligt viktig verksamhet inom kommunen där bristande kompetens hos personalen lätt kan få stora konsekvenser för de som bor där.

Vid en rad kunskapssamtal med personer inom kommunen framkom det att det inte finns särskilt mycket uppföljning av kompetensutveckling och att riktlinjerna inte heller är många. Vi bestämde oss därför för att ringa enhetscheferna på alla kommunala boenden i Göteborgs kommun och fråga hur de jobbar med kompetensutveckling och vad det finns för riktlinjer och uppföljning.

Frågan om vilka det är som faktiskt får kompetensutveckla sig, och den ursprungliga frågan om ifall kompetensutveckling faktiskt ger någonting, behövde vi söka svar på på annat håll än hos enhetscheferna (som självklart hade sagt att alla kompetensutvecklas och att det är jättebra). Även enhetschefernas svar på våra andra frågor ville vi kunna jämföra med andra svar.

Vi bestämde oss därför för att göra en enkät med all personal på alla kommunala äldreboenden i Göteborg. Tyvärr kunde vi inte använda enkäten på det sättet som vi tänkt oss (läs mer om det under "Metod").

För att få en ännu mer överskådlig bild, och dessutom ha något att jämföra enhetschefernas svar mot, valde vi också att ringa alla områdeschefer för äldreboenden i stadsdelarna samt alla HR-chefer. Enkäten var en av de första sakerna vi gjorde eftersom det kändes viktigt att skicka ut den så fort som möjligt (4 april). Parallellt började arbetet med att ringa till enhetschefer, HR-chefer och områdeschefer. Det visade sig vara ännu mer tidskrävande än vi tänkt oss - många av de här personerna var mer eller mindre omöjliga att få tag på. Under flera veckors tid (i stort sett fram till deadline) ringde vi dagligen, och till slut både mailade och ringde vi. Vi lämnade såklart också meddelanden men fick i princip aldrig något svar.

Att personer som jobbar inom kommunen kan vara svåra att få tag på (på grund av absurda mängden tjänsteärenden och ständiga långluncher) har vi tidigare erfarit, men det här var faktiskt extremt. Dessutom var många otroligt stressade och även otrevliga och snästa av oss ganska rejält. Det kändes tråkigt och bitvis kändes det under de här veckorna ganska kämpigt eftersom arbetets gång hela tiden var beroende av om folk skulle svara i telefon eller inte. Så vi ringde och ringde och gav oss inte, till slut stod vi ändå där med ett visst bortfall (läs under "Metod") vilket kändes väldigt tråkigt med tanke på hur mycket tid vi la ner. Visst kunde vi ha åkt till de äldreboenden som vi inte fick tag på via telefon eller mail, men vi bedömde att chanserna var ganska små att de skulle vara där när vi kom. Dessutom skulle de nog bli irriterade och kanske vägra att svara på våra frågor.

När vi började känna oss säkra på vårt resultat bokade vi in ansvarsintervjuer med ansvariga på personalstrategiska enheten, Senior Göteborg samt den som jobbar med kompetensförsörjningsprocessen. Vi ville också ha reaktioner från facket och Socialstyrelsen, men Socialstyrelsen gav ett mycket tydligt svar: ingen där skulle uttala sig, inte ens generellt om kompetensens betydelse. Konstigt tyckte vi men inte mycket att göra åt, så vi lät facket rasa lite istället.

Redan ett par veckor innan deadline började vi skriva vilket kändes skönt. Vi har sedan början haft klart för oss att det inte är ett reportage vi ska skriva utan en artikelserie eller ett artikelpaket. Vi tycker inte att vår undersökning passar till ett reportage utan ska vara raka nyhetstexter. Visst hade vi kunnat besöka äldreboenden och göra det till ett reportage via det, men vi ville inte blanda in massa betraktelser av olika äldreboenden. Vårt resultat ska presenteras som det är, kommenteras av olika personer och

därefter får läsaren själv tycka och tänka. Vi ville inte måla på lager med miljöbetraktelser och förstärkningar i texterna, vi tycker inte att det passar och skulle bara kunna bli fel. Visst är det ett grepp man kan ta, men vi tyckte inte att det hörde till det vi gjort i just vårt examensarbete och vår undersökning. Våra två texter om positiva och negativa exempel hade kunnat göras som en reportage-text, framför allt den positiva texten. Men vi ville undvika att ramla ner i fällor och schabloner som skulle förstärka texterna och deras kontraster. Det skulle vara alldeles för lätt hänt att vi lyfte fram hur trevligt och fint det var på Fjällbopark och samtidigt lägga in negativa detaljer i texten om Ekparken. Vi tycker inte att utsmyckningar av de här två texterna skulle fylla någon annan funktion än att det skulle bli roligare att läsa, och då är det inte värt att riskera att göra skillnaderna ännu tydligare och skriva läsarna på näsan. När vi skulle sätta oss och redigera insåg vi hur svårt det var när man inte har några bra bilder och alla texter är lika långa. Detta borde vi tänkt på mer i förhand, samtidigt var det ett svårt jobb bildmässigt (se under "Tillstånd att använda bilder"). Tyvärr blev vi alltså inte nöjda redigeringsmässigt.

Under hela arbetets gång arbetade vi både maniskt och slaviskt med Google Docs och Excel-dokument. Varje samtal fördes noggrant in bland de muntliga källorna, varje dag redovisades i dagboken, allt som alla sa skrevs ner i tabeller för att bli överskådligt. Att vi jobbat på det här sättet har varit väldigt lyckat, man har på det sättet fått en otroligt bra koll och överblick på arbetet och dessutom hade man full koll på vad den andra gjorde även de dagar vi inte träffades.

Eftersom vi båda har arbetat ganska mycket hela våren vid sidan av skolan så gjorde vi redan från början en ganska tydlig tidsplan som vi ständigt såg över och preciserade. Vi visste hela tiden vad som skulle bli gjort den här veckan och vad som förväntades av oss nästa vecka. Att minst en gång i veckan stanna upp och diskutera var vi befinner oss, vad som är kvar att göra och hur lång tid respektive steg ska ta var väldigt bra. På det sättet riskerade man inte att hamna efter i tidsplanen även om vissa saker tog längre tid än vi tänkt oss. Dessutom hade man hela tiden koll på vad som var kvar att göra, vad vi gjort och vilka vi behövde prata med. Att arbeta på ett så strukturerat och systematiskt sätt passade oss väldigt bra och var dessutom en nödvändighet i och med att vi jobbade en del och därmed behövde vara extra effektiva.

De dagar ingen av oss jobbade träffades vi oftast, även om vi arbetade var för sig var det bra att hela tiden prata och stämma av. Vissa andra dagar arbetade vi på var sitt håll, men var då noga med att ringa eller maila varandra för att aldrig tappa koll på vad den andra gjorde eller hade fått veta.

Vi har följt vår tidsplan väldigt bra, även om den ibland behövs revideras en smula på grund av yttre faktorer som påverkat vårt arbete.

Tidsplanen (i projektplanen):

V.12 Kunskapsinsamling.

Vi tar reda på hur det fungerar med pengarna och får ut hur mycket pengar det läggs på kompetensutveckling.

Vi letar reda på riktlinjer och tar reda på vilka som tar besluten.

Vi börjar kontakta äldreboenden för att se vad vi kan få ut och hur omfattande det materialet är.

Vi kontaktar stadsdelarna för att se hur de jobbar med uppföljning och riktlinjer.

V. 13 - 14 Dokumentinsamling från äldreboenden.

Enkät skickas ut v.13.

V. 15 – 16 Intervjuer med enhetschefer och personalchefer.

V. 17 Utrymme för nya spår och komplettering.

V. 18 Sammanställning av material.

V. 19 Skriver.

V. 20 Korrläsning och redigering. Egen deadline.

V. 21 DEADLINE

Det som inte gick enligt tidsplanen var alla samtal till enhetschefer, personalchefer och områdeschefer. I själva verket började vi ringa redan vecka 12, och fortsatte kontinuerligt med detta till och med vecka 20. Eftersom de var så otroligt svåra att få tag på blev det en utdragen process, något som också gjorde att vi gjorde våra ansvarsintervjuer/intervjuer med case vecka 18, i samband med att vi sammanställde vårt material. Tidsplanen har på det stora hela följts mycket bra.

Om vi haft mer tid

Om det funnits ytterligare tid till vårt förfogande hade vi lagt större möda på att få fram fler personer som kunde kommentera undersökningens resultat, exempelvis personer inom Socialstyrelsen (som ju vägrade ganska bestämt, men någon kanske skulle gå att hitta om man ringde runt till många), forskare, personer inom grupper och organisationer som kämpar för de äldre, och inte minst de som själva bor på äldreboenden.

Om mer tid hade funnits hade vi också kunnat göra en undersökning med de boende, med hjälp av både intervjuer och en enkät. Man hade då kunnat jämföra de två undersökningarna med varandra och på det sättet eventuellt kunnat fastställa vilken betydelse personalens grad av kompetensutveckling har för de äldre.

Vi hade också velat titta mer på pengarna, vårt ursprungliga spår som vi tidigt släppte eftersom vi insåg att det är så tidskrävande att göra, om det ens är möjligt. Det hade varit intressant att titta på exakt hur mycket kompetensutvecklingen kostar, vad det är som kostar (föreläsare? dyra hotellvistelser?) och vilka det är som får ta del av det här (cheferna eller de anställda?). Problemet här är att det finns så många dolda kostnader som till exempel vikariekostnader. Förmodligen skulle man behöva gå igenom alla fakturor, som nog är väldigt många, och dessutom har vi fått indikationer på att informationen på fakturorna ibland kan vara ganska knapphändig. Med andra ord skulle det kanske inte räcka med att titta på fakturorna, kanske hade man också behövt ta med sig fakturorna till de personer som godkänt dem och be dem om närmare information. Frågan är hur väl de själva dokumenterar det hela och hur mycket man skulle behöva förlita sig på deras minne samt förmåga att kanske "glömma" vissa saker.

Detta kan vi gå vidare med

Självklart har vi under arbetets gång stött på saker eller spår som man skulle kunna gå vidare på eller följa upp efter en viss tid. Här är några förslag:

- Jämföra med privata äldreboenden. Hur ser det ut med kompetensutveckling för de som arbetar inom den privata sektorn? I Göteborgs Stad finns det 13 privata äldreboenden och man undrar ju på vilket sätt de jobbar, om det finns mer resurser och så vidare.

- Titta på regionen. Att titta på ytterligare en nivå, Västra Götalands-regionen, vore intressant. Där skulle man exempelvis kunna titta på hur kompetensutvecklingen fungerar på sjukhusen.

- Följa upp kompetensmodellen. Det vore intressant att kolla läget efter ytterligare ett år eller två, eller kanske också fem. Började alla jobba med den? Blev arbetet på äldreboendena mer enhetligt?

- Följa upp kompetensförsörjningsprocessen. Förmodligen är den inte igång förrän år 2013, men det skulle verkligen vara intressant att se vad det blev av den. Blev det som de tänkt sig? Förändrade det något ute på enheterna? Eller förblev det en skrivbordsprodukt?

- Titta närmare på handledning. Enligt kompetensmodellen ska alla ha en mentor som följer deras utveckling. Det var ett spår som vi gärna hade tittat mer på men var tvungna att släppa, dels av tidsskäl men också för att det skulle bli för spretigt. Vårt case Katarina Lindberg är till exempel en av dem som saknar handledning. Hur många är det som är utan? Och hur fungerar det för de som har en mentor?

- Tendenser i enkäten. Vi kunde inte använda enkäten som vi ville, men bland de svaren vi fick fanns det intressanta tendenser som man skulle kunna titta närmare på. Exempelvis verkar chefer få mer utbildning än andra och ganska få bland personalen har individuella utvecklingsplaner.

- Jämföra konkreta kurser. Under arbetets gång snubblade vi på ett intressant spår som det tyvärr inte fanns tid att följa upp ordentligt. Kursen Demens ABC är enligt nationella riktlinjer obligatorisk för de som jobbar med dementa. Vi upptäckte exempel där boenden tog sig an kursen på olika sätt och det vore intressant att titta närmare på arbetet med Demens ABC eller andra kurser. Går folk på samma kurs men får olika kompetens?

- Kommunal kompetensutveckling över tid. Att se vilka förändringar som skett över tid är alltid intressant. Läger man mer eller mindre pengar på kompetensutveckling i dag än för 5, 10, 15 eller 20 år sedan? Och vad lägger man pengarna på? Det lär finnas ganska tydliga trender, dels i vilken form man har kompetensutveckling i (konferens, föreläsning, workshops, webbutbildning och så vidare) och dels i själva innehållet (handlade det till exempel mer om ren fakta och kunskap förr, men har gått över till att personalen också ska utveckla sig själv på ett personligt plan till exempel).

- Genusperspektiv. Värden är ett otroligt kvinnodominerat område. Bara fyra av de 47 enhetschefer vi pratat med på äldreboendena har varit män, och nästan alla våra enkätsvar kommer också från kvinnor. Det vore intressant att se hur kompetensutvecklingen ser ut i en mer mansdominerad sektor i kommunen, och sedan jämföra. Finns det skillnader? Vad beror det på?

Etiska frågor

Vi skrev redan i vår projektplan om vårt största etiska dilemma: att hänga ut enskilda anställda. I vår undersökning framkom en mängd äldreboenden som inte jobbar särskilt mycket med kompetensutveckling, men vi ville presentera ett konkret exempel. Där utgick vi från våra enkätsvar för att hitta ett case och kunna prata med en medarbetare. Det blev Ekparkens äldreboende och vi vet ju inte om det är ett extremt exempel, däremot vet vi att det är dåligt med kompetensutveckling på många andra boenden. Vi ville inte hänga ut Ekparkens äldreboende eller enhetschefen Sara Flood och vi tror och hoppas att det framgår av artikelpaketets helhet (och alla citat som finns med) att Ekparken är ett exempel. Självklart pratade vi också ordentligt med vårt case Katarina Lindberg om vad hennes medverkan i artikeln innebär, så att hon skulle vara medveten om att artikeln kan komma att läsas av många och även hennes chef. Vi erbjöd Katarina Lindberg anonymitet men hon ville stå för det hon tycker och tänker och försäkrade att det inte på något sätt skulle hota hennes anställning eller skapa problem på arbetsplatsen. Hon pratade till och med med enhetschefen Sara Flood om sin medverkan innan vi ringde och pratade med Sara Flood.

Detta har vi lärt oss

Först och främst har vi lärt oss otroligt mycket om kommuners organisation i allmänhet och Göteborgs Stads uppbyggnad i synnerhet. Eftersom det är en så stor organisation med 40 000 anställda och väldigt många chefer är det ofta en djungel att ta sig fram. Vi har bekantat oss med kommunens uppbyggnad, vad det finns för chefer, vilka som ansvarar för vilka och så vidare. Vi har dessutom lärt oss mycket om kontoplaner, resultaträkningar och budgetar. Det är en otroligt bra kunskap att ha med sig ut i arbetslivet. Där får man ju ofta jobba med frågor som rör kommunen och efter det här arbetet har vi mycket lättare att orientera oss och förstå hur förvaltningar, stadsdelar, enheter, personer och anställda hör ihop.

Vi har lärt oss en del om ansvarsintervjuer, till exempel att man ska vara sparsam med att lämna ut (alla) våra frågor i förväg, även om intervjupersonen krävde detta. Att en extremt medietränad person dessutom är otroligt väl förberedd gör att man har betydligt svårare att styra intervjun och få svar på de frågor man ställer.

Vi har också lärt oss att kommunanställda tar långluncher, är på tjänsteärenden för jämnan och åker iväg på semester då och då. Att det kan vara svårt att få tag på personer inom kommunen vet vi sedan tidigare, men nu vet vi att det är ännu svårare än man tror. Man ska inte räkna med att få tag på alla man ringer, även om man ringer varje dag i nästan två månader och dessutom skickar mail och lämnar meddelanden. Med andra ord är det klokt att ha ett stort urval så att undersökningen inte tappar sitt värde totalt trots ett visst bortfall. Vi är därför väldigt nöjda med att vi valde att ringa till alla enhetschefer på äldreboendena, och inte bara varannan, var tredje eller liknande.

Vi har också lärt oss att Google Docs och tabeller i Excel är fantastiska arbetsverktyg.

Arbetsfördelning

Vi har velat arbeta på ett effektivt sätt och därför delat upp stora delar av arbetet. Dock har vi velat jobba nära varandra för att hela tiden kunna diskutera det vi fått veta och vad nästa steg ska vara. Vi har därför setts i stort sett varje dag och ringt varandra de dagar vi arbetat på var sitt håll. Vi har genom hela arbetet haft stenkoll på vad den andre har gjort för att aldrig tappa greppet om helheten.

Vi valde också att dela upp de sex texterna mellan oss och inte skriva tillsammans. Vi har jobbat tillsammans flera gånger tidigare under utbildningens gång och känner varandra bra och vilka arbetssätt som passar oss. Att skriva en text tillsammans är ingen bra idé alls, istället skrev vi var för sig och läste, kommenterade och ändrade därefter i varandras texter för att de skulle kännas som "våra". Det var en bra lösning som vi tycker fungerade bra, dessutom hade det fördelen att en av oss hade fräscha ögon vad gällde texten istället för att båda var helt ingrötade.

Adrianna Pavlica

Insamling av kontoplaner och resultaträkningar för följande stadsdelsnämnder: Centrum, Västra Göteborg, Västra Hisingen, Örgryte-Härlanda, Östra Göteborg.

Telefonintervjuer med enhetschefer på de kommunala äldreboendena i följande stadsdelar:

Angered (4 st)

Askim-Frölunda-Högsbo (10 st)

Centrum (3 st)

Majorna-Linné (7 st)

Västra Göteborg (6 st)

Ansvar för enkätsvar och påminnelser i samma stadsdelar.

Telefonintervjuer med sektorchefer för äldreomsorgen och områdeschefer för äldreboenden i samtliga stadsdelar.

Intervjuer:

Emma Axelsson, Fjällboparks äldreboende

Enhetschef

Kristina Wennberg

Fackförbundet Kommunal

Huvudansvar artiklar:

Huvudtext: "Ingen koll på kompetensen"

Fjällbopark, det positiva exemplet: "Gun utbildar kollegorna"

Krönikan: "Som ett lotteri"

Mari Tveitan

Insamling av kontoplaner och resultaträkningar för följande stadsdelsnämnder: Angered, Askim-Frölunda-Högsbo, Lundby, Majorna-Linné, Norra Hisingen

Telefonintervjuer med enhetschefer på de kommunala äldreboendena i följande stadsdelar:

Lundby (4 st)

Norra Hisingen (7 st)

Västra Hisingen (6 st)

Örgryte-Härlanda (9 st)

Östra Göteborg (6 st)

Ansvar för enkätsvar och påminnelser i samma stadsdelar.

Telefonintervjuer med HR-chefer (personalchefer) för samtliga stadsdelar.

Intervjuer:

Margaretha Häggström, Senior Göteborg

Ansvarig för kompetensmodellen

Lisskulla Lindström, Personalstrategiska enheten

Personaldirektör

Sara Flood, Ekparkens äldreboende

Enhetschef

Huvudansvar artiklar:

Kompetensmodellen: "Vi ger oss inte"

Kompetensförsörjningsprocessen: "Fler krav på uppföljning i framtiden"

Negativa exemplet, Ekparkens äldreboende: "Katarina utildar sig på semestern"

Gemensamt

Research

Utformande av enkät

Sammanställning och analys av material

Redigering

Metodrapport

Intervjuer:

Maria Tuvegran, Personalstrategiska enheten

Ansvarig för kompetensförsörjningsprocessen

Katarina Lindström, Ekparkens äldreboende

Undersköterska

Gun Holmberg, Fjällbo Parks äldreboende

Undersköterska och metodutvecklare

Tillstånd att använda bilder

Alla bilder är tagna av Mari Tveitan.

Tyvänn är bilderna inte så roliga. Det är ett ämne som är svårt att bilda och som blev ännu svårare när intervjupersonerna inte var så förtjusta i att bli fotade. Vi kunde absolut ha lagt ned mer tid på att planera bilderna, men vi valde att inte ta tid från intervjuerna på det då de vi talade med hade lite tid som det var. Ett bildmässigt problem var också att det är svårt att fota inne på äldreboenden då man behöver tillstånd från de som bor där, eller om det inte är kapabla att ge det, deras anhörigas tillstånd. Men självklart hade vi kunnat anstränga oss mer gällande bilderna.

Målgrupp

Vi har hela tiden tänkt oss artiklar i Göteborgs-Posten eftersom det är ett jobb med fokus på Göteborg. Det är heller inte ett nischat jobb utan hur det ser ut på äldreboendena i staden och personalens kompetens är något som kan påverka alla. Därför passar det den breda läsekretsen som Göteborgs-Posten har. Göteborgare som är intresserade av hur det fungerar i vår stad.

Först tänkte vi en artikelserie, men började efter ett tag mer och mer luta åt ett paket som belyste frågan. Därför har vi nu tänkt det som en Söndagsblock i söndagstidningen av Göteborgs-Posten. Nu är det naturligtvis redigerat i A4-format eftersom det är det som fungerar praktiskt när vi ska kopiera upp det för alla att läsa, men tanken är ett kompetenspaket i en morgontidning i Göteborg.

Vi fick också ett förslag från kommunens sida att skriva artiklar för tidningen Samspel som är kommunens tidning för anställda inom äldreomsorgen i Göteborgs Stad. Då skulle vi dock inte kunna vara lika kritiska som vi är nu så det kändes inte som ett alternativ.

Källförteckning

Skriftliga källor:

Böcker

Abrahamsson, Kenneth & Abrahamsson, Lena & Björkman, Torsten & Ellström Per-Erik & Johansson, Jan (red) (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Stockholm: Studentlitteratur.

Ackerman, Christer & Brennermark, Vikström Karin (2009). *Utmärkt äldreomsorg. En handbok i verksamhetsutveckling*. Göteborg: Gothia.

Anttila, Magnus (1999). *Kompetensförsörjning – företagets viktigaste process*. Stockholm: Ekerlids.

Blom, Björn & Morén, Stefan & Nygren, Lennart (red) (2006). *Kunskap i socialt arbete. Om villkor, processer och användning*. Stockholm: Natur och Kultur.

Ekström, Mats & Larsson, Larsåke (2000). *Metoder i medie- och kommunikationsvetenskap*. Stockholm: Studentlitteratur.

Socialstyrelsen (2000). *Äldreuppdraget, slutrapport*. Stockholm.

Statens offentliga utredningar (2007). *Kommunal kompetens och utveckling. Betänkande av kommunala kompetensutredningen*. Stockholm.

Artiklar

Alstermark, Cecilia; Gunnarsson, Helena & Österlund, Fredrik (2011). Kommunalarbetaren 2011, häfte 5, sida 22-32, 34-35.

Alstermark, Cecilia; Steen, Elin & Westin, Fanny (2010). Kommunalarbetaren 2010, häfte 5, sida 24-36.

Björklund, Martin (20 mars 2011). *Besvikna efter förändring*. Göteborgs-Posten.

Holmberg, Jens (2009). *Utvecklad i yrket - gör karriär*. Göteborg: Tidningen Samspel.

Johansson, Anne (2011-04-28). *Prisat äldreboende i Majorna läggs ner*. Göteborgs-Posten.

SVT (2005-06-09). *Nästan alla kommuner lägger ner platser på äldreboenden*. SVT Västerbottensnytt.

Sörbring, Gunnar (2003-12-20). *Ny kritik mot äldreboende*. Dagens Nyheter.

Örstadius, Kristoffer (2011-05-09). *Äldre vårdas med olika kvalitet*. Dagens Nyheter

Blogginlägg

Kerstin Hildebrant (V), kommunalråd i Norrköping: Hög kvalitet och kompetensutveckling. 28 juli 2010. <http://www.nt.se/bloggar/bloggentry.aspx?blogg=2418090&entry=6168332>

Linnea Darell (Fp), kommunstyrelsen och omsorgsnämnden i Linköping: Valdebatt om äldreomsorgen i Linköping. 26 maj 2010. <http://linneadarell.blogspot.com/2010/05/valdebatt-om-aldreomsorgen-i-linkoping.html>

Rapporter

Björheden, Elisabeth & Johansson, Britt (rapportansvariga). (2008). *Tillsyn av äldreomsorgen inom Göteborgs stad: Högsbo*, Rapport 2008:55. Göteborg: Länsstyrelsen.

Burström, Roger & Hiller, Lisa (rapportansvariga). (2006). *Uppföljning av kompetensutveckling*. Uppsala: Price Waterhouse Coopers revisionsbyrå.

Wahlberg, Susanna (projektledare). (2011). *Nationell ledarskapsutbildning för chefer inom äldreomsorg*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Stadsrevisionen (2010) *Kvalitet och bemötande vid äldreboenden i kommunal regi*. Göteborg: Stadsrevisionen.

SCB (2009). *Medarbetarenkäten: Medarbetarna om arbetsförhållandena*, Göteborgs stad 2009. Göteborg: Statistiska Centralbyrån.

SCB (2008). *Ledarenkäten: Ledarna om arbetsförhållandena*, Göteborgs stad 2008. Göteborg: Statistiska Centralbyrån.

Uppsatser

Lundberg, Marcus & Mann, Anna. (2010). *Styrdokumentens bestämmelser och grundskollärares förhållningsätt till fortbildning*. Högsbolen i Gävle.

Dokument

Personalidé för Göteborgs stad

Utdrag: "Kompetensutveckling: Vi skapar goda förutsättningar för våra medarbetare att utveckla sin kompetens och växa i arbetet och avsätter de resurser till systematisk kompetensutveckling som behövs för att vi ska kunna bedriva en effektiv verksamhet."

Ledarskapsidé för Göteborgs stad

Utdrag: "Systematisk ledarförsörjning innebär att vi ... systematiskt utvecklar och utvärderar våra ledares kompetens"

Kompetensmodellen – Vård och omsorg om äldre
www.goteborg.se (2011-04-14) Sökord: kompetensmodellen

Broschyren *Kompetens lönar sig!* och uppdragsbeskrivningar enligt kompetensmodellen.

Senior Göteborgs information om kompetensmodellen som vi fått genom Margaretha Häggström.

Kontoplaner och resultaträkningar för hela Göteborgs Stad och alla stadsdelarna för 2010. Följande konton har vi tittat på:

- 5811 – Kurs- och konferensavgifter med mera
- 5813 –Handledning anställda
- 6011 – Lokalhyror
- 6431 – Böcker, tidningar och facklitteratur
- 7051 – Hotell och logi
- 7059 – Övriga resekostnader

Internet

Personalsidor på Göteborgs stads hemsida där vi hittat en del dokument:

Personalingången:
<http://www.personalingangen.goteborg.se>

Medarbetarcentrum:
<http://www4.goteborg.se/prod/sk/medarbetarcentrum/dalis2.nsf>

Center för ledarutveckling:
<http://www4.goteborg.se/prod/sk/ledarsida/dalis2.nsf/vyPublicerade/65CB7634EEE1E6B2C1256CDB00285D26?OpenDocument>

Socialstyrelsen där vi hittat rapporter och kontakter:
www.socialstyrelsen.se

Länsstyrelsen där vi hittat rapporter och kontakter:
www.lansstyrelsen.se

Fackförbundet Kommunalt där vi hittat deras vision för äldreomsorgen och kontakter:
<http://www.kommunal.se/Kommunal/Branscher-och-yrken/Aldreomsorg/>

Utdrag: "De anställda får kompetensutveckling utifrån behov och önskemål som framkommit i utvecklingssamtal. Arbetslaget har kunskaper om gruppdynamikens betydelse."

Muntliga källor

Citerade muntliga källor

Namn och roll	Datum	Telefonnummer
Maria Tuvegran, ansvarig för kompetensförsörjningsprocessen, Personalstrategiska enheten	110505	0702-39 45 20
Margaretha Häggström, ansvarig för kompetensmodellen, Senior Göteborg	110502	031-368 03 89
Lisskulla Lindström, personaldirektör, Personalstrategiska enheten	110502	031-368 32 04
Kristina Wennberg, fackförbundet Kommunal	110510	0703-98 77 99
Katarina Lindberg, undersköterska, Ekparkens äldreboende	110506	0700-71 04 85
Gun Holmberg, undersköterska och metodutvecklare, Fjällbo Parks äldreboende	110506	031-365 36 48
Emma Axelsson, enhetschef, Fjällboparks äldreboende	110516	031-3653629
Sara Flood, enhetschef, Ekparkens äldreboende	110510	031-365 65 30
Monica Axhede, områdeschef för äldreboenden, Västra Hisingen	110504	031-366 63 77
Inger Ljungkvist, områdeschef för äldreboenden, Askim-Frölunda-Högsbo	110420	031-366 05 40
Gunilla Arneström, enhetschef, Kosterns äldreboende	110413	031 - 365 86 45
Gisela Sigfridsson, enhetschef, Bagaregårdens äldreboende	110411	031-365 66 26
Marie Brynolfsson, enhetschef, Bjursläatts äldreboende	110407	031-366 76 45

Citerade muntliga källor i "citaboxarna"

Namn och roll	Datum	Telefonnummer
Åsa Norlin, enhetschef, Solängsvägen 55 och Änghagsgården	110407	031-366 54 14
Carina Lundgren, enhetschef, Glöstorps höjden	110407	031-366 82 11
Maria Udén, enhetschef, Hammarhus äldreboende	110411	031-365 23 49
Per Olsson, enhetschef, Geråshus äldreboende	110411	031-365 42 02
Linda Jaregård, enhetschef, Dicksons Hus äldreboende	110412	031-365 65 17
Ingegerd Westerberg, enhetschef, Fyrväpplingens äldreboende	110412	031-366 77 29
Mona Freidlitz, enhetschef, Lillhagsparkens äldreboende	110412	0707-85 27 54
Annacarin Granqvist, enhetschef, Kastanjebackens äldreboende	110414	031-365 55 20
Heli Kunnas, enhetschef, Barkens äldreboende	110415	031-365 86 58

Icke citerade muntliga källor

Enhetschefer	Äldreboende	Datum	Telefonnummer
Leena Espenberg Tärnfeldt	Örgrytehemmet	110328	031-365 77 35
Maria Zachrisson Frisfors	Altplatsens äldreboende	110418	031-366 21 31
Agnetha Rehn	Bjöla äldreboende	110324	031-366 43 80
Ann Lindell	Nya varvets äldreboende	110324	031-366 11 72
Maria Carlsson	Lövgårdets äldreboende	110324	031-365 13 95
Birgitta Majercik	Backadalens äldreboende	110328	031-366 91 30
Birgitta Bardh Dahl	Flatås Gård	110328	031-366 03 04
Karin Nordbring	Åkerhus äldreboende	110328	031-366 40 60
Kerstin Lissjos	Tyringehemmet	110328	0301-100 01
Rita Jivéus	Bäckeboles äldreboende	110406	031-366 91 33
Carina Bohlin	Solängens äldreboende	110406	031-365 23 86
Leyla Kamal	Backahus äldreboende	110407	031-366 91 20
Sven Andersson	Styrsöhemmet	110411	031-366 56 70
Åsa Lundgren	Toftaåsens äldreboende	110411	031-366 44 30
Elisabeth Karlsson	Fogdegårdens äldreboende	110411	031-366 77 70
Carin Petersson	Kallebäckens äldreboende	110411	031-365 64 55
Berith Ekendahl	Kallebäckens äldreboende	110411	031-365 64 06
Elisabeth Dimming	Fjällyckans äldreboende	110411	031-365 36 40
Isabelle Belas	Hundraårgatans äldreboende	110411	031-365 36 53
Kjell Eriksson	Sekelbos äldreboende	110411	031-365 36 20

Anders Haglöf	Lövgårdets äldreboende och Solängens äldreboende	110412	031-365 14 15	Personalchefer Birgitta Dahte Eva Wennberg (personalavdelningen)	Stadsdel Lundby Lundby	Datum 110323 110325	Telefonnummer 031-366 70 56 0706-04 70 43
Liesbeth Romero	Toftaåsens äldreboende	110412	031-366 44 36	Kristin Perem	Askim-Frölunda-Högsbo	110324	031-366 26 58
Eva Öjerås	Grevegårdens äldreboende	110412	031-366 43 60	Marjo Nilsson	Majorna-Linné	110414	031-365 90 02
Lena Hallberg	Altplatsens äldreboende	110412	031-366 25 28	Anders Blomdahl	Västra Göteborg	110414	031-366 40 50
Karin Bruce	Kaverös äng	110412	0736-66 03 73	Maria Sandberg	Centrum	110414	031-365 70 03
Camilla Andersson	Granlidens äldreboende	110412	031-366 31 24	Karl-Erik Engström	Norra Hisingen	110414	031-366 83 54
Christina Andersson	Källtorps äldreboende	110412	031-365 56 30	Kristina Högström	Östra Göteborg	110414	031-365 38 77
Madeleine Östlund	Annedals äldreboende och Klamparegatans äldreboende	110413	031-366 03 35	Marianne Thellsten	Örgryte-Härlanda	110427	031-365 50 30
Karolina Pettersson	Högsbotorpshemmet	110413	031-366 82 31				
Inger Kjellgren Fredriksson	Svartedalens äldrecentrum - Treklöverns gruppboende	110413	031-366 63 69				
Annelie Mattsson	Björkekärrshus	110414	031-365 55 44	Ekonomichefer Erica Bjärsved	Stadsdel Askim-Frölunda-Högsbo	Datum 110310	Telefonnummer 031-366 00 11
Annacarin Granqvist	Kastanjebäckens äldreboende	110414	031-365 55 20	Anna Holmqvist	Centrum	110310	031-365 70 34
Stina Lindén	Morängatans äldreboende	110414	031-365 65 54	Lile P. Boschewska	Västra Göteborg	110310	031-366 30 30
Kristina Svensson	Kvibergs äldreboende	110414	031-365 36 68	Ralph Hafström	Örgryte-Härlanda	110310	031-365 50 50
Monica Blomqvist	Kärrahus äldreboende	110414	031-366 07 10	Ulrica Johansson	Östra Göteborg	110310	031-365 40 30
Johanna Leppänen	Svartedalens äldrecentrum - Treklöverns äldreboende	110414	031-366 63 63	Sören Lifveredson	Västra Hisingen	110310	031-366 49 54
Sonja Jansson	Krokslätts äldreboende	110415	0705-18 14 52	Svante Cras	Norra Hisingen	110310	031-366 94 02
Anna Gustsafsson	Järnbrottshus	110418	031-366 24 01	Magnus Andersson	Angered	110310	031-365 10 20
Fredrick van Dijck	Gråbergets seniorcenter	110419	031-365 86 58	Stefan Rundström	Lundby	110310	031-366 70 58
Birgitta Ahlenius	Högsbotorpshemmet	110421	031-366 03 40	Mats Ottoson	Majorna-Linné	110310	031-365 81 44
Eva Öjerås	Grevegårdens äldreboende	110427	031-366 43 60	Annelie Hedström (ekonomiavdelningen)	Centrum	110314	031-365 73 47
Kristina Svensson	Kvibergs äldreboende	110427	031-365 36 68				
Christinsa Dyhre-Edvardsson	Gerdas gård	110428	031-366 02 87				
Annelie Mattsson	Björkekärrshus	110429	031-365 55 44				
Maria Zachrisson Frisfors	Altplatsens äldreboende	110504	0707-85 47 88	Övriga kunskapsintervjuer		Datum	Telefonnummer
Britten Sjöstedt Barica	Björkåshemmet och Norra Dragspelsgatan	110516	031-366 20 09	Barbro Larsson	Nämndsekreterare, stadsrevisionen	110310	031 - 368 07 12
				Hans Petersson	Koncernredovisningschef, Göteborgs stad	110310	031 - 368 02 17
Områdeschefer	Stadsdel	Datum	Telefonnummer	Pamela Grunewald	Utvecklingsledare, personalstrategiska enheten	110310	031-368 04 81
Ulrika Reibring	Östra Göteborg	110421	031-365 38 65	Per Lundborg	Gruppchef, personalstrategiska enheten	110317	031-368 04 52
Eva Steen-Olsson	Centrum	110421	031-365 78 64	Roger Burström	Revisor, PriceWaterhouse-Coopers i Uppsala	110321	018 - 481 86 85
Monica Aasland	Norra Hisingen	110427	031-366 97 11	Gert Alby	Ansvarig området äldre, Socialstyrelsen	110322	075-247 35 68
Inger Ljungkvist	Askim-Frölunda-Högsbo	110427	031-366 05 40	Margaretha Mignander	Byråsekreterare, Uggledals äldreboende	110324	031-366 31 52
Anna Heldtander	Örgryte-Härlanda	110502	031-365 66 27	Asbjörn Hanssen	Presskontakt, SDN Västra Göteborg	110328	031-366 40 20
Atosa Mehrdadian	Angered	110504	031-365 23 96	Hanna Wadefalk	Presskontakt, SDN Majorna-Linné	110330	0767-72 34 50
Inger Burmark	Västra Göteborg	110512	031-366 40 58	Susanna Wahlberg	Projektledare, Socialstyrelsen	110509	0752-47 32 62
Lena Arnfelt	Lundby	110512	031-366 76 64				
Sektorchefer	Stadsdel	Datum	Telefonnummer				
Carina Helgesson-Björk	Östra Göteborg	110419	031-365 38 60				
Babbs Edberg	Angered	110419	031-365 13 85				
Jörgen Samuelsson	Centrum	110329	031-365 77 95				

Göteborg 4 april 2011

Hej!

Vi är två studenter på Journalistutbildningen vid Göteborgs Universitet. Vi håller just nu på med vårt examensarbete som handlar om kompetensutveckling på äldreboenden i Göteborg.

I dagarna kommer ni att få en enkät skickad till Er e-postadress. Vi hoppas verkligen att ni tar er tid att svara på den. Alla som jobbar på Ert äldreboende; chefer, administrativ personal och vårdpersonal kommer att få enkäten.

Om det finns personal som saknar e-postadress skickar vi här med enkäten i pappersform. Den kan ni kopiera upp, fylla i och skicka tillbaka till oss. Vi hoppas dock att så många som möjligt svarar via länken som ni fått:

<https://websurvey.textalk.se/start.php?ID=45151>

Enkäten innehåller 15 frågor och tar bara 5-10 minuter att göra. Er medverkan är väldigt viktig för oss eftersom vi vill ge en rättvis bild av hur ni har det ute på arbetsplatserna. Enkäten är helt anonym.

Med kompetensutveckling menar vi olika möjligheter till att fortbilda sig och utveckla sig i sitt arbete.

Tack på förhand!

Adrianna Pavlica, 0737-32 01 01
Mari Tveitan, 0739-98 27 03

Enkät svar kan skickas till:

Mari Tveitan
Tenorgatan 12
421 38 Västra Frölunda

Enkät – kompetensutveckling på äldreboenden

1. Är du ...

- Kvinna
- Man

2. Vilken stadsdel jobbar du inom?

- Angered
- Askim-Frölunda-Högsbo
- Centrum
- Lundby
- Majorna-Linné
- Norra Hisingen
- Västra Göteborg
- Örgryte-Härlanda
- Östra Göteborg

3. Vad har du för roll på arbetsplatsen?

- Enhetschef
- Gruppchef
- Administrativ personal
- Vård- och omsorgspersonal (sjuksköterska, sjukgymnast, undersköterska, annan omsorgspersonal etc.)

4. Vad är din högsta utbildning?

- Socionom eller jämförbar utbildning
- Omvårdnadsprogrammet eller jämförbar gymnasial utbildning
- Vårdrelaterade kurser på högskolenivå
- Vårdrelaterat program på högskolenivå
- Annan högskoleutbildning
- Annan gymnasial utbildning
- Grundskola

5. Har du under 2010 fått genomgå någon slags kompetensutveckling?

Du kan kryssa i flera alternativ.

- Utvecklingsamtal
- Kurs
- Konferens
- Regelbunden studiecirkel
- Studiedag
- Handledning
- Validering
- Annat

Jag har inte genomgått någon kompetensutveckling under 2010

Om du har genomgått kompetensutveckling under 2010:

6. Har kompetensutvecklingen skett internt eller utanför arbetsplatsen?

- Internt
- Utanför arbetsplatsen
- Både internt och utanför arbetsplatsen

7. Har du och din närmaste chef tagit fram en individuell utvecklingsplan?

- Ja
- Nej

8. Om ja; var utvecklingsplanen skriftlig eller muntlig?

- Skriftlig
- Muntlig

9. Hur nöjd är du med kompetensutvecklingen på din arbetsplats?

- Mycket nöjd
- Nöjd
- Inte nöjd
- Våldigt missnöjd
- Jag har inte haft någon kompetensutveckling

10. Har du deltagit i någon slags utvärdering/uppföljning av kompetensutvecklingen på din arbetsplats?

- Ja
- Nej
- Jag har inte haft någon kompetensutveckling under 2010

11. Om ja; hur såg den utvärderingen/uppföljningen ut?

.....
.....
.....

12. Hur mycket har kompetensutvecklingen hjälpt dig i ditt arbete?

- Mycket
- Ganska mycket
- Lite
- Inte alls
- Jag har inte haft någon kompetensutveckling

13. Om kompetensutvecklingen har hjälpt dig i ditt arbete: Hur har den hjälpt dig?

.....
.....
.....

14. Om kompetensutvecklingen inte har hjälpt dig i ditt arbete: Varför har den inte gjort det?

.....
.....
.....

Enkäten är naturligtvis anonym, men om du skulle tycka att det är okej att vi kontaktar dig får du gärna lämna dina kontaktuppgifter nedan.

Kontaktuppgifter: