



# HÖGSKOLAN VÄST

**Kompetensutveckling; en fråga om var du arbetar?**  
En kvantitativ pedagogisk studie

**Competence development; a question about where you work?**  
A quantitative study

**Tina Asp & Charlotte Stridh**

**Pedagogik 61–90, Examensarbete 15 hp**  
**Institutionen för individ och samhälle Högskolan Väst**  
**Höstterminen 2018**  
**Handledare: Josefa Vega Matuszczyk**  
**Examinator: Kristina Johansson**

## **Kompetensutveckling; en fråga om var du arbetar? En kvantitativ pedagogisk studie**

Denna kvantitativa studie har som syfte att kartlägga kompetensen/utbildningsbakgrund och belysa möjligheterna till kompetensutveckling inom kommunal äldreomsorg. Studien bygger på svar från 108 elektroniska enkäter från undersköterskor och vårdbiträden inom kommunal äldreomsorg. Studiens resultat visar att det finns så mycket som 23,2% yrkesverksamma inom kommunal äldreomsorg som anser sig inte vara kvalificerade för sitt arbete. Studien visar också att kommunerna runt om i landet generellt erbjuder sina undersköterskor och vårdbiträden en bra mängd kompetensutveckling, dock visar det sig att man i mindre kommuner har sämre tillgång på kompetensutveckling än i mellanstora kommuner.

Nyckelord: Kompetens, äldreomsorg, undersköterska, vårdbiträde, kommunstorlek, kompetensutveckling

## **Competence development; a question about where you work? A quantitative study**

This quantitative study has the purpose of mapping educational background and illustrate the possibility of competence development in municipal elderly care. The study is based on answers from 108 electronic questionnaires from assistance nurses and nurse's aides in municipal elderly care in Sweden. The result of the study shows that as much as 23,2% that are working in municipal elderly care is unqualified for their jobs. The study also shows that the municipalities around Sweden give their employees a good amount of competence development, but in the smaller municipalities there is less access to competence development than in the middle sized municipalities.

Keywords; Competence, elderly care, assistance nurse, nurse's aides, municipalities, competence development

Vi tackar varandra för ett gott och givande samarbete. Tack till Josefa Vega Matuszczyk för en givande och trygg handledning men även för din vägledning inom den kvantitativa metoden. Tack till Lenah Skärstrand som öppnade våra ögon för pedagogikens underbara värld. Stort tack till Astrid Olsson på biblioteket på Högskolan Väst för stöd och hjälp vid litteratursökning. Sen vill vi såklart tacka alla som varit hjälpsamma och besvarat vår enkät.

Bakgrunden till författarnas intresse för detta problemområde har sitt ursprung i en tidigare uppsats. Denna uppsats berörde hur enhetschefer inom kommunal vård och omsorg arbetar för att bibehålla kompetent personal och för att framstå som en attraktiv arbetsgivare. Under denna studie så framkom det att samtliga enhetschefer som deltog hade hört att andra enheter hade svårt att få tag i personal med relevant kompetens men att de själva inte hade problem med detta. Detta väckte författarnas intresse för en kompetenskartläggning inom kommunal äldreomsorg. Den förra studien var en kvalitativ intervjustudie, men då författarna ville ha ett större urval så valdes en kvantitativ metod för denna studie.

År 2017 fanns det enligt SKL (Sveriges kommuner och landsting) 116 700 anställda undersköterskor inom kommunal sektor, antalet anställda vårdbiträden är 7330 samma år, vilket gör denna arbetsgrupp till Sveriges största. För att jämföra storleken på denna arbetsgrupp kan man i samma rapport läsa att det finns 59100 anställda förskolelärare och 55 300 anställda barnskötare i kommunal sektor (SKL, 2018). Då undersköterskor inom den kommunala sektorn är den största arbetsgrupp som vi har i Sverige är det en arbetsgrupp av vikt att studera.

Redan 1995 kom en rapport från Nordiska Ministerrådet som berörde behovet av större satsningar på kompetenshöjande aktiviteter i arbetslivet. I rapporten framgår det att samhället kommer få svårt att tillgodose behovet av mer utbildning och arbetsplatslärande. Rapporten beskriver också att mer lärande på arbetsplatserna inte bara stärker den enskilda individen utan kan också stärka gemenskapen på arbetsplatsen. Rapporten betonar att det i framtiden kommer vara viktigt med personlig utveckling men också att yrkeskunskaperna kommer att öka eftersom vi lever i ett informationssamhälle. Utvecklingen av teknik kommer att ställa högre krav på den enskilda individen och dess kompetens (Nordiska Ministerrådet, 1995). Denna rapport må ha några år på nacken men visar ändå att man under en längre tid sett att vikten av kompetenshöjande aktiviteter är avgörande för arbetsplatsers framtid. Den värld som vi lever i med konstant teknisk utveckling ställer högre krav på anställda, men anställda ställer också höga krav på sina arbetsgivare då de i samma takt som tekniken behöver utvecklas.

På uppdrag från regering gjordes en analys av kompetensförsörjningsbehovet i Sverige fram till 2040. Analysen gjordes av Arbetsförmedlingen och Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar. Denna analys betonar att kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården kommer att öka dramatiskt, då man förutspår att det kommer bli mer samarbete mellan den traditionella sjukvården och den kommunala vård och omsorgen i framtiden. Detta ställer högre krav på samtliga aktörer, då fler behandlingsformer kommer att flytta ut från sjukhusen och in i de kommunala verksamheterna. Förväntningarna på dessa omstruktureringar kommer öka behovet av relevant utbildad personal drastiskt, man förväntar sig att behovet av den ökade kompetensen kommer öka i högre takt än befolkningstillväxten. Denna kompetensökning kommer främst beröra de som har en kortare, ej högskolebaserad, utbildning det vill säga undersköterskor och vårdbiträden inom kommunal verksamhet (Arbetsförmedlingen, 2016).

Statistiska centralbyrån (SCB) har tagit fram statistik kring befolkningens utbildningsnivå. Denna statistik visar att man i större städer generellt har en högre utbildning än de som bor i mindre kommuner och på landsbygden. Statistiska centralbyråns statistik påvisar att man i de mindre kommunerna generellt har fler invånare med förgymnasial utbildning som högsta utbildning, än invånare med eftergymnasial utbildning som högsta utbildning. I tretton mindre kommuner runt om i Sverige räknas så mycket som 20% som lågutbildade, vilket innebär att i dessa kommuner så går var femte elev inte vidare till gymnasiet efter avslutad grundskola (SCB,

2016). Eftersom undersköterska och vårdbiträde i kommunal verksamhet är den största arbetsgruppen i Sverige och eftersom man generellt är mer lågutbildad på mindre orter så ställer författarna till denna studien sig frågan om detta kan ha en påverkan på kompetenstätheten i de mindre kommunerna. Finns det en skillnad i den relevanta kompetenstätheten mellan olika kommunstorlekar och har storleken på kommunen där individen arbetar någon påverkan på möjligheterna till kompetensutveckling?

Kompetensstegen var en treårig nationell satsning för att stödja kommunernas långsiktiga kvalitets- och kompetensutvecklingssatsning inom vård och omsorg om äldre. Denna pågick mellan år 2006–2008. Syftet med denna satsning var främst att främja kompetensutveckling för personalen, hjälpa kommunerna att skapa system för verksamhetsnära kompetensutveckling och genom så kallade utbildningsvikariat minska arbetslösheten och höja kompetensen genom grundutbildning för personalen inom äldreomsorgen. 287 av 290 kommuner deltog i denna satsning. Genom olika aktiviteter skulle kompetensen hos personalen öka och även de äldre skulle gynnas. Resultatet av kompetensstegen är att denna satsning ökat kompetensen hos personalen. Personal som exempelvis utbildats i munhälsa hos de äldre beskrev att deras kunskaper inom området ökat och att nya rutiner skapats (Institutet för utveckling av metoder i socialt arbete, Socialstyrelsen, 2009).

## **SYFTE**

Syftet med studien är att kartlägga kompetensen/utbildningsbakgrunden av undersköterskor och vårdbiträden och belysa möjligheterna till kompetensutveckling inom kommunal äldreomsorg.

## **FRÅGESTÄLLNINGAR**

Uppfattar personal inom kommunal äldreomsorg att de har relevant yrkesutbildning för sina arbetsuppgifter?

Finns det ett samband mellan kommunens storlek och personalens möjlighet till kompetensutveckling/utbildning?

Finns det samband mellan möjligheterna för kompetensutveckling/utbildning och personalens upplevda behov?

## Definition av centrala begrepp

- Kommunstorlek – Sveriges kommuner och landsting (SKL) definierar kommunstorlekar i tre kategorier, kommun med minst 200 000 invånare klassas som storstad, kommun med minst 15 000 invånare klassas som mindre till större kommuner och kommuner med mindre än 15 000 invånare klassas som landsbygdskommuner (SKL, 2017).
- Undersköterska - Kommunalarbetarförbundet definierar yrkesrollen undersköterska inom äldreomsorgen som ett arbete där du hjälper äldre människor med särskilda behov så som personlig omvårdnad, medicinsk omvårdnad, tvätt, städ, och andra praktiska ärenden. Utbildning till yrkesrollen får du genom Vård- och omsorgsprogrammet på gymnasial nivå eller via en uppdragsutbildning (Kommunal, 2018).
- Vårdbiträde - Ett vårdbiträde är en person som är anställd för samma arbetsuppgifter som en undersköterska, men som saknar relevant utbildning (Kommunal, 2018).
- Äldreomsorg - Den del av kommunen som arbetar utifrån socialtjänstlagen för att bistå äldre med vård, bostad eller annan service (NE,2018).
- Kompetens - Ellström definierar begreppet kompetens som en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext (Ellström, 1992). Formell kompetens skapas genom utbildning och den icke-formella kompetensen kan fås genom yrkeserfarenhet (Elmersjö,2014).
- Kompetensutveckling - Syftet med att höja en individs kompetens kan vara att höja kvalitén på den vård som utförs eller att skapa en lönsamhet för den aktuella organisationen (Elmersjö,2014). Exempel på kompetensutveckling är utbildning av befintlig personal, relevanta kurser och föreläsningar (Ellström, 1992).

## Tidigare forskning

Redan 1992 skrev Ellström i boken "Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet" att det behövs mer forskning kring samspelet mellan utbildning och arbetsliv och hur kvalifikationskraven inom olika yrken samstämmer med den utbildning som yrkesutbildning inom gymnasieskolan ger (Ellström, 1992). Vid de sökningar som författarna gjort inför detta arbete har det varit svårt att finna relevant pedagogisk forskning. Detta är även något som framgår hos dem som tidigare forskat eller undersökt det aktuella forskningsområdet. Bristen på relevant forskning gör att denna studie kan anses högt aktuell och mycket relevant inom det pedagogiska forskningsfältet.

2010 gjorde Maria Engström en kvantitativ studie för att jämföra vårdpersonal som har formell samt icke formell kompetens med arbetstillfredsställelse, psykosomatisk hälsa. Det framgick att den personal med icke- formell kompetens upplevde högre yrkesbörda, sämre sömn och mer stress jämfört med den personal som hade formell kompetens. Resultatet påvisade att personal med icke-formell kompetens löpte större risk att drabbas av psykosomatiska symtom. Denna studie belyser hur stort behovet är för anställda inom vård och omsorg att känna sig kompetenta inför sina arbetsuppgifter. Resultatet av denna studie visar att 23,2 % av respondenterna inte upplever att de har tillräcklig yrkesutbildning/kompetens för sina arbetsuppgifter vilken kan vara en riskfaktor för deras hälsa och bidra till ohälsa. Känslan av

kompetens är inte enbart av vikt för arbetsuppgifterna utan även för den anställdes hälsa. Enhetscheferna inom äldreomsorgen behöver ha strategiska planer för att utveckla en god arbetsmiljö för de anställda utan formell utbildning. Enhetscheferna behöver också tidigt uppmärksamma stressrelaterade problem och börja ställa frågor om detta vid enskilda samtal. Författarna anser även att utbildningsmöjligheterna för personal med icke-formell kompetens behöver ses över och ett förslag finns på möjligheten till att validera deras kunskaper (Engström, 2011).

Jenkins och Elliot (2004) utförde en kvalitativ studie vars syfte var att undersöka och jämföra stressfaktorer och utbrändhet mellan kvalificerade och okvalificerade undersköterskor i deras direkta arbetsmiljö och att undersöka sambandet mellan dessa stressfaktorer och utbrändhet för att senare nå inverkan på rollen av socialt stöd i sambandet mellan stressfaktorer och utbrändhet. Resultatet av studien visar bland annat att en arbetsgrupp inom vård och omsorg med personal av blandad kompetens kan vara en stor stressfaktor för de anställda. Den personal som är okvalificerad har oftare svårt med att möta vårdtagare som har mer krävande behov och känner sig ofta mer hotade av vårdtagare med demensdiagnoser. Den kvalificerade personalen får ta större ansvar för de mer kvalificerade arbetsuppgifter så som att dela mediciner och sköta dokumentation och sköta kontakt med övriga instanser (Jenkins&Elliot,2004). Även här kan man relatera studiens resultat till vikten av att känna sig tillräckligt kompetent som vård- och omsorgspersonal.

Erika Byström (2013) utförde en kvalitativ intervjustudie med syfte att belysa och bidra med kunskap kring undersköterskors förutsättningar till lärande i arbetslivet. Studien börjar med att presentera tidigare forskning kring undersköterskors lärande i arbetslivet, denna tidigare forskning är som författaren själv skriver begränsad. Författaren beskriver undersköterskors behov av lärande i arbetslivet och vad det betyder för yrkesrollen som har blivit mer och mer komplex. Studiens teoretiska referensram består av en modell för arbetsplatslärande. Studien är baserad på semistrukturerade intervjuer av sju ton undersköterskor och fem vårdenhetschefer på tre olika avdelningar på ett sjukhus i Sverige. Studiens resultat visade att det mesta av undersköterskornas lärande på arbetsplatsen var informell kunskap från kollegor eller från överordnade. Om de överordnade sjuksköterskorna var öppna och villiga att dela med sig av sina kunskaper så upplevde undersköterskorna att de hade stor behållning av lärande på sin arbetsplats. Undersköterskor som arbetar inom kommunal vård och omsorg har generellt mycket mindre kontakt med sjuksköterskor än de inom sjukvården (Byström, 2013). Vilket tyder på att om man nu arbetar inom kommunal verksamhet och har ett flertal av okvalificerade eller likvärdigt kompetenta kollegor så sätter det käppar i hjulen för lärande på arbetsplatsen.

I en kvalitativ studie med en beskrivande karaktär gjordes intervjuer med 12 kvinnor som alla jobbade inom kommunal äldreomsorg. Studiens syfte var att beskriva attityden kring utbildning, stöd och tillsyn inom kommunal äldreomsorg i Sverige. I studiens resultat framkom bland annat att personalen ville ha mer utbildning men även möjlighet att göra studiebesök på andra enheter för att lära sig nya saker och öka sin kompetens. De upplevde även att de som bor på kommunens särskilda boende för äldre är sjukare nu än de varit tidigare. Komplexiteten i arbetet har ökat och därför behövs mer kompetens. De upplevde även att det är svårt att få unga människor att stanna kvar inom yrket och ger förslag till utbildning under arbetstid för att behålla och möjliggöra rekrytering av ny personal. Samtidigt ger denna studie en tvetydig bild då en del av personalen anser att den tiden som läggs på utbildning tas ifrån vårdtagarna och att de därför

är motvilliga till detta. Det framkommer även att personal får utbildning och ny kompetens men att denna inte följs upp. Detta gör att de känner sig lurade när deras nyvunna kompetens inte tillvaratas och att skattemedel slösas (Häggstöm&Bruhn,2009). Denna studie visar på att yrket inom kommunal äldreomsorg har blivit mer komplext och att personalen har ett upplevt ökat behov av kompetensutveckling.

I en doktorsavhandling av Magdalena Elmersjö "Kompetensfrågan inom äldreomsorgen- Hur uppfattningar om kompetens formar omsorgsarbetet, omsorgsbehoven och omsorgsrelationen" åskådliggörs det hur enhetschefernas, omsorgsgivarnas och omsorgstagarnas uppfattningar om kompetens formar äldreomsorgens inriktning. Studien är gjord i Nybro kommun under åren 2006–2007 och bygger på intervjuer med enhetschefer, omsorgsgivare och omsorgsmottagare. Det empiriska materialet bygger på intervjuer med nio enhetschefer, fyrtiofyra omsorgsgivare och fyrtio omsorgsmottagare. Elmersjö's syfte med avhandlingen är att analysera hur äldreomsorgen formas av den kompetens omsorgsgivaren (undersköterska, vårdbiträde) har. Frågeställningarna är följande; Vilka behov hos omsorgsmottagarna beskrivs av enhetschefer, omsorgsgivare och omsorgsmottagare som centrala? Vilka förmågor hos omsorgsgivarna framställs som nödvändiga i tillgodoseendet av mottagarnas behov? Vilka arbetsuppgifter beskrivs av enhetschefer, omsorgsgivare och omsorgsmottagare som centrala för omsorgsarbetet? Vilka föreställningar om mottagarna motiverar dessa arbetsuppgifter? Vad beskrivs av enhetschefer, omsorgsgivare och omsorgsmottagare som ett lämpligt bemötande gentemot omsorgsmottagare? Hur formar det omsorgsrelationen? Förstärker eller ompositionerar de yrkesverksamma respektive omsorgsmottagarnas uppfattningar varandra? Resultatet av denna avhandling visar bland annat att omsorgsgivarna beskriver att de har små möjligheter att påverka sin arbetssituation och att det inte tas någon hänsyn till deras åsikter eller idéer. De beskriver att en av anledningarna till att de arbetar inom yrket är att de får så mycket tillbaka från omsorgsmottagarna. Det negativa med yrket är att det inte är någon hög status gällande hur andra ser på deras yrke. Vikten av att kunna se och tillgodose sociala behov som mottagarna har ställer enligt de själva krav på särskilda förmågor. Dessa förmågor är något de får genom erfarenhet av omsorgsarbetet, en så kallad erfarenhetsbaserad kunskap. Det är även en kunskap som lärs kollegialt då de delar erfarenheter med varandra. Det framkommer även att de förmågor som omsorgsgivaren finner av särskild vikt är hur den egna personligheten hos givaren är. Dessa kan räknas som informella kompetenser och är tålmodig, lugn, lyhörd och positiv. Omsorgsgivarna förespråkar den formella utbildningen då den kan höja yrkets status. Något som även förespråkas är den utbildning omsorgsgivaren får genom sin arbetsgivare i form av kortare kurser och föreläsningar som har arbetsmiljörelaterade vinster. Elmersjö skriver att denna avhandling bidrar till en teoretisk förnyelse och ökad förståelse av kompetensfrågan inom äldreomsorgen. Äldreomsorgen är i ständig förändring och behöver enligt Elmersjö anpassa sig till de förändringar som sker i samhället både ideologiskt och samhällsenligt. Kommuner kan överlåta den kommunala äldreomsorgen till privata aktörer och den enskilda individen har då rätten att själva kunna bestämma var hen vill bo, i ett kommunalt särskilt boende eller i ett boende med en privat aktör som ägare. Omsorgstagaren kan då efterfråga en särskild kompetens hos aktören. Detta kan då skapa en konkurrens om personalens kompetens (Elmersjö, 2014). Elmersjö's studie visar att undersköterskor inom kommunal äldreomsorg har ett upplevt behov av formell kompetensutveckling vilket i slutändan kan leda till att yrkets status stärks.



Den svenska regeringen startade 2005 ett projekt som hette kompetensstegen som var en treårig nationell satsning. Genom olika satsningar var syftet att öka personalens kompetens (Socialstyrelsen, 2009). Författarna i denna studie undersöker om projektet kompetensstegen har påverkat lärandet och deras upplevelse av lärandeklimat och användandet av ny kunskap från formell träning. I en fallstudie gällande den kommunala äldreomsorgen användes vid två tillfällen ett frågeformulär. Vid första frågetillfället delades 368 frågeformulär ut som besvarade av 270 personer (73%). 91 % av de som svarade var kvinnor med en medelålder på 44 år. Vid nästa frågetillfälle svarade 174 av de tillfrågade på frågeformuläret dvs 64%. Vid båda frågetillfällen fick respondenterna frågor om deras upplevelse av upplevt lärandeklimat och användandet av ny kunskap från formell träning. Baserat på resultatet av frågeformuläret fann författarna till studien ut att upplevelsen av ett lärandeklimat på arbetsplatsen var positivt när det fanns arbetskamrater i närheten för att planera och diskutera arbetet med. Resultatet visar även att den formella utbildningen behöver backas upp av den informella utbildningen för att bli effektiv. Det påvisas även att ledningens stöttning spelar en central roll för att överföra och använda sig av ny kunskap. Slutligen skriver författarna att studien indikerar att miljön påverkar lärandet och att ett positivt lärandeklimat kommer före användandet av ny kunskap i praktiken. Författarna till studien anser att det behövs mer forskning men även en politisk diskussion om integrationen mellan arbete och lärande för att bättre förstå inverkan för att skapa lärande organisationer (Hauer, Nordlund & Westerberg, 2012). Även denna studie relaterar till att 23,2% av respondenterna upplever att de inte är kvalificerade nog för sin yrkesroll.

I studien "Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas" av Svensson och Ulfsson Eriksson ställs bland annat frågor om vilka yrken som beskrivs som lågstatusyrken. Studien bygger på hur allmänheten uppfattar och vilka attityder de har gentemot statusen inom olika yrkesområden. 100 av de vanligaste yrken som är representerade i Sverige valdes ut. Studien bygger på 6000 olika individers uppfattningar och dessa är representerade från olika yrkesprofessioner och utbildningsbakgrund. En enkät skickades ut till 3000 personer och svarsfrekvensen var 60%. Enkäten kompletterades med intervjuer både enskilt och i fokusgrupper. Det som bland annat framkom var att undersköterskor och vårdbiträden beskrevs som yrken med låg status. Det framkom även i studien att saker som exempelvis lön, inflytande och utbildning kan höja statusen på ett yrke (Svensson & Ulfsson Eriksson, 2009). Föregående studie bidrar med kunskap att yrkesrollerna inom kommunal äldreomsorg ses som yrken med låg status och att utbildning kan vara ett av verktygen för att höja yrkets status.

### **Teoretisk referensram**

Vid litteraturgenomgång fanns ett flertal teorier som skulle kunna appliceras i studien. Många av de teorier som kommer att användas samspelar och liknar varandra. Fokus i denna studie kommer att ligga på erfarenhetsbaserat lärande, lärande organisation och det sociokulturella lärandet då dessa är av pedagogisk karaktär och passar studiens syfte, frågeställningar och resultat. Detta är ett medvetet val för att nå flera aspekter och komma till en djupare förståelse för lärandet och kompetensutvecklingen på arbetsplatsen inom kommunal äldreomsorg. Som Senge beskriver nedan så behöver personalen inom kommunal äldreomsorg förstå samtliga delar inom verksamheten för att skapa mening och syfte till nyvunnen kunskap från kompetensutveckling. Detta leder till att personalens kunskaper befäster sig i organisationen och skapar ett lärande klimat. Studiens författare anser att det erfarenhetsbaserade lärandet samspelar

med lärande organisation och argumenterar för att om det inte finns en lärande organisation fungerar inte spridningen av det erfarenhetsbaserade lärandet och för att förhindra att personalen känner sig lurade på sin nyvunna kompetens som Häggström & Bruhn beskriver i sin studie (Häggström&Bruhn,2009). Studiens resultat visar att man i mindre kommuner har mindre tillgång till kompetensutveckling vilket kan relateras till statistiska central byråns rapport om att så mycket som 20 % av befolkningen i 13 mindre kommuner anses som lågutbildade (SCB,2016). Detta kan relateras till att det finns ett socialt och kulturellt samspel mellan utbildning och kommunens storlek vilket gör att författarna anser att de finns en koppling till det sociokulturella lärandet.

**Lärande organisationer.** Ett perspektiv att se på den lärande organisationen är Peter Senges fem olika discipliner som kan skapa en lärande organisation: systemtänkande, personlig makt, mentala modeller, bygga upp en gemensam vision och grupplärande. *Systemtänkandet* kan beskrivas som den disciplinen som hjälper individen att se helheten i en organisation. Individen får genom systemtänkandet en större bild av helheten och kan därför förstå de bakomliggande strukturerna i komplexa situationer. Genom att se denna helhet lär sig individen att vårda sin hälsa då individen genom systemtänkandet kan upptäcka vilka åtgärder som kan ge verkliga och varaktiga effekter och slipper en känsla av hjälplöshet. Den *personliga makten* innebär att individen lär sig genom hela livet, det är en process som aldrig blir klar. En utveckling av den personliga makten är ingenting som en individ kan påtvingas men en organisation kan skapa ett klimat där individen får ställa frågor och stödja individen att utveckla en egen vision. Genom att organisationen gör så får individen en uppfattning om att dennes kunskap är viktig för organisationen och skapar en större mottaglighet för möjligheten till personlig utveckling. Även denna disciplin är en process som pågår livet ut. *Mentala modeller*-genom våra modeller påverkas inte bara individens uppfattning om världen utan även om hur hen handlar. De mentala modellerna styr vad vi ser och individen är oftast inte medvetna om dessa. Genom att träna upp sina färdigheter på att reflektera så kan man bli mer medveten om hur de mentala modellerna skapas inom sig själv. Genom att skapa sig denna medvetenhet så skapar man också sig själv en möjlighet att påverka dem. *Gemensamma visioner* är viktiga för organisationen då det fungerar som ett mål för utvecklingen och skapar en upplevelse av samhörighet för individerna i organisationen. Den gemensamma visionen är en central del i ledarskapet och är något som ska arbetas med dagligen. När individer i en organisation har en gemensam vision påverkar det deras inställning till organisationen. En gemensam vision gör att individerna litar på varandra och skapar en god samverkan mellan individerna. *Grupplärandet* sker mellan individer som har ett gemensamt syfte, en gemensam vision och en förståelse för hur man kan komplettera varandra på bästa sätt. Grupplärandet är ett socialt samspel där individerna i organisationen lyssnar och diskuterar med varandra. För att utveckla ett grupplärande behöver individerna öva vilket kan ske genom att simulera exempelvis ett rollspel. Att vara ledare för en lärande organisation är att vara en formgivare, förvaltare och lärare och att utveckla organisationer där individer ständigt kan utvecklas (Senge, 2000).

**Erfarenhetsbaserat lärande** Teorin om erfarenhetsbaserat lärande innebär att man ser lärandet som en process där kunskaper och tankar formas och omformas genom erfarenheter. Att gå den lärande vägen genom livet innebär att den enskilda individen måste vara mottaglig men

även kritisk till såväl både erfarenhet och mottagen kunskap. När man ser lärandet ur erfarenhetslärandets perspektiv så kan man uppfatta lärande i termer av resultat som ett ”icke lärande” då man låser sig vid redan färdiga fakta och får informationen serverad. I ett erfarenhetsbaserat lärande så låter man kunskapen uppstå genom en process där den som ska lära får utforska själv genom att testa sig fram efter ens egna erfarenheter. Det krävs av individen att kunna reflektera och vara hängiven till handling i osäkerhet. Individen måste våga pröva sig fram, våga göra fel och se felen som ett lärande. Den kunskap som uppstår är inte heller konstant eftersom den kan komma att ändras i framtiden när nya erfarenheter/omformade tankar uppstår. Lärandet är en pågående process som bara påvisar redan existerande kunskap, inte framtidens kunskap, därför lär man om och nytt hela tiden (Kolb, 2015).

**Sociokulturellt lärande-** Den sociokulturella teorin säger att det är på grund av samspelet med andra människor, vår uppväxt, fostran och kultur som vi lär oss att kommunicera, tänka och känna. Människan behöver olika slags redskap för att nå lärande. Dessa redskap kan delas upp i två kategorier, fysiska och psykologiska redskap. De fysiska redskapen är sådant som människan har uppfunnit och tillverkat efter att ett behov har uppstått till exempel olika slags verktyg och redskap. De psykologiska redskapen är sådant som människan uppfunnit för att förenkla och förklara, till exempel alfabetet, siffersystem och språket. Vygotskij menar att en pedagog (kollega) ska förmedla dessa redskap för individen, utifrån dennes individuella utvecklingsnivå. Individens roll blir då att lära sig att använda dessa redskap och att använda sig av sitt språk för att förstå, genom att ställa frågor, anteckna eller vad hen än har för eget sätt att använda språket. Hur väl du lär dig beror på din sociokulturella bakgrund (Vygotskij, 2001).

Processen av lärandet är en sociokulturell process som lyfter upp fyra olika sorts aktiviteter, dessa aktiviteter genererar lärande enligt Vygotskij. Dessa fyra aktiviteter förklaras nedan.

- Sociala: Man lär sig först med andra, sen kan man göra det själv.
- Medierade: Man möter inte världen direkt, utan den är medierad. Tecken och verktyg finns till hands för att lösa problem, minnas saker eller utföra en arbetsuppgift. Under denna aktivitet kan man också tala om sociogenes, vilket innebär att man går från att lära tillsammans med andra till att klara det själv.
- Situerade: Människans handlingar växer fram i specifika situationer så som kulturella kontexter, platser eller rum. Man kan säga att lärande sker kollektivt och genom praktiska moment.
- Kreativa: Är de aktiviteter som leder till ett lärande, de bör vara kreativa för att uppnå ett tillfredställande lärande. Påverkan och omskapande av relationer och situationer leder till lärande och utveckling (Vygotskij, 2001).

## **METOD**

Denna studie har haft som mål att undersöka undersköterskors och vårdbiträdens kompetens och möjlighet till kompetensutveckling. Respondenterna är därför yrkesverksamma undersköterskor och vårdbiträden inom den kommunala äldreomsorgen. Vi har valt ut att göra en jämförelse

mellan tre olika kommunstorlekar liten, mellan och stor kommun. Den metod som har använts är kvantitativ. Valet av den kvantitativa metoden gjordes då studiens syfte var att se samband, uppenbara trender eller mönster. Metodvalet har också givit studien ett större urval av respondenter än vad som varit möjligt vid en kvalitativ studie (Denscombe, 2016). För att få fram vår data har vi använt oss av strukturerad utfrågning via webbaserade enkäter (Grønmo, 2006).

### Urval

För att skapa en god validitet i materialet och få tillgång till många respondenter har urvalet skett via det sociala nätverket Facebook. Vi valde även att lägga till en öppen fråga i slutet av vårt frågeformulär där det kunde lämnas övriga synpunkter, detta gjordes för att öka validiteten i vårt insamlade material (Kylén, 2004). Dock fanns det inga kommentarer vid genomgång av det insamlade materialet. Författarna valde att sprida länken till de bekanta som vi vet är yrkesverksamma som undersköterskor eller vårdbiträden inom den kommunala äldreomsorgen. När enkäten delades via tjänsten Messenger bifogades accessbrevet tillsammans med länken till enkäten. Det skickades även med ett meddelande där de uppmanades att dela länken vidare till andra personer de kände till med relevant yrkestitel. Respondenterna kan räknas som primärdeltagare då enkäterna riktats mot varje deltagare enskilt (Kylén, 2004).

Genom Google skapades en elektronisk enkät som delades via en internetlänk. Enkäten besvarades av 108 respondenter under hösten 2018. Med en deskriptiv statistik visas nedan respondenternas kön, vilken yrkestitel de har, antalet yrkesverksamma år och i vilken storlek på kommun de arbetar.

Tabell 1

<b>Kön</b>	<b>Procent</b>
Kvinna	91,7
Man	8,3
Totalt	100

Vi hade 108 respondenter, varav 99 var kvinnor och 9 var män.

Tabell 2

**Kommunstorlek**                                      **Antal**                                      **Procent**

Liten kommun	26	24,1
Medelstor kommun	52	48,1
Stor kommun	30	27,8
Total	108	100

Av respondenterna arbetade 24,1% i liten kommun, 48,1% i medelstor kommun och 27,8 % i stor kommun.

Tabell 3

**Yrkestitel**    **Procent**

Undersköterska	60,2
Vårdbiträde	10,2
Annat	29,6
Totalt	100

Av respondenterna arbetade 60,2 % som undersköterska, 10,2 % som vårdbiträde. 29,6% hade en annan yrkestitel.

Tabell 4

**Antal år i yrket**    **Procent**

Kortare än 1 år	1,9
1–2 år	5,6
3–5 år	11,1
6–10 år	14,8
Mer än 10 år	66,7
Totalt	100

Av respondenterna hade 1,9 % arbetat kortare än 1 år. 5,6 % hade arbetat 1–2 år. 11,1 % hade arbetat 3–5 år. 14,8 % hade arbetat 6–10 år och 66,7 % hade arbetat mer än 10 år.

### **Instrument**

Studien är baserad på egenskapade enkäter eftersom författarna vid sökningar innan inte hittade etablerade enkäter som var passande för studiens syfte. Fördelen med att använda sig av egna enkäter är att frågorna kan formuleras exakt för att nå det önskade materialet. Respondenterna har fått samma frågor att besvara och det har inte gått att påverka de svar som framkommit och

det har inte funnits utrymme till att ställa följdfrågor (Hjerm, Lindgren&Nilsson,2014). Enkäterna börjar med att samla in bakgrundsinformation om respondenten. Vilket kön, yrke och vilken kommunstorlek på den kommun de arbetar i är exempel på bakgrundsfrågorna. För att kunna tala om kausaliteten i det insamlade materialet så användes slutna frågor. Fördelen med att använda sig av slutna frågor har fått svar på de frågor som ställdes och som ansågs relevanta för studiens syfte. Det insamlade materialet blev via detta lättare att bearbeta och sammanställa. Nackdelen med att använda sig av slutna frågor är man kan missa relevant information därför gjordes valet att i sista frågan ge respondenten tillfälle att lämna ytterligare information om det var önskvärt från respondentens sida att vidareutveckla sina svar (Eliasson,2010). Ingen av de 108 respondenterna valde dock att inte lämna någon ytterligare information.

När enkäten formulerades så delades den in i underkategorier med en förklarande inledning om det berörda ämnet för att undvika missförstånd. I enkäten förklaras SKL:s definition på kommunstorlek och det gavs exempel på kommuner i relevant storlek till svarsalternativen.

## **Analys**

Sammanställning och beräkning av enkätsvaren gjordes i SPSS.

Frågorna 1–10 var blandat med bakgrundsfrågor och frågor kring hur respondenterna uppskattade huruvida deras yrkesutbildning var tillräcklig för sin yrkesroll. Fråga 2 i enkäten berörde vilken kommunstorlek som respondenterna arbetade i. Frågorna som mätte undersköterskor och vårdbiträdens möjligheter till kompetensutveckling mättes i frågorna 11–18. Undersköterskor och vårdbiträdens behov för kompetensutveckling och vidare utbildning mättes i fråga 19 som var en flervalstyp där respondenterna fick välja upp till tre alternativ. För att skapa variabeln ”möjligheter till kompetensutveckling och utveckling som erbjuds till arbetstagarna inom kommunal äldreomsorg” slogs svaren på frågorna 11, 12, 13, 14, 16 och 17 ihop. För att skapa variabeln ”de anställdas behov för att kunna utvecklas inom deras yrkesroll” gjordes en sammanslagning av svaren i flervalstypen 19.

När de tre variablerna ”Kommun 1”, ”Kommun 2” och ”Kommun 3” skapades så delades helt enkelt svaren på fråga 2 upp i tre variabler utefter de tre svarsalternativ som fanns.

Pearsons korrelation användes i båda korrelationerna som krävdes för att nå svaren på sambandsfrågorna i studien.

## **Metoddiskussion**

Valet av metod motiveras med att syftet med denna studie är att jämföra tre storleksmässigt olika stora kommuners kompetens och möjlighet till kompetensutveckling.

För att få en god förståelse för bakgrundsbeskrivelsen till frågeställningen och intresset för ämnet har statistik ifrån SCB (statistiska central byrån) använts. Hos författarna finns även en förförståelse för det område som är aktuellt i denna studie då de tidigare varit yrkesverksamma som undersköterskor i kommunal äldreomsorg. Upplevelsen är att denna förförståelse har varit till stor nytta för studien och eventuellt även gett tillgång till ett större urval av respondenter då författarna kunnat vända sig till gamla kollegor. Kritik som kan riktas mot användandet av webbenkäter är att det inte funnits möjlighet att påverka vilka som deltagit i undersökningen. I det bifogade accessbrevet står det att studien söker personer som är yrkesverksamma undersköterskor och vårdbiträden inom kommunal äldreomsorg. Det har dock inte gått att påverka om de som svarat på enkäten verkligen är yrkesverksamma undersköterskor eller

vårdbiträden inom aktuellt område. När länken delats via Facebook Messenger framgår det att länken gärna får delas vidare till personer som de känner och som är yrkesverksamma som undersköterskor och vårdbiträden inom kommunal äldreomsorg. Via denna spridning går det dock inte att säkerhetsställa hur stort bortfallet är.

### Etiska överväganden

Studiens syfte har aldrig varit att kartlägga enskilda kommuners personals yrkeskompetens och möjlighet till kompetensutveckling. Studiens syfte är att skapa en generaliserad bild om kommunens storlek var en påverkansfaktor till kompetensutvecklingsmöjligheter. Detta har skapat en större form av anonymitet för de som svarat på enkäten eftersom ingen enskild kommun är utpekad i studien. Det har även funnits en distans mellan respondent och författare. Påverkan från författarna har varit minimal eftersom enkäten fått flöda fritt på internet. Med varje enkät har ett accessbrev varit bifogat, i accessbrevet har varje respondent fått information om att deltagandet är helt frivilligt och fullkomligt anonymt. I och med att deltagandet är frivilligt kan respondenterna avbryta deltagandet i studien när de vill. Accessbrevet innehöll också information om hur lång tid det ungefär tar att fylla i enkäten, studiens syfte och att respondenternas svar inte kommer användas i något annat syfte än just i denna studie (Vetenskapsrådet, 2017).

## RESULTAT

Har personal inom kommunal äldreomsorg relevant yrkesutbildning för sina arbetsuppgifter?

Respondenterna i studien har uppgett att 75,9% anser att de har tillräcklig yrkesutbildning för sin yrkesroll, 23,2% anser att de inte har tillräcklig yrkesutbildning för sin yrkesroll och 0,9% vet ej om deras yrkesutbildning är tillräcklig för sin yrkesroll.

Finns det samband mellan möjligheterna för kompetensutveckling/utbildning och personalens behov?

Tabell 5

### Korrelationsanalys av de två variablerna Möjligheter och Anställdas behov

	1	2
1. Möjligheter		,985**
2. Anställdas behov	,985**	

Not. \*\*  $p < ,01$

Pearsons korrelation har använts och signifikansen är på \*\*  $p < .01$  nivån. Korrelationen är gjord mellan variabeln möjligheter till kompetensutveckling och utveckling som erbjuds till arbetstagarna inom kommunal äldreomsorg och variabeln de anställdas behov för att kunna utvecklas inom deras yrkesroll. Sambandet är positivt ( $r = ,985$ ) som innebär att det finns ett

samband mellan de anställdas behov för utveckling och de utvecklingsmöjligheter som kommunerna erbjuder sina anställda.

Finns det ett samband mellan kommunens storlek och personalens möjlighet till kompetensutveckling/utbildning?

Tabell 6

### Korrelationsanalys mellan de olika kommunstorlekarna och variabeln Möjligheter

	Möjligheter
1. Liten kommun	-,272**
2. Mellanstor kommun	,248**
3. Stor kommun	-,024

Not. \*\*  $p < ,01$

Pearsons korrelation har använts för att se ett samband mellan tre variabler som representerar de olika kommunstorlekarna (kommun 1; liten kommun, kommun 2; mellanstor kommun, kommun 3; stor kommun) och variabeln möjligheter till kompetensutveckling och utveckling som erbjuds till arbetstagarna inom kommunal äldreomsorg för att se om det finns någon skillnad mellan de olika kommunstorlekarna. Korrelationen visar att mellan liten kommun och variabeln möjligheter till kompetensutveckling och utveckling som erbjuds till arbetstagarna inom kommunal äldreomsorg finns ett negativt samband ( $r=-,272$ ) vilket innebär att de möjligheter till kompetensutveckling och utveckling som erbjuds från kommunen är mindre i de kommuner med färre än 15,000 invånare (signifikant på \*\*  $p<,01$  nivån). Korrelationen mellan mellanstor kommun och variabeln möjligheter till kompetensutveckling och utveckling som erbjuds till arbetstagarna inom kommunal äldreomsorg visar på ett positivt samband ( $r=,248$ ) vilket innebär att man som anställd i kommuner med 15,000 till 200,000 invånare har bättre chans till kompetensutveckling och utveckling som anställd inom kommunal äldreomsorg (signifikant på \*\*  $p<,01$  nivån). Korrelationen mellan stor kommun och variabeln möjligheter till kompetensutveckling och utveckling som erbjuds till arbetstagarna inom kommunal äldreomsorg visa dock endast ett svagt negativt samband ( $r=-,024$ ) och hade ingen statistisksignifikans, vilket innebär att man inte kan dra några slutsatser utifrån detta resultat i kommuner med över 200,000 invånare.

### Diskussion

Syftet med den föreliggande studien var att kartlägga kompetensen/utbildningsbakgrunden och belysa möjligheterna till kompetensutveckling inom kommunal äldreomsorg. Våra resultat visar att:

- Resultatet av kompetenskartläggningen visar att 75,9% av de anställda undersköterskor och vårdbiträden inom kommunal äldreomsorg anser att de har tillräcklig yrkesutbildning för sin yrkesroll. Medan 23,2% anser att de inte har tillräcklig yrkesutbildning för sin



yrkesroll inom kommunal äldreomsorg. Med andra ord så anser mer än var femte anställd inom kommunal äldreomsorg att de är okvalificerade för sitt yrke.

- b) Resultatet av korrelationen mellan sambandet av möjligheter till kompetensutveckling och utveckling som erbjuds till arbetstagarna inom kommunal äldreomsorg och variabeln de anställdas behov för att kunna utvecklas inom deras yrkesroll visar att man i kommunerna runt om i landet är bra på att bemöta de anställdas behov för vidare utveckling.
- c) Korrelationen mellan liten kommun, mellanstor kommun, stor kommun och möjligheter till kompetensutveckling och utveckling som erbjuds till arbetstagarna inom kommunal äldreomsorg visar att man i mindre kommuner har mindre tillgång till kompetensutveckling än i mellanstora kommuner. Korrelationen med de stora kommunerna visade inget användbart resultat.

Det viktigaste resultatet är att det finns skillnader mellan vilken kommun som respondenterna arbetar i. I en liten kommun är möjligheterna till kompetensutveckling mindre än i de mellanstora kommunerna som varit föremål för uppsatsens syfte. Det spelar alltså en roll var du som anställd arbetar och möjligheten till kompetensutveckling. Kan det vara så att det finns ett samband med att man i en mindre kommun har mer personal som inte är utbildad? I tretton mindre kommuner runt om i Sverige räknas så mycket som 20% som lågutbildade, vilket innebär att i dessa kommuner så går var femte elev inte vidare till gymnasiet efter avslutad grundskola (SCB, 2016). Enligt den sociokulturella teorin påverkas vårt lärande av den kultur och fostran som vi föds in i. Vilket kan speglas av ovanstående rapport där man i mindre kommuner inte går vidare till högre utbildning i så stor omfattning kan ses som kulturell och social påverkan där annat än studier påverkar framtidsutsikterna men även kommunernas tillgång till utbildad personal (Vygotskij, 2001). I vår genomgång av tidigare forskning har det varit svårt att finna forskning som undersöker undersköterskors och vårdbiträdens möjlighet till kompetensutveckling. Mycket av den forskning som finns grundar sig på sjuksköterskors möjligheter till kompetensutveckling. Detta kanske beror på att sjuksköterskeutbildningen är en akademisk utbildning vilket skapar större utrymme för att forskning ska kunna bedrivas inom området. Kan det vara så att detta är en fråga om status och mer samhällsenligt inflytande? Enligt Svensson & Ulfsson (2009) förknippas de yrken som berörs i studien med låg status. Utifrån tidigare forskning och denna studie så ser man att undersköterskor inom kommunal äldreomsorg har god tillgång till kompetensutveckling. Häggström & Bruhn skriver i sin studie från 2009 att den nya kompetensen inte följs upp och att de känner sig lurade på sin nyvunna kunskap (Häggström & Bruhn, 2009). Här kan man utläsa att de kommunala arbetsgivarna behöver satsa mer på implementering av kunskap. En arbetsgivare kan tillgodose sin personals behov och önskan av kompetensutveckling men om inte denna sprids via det erfarenhetsbaserade lärandet kommer kunskapen inte komma till användning (Kolb, 2015). För att nå en lärande organisation behöver samtliga involverade i verksamheten vara delaktiga i de fem discipliner som tidigare beskrivits i den teoretiska referensramen. Personalen behöver delaktighet på alla nivåer och förstå verksamheten på djupet för att få en helhetsbild. Denna helhetsbild gör att personalen förstår sin del och påverkan i verksamheten vilket kan göra att personalen ser vad den nyvunna kunskapen har för mening och syfte både för verksamheten och de själva (Senge,

2006). I en lärande organisation där man använder och får ny kunskap skapas ett situerat lärande, som är till godo för samtliga inom verksamheten (Vygotskij,2001).

I en artikel av Hauer, Nordlund & Westerberg från 2012 står det att läsa att kompetensfrågan inom äldreomsorgen behöver lyftas på en politisk nivå vilket även Elmersjö redan 2006 efterfrågade. I en artikel i Svenska Dagbladet 23/4 2018 står det att läsa att Moderaterna under nästa mandatperiod vill att de som läser till polis ska få sin utbildning betald. Under de första fem åren som polis skrivs en femtedel av lånet av varje år. Detta för att lösa den brist på poliser som finns. Ulf Kristersson säger i artikeln att – ”Vi har en akut polisbrist nu. Det här är en grundläggande statlig kärnuppgift. Om inte staten klarar av att rekrytera och behålla poliser som kan lösa allvarliga brott då kommer människans förtroende för all statlig verksamhet att försvinna” SVD 23/4 2018. Vad är det som gör att inte samma tankar finns när det gäller kompetens och utbildning för vårdpersonal inom kommunal äldreomsorg? Syftet här är inte att ställa en yrkesgrupp mot en annan yrkesgrupp utan att lyfta frågan då den är högst aktuell både ur ett individ och ett samhällsenligt perspektiv. Görs dessa satsningar på polisen då det är ett yrke som associeras med högre status och förringas vård och omsorgsyirken då detta beskrivs som ett yrke med lågstatus vilket Svensson & Ulfsson Eriksson (2009) beskriver i sin studie?

Avslutningsvis vill författarna till detta examensarbete att du som läsare får kunskap om hur kompetensutvecklingsmöjligheterna ser ut för den största yrkesgruppen vi har i Sverige. Även om vi drömmer om ett långt och friskt liv leder vår ökade livslängd till en mer åldrande och sjuk befolkning. Undersköterskor och vårdbiträden behövs och kommer behövas ännu mer i framtiden. Denna yrkesgrupp förtjänar att hamna i rampljuset och få en ökad status. Denna studies resultat visar att 23,2% av undersköterskor och vårdbiträden inom kommunal äldreomsorg inte har tillräcklig yrkesutbildning för sin yrkesroll. Kommunerna runtomkring i landet erbjuder kompetensutveckling men generellt sätt är möjligheten till kompetensutveckling mindre i landsbygdsort.

**Förslag till framtida forskning.** Framtida studier gällande kompetensfrågan av undersköterskor och vårdbiträden inom kommunal äldreomsorg är en fråga som är högst aktuell både ur ett samhällsperspektiv och ur ett individperspektiv. En annan fråga skulle kunna vara hur motivationen för kompetensutvecklingen ser ut och vad som behövs arbetas vidare med, både för arbetsgivare och arbetstagare. Utöver motivation så behövs det även studier kring huruvida kunskaperna från kompetensutvecklingen implementeras i verksamheterna. Studier behövs även för att se över vård- och omsorgsprogrammet innehåll och se om det verkligen ger den kompetens som behövs inom vård och omsorg. Något som författarna vill lyfta fram är att statusen för denna yrkesgrupp behöver höjas och även hur detta ska kunna genomföras.

## REFERENSLISTA

Arbetsförmedlingen (2016) [hämtad 2018-11-25]

<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Rapporter/Ovriga/2016-11-30-Prognos-och-analys-av-kompetensforsorjningsbehov-till-2040.html>

Byström, E (2013) *Ett lärorikt arbete? Möjligheter och hinder för undersköterskor att lära och utvecklas i sjukvårdsarbetet*. Linköping: Linköping University. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:607319/FULLTEXT02.pdf> [hämtad 2018-11-27]

- Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. (3., rev. och uppdaterade uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Eliasson, A. (2010). *Kvantitativ metod från början*. (2., uppdaterade uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Elmersjö, M (2014). *Kompetensfrågan inom äldreomsorgen: hur uppfattningar om kompetens formar omsorgsarbetet, omsorgsbehoven och omsorgsrelationen*. Diss. Växjö : Linnéuniversitetet, 2014.
- Ellström, P.E (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. 1. uppl. Stockholm: Publica.
- Engström, M, Skytt, B & Nilsson, A. (2011) *Working life and stress symptoms among caregivers in elderly care with formal and no formal competence*. Journal of Nursing Management 19, 732-741 doi:<https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.server.hv.se/doi/full/10.1111/j.1365-2834.2011.01270.x> [hämtad 2018-12-06]
- Grønmo, S. (2006). *Metoder i samhällsvetenskap*. (1. uppl.) Malmö: Liber.
- Hauer, E, Nordlund, A & Westerberg, K. (2012) *Developmental intervention, learning climate and use of knowledge in elderly care*", Journal of Workplace Learning, Vol. 24(1), 19-33. doi: <https://doi.org/10.1108/13665621211191087> [hämtad 2018-12-16]
- Hjerm, M, Lindgren, S & Nilsson, M (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. 2., [utök. och uppdaterade] uppl. Malmö: Gleerup
- Häggström, E & Bruhn, Å. (2009) *Caregivers' attitudes to education and supervision in work with the older people in a nursing home*. Nurse Education Today, 29(8), 850-854. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691709000975> [hämtad 2018-11-26]
- Jenkins, L & Elliott, P. (2004) *Stressors, burnout and social support: nurses in acute mental health settings*. Journal of Advanced Nursing, 48(6), 622-631. <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.server.hv.se/doi/full/10.1111/j.1365-2648.2004.03240.x> [hämtad 2018-11-26]
- Kolb, D.A. (2015[2015]). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. (2. ed.) Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Kommunalarbetareförbundet (2018) <https://www.kommunal.se/yrke/underskoterska> [hämtad 28/11 2018]
- Kommunalarbetareförbundet (2018) <https://www.kommunal.se/yrke/vardbitrade> [hämtad 28/11 2018]
- Kylén, J.A (2004). *Att få svar: intervju, enkät, observation*. (1. Uppl.) Stockholm: Bonnier utbildning.
- Nationalencyklopedin (2018) [hämtad 2018-11-19] <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/aldreomsorg>
- Nordiska ministerrådet (1995) [2018-11-25] <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1160391/FULLTEXT01.pdf>
- Senge, P.M. (2000[1995]). *Den femte disciplinen: den lärande organisationens konst*. (8. tr.) Stockholm: Fakta info direkt.
- Socialstyrelsen. (2009). *Personalutbildning i äldreomsorg – blir den till nytta för de äldre? En utvärdering av Kompetensstegen*.

- [https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8400/2009-126-179\\_2009126179kompetensstegen.pdf](https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8400/2009-126-179_2009126179kompetensstegen.pdf) [hämtad 2018-12-07]
- Statistiska Centralbyrån. (2016). *Befolkningens utbildning 2016*.  
[https://www.scb.se/contentassets/66fa9c1d1f904b4aa22ac4a816d9e9a5/uf0506\\_2016a01\\_sm\\_uf37sm1701.pdf](https://www.scb.se/contentassets/66fa9c1d1f904b4aa22ac4a816d9e9a5/uf0506_2016a01_sm_uf37sm1701.pdf) [hämtad 28/11 2018]
- Svenska Dagbladet (2018) *M föreslår betald polisutbildning* (2018-04-23) tillgänglig;  
<https://www.svd.se/m-foreslar-betald-polisutbildning> [Hämtad 2018-12-10]
- Sverige kommuner och Landsting (2017) *Kommungruppsindelning 2017*.  
<https://skl.se/tjanster/kommunerlandsting/faktakommunerochlandsting/kommungruppsindelning.2051.html> [hämtad 2018-11-12]
- Sveriges Kommuner och Landsting (2018) *Personalen i kommuner och landsting 2018*.  
<https://skl.se/ekonomijuridikstatistik/statistik/personalstatistik/personalenidiagramochsiffror.850.html> [hämtad 2018-12-20]
- Svensson L, G & Ulfsson Eriksson, Y (2009). *En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*. Tillgänglig  
[https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/19737/1/gupea\\_2077\\_19737\\_1.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/19737/1/gupea_2077_19737_1.pdf) [hämtad 2018-01-03]
- Vetenskapsrådet (2010). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [hämtad 2018-11-21]
- Vygotskij, L.S. (2001). *Tänkande och språk*. Göteborg: Daidalo

## BILAGA 1 – ACCESSBREV



2018-11-22

Tina Asp och Charlotte Stridh

Högskolan Väst Trollhättan Pedagogik 61–90

Vi skriver till er då vi arbetar med vårt examensarbete i pedagogik på Högskolan Väst. Syftet med denna uppsats är att belysa hur kompetensförsörjningen ser ut inom vård och omsorgsbranschen. Vi är intresserade av att höra eran åsikt om hur det ser ut med kompetensutveckling och eran möjlighet att få kompetensutveckling via eran arbetsgivare.

För att genomföra denna C-uppsats behöver vi eran hjälp. Vi kommer använda oss av medföljande frågeformulär och ber er fylla i detta.

Denna studie är utformad enligt forskningsetiska rådet vilket innebär full anonymitet och bygger på ett frivilligt deltagande. Materialet kommer varje deltagare få möjlighet att ta del av. När materialet sammanställs kommer varje deltagare anonymiseras och underlaget kommer inte användas i något annat syfte. Du kan närsomhelst avsluta ditt deltagande.

Med vänliga hälsningar, Tina Asp och Charlotte Stridh

Kontaktuppgifter

Tina Asp [tina.asp@student.hv.se](mailto:tina.asp@student.hv.se)

Charlotte Stridh [charlotte.stridh@student.hv.se](mailto:charlotte.stridh@student.hv.se)

## BILAGA 2 - FRÅGEFORMULÄR

### Kompetens och kompetensutveckling

Denna enkät har som syfte att bidra med kunskap om den kompetens och möjligheter som finns till kompetensutveckling inom kommunal Vård-och omsorg

#### Kön

- Kvinna  Man  Annan  vill ej uppge

#### Hur stor är kommunen som du arbetar i?

- Liten kommun under 15,000 invånare ( Tex Bjurholm, Gnosjö, Tomelilla, Haparanda  
 Mellan stor kommun- 15,000-200,000 invånare tex Borås, Umeå ,Uddevalla  
 Stor kommun fler än 200,000 invånare tex Stockholm, Göteborg eller Malmö

#### Yrke/Befattning

- Undersköterska  Vårdbiträde  Annat

#### Hur länge har du arbetat inom vård och omsorg?

- kortare än 1 år  1-2 år  3-5 år  6-10 år  Mer än 10 år

#### Vilken anställningsform har du?

- Obligatoriskt svar  Tillsvidareanställd  Månadsanställd  Timvikarie

#### Vilken tjänstgöringsgrad har du?

- Heltid  Deltid  Timanställd

#### När på dygnet arbetar du?

- Jobbar du dagtid (ca 6:00-23:00)  Jobbar du nattid ( ca 23:00-06:00)

#### Vilken är din högsta utbildning?

- Högskoleutbildning med examen  Gymnasieutbildning  Vidareutbildning (Komvux, kurser på högskola eller folkhögskola, KY-utbildning)  Grundskola  Annat

Nedan kommer några påståenden att ta ställning till.

Jag har tillräcklig yrkesutbildning för de arbetsuppgifter jag har idag

- Stämmer helt  Stämmer i hög grad  Stämmer delvis  stämmer inte alls  Vet ej

**Det finns utvecklingsmöjligheter på min arbetsplats**

Stämmer helt  Stämmer i hög grad  Stämmer delvis  stämmer inte alls  Vet ej

**Jag har möjlighet att gå lämpliga kurser på min arbetsplats**

Stämmer helt  Stämmer i hög grad  Stämmer delvis  stämmer inte alls  Vet ej

**Jag har möjlighet att få ledigt för studier på min arbetsplats**

Stämmer helt  Stämmer i hög grad  Stämmer delvis  stämmer inte alls  Vet ej

**Jag har möjlighet att få studierna finansierade på min arbetsplats**

Stämmer helt  Stämmer i hög grad  Stämmer delvis  stämmer inte alls  Vet ej

**Jag har möjlighet att få nya arbetsuppgifter efter en utbildning**

Stämmer helt  Stämmer i hög grad  Stämmer delvis  stämmer inte alls  Vet ej

**Min arbetsledare/ledningen uppmuntrar mig till utbildning**

Stämmer helt  Stämmer i hög grad  Stämmer delvis  stämmer inte alls  Vet ej

**På min arbetsplats gynnas lärande och utveckling**

Stämmer helt  Stämmer i hög grad  Stämmer delvis  stämmer inte alls  Vet ej

**I arbetslaget tas allas kunskap och erfarenheter tillvara och erkänns**

Stämmer helt  Stämmer i hög grad  Stämmer delvis  stämmer inte alls  Vet ej

**Arbetet är organiserat så att utveckling och lärande blir en naturlig del i verksamheten**

Stämmer helt  Stämmer i hög grad  Stämmer delvis  stämmer inte alls  Vet ej

**Nedan följer en fråga kring dina möjligheter till studier. Här får du markera max tre alternativ som spelar störst roll för dig och din möjlighet till vidareutveckling**

- Lämpliga kurser  Möjlighet att få ledigt för studier  Möjlighet att få studier finansierade  Arbetsledare/ledning uppmuntrar utbildning/utveckling  Arbetsklimat där lärande/utveckling gynnas/belönas  Medarbetares kunskaper och erfarenhet tas tillvara och erkänns  arbetet organiseras så att utveckling och lärande blir en naturlig del av verksamheten  Vet ej

Har du ytterligare synpunkter som på något sätt berör denna undersökning eller något övrigt att tillägga? Skriv det gärna här

Tack för ditt medverkande



