

# Kan ett branschråd lösa utmaningarna inom funktionsstöd?

Förstudie med fokus på  
kompetensförsörjning inom kommunala  
funktionsstödsverksamheter

Februari 2023  
Anjelica Hammersjö  
Cecilia Axelsson





Göteborgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.

Göteborgsregionen 2023  
Arbetsmarknad och social välfärd  
Box 5073, 402 22 Göteborg  
[gr@goteborgsregionen.se](mailto:gr@goteborgsregionen.se)  
[www.goteborgsregionen.se](http://www.goteborgsregionen.se)  
Anjelica Hammersjö  
Cecilia Axelsson  
Framsidesbild: Mostphotos

---

Rapporten har tagits fram av Göteborgsregionen (GR) med finansiering från Europeiska socialfonden (ESF)

# Innehåll

Sammanfattning.....	4
Inledning .....	5
Om förstudien.....	5
Branschråd och samverkan inom funktionsstöd.....	8
Göteborgsregionens befintliga branschråd.....	8
Branschråd i andra delar av landet.....	10
Samverkan inom funktionsstöd i Göteborgsregionen .....	10
Funktionsstöd.....	13
Personalen inom funktionsstöd.....	13
Några kända utmaningar inom funktionsstöd.....	14
Vilka problem ser kommunerna? .....	17
Bilden av funktionsstöd.....	17
Arbetsuppgifter.....	18
Arbetsvillkor .....	19
Utbildning och kompetensutveckling .....	20
Rekrytering.....	22
Kommunernas förslag till lösningar .....	24
Idéer om möjliga lösningar.....	24
Kommunernas inställning till branschråd inom funktionsstöd.....	28
Varför ett branschråd? .....	28
Viktiga förutsättningar för ett branschråd .....	29
Vilka skulle behöva sitta i ett branschråd?.....	29
Slutsatser .....	31
Starta ett branschråd .....	31
Rekommendationer.....	32
Förslag till hur ett branschråd inom funktionsstöd kan utformas.....	33
Branschrådets sammansättning .....	33
Arbetsformer.....	35
Skillnaden mellan nätverk och branschråd .....	36
Referenser .....	38
Bilaga 1: Intervjuguide.....	40

# Sammanfattning

Kommunerna ansvarar för verksamheter för personer med funktionsnedsättning, ett verksamhetsområde som i denna rapport kallas *funktionsstöd*. Funktionsstöd står inför flera utmaningar när det kommer till kompetensförsörjning. Utmaningarna handlar både om att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla personal.

Göteborgsregionen (GR) samordnar sedan tidigare tre så kallade branschråd, med syftet att bidra till en långsiktig och strategisk kompetensförsörjning inom förskola, skola respektive äldreomsorg. Göteborgsregionens socialchefs nätverk och nätverk för chefer inom funktionsstöd ställde sig därför frågan om branschråd skulle kunna vara en bra form även för funktionsstöd. Resultatet blev denna förstudie, som genomförts under perioden 2022–2023 och finansierats av Europeiska socialfonden (ESF).

## Om förstudien

Syftet med denna förstudie var dels att beskriva vilka utmaningar som kommunernas funktionsstödsverksamheter står inför när det gäller kompetensförsörjning, dels att undersöka kommunernas intresse och förutsättningar att starta ett branschråd inom funktionsstöd. Förstudien skulle också föreslå hur ett branschråd skulle kunna utformas. Förstudien baseras huvudsakligen på gruppintervjuer med representanter för funktionsstöd i samtliga kommuner inom Göteborgsregionen: Ale, Alingsås, Göteborg, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille, Stenungsund, Tjörn och Öckerö. Totalt 105 personer deltog i intervjuerna.

## Utmaningar kopplade till kompetensförsörjning

Intervjupersonerna lyfte flera utmaningar när det kommer till kompetensförsörjning inom funktionsstöd. En utmaning var bilden av funktionsstöd, där branschen är relativt okänd samtidigt som många tror att funktionsstöd är ett enkelt arbete. En annan utmaning var att målgruppen för funktionsstöd är bred och föränderlig, vilket innebär att personalen behöver kompetens inom många områden och förväntas utföra både mycket svåra och enkla arbetsuppgifter. Personalen har också tuffa arbetsvillkor, behöver ofta arbeta obekväma arbetstider, beordras in när det saknas personal och har låga löner. Intervjupersonerna såg ett stort behov av att kompetensutveckla personalen, men hade inte alltid tillräcklig bemanning för att skicka personal på utbildning. Intervjupersonerna lyfte också att det ordinarie utbildningsutbudet inte matchar verksamheternas behov. De hade svårt att hitta utbildad personal, och ibland svårt att hitta personal överhuvudtaget.

## Slutsatser

En slutsats av förstudien är att Göteborgsregionen bör söka medel för att starta ett branschråd inom funktionsstöd, utifrån den form och med de inledande uppdrag som föreslås i denna förstudie. En annan slutsats av förstudien är att Göteborgsregionen bör utvärdera det kommande branschrådets arbete – både branschrådet som form och branschrådets kommande insatser.

# Inledning

**Denna förstudie beskriver utmaningar kopplade till kompetensförsörjning inom funktionsstöd i Göteborgsregionen (GR). Utifrån detta undersöker förstudien om och hur ett branschråd skulle kunna bidra till att lösa problemen. Förstudien baseras huvudsakligen på intervjuer med representanter för funktionsstöd i 13 kommuner.**

## Om förstudien

Kommunerna ansvarar för verksamheter för personer med funktionsnedsättning, vilket i denna rapport kallas *funktionsstöd*. Funktionsstöd står inför flera utmaningar när det kommer till kompetensförsörjning. Utmaningarna handlar både om att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla personal.

Göteborgsregionen arbetar sedan 2018 med *branschråd* – samarbetsarenor med fokus på kompetensförsörjning inom offentlig sektor. Vid tiden för denna förstudie samordnade Göteborgsregionen tre branschråd: för förskola, grundskola respektive äldreomsorg. Göteborgsregionens socialchefs nätverk och nätverk för chefer inom funktionsstöd ställde sig därför frågan om branschråd skulle kunna vara en bra form för att hantera motsvarande utmaningar även inom funktionsstöd. Resultatet blev denna förstudie, som genomfördes under perioden mars – december 2022 och finansierades av Europeiska socialfonden (ESF). Förstudien genomfördes av två medarbetare på Göteborgsregionen: Anjelica Hammersjö, analytiker på FoU i Väst samt Cecilia Axelsson, planeringsledare.

Förstudien har flera möjliga målgrupper och användningsområden. Den kan användas som underlag för Göteborgsregionens socialchefs nätverk för att besluta om en eventuell ansökan om medel för att starta ett branschråd inom funktionsstöd. Den kan också användas av ett eventuellt kommande branschråd inom funktionsstöd, som ett kunskapsunderlag och som stöd i prioriteringar. Förstudien kan också vara användbar för kommunernas funktionsstödsverksamheter, för att få en överblick över vilka utmaningar de har gemensamt med andra kommuner, vad som skiljer kommunerna åt och vilka möjliga lösningar kommunerna hittills har testat.

## Förstudiens upplägg

Syftet med förstudien var att beskriva vilka problem som kommunernas funktionsstödsverksamheter står inför när det kommer till kompetensförsörjning, att undersöka kommunernas intresse och förutsättningar för att delta i ett branschråd för funktionsstöd, och föreslå hur ett eventuellt branschråd skulle kunna utformas.

## Frågeställningar

Förstudien har tre övergripande frågeställningar:

1. Är kommunerna i Göteborgsregionen intresserade av att delta i ett eventuellt branschråd för funktionsstöd?
2. Vad ser kommunerna i Göteborgsregionen som de huvudsakliga problemen kopplade till kompetensförsörjning inom funktionsstöd?
  - a. Vilka av problemen upplever kommunerna att de behöver samverka med andra kommuner för att lösa?
  - b. Vilka av problemen skulle ett branschråd kunna bidra till att lösa?
3. Hur skulle ett branschråd inom funktionsstöd kunna utformas för att bidra till att lösa de identifierade problemen?

## Metod och material

För att besvara studiens frågeställningar genomförde vi gruppintervjuer med representanter för funktionsstödsverksamheter i samtliga kommuner inom Göteborgsregionen: Ale, Alingsås, Göteborg, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille, Stenungsund, Tjörn och Öckerö.

Kommunerna kontaktades genom ett e-postutskick till socialchefs nätverket där kommunerna fick anmäla intresse för ett möte och själva utse deltagare. De kommuner som inte svarade på förfrågan fick enskilda förfrågningar. I slutändan bokade samtliga kommuner in sig för gruppintervjuer. Intervjuerna genomfördes under perioden 7 september – 28 november 2022 och pågick i en timme vardera. Totalt deltog 105 personer i intervjuerna.

Tabell 1: Antal deltagare per kommun samt datum för intervjuer

Kommun	Datum för intervju	Antal deltagare
Ale	2022-10-04	11
Alingsås	2022-11-23	6
Göteborg	2022-11-07	7
Härryda	2022-09-07	5
Kungsbacka	2022-11-28	7
Kungälv	2022-10-20	19
Lerum	2022-10-27	9
Lilla Edet	2022-10-17	5
Mölndal	2022-09-13	5
Partille	2022-10-13	15
Stenungsund	2022-11-09	10
Tjörn	2022-11-08	4
Öckerö	2022-10-11	2

Intervjuerna var strukturerade utifrån en fast intervjuguide och dokumenterades med stödanteckningar. Inför varje intervju informerades deltagarna om förutsättningarna för intervjuerna och fick möjlighet att samtycka. Intervjumaterialet har analyserats tematiskt i två steg. I ett första steg tematiserades svaren övergripande utifrån förstudiens frågeställningar: Problem, lösningar, inställningar till branschråd samt vilka funktioner som behöver sitta i ett branschråd. I nästa steg identifierades underteman på ett mer induktivt sätt, exempelvis typer av problem.

I flera fall genomfördes intervjuerna med hela ledningsgrupper i samband med ordinarie ledningsgruppsmöten. I vissa fall var intervjuerna särskilt inbokade möten med personer som var berörda av frågorna. Majoriteten av deltagarna var enhetschefer inom en eller flera delar av funktionsstöd: servicebostäder, daglig verksamhet, gruppboende, LSS, personlig assistans, korttidsboende, socialpsykiatri, boendestöd, barnboende, ledsagning, avlösare, kontaktpersoner och anhörigstöd. Vid intervjuerna deltog även andra kategorier av chefer: förvaltningschef, sektorchef, avdelningschef, personalchef, utvecklingschef och verksamhetschef. Utöver chefer förekom även verksamhetspedagoger, metodutvecklare, utvecklingsledare, facklig representant, HR-konsult eller representant från bemanningsenheten.

### **Introduktion till de studerade områdena**

Rapporten inleds med två kortare kapitel för att ge en introduktion till 1) branschråd och befintlig samverkan inom funktionsstöd samt 2) funktionsstödsverksamheter och några kända utmaningar inom funktionsstöd. Det första kapitlet baseras på Göteborgsregionens befintliga underlag om branschråd och samverkan inom funktionsstöd samt webbsökningar om branschråd inom funktionsstöd. Det andra kapitlet baseras på rapporter och riktlinjer som rör kompetensförsörjning inom funktionsstöd, i huvudsak publicerade av Socialstyrelsen, Sveriges kommuner och regioner (SKR), Inspektionen för vård och omsorg (IVO) samt Göteborgsregionen.

# Branschråd och samverkan inom funktionsstöd

Inom Göteborgsregionen finns flera branschråd som hanterar frågor som handlar om kompetensförsörjning i respektive bransch. Inom funktionsstöd finns redan samverkan inom Göteborgsregionen, bland annat kopplat till titulatur.

## Göteborgsregionens befintliga branschråd

Göteborgsregionen arbetar med branschråd sedan våren 2018, då GR tillsammans med de 13 medlemskommunerna startade *Branschråd förskola*. Under senare år har Göteborgsregionen startat ytterligare två branschråd: *Branschråd grundskola* (våren 2019) samt *Branschråd äldreomsorg* (hösten 2020).

Syftet med branschråden är att bidra till en långsiktig och strategisk kompetensförsörjning i Göteborgsregionens kommuner och göra branscherna mer attraktiva. Branschråden arbetar på uppdrag av ett beslutande chefsnätverk<sup>1</sup> och består av representanter från beslutande chefsnätverk, verksamhetschefer och HR-chefer från kommunerna samt andra relevanta representanter (som Sveriges kommuner och regioner, SKR). Varje branschråd har processtöd från medarbetare på GR.

Det finns ingen djupare utvärdering av branschråden som form. Branschråden beskrivs dock i en rapport där revisionsbyrån Ernst & Young granskat Göteborgsregionens arbete med att stödja medlemskommunerna i arbetet med kompetensförsörjning. I rapporten framgår att intervjupersonerna är positiva till branschråden:

GR:s processtöd i branschråden erbjuder en form av draghjälp och hjälper kommunerna att behålla ett riktat fokus. Branschrådets arbete och rekommendationer beskrivs också av de intervjuade representanterna som en extra tyngd att ha med sig under arbetet i de egna kommunerna. Det upplevs som att branschråden gör medlemmarna mer kompetenta och professionella när det kommer till att hantera utmaningar i de egna kommunerna. Branschråden utgör också ett viktigt stöd när det kommer till att förankra åtgärder och målsättningar i politiken på hemmaplan (Ernst & Young, 2021).

De befintliga branschråden arbetar med olika frågor beroende på utmaningarna i den specifika branschen och vad deltagarna i branschrådet har prioriterat.

## Branschråd förskola

Branschråd förskola startade 2018. I branschrådet sitter representanter från sex olika kommuner, två representanter för Göteborgsregionen samt en representant från

---

<sup>1</sup> Göteborgsregionen samordnar flera chefsnätverk med representanter från medlemskommunerna, exempelvis Förskolechefs nätverket, Socialchefs nätverket och Nätverket för chefer inom funktionsstöd.



Sveriges kommuner och regioner (SKR). En av kommunerna har ordförandeposten i branschrådet, medan en representant från Göteborgsregionen är vice ordförande.

Branschråd förskola har exempelvis enats om den nya befattningen förskoleassistent och tagit fram ett regiongemensamt kurspaket för barnskötare och förskoleassistenter. Införandet av befattningen förskoleassistent har beskrivits i rapporten ”Förskoleassistent – från idé till genomförande”. Slutsatserna i rapporten är bland annat att införandet av en ny befattning kräver ett gediget förarbete, att det är viktigt att vara noggrann i valet av titel och att beslutet behöver förankras bland medarbetarna (Göteborgsregionen, 2022a).

Branschråd förskola har även tagit initiativ till ESF-projektet Kompetensförstärkning förskola som pågick under perioden 2020–2022. I projektet utvecklades och testades en valideringsmodell och ett utbildningskoncept för personal i förskolan som saknar utbildning för arbete med barn. Utvärderingen av projektet visade bland annat att utbildningsanordnare behöver kunskap och erfarenhet av validering för att använda valideringsmodellen på rätt sätt, och att kommunerna behöver ställa tydliga krav och ha en tydlig plan för avtalsuppföljning vid upphandling av validering (Hammersjö, 2022).

### **Branschråd grundskola**

Branschråd grundskola startade 2019. I branschrådet sitter representanter från fem olika kommuner, en representant från Göteborgsregionen och en representant från Sveriges kommuner och regioner (SKR). En av kommunrepresentanterna är ordförande för branschrådet.

Branschråd grundskola arbetar exempelvis för att skapa fler utbildningsvägar till lärarexamen och att få fler lärare att stanna i yrket. Branschråd grundskola har även tagit fram en så kallad befattningspalett med kompletterande tjänster och kompetenser, i syfte att avlasta lärare så att de kan fokusera mer på undervisningen. Utifrån befattningspaletten har Partille kommun genomfört ett pilotprojekt där de testat och utvärderat införandet av den kompletterande tjänsten lärarassistent på fyra grundskolor. Utvärderingen visar bland annat på vikten av att rollen är tydligt formulerad, avgränsad och väl förankrad och att kompletterande befattningar inte kan vara den enda åtgärden för att minska en framtida lärarbrist (Hassling & Strömblad, 2021).

### **Branschråd äldreomsorg**

Branschråd äldreomsorg startade 2020. I branschrådet sitter representanter från fem olika kommuner och en representant från Göteborgsregionen. Representanter från kommunerna har ordförande- respektive vice ordförandeposterna.

Branschråd äldreomsorg gjorde en kartläggning av utbildningsbakgrunden hos omvårdnadspersonal inom äldreomsorgen. Den visade bland annat att 23 procent av äldreomsorgens medarbetare i Göteborgsregionen saknar en undersköterskeutbildning (Nilsson, Haglund, & Wallström, 2023). Branschrådet har

också arbetat med att definiera rollen som undersköterska, fördelat på baskompetens respektive fördjupad kompetens. Branschrådet arbetar just nu med en karriär- och kompetensutvecklingsmodell för personal inom äldreomsorgen, med fyra titlar (biträde, vårdbiträde, undersköterska och specialistundersköterska), och planerar hur modellen kan implementeras i kommunerna.

## Branschråd i andra delar av landet

Göteborgsregionens kommuner är inte ensamma om beteckningen branschråd för samverkan runt en verksamhet inom offentlig sektor. Andra branschråd har dock inte nödvändigtvis samma syfte och organisation som Göteborgsregionens branschråd.

Göteborgsregionens branschråd fokuserar bara på kompetensförsörjning, medan andra branschråd verkar ha ett bredare fokus och exempelvis tar upp frågor som krisberedskap eller vaccinationer. Göteborgsregionens branschråd bygger på samverkan mellan flera kommuner, medan andra branschråd verkar handla om samarbete mellan en enskild kommun och privata och/eller offentliga utförare.

Benämningarna *Branschråd förskola* respektive *Branschråd grundskola* förekommer exempelvis även i Stockholms stad. Med branschråd menas här samarbetsforum för dialog mellan fristående och kommunala anordnare av förskola och grundskola (Stockholms stad, 2023). Benämningen *Branschråd äldreomsorg* förekommer även i Uppsala kommun. Med detta menas ett forum där vård- och omsorgsförvaltningen träffar högre chefer hos de externa utförarna (Uppsala kommun, 2022).

Det förekommer även olika typer av *branschråd inom funktionsstöd* i andra delar av landet. Branschråden beskrivs sällan särskilt utförligt, och det är inte alltid tydligt om de fortfarande är aktiva. Stockholms stad startade exempelvis 2020 *Branschrådet för utförare inom funktionsnedsättning och socialpsykiatriområdet*. Branschrådet är tänkt att vara ”en kontaktyta mellan politiken/socialförvaltningen och utförarverksamheter inom stadens valfrihetssystem”. Branschrådet har också en mindre referensgrupp med syftet att ”möjliggöra för fler privata aktörer att ansluta till LOV” (Stockholms stad, 2021). Tyresö kommun har inrättat *branschråd för gruppboende enligt LSS, hemtjänst, vård- och omsorgsboende, daglig verksamhet, sysselsättning och boendestöd*. Syftet med branschråden är att ”utbyta erfarenheter, att ge information, följa utvecklingen inom verksamheterna och ta upp angelägna teman” (Tyresö kommun, 2016).

## Samverkan inom funktionsstöd i Göteborgsregionen

Göteborgsregionen har ett nätverk för chefer inom funktionsstöd, med representanter för samtliga 13 kommuner inom Göteborgsregionen. Nätverket är ett forum för erfarenhetsutbyte, kunskapsutveckling och omvärldsbevakning.

Nätverket för chefer inom funktionsstöd har genom åren arbetat med liknande frågor som branschråden inom förskola, grundskola respektive äldreomsorg. Nätverket tog

exempelvis redan 2011 fram en överenskommelse om titulatur och utbildningskrav inom funktionsstöd och enades om befattningarna stödassistent och stödpedagog.

## **Arbete för gemensam titulatur och utbildningskrav inom GR**

Inom Göteborgsregionens kommuner fanns tidigare många olika titlar för baspersonalen inom funktionsstöd. Det var inte alltid tydligt vad som skilde yrkesrollerna åt, varken när det kom till utbildningsbakgrund, ansvar eller arbetsuppgifter. Nätverket för chefer inom funktionsstöd ville skapa samsyn och enhetlighet gällande titlar och kompetens. Genom tydligare yrkesroller ville man göra det lättare att rekrytera personal och bemanna verksamheterna. Genom att tydliggöra utbildningskraven för respektive yrkesroll ville man höja kvaliteten i arbetet.

Resultatet blev en överenskommelse kring titulatur och utbildningskrav, som 12 av Göteborgsregionens 13 kommuner ställde sig bakom 2011. Överenskommelsen innebar att kommunerna skulle införa titlarna stödassistent och stödpedagog för baspersonal i verksamheterna. Utbildningskraven för stödassistenter blev vård- och omsorgsprogrammet eller barn- och fritidsprogrammet på gymnasial nivå, eller likvärdiga utbildningar. Utbildningskraven för stödpedagog blev eftergymnasial specialisering inom funktionshinderområdet (minst 200 YH-poäng eller 60 högskolepoäng) (Göteborgsregionen, 2021).

I samband med en revidering av överenskommelsen 2021 konstaterade nätverket att kommunerna hade infört titlarna och följde utbildningskraven. Personal som inte uppfyllde utbildningskraven hade anställts med andra titlar (Göteborgsregionen, 2021).

## **Vård- och omsorgscollege**

Vård- och omsorgscollege syftar till att vara en drivkraft i kompetensförsörjningen inom vård och omsorg, och bygger på samverkan mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och utbildningsanordnare. Vård- och omsorgscollege startade 2008 och finns på tre nivåer: nationellt, regionalt och lokalt (Vård- och omsorgscollege, Odaterad).

Göteborgsregionens regionala vård- och omsorgscollege är ett samarbete mellan Göteborgsregionens kommuner, Västra Götalandsregionen, privata vårdföretag, fackliga organisationer, kommunala och fristående utbildningsanordnare på ungdomsgymnasium, vuxenutbildningen och yrkeshögskolan inom regionala vård- och omsorgscollege (Vård- och omsorgscollege, Odaterad).

Nätverket för chefer inom funktionsstöd i Göteborgsregionen finns representerade i regionala vård- och omsorgscollege för att utveckla utbildningarna och höja kvaliteten utifrån de behov som finns inom funktionsstöd. Under 2022 hade nätverket två prioriterade frågor med sig in i regionala vård- och omsorgscollege: Att arbeta för fler sökande till grundutbildningen och att utveckla kursinnehållet utifrån verksamheternas kompetensbehov.

## **Deltagande i arbetet med den nationella yrkesresan**

Yrkesresan är ett program för introduktion och kompetensutveckling av personal som syftar till att ge kvalitet i varje möte mellan socialtjänstens medarbetare och invånare. Programmet innehåller både digitalt lärande och fysiska utbildningsträffar. Yrkesresan utvecklades ursprungligen av Göteborgsregionen för den sociala barn- och ungdomsvården.

Idag är Yrkesresan ett nationellt projekt i samarbete mellan Socialstyrelsen, Sveriges kommuner och regioner (SKR) och regionala samverkans- och stödstrukturer. Alla Göteborgsregionens kommuner har tecknat avtal med SKR och kommer att ha tillgång till yrkesresorna. Inom Yrkesresan pågår just nu arbete med att ta fram fyra nya yrkesresor, varav två berör funktionsstöd: En yrkesresa för utförarverksamhet och en yrkesresa för myndighetsutövare. I detta arbete deltar en representant från Göteborgsregionens nätverk för chefer inom funktionsstöd. Yrkesresan för personal från utförarverksamheter kommer att vara klar hösten 2023, vilket innebär att stödassistenter, stödpedagoger och enhetschefer då kan påbörja sin yrkesresa.

# Funktionsstöd

Inom funktionsstöd arbetar flera olika yrkesgrupper för att ge stöd och service till personer med funktionsnedsättning. Funktionsstöd står inför flera kända utmaningar, bland annat ett stort rekryteringsbehov, stora kunskapsbehov och brister i kvalitet.

Kommunerna ansvarar för verksamheter för personer med funktionsnedsättning, ett verksamhetsområde som i denna rapport kallas *funktionsstöd*. Funktionsstöd arbetar utifrån två lagstiftningar: LSS (lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade) och SoL (socialtjänstlagen). LSS är en rättighetslag som verkar för att personer med omfattande och varaktiga funktionsnedsättningar ska ges möjlighet att leva som andra.

## Personalen inom funktionsstöd

Inom funktionsstöd finns myndighetsverksamheter och utförarverksamheter, som ansvarar för olika delar av stöd och insatser till personer med funktionsnedsättning.

### Myndighetsverksamhet

Inom myndighetsverksamheten arbetar **socialsekreterare** som utreder, beslutar och följer upp insatser enligt lagstiftning. Förste socialsekreterare har en arbetsledande funktion och uppdraget att ge stöd till socialsekreterarna i det dagliga arbetet. Myndighetsutövande personal inom funktionsstöd kan ha olika yrkestitlar, till exempel LSS-handläggare. Personalen inom myndighetsverksamheten arbetar vanligtvis dagtid, måndag till fredag. Utbildningskravet för socialsekreterare inom myndighetsverksamheten är högskoleutbildning, vanligen socionomutbildning eller annan högskoleutbildning inom social omsorg.

### Utförarverksamheter

Inom utförarverksamheterna arbetar personal som verkställer de beviljade insatserna. Det finns många typer av utförarverksamheter, bland annat daglig verksamhet, bostad med särskild service, lägerverksamhet och korttidsboende.

Inom utförarverksamheterna arbetar personal med flera olika titlar. Titlarna **stödassistent** och **stödpedagog**<sup>2</sup> är idag spridda och använda i hela landet. Den huvudsakliga skillnaden mellan de befattningarna är att stödpedagogen ska ha mer fördjupad kunskap (se utbildningskrav nedan). En annan vanlig titel är **boendestödjare**, som verkställer insatser enligt socialtjänstlagen. Stödassistenter, stödpedagoger och boendestödjare ger samtliga ett pedagogiskt, praktiskt, socialt och individanpassat stöd och omsorg till brukarna (Göteborgsregionen, 2021). Arbetstiderna för dessa yrkesgrupper varierar utifrån verksamhetens uppdrag och brukarnas behov av stöd. Inom bostäderna arbetar man vanligen på schema under

---

<sup>2</sup> Som ursprungligen togs fram av nätverket för chefer inom funktionsstöd i Göteborgsregionen.

veckans alla dagar och nätter, medan man på daglig verksamhet arbetar vardagar och dagtid.

En ytterligare yrkesgrupp är **personliga assistenter** (Socialstyrelsen, odaterad). Dessa arbetar på uppdrag av brukaren och både arbetsuppgifter och var insatsen utförs kan variera. Det kan handla om allt från hjälp med andning och personlig hygien till att klä sig och kommunicera med andra. Som personlig assistent arbetar man ofta ensam, tillhör en mindre arbetsgrupp och har ett rullande schema över dygnets alla timmar.

För övrig personal inom utförarverksamheter finns inga nationellt vedertagna titlar. Som vi såg ovan har titeln **stödbiträde** börjat användas i Göteborgsregionens kommuner för personal som saknar utbildning inom funktionsstöd, men det finns ingen överenskommen beskrivning av yrkesrollen.

För personal inom utförarverksamheterna är det vanligast att ha läst ett yrkesprogram inom vård och omsorg eller barn och fritid på gymnasial nivå. Dessa utbildningar anses ge de grundläggande kunskaper som krävs för att arbeta inom stöd, service och omsorg. För att arbetsgivaren ska kunna avgöra om medarbetaren har de kunskaper som krävs behöver dock arbetsgivaren ta reda på vilken inriktning och vilka individuella val som ingår i personens examen. (Socialstyrelsen, 2012). Oavsett vilken inriktning personen har valt behöver nyanställda oftast ytterligare kunskap inom det specifika område som hen ska arbeta inom. Det kan exempelvis handla om kunskap om diagnoser, bemötande och alternativ och kompletterande kommunikation (AKK) (Göteborgsregionen, 2021).

## Enhetschefer inom funktionsstöd

Enhetschefer inom funktionsstöd har det övergripande ansvaret för enheten med personal-, ekonomi-, kvalitets- och arbetsmiljöansvar. Enhetschefer har som grupp ofta en mer brokig utbildningsbakgrund men högskoleutbildning är ett krav. Vanligt förekommande är högskoleutbildning inom social omsorg, socionomutbildning eller sjuksköterskeutbildning (Göteborgsregionen, 2021) (SKR, 2022).

## Några kända utmaningar inom funktionsstöd

Inom funktionsstöd finns flera kända problem och utmaningar. Det handlar exempelvis om ett stort rekryteringsbehov samtidigt som det är svårt att hitta utbildad personal. Nedan listas några av utmaningarna inom området.

### Stort rekryteringsbehov

Det finns ett stort rekryteringsbehov inom funktionsstöd. En personalprognos från SKR visar att Sveriges kommuner under perioden 2021 – 2031 behöver anställa 22 700 stödassistenter och stödpedagoger samt 4 200 personliga assistenter. Det finns även behov av att anställa 6 700 socialsekreterare, men för dessa redovisas inte behoven inom funktionsstöd separat. Rekryteringsbehovet är beräknat utifrån kommande pensionsavgångar och den demografiska utvecklingen (SKR, 2022).

Samtidigt som rekryteringsbehovet är stort har funktionsstödsverksamheterna svårt att hitta personal som uppfyller utbildningskraven.

I gymnasieskolorna i Göteborgsregionen finns fler platser än sökande till både vård- och omsorgsprogrammet och barn- och fritidsprogrammet. År 2022 antogs 393 elever till 466 utbildningsplatser (Göteborgsregionen, 2022). Inom vuxenutbildningen i Göteborgsregionen är däremot situationen den omvända: det finns många fler sökande än platser till båda utbildningarna. Inom barn och fritid i yrkesvux 2021 var det 4989 sökande till 757 platser, och inom vård och omsorg var det 7518 sökande till 1731 platser (Göteborgsregionen, 2021). Alla elever kommer dock sannolikt inte att söka arbete inom funktionsstöd då det finns många alternativa arbetsplatser efter examen.

Inom funktionsstöd är majoriteten av de anställda kvinnor (SKR, 2022). För att lösa rekryteringsbehovet på lång sikt är det därför sannolikt att branschen kommer att behöva bredda sin rekryteringsbas genom att rekrytera fler män.

Hur stort rekryteringsbehovet inom funktionsstöd kommer att vara i framtiden beror på flera faktorer. En faktor är att kraven och förväntningarna på välfärden har ökat, och om det i sin tur leder till en höjd ambition kan rekryteringsbehovet öka. Omvänt kan innovationer och teknik gemensamt med hälsofrämjande och förebyggande insatser minska behovet av insatser (SKR, 2022).

## **Brett och varierande kunskapsbehov**

Personalen inom funktionsstöd möter en bred målgrupp utifrån både ålder och former av funktionsnedsättningar, och verksamheterna erbjuder många olika typer av stödinsatser. Vilka arbetsuppgifter personalen har varierar beroende på vilken verksamhet de arbetar i och utifrån de individuella brukarnas behov och förutsättningar. Det innebär att arbetsuppgifterna och kompetensbehoven också varierar över tid (Göteborgsregionen, 2021).

## **Begränsad tillgång till kunskap**

Utredningen om en ny socialtjänstlag (SOU 2020:47) innehåller förslag på krav att verksamheten ska bedrivas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet (Regeringskansliet, 2020). Det finns dock få beprövade arbetssätt inom LSS-verksamheter och mycket begränsad evidens för någon metod som rör målgruppen. Bland de metoder som används i LSS-verksamheter finns det sällan fog för att påstå att någon metod är evidensbaserad. Det finns arbetssätt som har använts under lång tid och troligen bidrar positivt till brukarens liv, men det finns få belegg för att en enskild metod skulle ha en viss effekt. En evidensbaserad praktik bygger på att den *professionella expertisen* väger samman brukarens situation och den bästa tillgängliga *evidensen*. Utöver att metoderna har begränsad evidens finns också svårigheter när det kommer till den professionella expertisen: LSS-verksamheter kämpar med att hitta personal med rätt kompetens, samtidigt som det inte alltid är tydligt vad som är rätt kompetens utifrån verksamhetens och brukarnas behov (Lunds Universitet, 2019).

## **Brister i kvalitet**

Enligt den lagstiftning som funktionsstöd arbetar utifrån ska verksamheten vara av god kvalitet. All verksamhet som bedrivs enligt SoL och LSS ska utveckla och säkra verksamhetens kvalitet systematiskt och fortlöpande (3 kap. 3 § SoL och 6 § LSS).

Inspektionen för vård och omsorg (IVO) har dock under flera år uppmärksammat att LSS-verksamheter använder tvångs- och begränsningsåtgärder, trots att detta inte är tillåtet. Det kan till exempel handla om tvångsmedicinering, besöksförbud eller att begränsa personens rörelsefrihet (IVO, 2022). Orsaken är ofta att personalen inte har tillräcklig kunskap om pedagogiska metoder eller inom alternativ och kompletterande kommunikation (AKK). För att förebygga tvångs- och begränsningsåtgärder krävs också en närvarande chef och rätt bemanning, kompetens om olika funktionsnedsättningar och regelverket, tillgång till handledning samt tid för reflektion (Socialstyrelsen, 2021).

## **Förändrad vård- och omsorgsutbildning**

En central grundutbildning för personal inom funktionsstöd är vård- och omsorgsprogrammet. Vård- och omsorgsprogrammens kurser och kursinnehåll har förändrats de senaste åren, med syftet att stärka undersköterskors kompetens (SOU (2019:20), 2019). Verksamma inom funktionsstöd upplever dock att kurser som varit viktiga för att få kunskap om funktionsnedsättning och pedagogiskt arbete har tagits bort genom förändringarna. Det finns farhågor att nyutbildad personal inte kommer att ha med sig kunskap som motsvarar verksamheternas behov (Göteborgsregionen, 2021).



# Vilka problem ser kommunerna?

Intervjupersonerna beskriver flera olika problem och utmaningar inom funktionsstöd. Det handlar exempelvis om svårigheter att rekrytera personal med rätt utbildning och att personalen har tuffa arbetsvillkor. Många problem är gemensamma medan andra bara förekommer i ett fåtal kommuner.

## Bilden av funktionsstöd

Intervjupersonerna förknippar tre huvudsakliga problem med den allmänna bilden av funktionsstöd: Att branschen är relativt okänd, att många ser funktionsstöd som ett enkelt arbete och att branschen har låg status. Dessa tre problem hänger delvis ihop med varandra.

## En okänd och osynlig bransch

Intervjupersonerna är överens om att funktionsstöd är en okänd bransch. De flesta människor har en relation till skola eller äldreomsorg – men inblick i funktionsstöd kräver ofta personlig kännedom: att man exempelvis har en partner, släkting eller vän som arbetar inom funktionsstöd eller att man har ett barn med en funktionsnedsättning. Intervjupersonerna tror att många unga som ska in på arbetsmarknaden inte vet att funktionsstöd finns och därför vill de göra funktionsstöd mer känt och synliggöra bredden.

I flera kommuner lyfter intervjupersonerna att funktionsstöd står i skuggan av äldreomsorgen, något som blev särskilt tydligt under pandemin. Då kom riktade statsbidrag till äldreomsorgen och villkoren inom äldreomsorgen var en stor fråga i den offentliga debatten. Inom funktionsstöd finns däremot inga särskilda statsbidrag.

Under pandemin pumpade man in miljarder till äldreomsorgen. Men ingen pratade om att människor dör inom funktionsstöd. (Intervjuperson i Mölndal)

## Bilden av funktionsstöd som ett enkelt arbete

Intervjupersonerna är samstämmiga i att människor i allmänhet inte förstår hur svårt det är att arbeta inom funktionsstöd. Det finns en föreställning att ”om jag inte hittar något annat kan jag alltid arbeta inom funktionsstöd”. Det innebär att nya medarbetare kan gå in i yrket med fel förväntningar – och i värsta fall säga upp sig eftersom de inte förstått vidden av uppdraget.

## Låg status att arbeta inom funktionsstöd

Intervjupersonerna lyfter att många ser det som låg status att arbeta inom funktionsstöd, vilket leder till att unga inte söker sig till yrket. Branschens låga status ses som ett generellt problem, men intervjupersonerna konstaterar också att det finns skillnader mellan olika delar av branschen.

## Arbetsuppgifter

I samtliga kommuner tar intervjupersonerna upp att det är svårt och utmanande att arbeta inom funktionsstöd och att arbetet innebär höga krav på personalen. Målgruppen är bred och varierad: Det kan vara en ung person med omfattande behov av personlig assistans eller en äldre person med samsjuklighet som både har behov av motiverande samtal och ett socialt stöd. Målgruppen kan också förändras över tid.

### En blandning av svåra och enkla arbetsuppgifter

Utifrån intervjuerna är det tydligt att arbetet inom funktionsstöd innebär en blandning av olika arbetsuppgifter, och att samma personer förväntas kunna utföra både mycket svåra och enkla arbetsuppgifter.

Personalen behöver ofta kunskap inom omvårdnad, pedagogik, välfärdsteknik, AKK, missbruk och att hantera utåtagerande brukare. De behöver också kunskap om brukarnas specifika funktionsnedsättningar. En utmaning är att behoven i verksamheterna också förändras över tid: En personalgrupp kan ha kunskap om autism, men sedan få en ny brukare i pågående missbruk och sakna kunskap och verktyg för att hantera det. Utöver detta är varje brukare unik, och personalen behöver hitta verktyg för att kommunicera med just den personen. Personalen behöver också kunna sköta dokumentation och möten med gode män och förvaltare.

Utöver de arbetsuppgifter som ofta kräver specialiserad utbildning förväntas personalen också kunna utföra enklare arbetsuppgifter inom ramen för sin tjänst, som exempelvis städning.

Det är ju en väldigt bredd från väldigt okvalificerade till kvalificerade uppgifter. Man kan inte sätta för höga utbildningskrav för det är många okvalificerade uppgifter, och man kan inte sätta för låga heller. Det är en bredd på vad man behöver göra och vad man behöver kunna. (Intervjuperson i Lerum)

I fem av kommunerna lyfter intervjupersonerna att medarbetare inte alltid har tillräckliga kunskaper i svenska för att klara av arbetet. Det kan exempelvis innebära att man inte kan klara kraven på dokumentation, eller att det blir svårare att kommunicera med kollegor och brukare. På enheter där bristande kommunikation kan leda till hot och våld är det särskilt viktigt att ha goda kunskaper i svenska.

Bredden av ansvar och arbetsuppgifter innebär också att verksamheterna ibland har svårt att behålla personal som närmar sig pension. Samtidigt tror intervjupersonerna att det antagligen skulle gå att utforma tjänster på ett sätt så att personalen inte ser att de behöver gå i pension i förtid.

Om man inte kan jobba i full verksamhet får man vara hemma, fast det finns mycket man kan göra trots att man är lite skröplig. (Intervjuperson i Ale)

### Förändrade arbetssätt över tid

Verksamheten inom funktionsstöd har också förändrats över tid. En sådan förändring är den ökade användningen av välfärdsteknik. Funktionsstöd har också genomgått ett generellt perspektivskifte: För ett par decennier sedan arbetade man

med omsorg, idag arbetar man pedagogiskt med självbestämmande – att motivera i stället för att göra saker åt brukaren. Detta kräver att personal som arbetat länge förändrar sina arbetssätt och att ny personal förstår att verksamheten har förändrats.

En annan utveckling över tid är att brukare inom socialpsykiatri lever allt längre, vilket också ställer högre krav på personalen. Utöver socialpsykiatri behöver personalen också vara kunnig i omvårdnad.

## Arbetsvillkor

Ett tydligt tema i intervjuerna är att personalen inom funktionsstöd ofta har tuffa arbetsvillkor: Obekväm arbetstid, låga löner, ensamarbete, låg status, förskjutna semestrar och att personalen beordras in vid personalbrist.

### Obekväma arbetstider

För medarbetare inom funktionsstöd verkar det vara mest attraktivt att arbeta dagtid, måndag till fredag. Intervjupersonerna beskriver att de ofta har lättare att rekrytera personal till exempelvis daglig verksamhet, där man arbetar måndag till fredag. Andra delar av funktionsstöd har inte möjlighet att erbjuda den typen av scheman:

Vi jobbar 24/7, det måste lösa sig på dygnets alla timmar. Det hamnar direkt på basverksamheten att lösa. När vi hade covid och 7 av 10 personal är sjuka måste brukarna få stöd av oss. (Intervjuperson i Göteborg)

I flera kommuner lyfter intervjupersonerna att det är lägre personalomsättning i de verksamheter där personalen arbetar dagtid. Medarbetare kan se dagtidsarbete som en form av karriärutveckling. I flera kommuner ser intervjupersonerna också en utveckling där medarbetare säger upp sina tillsvidareanställningar för att i stället arbeta på timmar, och på så sätt kunna påverka sina arbetstider. Det innebär att man kan välja att arbeta de tider man vill.

I flera av kommunerna tar intervjupersonerna upp att det är svårt att skapa en grundbemanning, särskilt under sommaren. Intervjupersonerna beskriver olika strategier för att lösa detta, men ingen av strategierna verkar ha fungerat tillräckligt bra. Överenskommelser om att förskjuta semestrar leder till att man blir mindre attraktiv som arbetsgivare. Att beordra in personal leder till att man sliter ut personalen. Vikariepooler har inte alltid lyckats fyllas tillräckligt, och ett försök med en bonus till vikarier som arbetar minst x timmar ”räckte inte”. Att öka bemanningen genom att erbjuda heltidsanställningar fungerar inte alltid heller – vissa medarbetare värnar hellre sitt privatliv genom att arbeta deltid.

I flera kommuner menar intervjupersonerna att ”dagens ungdom” har andra krav och förväntningar på arbetstider, vilket innebär svårigheter för arbetsgivaren. Unga personer vill inte nödvändigtvis arbeta under semestertid, kvällar eller helger. En av intervjupersonerna uttrycker det som att unga ”har en helt annan inställning till vad jobb är”.

## **Svårt att resa till och från arbetet**

Att personalen arbetar obekväma arbetstider verkar både innebära fördelar och nackdelar för kommunerna. Intervjupersonerna i Alingsås och Tjörn tar upp att arbetstiderna innebär att man behöver arbeta nära sin bostad, vilket gör det lättare att behålla medarbetare i kommunen – men också svårare att rekrytera från andra kommuner.

För små kommuner kan de obekväma arbetstiderna innebära logistiska problem för personalen. Intervjupersonerna i Lilla Edet, Stenungsund och Tjörn beskriver att busslinjerna inte är anpassade utifrån personalens arbetstid. Samtidigt är det dyrt att ta körkort, och dyrt med bränsle för de medarbetare som både har bil och körkort. Intervjupersonerna tar upp exempel på att personal sagt upp sig på grund av de höjda bränslepriserna.

## **Låga löner och svårt att höja sin lön**

I nästan alla kommuner tar intervjupersonerna upp att personalens löner är låga (med undantag för en kommun som beskriver att funktionsstöd är löneledande). Det påverkar förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal. I en kommun tar intervjupersonerna upp att de ibland hittar personer som är "guldkorn", som har den kompetens som verksamheten behöver, men att de inte kan matcha personens löneanspråk.

Ett annat problem kopplat till löner är att medarbetare ofta har en liknande lön oavsett om de har utbildning eller inte. Personalen kan uppleva att det inte är värt att gå den utbildning som kommunen erbjuder, eftersom de får samma lön oavsett om de utbildar sig eller inte.

## **Svårigheter att behålla personal**

Intervjupersoner i flera kommuner lyfter hög personalomsättning som ett problem inom funktionsstöd. Personalomsättningen kopplas ofta ihop med arbetsvillkoren inom branschen: att personalen inte trivs med arbetstiderna, att pendlingen är för svår eller att personalen flyttar till andra kommuner för att få en högre lön.

Några av intervjupersonerna lyfte att det även är en hög personalomsättning bland chefer inom funktionsstöd. Det kan bero på att cheferna lägger mycket tid på bemanning, eller att det är slitsamt att vara chef i en dygnet-runt-verksamhet.

## **Utbildning och kompetensutveckling**

Intervjupersonerna ser flera problem kopplat till utbildning och kompetensutveckling: Utbildningsutbudet matchar inte verksamheternas behov, det finns inte tillräckligt många personer som är utbildade och det är svårt att hitta former för att kompetensutveckla befintlig personal.

## **Bristande utbildningsutbud**

Ett stort dilemma som intervjupersonerna lyfter är att det reguljära utbildningssystemet inte har utbildningar som stämmer överens med behoven inom funktionsstöd. De upplever att utbildningarna på gymnasial nivå inte är tydligt inriktade på funktionsstöd, och att det är otydligt vilken utbildning man ska söka om man är intresserad av att arbeta inom funktionsstöd.

Det finns inte tillräckligt tydliga vägar in. Om du som vuxen vill byta bransch till funktionsstöd kan du läsa till undersköterska, men den utbildningen ger inte tillräckligt djup, inte tillräckligt mycket pedagogiska verktyg. Nu finns inte längre det som kallades stödassistentutbildning, pedagogiskt och socialt arbete. Det är ett enormt problem om man säger att någon ska gå barnskötarutbildning inriktad på förskola i två år. Inriktningen på utbildningen är fel. Där skulle branschrådet göra en stor skillnad. (Intervjuperson i Göteborg)

Över lag upplever intervjupersonerna att innehållet i utbildningarna blivit mer otydligt och varierar beroende på utbildningsanordnare.

För 20 år sen visste man "här kommer en mentalskötare, undersköterska eller barnskötare". Idag vet vi inte riktigt vad vi får. Aktiveringspedagog är fortfarande bra, de får det de ska ha. Men stödpedagogutbildningen beror på om du har gått i Mölndal, Uddevalla eller någon annanstans. (Intervjuperson i Kungälv)

Även om personalen har en grundutbildning behöver de ofta fylla på med kunskaper när de väl anställs inom funktionsstöd. Det kan handla om grundläggande frågor för funktionsstöd, som LSS-lagstiftningen. Intervjupersonerna är överens om att de kunskaper man får med sig från grundutbildningen är för låg. De önskar att det skulle finnas utbildningar som var mer inriktade på funktionsstöd, och önskar att befintliga utbildningar skulle ha en tydligare koppling till verksamheterna och de krav som ställs där. Utbildningarna skulle också behöva innehålla praktik i högre grad. Samtidigt konstaterar de att det skulle vara svårt att utforma en utbildning med samma bredd som funktionsstödsverksamheterna har.

## **Kompetensutveckling av befintlig personal**

Kommunerna har olika förutsättningar för att utbilda befintlig personal: Medan vissa har en långsiktig strategisk plan, utbildningspaket och stegvisa utbildningar är det andra som saknar detta. Samtidigt lyfter intervjupersoner i de flesta kommuner dilemman kopplat till kompetensutveckling.

### **Organisatoriska förutsättningar för kompetensutveckling**

Ett hinder för kompetensutveckling som intervjupersoner i de flesta kommuner lyfter är bemanningen: Kommunerna har inte alltid tillräcklig bemanning för att kunna skicka någon på utbildning, alla behövs i verksamheten. Om man lyckas skicka två personer är det inte säkert att det är tillräckligt att dessa två är bärare av kunskap i personalgruppen.

På grund av personalomsättningen inom funktionsstöd är det ibland också svårt att behålla kompetensen i verksamheten: även om man utbildar all personal idag kommer det att vara en annan personalgrupp om tre år.

### **Kompetensutvecklingens innehåll**

Intervjupersoner i flera kommuner lyfter att det är en utmaning att avgöra vilka utbildningar man ska erbjuda personalen och hur omfattande de ska vara, eftersom personalen i praktiken behöver ”hur mycket som helst”. Att bygga upp ett komplett utbildningsutbud kan också vara dyrt för en enskild kommun.

I en av kommunerna lyfter intervjupersonerna att det är lätt att utbilda om diagnoser, men svårare att utbilda om *varför man arbetar som man gör* inom funktionsstöd. I en annan kommun lyfter intervjupersonerna att det är lätt att utbilda om en metod men svårt att få personalen att implementera metoderna:

När man kompetensutvecklar befintlig personal är det svåraste att implementera det praktiskt. Jag kan berätta vad lågaffektivt bemötande är i 45 minuter. Du hör vad jag säger men sen måste du göra det i praktiken. (Intervjuperson i Stenungsund)

I ett par av kommunerna lyfts svårigheten i att nivåanpassa sin kompetensutveckling: Hur kan man fortsätta att utveckla medarbetare som arbetat länge?

Vi har ju kompetenstrappan som vi har tagit fram i avvaktan på en yrkesresa för myndighet, men vad händer efter den femte terminen? Då är det inte lika lätt att skapa gemensamma utbildningar eller någon som skapar mervärde och är utvecklande för medarbetaren. Den gruppen är svårare att skapa kompetensaktiviteter för. (Intervjuperson i Göteborg)

### **Kommunens ansvar för att kompetensutveckla personal**

Intervjupersonerna är kluvna när det kommer till att kompetensutveckla personal: Å ena sidan behöver de en höjd kompetens i verksamheterna, å andra sidan har de inte alltid behövt utbilda personal. Medan vissa medarbetare utbildat sig på eget initiativ får andra sin utbildning betald av kommunen och slipper ta studielån.

### **Personal som inte vill delta i kompetensutveckling**

Ett annat hinder för kompetensutveckling är att personalen utan utbildning inom funktionsstöd inte alltid vill delta i den kompetensutveckling som kommunen erbjuder. Det kan till exempel handla om personer som bytt bransch och börjat vikariera inom funktionsstöd, och upplever att det var länge sedan de satt i skolbänken och därför drar sig för att utbilda sig. Personal kan också vara tveksamma till att utbilda sig eftersom utbildningen inte nödvändigtvis leder till höjd lön eller förändrade arbetsuppgifter.

## **Rekrytering**

I samtliga kommuner lyfter intervjupersonerna att det är svårt att rekrytera personal till funktionsstöd. Det kan handla om svårigheter att hitta utbildad personal eller svårigheter att hitta personal överhuvudtaget. Svårigheterna varierar beroende på vilken del av funktionsstöd och vilken yrkesroll man annonserar efter.

Ett problem för kommunerna är att inte tillräckligt många utbildar sig inom områden som är relevanta för funktionsstöd, och av dessa är det inte heller alla som väljer att söka jobb inom just funktionsstöd. Intervjupersonerna beskriver hur de fått sälla bort

många sökande till tjänster eftersom de saknat utbildning och erfarenhet inom området. När det kommer till personal utan utbildning är intervjupersonerna kluvna – det finns ibland ”pärlor” som har rätt förhållningssätt. Samtidigt ser de problem i att anställa personer utan utbildning med tanke på arbetets komplexitet:

Det finns jättebra personer utan utbildning, men vi skulle inte skicka in personer utan utbildning att rita ett bygglov för att den är jättebra på att rita. (Intervjuperson i Lerum)

Intervjupersonerna har delade meningar om huruvida man ska sikta på att endast anställa utbildad personal, eller anställa personal utan utbildning och utbilda dem.

Jag möter folk som säger att ”jag kan inte jobba där, jag har ingen utbildning”. Jag säger att det inte behövs, att man behöver ha rätt personliga egenskaper och att vi klär på dem det som behövs. Om de blir intresserade och blir kvar väcks intresset för utbildning – men de måste våga prova. (Intervjuperson i Öckerö)

I ett par kommuner lyfter intervjupersonerna att det ibland är svårt att hitta personal överhuvudtaget. Vissa kommuner har annonserat ut tjänster men inte fått några sökande. I krissituationer kan de rekrytera personer som inte borde arbeta inom funktionsstöd – vilket i sin tur innebär en ökad arbetsbelastning för övriga medarbetare som måste introducera och handleda. Personal utan tillräckliga kvalifikationer kan innebära bristande dokumentation och bemötande.

Det verkar särskilt svårt att rekrytera sommarvikarier, och i flera kommuner lyfter intervjupersonerna att det blir svårare för varje år. Medan större kommuner har en större organisation för rekrytering har små kommuner ibland mer informella metoder för att lösa sommarbemanningen: be sina egna barn och deras vänner att söka jobb inom funktionsstöd.

När det kommer till att rekrytera socialsekreterare behöver funktionsstöd konkurrera med andra kommuner, men även med myndigheter som Kriminalvården och Migrationsverket. I en kommun lyfter intervjupersonerna att det även är svårt att rekrytera chefer med rätt kompetens.

### **Yrkesroller**

En svårighet vid rekrytering är att yrkesroller och kompetensprofiler i viss mån är otydliga. Roller som stödbiträde, stödpedagog eller metodutvecklare kan betyda olika saker i olika kommuner. I ett par kommuner lyfter intervjupersonerna att tydligare yrkesroller skulle göra det lättare att attrahera medarbetare.

I ett par kommuner lyfts också ett behov av fler yrkesroller för att kunna anställa personer som inte klarar av att dokumentera eller läsa en akademisk text – men är fantastiska medarbetare ”på golvet”.

# Kommunernas förslag till lösningar

Intervjupersonerna lyfter ett antal möjliga lösningar på de problem de identifierat i verksamheterna. Flera av lösningarna ser intervjupersonerna att de skulle kunna genomföra tillsammans med andra kommuner i form av ett branschråd.

Nedan sammanfattas de möjliga lösningar som intervjupersonerna tar upp under intervjuerna.

## Idéer om möjliga lösningar

Intervjupersonernas idéer om möjliga lösningar handlar om att informera om branschen, hitta gemensamma former för utbildning och kompetensutveckling, se över anställningsvillkoren, samarbeta kring rekrytering och bemanning, se över yrkesroller och utvecklingsmöjligheter och att utveckla arbetet med forskning, utvärdering och uppföljning.

## Information om branschen

Intervjupersonerna lyfter vikten av att funktionsstöd tar plats och får uppmärksamhet i samhällsdebatten. De har idéer om större informationskampanjer om funktionsstöd för att göra området känt och få människor att söka sig till branschen: En reklamfilm, ambassadörer, att delta på mässor, reportage i tidningar. De ser också att branschen skulle kunna bli mer känd genom kultursektorn, genom att sätta upp teater och filmer om funktionsstöd.

När *En annan del av Köping* eller *Hudiksteatern* var på bästa sändningstid var det många som sökte. Finns de här personerna på riktigt, de här sköna personerna. Det skulle jag vilja jobba med. (Intervjuperson i Ale)

Intervjupersonerna vill också göra funktionsstöd mer känt för politiker, framför allt på nationell nivå, för att branschen ska kunna få ta del av stimulansmedel.

## Former för utbildning och kompetensutveckling

Kommunerna har olika system för att kompetensutveckla personal, både när det kommer till kursinnehåll och organisation. I Alingsås finns exempelvis en utbildning i pedagogiskt förhållningssätt i fem delar som man erbjuder all personal. Kungsbacka har exempelvis skapat en utbildning i tre delar för delegerade uppgifter och använder sig av en extern leverantör för att ta fram undervisningsfilmer. Öckerö har löpande studiecirkel inom exempelvis etik och att åldras med funktionshinder.

## Samordning inom GR

I flera kommuner lyfts att kommunerna i Göteborgsregionen borde samordna sitt arbete med kompetensutveckling. Det handlar både om att kompetensutveckla befintlig personal och att utbilda personal utan relevant utbildning för funktionsstöd, men som har förmågan och viljan att utbilda sig och stanna kvar inom branschen. Genom ett gemensamt system för kompetensutveckling blir det mer transparent vad



nyanställd personal har lärt sig hos andra kommunala arbetsgivare och vad som är nästa steg. I flera kommuner lyfts Yrkesresan som ett positivt exempel på samverkan. De ser det också som viktigt att en eventuell ny samverkan i kompetensutvecklingsfrågor relaterar till Yrkesresan på något sätt.

I fyra kommuner tar intervjupersonerna upp att de arbetar med validering, ensamma eller i samverkan med någon annan kommun. I två av dessa kommuner föreslår intervjupersonerna att man skulle kunna samarbeta med andra kommuner även i validering: antingen genom att erbjuda andra kommuner platser, eller genom att arrangera något gemensamt.

### **Gemensamma digitala system**

Under coronapandemin har den digitala kompetensen utvecklats i kommunerna, och intervjupersonerna ser möjligheter att arrangera fler digitala utbildningar i framtiden. Intervjupersonerna ser också att man skulle kunna samordna vilka digitala system man använder för att kompetensutveckla personal:

Varför ska man göra olika digitala plattformar i alla kommuner när man kan göra en som alla använder? Allt som är digitalt skulle kunna vara nationellt. Alla basutbildningar skulle kunna ligga på en nationell plattform utifrån LSS-lagstiftningen. (Intervjuperson i Göteborg)

### **Nya former för att identifiera kompetensutvecklingsbehov**

I ett par kommuner har intervjupersonerna förslag på hur man skulle kunna identifiera behov av kompetensutveckling på andra sätt än idag. Ett förslag är att kompetensutveckling skulle kunna utgå från resultaten i brukarundersökningar, för att se inom vilka områden personalen saknar kompetens och var man behöver göra punktsatser. Ett annat förslag är att lära personalen metoder som inte används inom funktionsstöd idag, men som de kommer att behöva använda i framtiden.

### **Se över utbildningsutbudet**

I flera kommuner vill intervjupersonerna se en större samverkan mellan verksamheter och utbildningsanordnare, exempelvis genom att ha gästföreläsare från verksamheter på utbildningarna, genom att utbildningarna arbetar mer med praktiska case från verksamheterna och/eller genom större möjlighet till praktik.

Intervjupersonerna lyfter också att de vill påverka utbildningsutbudet på nationell nivå, och jämför med äldreomsorgslyftet och lärarlyftet som skapat förutsättningar för fleråriga satsningar på kompetenshöjning inom de branscherna.

I vissa kommuner lyfts en vilja att utveckla en ny grundutbildning som inte finns idag – en utbildning som (i högre grad än vård- och omsorgsprogrammet) är anpassad till förutsättningarna inom funktionsstöd. En annan variant som lyfts är att skapa särskilda inriktningar i befintliga grundutbildningar, exempelvis barn och fritid med inriktning mot funktionshinder. Intervjupersonerna konstaterar att det behöver finnas pedagoger med olika inriktningar inom funktionsstöd.

## Se över anställningsvillkor inom branschen

I några kommuner lyfts behov av att se över anställningsvillkoren inom branschen: Hur många timmar i veckan bör en heltidsanställning vara? Går det att hitta lösningar för att personalen inte ska behöva arbeta varannan helg? Hur kan man minska arbetsbelastningen? I ett par kommuner lyfts också behov av samsyn kring löner inom branschen, för att minska konkurrensen om medarbetare och undvika ett ”lönekrig”.

## Samarbete kring rekrytering och bemanning

Intervjupersoner i fyra av kommunerna lyfte att man skulle kunna samarbeta med andra kommuner om rekrytering och bemanning och exempelvis skapa en regional pool inom GR. En idé är att ha ett system där arbetssökande söker gemensamt till flera (eller alla) kommuner, för att minska konkurrensen mellan kommunerna. En annan idé är att ha en bemanningspool med olika inriktningar, exempelvis autism, demens eller missbruk.

Intervjupersonerna ser också behovet av att hitta former för att arbeta systematiskt med praktik och andra sätt att pröva på funktionsstöd, som en möjlig väg för att öka intresset för branschen. Som exempel tar intervjupersonerna både upp praktik, prao, feriearbete, lärlingskap och att kombinera utbildning med lärlingskap. För personer som inte har tillräckliga kunskaper i svenska tar intervjupersonerna upp behovet av att kombinera språkintröskning med att vara ute i verksamheten. I en kommun lyfts ett förslag om att inrätta språkhandledare eller ”skapa ett språkprogram”.

## Yrkesroller och utvecklingsmöjligheter

I flera kommuner tar intervjupersonerna upp behovet av att se över yrkesrollerna inom funktionsstöd, och vad personalen egentligen förväntas göra. Som vi såg i tidigare kapitel är arbetsuppgifterna breda – men behöver alla medarbetare verkligen kunna göra allt? I intervjuerna lyftes behovet av att differentiera vem som gör vad.

Vår personal städar i korridorer, går och handlar, håller på med papper, beställer varor. Man skulle kunna ha andra funktioner. (Intervjuperson i Ale)

Yrkesrollerna har utvecklats på olika sätt i kommunerna, och det är något man skulle kunna samarbeta kring:

En stödpedagog kan ha andra uppdrag i Göteborgs kommun än om de kommer hit. Det har vi förstått i rekryteringar. Man lägger olika saker i rollerna. Man skulle kunna samarbeta kring vad de olika rollerna innebär. (Intervjuperson i Stenungsund)

Intervjupersonerna pratar också om vilka yrkesroller som ska arbeta inom funktionsstöd. Finns det behov av att införa specialist-stödpedagoger? Borde man anställa fler beteendevetare, arbetsterapeuter och fysioterapeuter? En annan tanke som kommer upp i intervjuerna är att arbeta mer med mentorer.

## Karriärvägar eller kompetenstrappor

I fyra kommuner lyfter intervjupersonerna behovet av någon form av karriärväg eller kompetenstrappa inom funktionsstöd. Det behöver finnas utvecklingsmöjligheter

inom yrket, och förutsättningar att arbeta med sådant man är bra på. Inom äldreomsorgen finns utbildningar för specialistundersköterskor, men inom funktionsstöd finns risk att stödassistenter blir låsta i sin roll. I en av kommunerna lyfts synpunkten att det borde finnas en utbildningstrappa där lönen är kopplad till vilket uppdrag man har:

I stället för att skapa en hierarkisk trappa skulle jag vilja skapa en utbildningstrappa. Sluta stirra på titlarna, i stället gör en trappa inom ramen för rollen, en utbildningstrappa som kopplar lön till uppdrag. Snart sitter vi där med fem nya titlar för att möjliggöra för människor att stanna kvar. (Intervjuperson i Mölndal)

Genom att samverka mellan kommunerna skulle man kunna testa en arbetsmodell i mindre skala och dra lärdomar innan man inför den i fler kommuner.

Karriärtrappan är en bra modell. Det vore bra att pilota i vissa kommuner innan man går vidare i alla kommuner. [...] Då vet man vad som har fungerat innan. Det som fungerade mindre bra kommer vi hantera. Man behöver inte uppfinna hjulet flera gånger. (Intervjuperson i Alingsås)

## **Forskning, utvärdering och uppföljning**

I två av kommunerna tar intervjupersonerna upp behovet av att analysera orsaker till att personal slutar inom funktionsstöd och ta reda på vart de tar vägen: Byter de kommun, byter de bransch och i sådana fall varför? I en av kommunerna lyfter intervjupersonerna också behovet av att analysera varför socionomer inte söker sig till myndighetsutövningen inom funktionsstöd: Handlar det om lön, villkor, schema, utvecklingsmöjligheter i yrket?

I en kommun lyfter intervjupersonerna behovet av att rusta personalen att följa upp det egna arbetet, och hitta vägar att utveckla verksamheten utifrån det. I en annan kommun konstateras att verksamheterna behöver veta vad som fungerar och inte fungerar: Finns det exempelvis forskning kring gruppbostad?

Intervjupersonerna i en av kommunerna lyfter behovet av att få stöd i att söka kunskap, för att höja kvaliteten i verksamheten:

Samarbete med skolor, samarbete med FoU till exempel, det tror jag hade gagnat våra medarbetare jättemycket. Vi hade behövt hjälp att söka kunskap, evidens, hur kvalitetssäkrar vi? (Intervjuperson i Kungälv)

# Kommunernas inställning till branschråd inom funktionsstöd

I samtliga kommuner är intervjupersonerna positiva till att starta ett branschråd inom funktionsstöd. Det ger möjlighet till påverkan, draghjälp och erfarenhetsutbyte. De ser att ett framtida branschråd skulle behöva representation från HR, utbildningsanordnare och verksamhet.

## Varför ett branschråd?

Intervjupersonerna ser flera olika anledningar till att samverka genom ett branschråd. I flera av kommunerna formulerade intervjupersonerna branschråd som en nödvändighet: det krävs samverkan för att lösa de stora utmaningar som funktionsstöd står inför.

## Möjlighet till påverkan

Ett centralt tema i intervjuerna är att funktionsstöd är en osynlig bransch. Samtidigt lyfter man att branschen behöver genomgå stora strukturella förändringar, behöver förändrade förutsättningar nationellt och behöver förändrade grundutbildningar. För att göra detta behöver man samverka och tala med en samlad röst:

Jag tror att det är helt nödvändigt att ha påverkansorganet som det skulle vara. Göteborg är stort men inte mot Socialstyrelsen eller Skolverket, då behöver man vara fler kommuner. (Intervjuperson i Göteborg)

## Draghjälp från andra kommuner

I några kommuner lyfte intervjupersonerna att ett branschråd innebär att man kan få ”draghjälp” av andra kommuner, genom att dela på både ansvar och kostnader.

Man behöver inte dra alla bitar själv, man kan dela på ansvaret om man samarbetar med andra kommuner. Det finns sådana synergieffekter. (Intervjuperson i Stenungsund)

## Möjlighet till erfarenhetsutbyte

Intervjupersonerna ser att ett branschråd gör det möjligt för kommunerna att ta del av varandras erfarenheter, sprida goda exempel och arbeta på ett mer likvärdigt sätt.

Inom vår kommun jobbar vi själva. [...] Ju mer input och dialog vi kan få av andra... det är ett perspektiv vi inte har idag. I de specifika frågorna hade vi kunnat hitta en arena där vi kan prata på ett annat sätt. (Intervjuperson i Mölndal)

I en kommun lyftes att ett branschråd också innebär att man får ett större nätverk, och exempelvis kan arrangera studiebesök hos varandra.

## Positiva erfarenheter av annan samverkan

Enskilda intervjupersoner sitter redan i andra branschråd eller nätverk som samordnas av Göteborgsregionen (exempelvis branschråd äldreomsorg,

socialchefs nätverket eller HR-chefs nätverket), och har positiva erfarenheter av detta. Erfarenheterna upplevs som en kvalitetsstämpel även på framtida samverkan:

Det blir ju en sån kraft när man jobbar tillsammans. Jag tycker GR är eminenta på att fånga in infallsvinklar och kompetenser, och så paketerar ni det bra, fångar in vad vi tycker och tänker i olika frågor. Jag har enbart positiva erfarenheter. (Intervjuperson i Lilla Edet)

## Viktiga förutsättningar för ett branschråd

Intervjupersonerna lyfter ett antal viktiga förutsättningar för ett branschråd: Det är viktigt att tydliggöra hur branschrådet relaterar till annan samverkan, dra lärdomar av befintlig samverkan och tydliggöra syftet med branschrådet.

### Se över hur branschrådet relaterar till annan samverkan

I flera kommuner konstaterar intervjupersonerna att det redan finns samverkan inom funktionsstöd i Göteborgsregionen. Ingen lyfter detta som ett argument för att *inte* starta ett branschråd. Däremot lyfter de vikten av att tydliggöra hur branschråd, nätverk och annan samverkan skiljer sig åt och hur de kompletterar varandra.

### Dra lärdomar av befintliga branschråd

I två av kommunerna lyfter intervjupersonerna att det är viktigt att dra lärdomar av de befintliga branschråden inom förskola, grundskola respektive äldreomsorg i uppstarten av ett nytt branschråd: Vad har fungerat bra? Vad har fungerat mindre bra? Hur har de arbetat? Går det att ta de bästa delarna från deras arbete?

### Tydliggör syftet med branschrådet

I ett par kommuner konstaterade intervjupersonerna att det behöver finnas ett tydligt syfte med branschrådet. Av de 105 personer som intervjuades inom ramen för förstudien är det bara en person som är tveksam till att starta ett branschråd. Även om synpunkten sticker ut från mängden är den viktig att ta med sig: Behövs ytterligare ett möte?

Om ni vill ha ett branschråd har jag inga synpunkter på det, men jag tycker att det känns som en överbyråkratisering. Att skapa en nivå till där man samlas ett antal gånger ger ganska lite. (Intervjuperson i Härryda)

För att branschrådet inte bara ska vara "en nivå till" krävs ett tydligt syfte med att branschrådet träffas och tydliga resultat av branschrådets arbete.

## Vilka skulle behöva sitta i ett branschråd?

På frågan om vilka som skulle behöva sitta i ett branschråd diskuterades både kommunernas förutsättningar att avsätta personal till ett branschråd, och vilka funktioner som skulle behöva bemanna branschrådet.

### Kommunernas förutsättningar att delta

Intervjupersonernas största farhåga inför att starta ett branschråd var att det tar tid från verksamheterna. Cheferna deltar redan i många grupperingar, och ett

branschråd blir ytterligare ett sammanhang att avsätta tid för. Intervjupersonerna i de flesta kommuner ser dock att branschrådet är något de behöver prioritera: ”Vi har inte råd att prioritera bort det, vi har inte råd att säga nej”, är en kommentar. Ett par av de mindre kommunerna konstaterar att de är få personer, och att de kanske inte alltid behöver vara representerade i branschrådet.

### **Deltagarna behöver mandat, kunskap och engagemang**

Intervjupersonerna lyfter att deltagarna i branschrådet behöver ha mandat att fatta beslut i de frågor som branschrådet prioriterar, och att deltagarna behöver ha ett stort engagemang i frågorna: det behöver vara personer som brinner för kompetensförsörjning, brinner för framtidens funktionsstöd och kan tänka strategiskt. I en av kommunerna tog intervjupersonerna upp att deltagarna behöver spegla områdets bredd, både utifrån verksamheternas uppdrag och målgrupper och utifrån kommunernas storlek.

### **Förslag på roller som skulle kunna ingå**

Intervjupersonerna har flera olika förslag på vilka funktioner som skulle behöva ingå i ett eventuellt branschråd för funktionsstöd. Den funktion som tas upp i flest kommuner är *HR-chef*. Branschrådet behöver HR-kompetens, och HR-chefer behöver fördjupa sig i branschens specifika förutsättningar.

I cirka hälften av kommunerna lyfter intervjupersonerna att branschrådet behöver representation från *utbildningsanordnare* och *vård- och omsorgscolleg*e för att exempelvis kunna påverka och utveckla utbildningsutbudet och synliggöra funktionsstöd som arbetsgivare. I cirka hälften av kommunerna lyfter intervjupersonerna också att det behöver finnas *högre chefer* med närhet till politiska beslutsfattare, då det kan komma att behövas politiska beslut och satsningar. I en av kommunerna underströks att det var viktigt att ordföranden för branschrådet var en kommunrepresentant.

Eftersom en stor fråga i intervjuerna är behovet av att nå ut med information om branschen vill intervjupersonerna att branschrådet ska ha stöd av en skicklig *kommunikatör* eller någon annan person med stor kunskap inom *marknadsföring*. Intervjupersonerna i den kommun som lyfter framtida behov inom branschen vill att branschrådet ska ha stöd av en person som är kunnig inom *digitalisering* och/eller har kunskap om *innovation*. I en kommun efterfrågas också att branschrådet ska knyta an till *forskning*, som ett led i att höja branschens status.

I cirka hälften av kommunerna tar intervjupersonerna upp att det behöver finnas representanter för medarbetare i branschrådet: *stödassistent*, *stödpedagog* eller *metodutvecklare*, som arbetar nära brukarna. I några kommuner lyfter intervjupersonerna behovet av *fackliga representanter*, och i en kommun lyfts förslaget om representation från ett *brukarråd*.

# Slutsatser

**Slutsatserna av denna förstudie är att Göteborgsregionen bör starta ett branschråd inom funktionsstöd och att branschrådets kommande arbete bör utvärderas på ett systematiskt sätt.**

## Starta ett branschråd

Bland de 105 intervjupersonerna finns ett stort intresse att samverka genom ett branschråd. Det finns många gemensamma utmaningar att ta sig an inom branschen, och det är tydligt att kommunerna ser stora fördelar med att göra detta tillsammans. Genom ett branschråd har kommunerna större möjligheter till påverkan, kan få draghjälp av varandra och utbyta erfarenheter.

## Branschrådets finansiering

Göteborgsregionen är i hög grad en externfinansierad organisation, vilket innebär att det inte finns någon budget för att finansiera ett branschråd inom funktionsstöd med tillhörande processledning. Rekommendationen att starta ett branschråd är därför beroende av finansiering från kommunerna eller extern finansiär.

## Branschrådets uppdrag

Utifrån resultatet av förstudien har vi fyra förslag till inledande uppdrag för branschrådet:

1. Höja kunskapen om funktionsstöd bland allmänhet och politiker
2. Förbättra arbetsvillkoren inom funktionsstöd
3. Utveckla grundutbildningen eller ta fram en ny grundutbildning för personal inom utförarverksamheterna
4. Differentiera yrkesrollerna inom funktionsstöd ytterligare

Uppdragen är formulerade som målsättningar, där branschrådet behöver identifiera vilka aktiviteter som kan leda fram till det önskade målet. Branschrådet bör också ta fram en prioriteringsordning för uppdragen.

En annan viktig fråga i intervjuerna var kompetensutveckling för befintlig personal. Vårt förslag är att invänta de två kommande yrkesresorna inom funktionsstöd, för att se i vilken utsträckning de tillgodoser dessa behov.

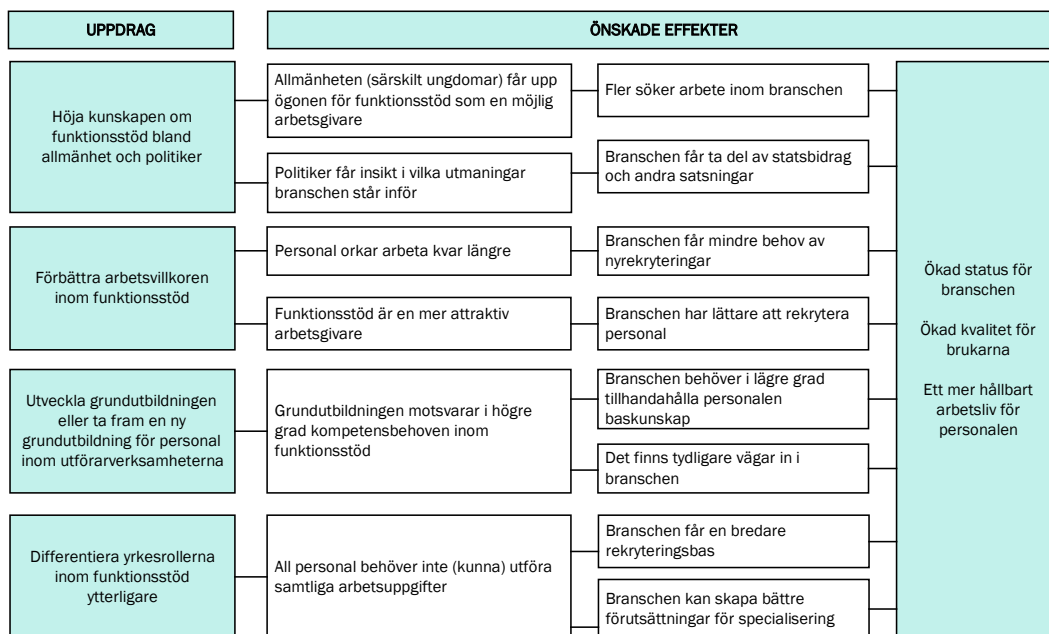
## Lärdomar från befintliga branschråd

Ett kommande branschråd för funktionsstöd kan i viss mån dra lärdom av befintliga branschråd. När det kommer till frågan om att utveckla grundutbildningen kan branschrådet ha användning för utvärderingen av projektet Kompetensförstärkning förskola (Hammersjö, 2022). När det kommer till att differentiera yrkesrollerna kan branschrådet ha användning av utvärderingen av de kompletterande tjänster som tagits fram av branschråd grundskola (Hassling & Strömblad, 2021) och beskrivningen av hur branschråd förskola införde befattningen förskoleassistent

(Göteborgsregionen, 2022a). Branschrådet kan också dra lärdom av det pågående arbetet i Branschråd äldreomsorg med att ta fram och implementera en karriär- och kompetensutvecklingsmodell.

### Önskade effekter av att genomföra uppdragen

Utifrån intervjuer med kommunerna går det att rekonstruera en kedja av önskade effekter av att genomföra de fyra föreslagna uppdragen. Om antagandena stämmer är upp till framtida utvärderingar att ta reda på, men på övergripande nivå ser logiken ut så här:



### Utvärdera branschrådets arbete

Göteborgsregionen har redan idag flera branschråd, men branschråd som form har inte utvärderats på ett systematiskt sätt. I och med starten av ytterligare ett branschråd rekommenderar vi att Göteborgsregionen utvärderar branschråd som form. Fokus bör vara att utvärdera resultat, nytta och kostnader.

Det är också viktigt att utvärdera de insatser som branschråd funktionsstöd tar fram, för att bidra till lärande i andra kommuner och i andra delar av offentlig sektor. För att få önskade effekter av branschrådet är det viktigt att veta om insatserna leder till önskat resultat. Att satsa på utvärdering är också ett sätt att synliggöra branschen.

### Rekommendationer

Utifrån resultatet av förstudien rekommenderar vi att Göteborgsregionen:

- Söker finansiering för att starta ett branschråd inom funktionsstöd, utifrån den form och med de inledande uppdrag som föreslås i denna förstudie.
- Utvärderar branschrådets arbete – både branschrådet som form och branschrådets kommande insatser.



# Förslag till hur ett branschråd inom funktionsstöd kan utformas

Ett branschråd inom funktionsstöd behöver en bred delaktighet från kommunerna och andra berörda för att hitta lösningar på gemensamma utmaningar och identifiera vägar framåt.

Nedan beskrivs ett förslag till hur ett branschråd för funktionsstöd skulle kunna utformas. Förslaget baseras på de problembeskrivningar och möjliga lösningar som kommit upp i intervjuer med kommunerna.

## Branschrådets sammansättning

Vårt förslag är att branschrådet ska ha en deltagare från varje kommun, samt representanter för regionala vård- och omsorgscollege och SKR. Branschrådet behöver också en processledare från Göteborgsregionen som samordnar arbetet.

Branschrådet	Möjliga funktioner	Ansvar
<b>Deltagare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verksamhetschef/avdelningschef inom funktionsstöd</li> <li>• Socialchef</li> <li>• HR-chef</li> <li>• Enhetschef funktionsstöd</li> <li>• Regionala vård- och omsorgscollege</li> <li>• SKR</li> </ul>	<p>Alla deltagare i branschrådet ska aktivt delta i branschrådets arbete och bidra med kunskap och idéer utifrån sina erfarenheter. Alla deltagare ansvarar också för att identifiera och efterfråga den kunskap de behöver för uppdraget.</p> <p>SKR bidrar särskilt med ett nationellt perspektiv och omvärldsbevakning utifrån branschrådets aktuella uppdrag.</p> <p>Regionala vård- och omsorgscollege bidrar särskilt med förankring av de frågor som handlar om utbildningsutbud och utbildningsinnehåll.</p>
<b>Stöd från GR</b>	Processledare	Processledaren ansvarar för att förbereda möten, workshops och diskussioner och att sammanställa underlag. Processledaren har också ett övergripande ansvar för att bevaka och driva på branschrådets pågående arbete, exempelvis att sammankalla stödfunktioner vid behov eller samordna eventuella pilotprojekt.

## Tillsättning av deltagare i branschrådet

Vi föreslår att deltagarna i branschrådet tillsätts genom att kommunernas representanter i nätverket för funktionsstöd nominerar 1–3 möjliga branschrådsdeltagare från sin kommun, som representerar olika funktioner inom funktionsstöd i kommunen. Utöver dessa får SKR och regionala vård- och omsorgscollege möjlighet att nominera varsin representant.

Även om intervjupersoner i ett par av de mindre kommunerna lyfter att de har svårt att avsätta tid för branschrådet, ser vi det som viktigt att åtminstone sträva efter en så

bred representation som möjligt bland kommunerna. De utmaningar som lyfts i intervjuerna är stora och brådskande, och de lösningar som branschrådet kommer att ta fram kräver stor delaktighet för att vara relevanta i samtliga kommuner.

### Beredning och beslut

Förslagen från kommunerna bereds av branschrådets processledare för att ta fram ett förslag till deltagare med målsättningen att alla kommuner ska vara representerade, och att det ska finnas en spridning mellan funktioner. Beslut om deltagare i branschrådet fattas av socialchefs nätverket.

Branschrådet utser inom sig en ordförande och en vice ordförande. I intervjuer med kommunerna framkommer önskemål om att ordföranden bör vara en verksamhetschef eller motsvarande inom funktionsstöd.

### Branschrådets mandat

Branschrådet ansvarar för hur uppdragen från det beslutande chefsnätverket ska genomföras, men får inte ändra uppdragen eller ta på sig nya uppdrag utan beslut från det beslutande chefsnätverket.

Besluten i branschrådet är inte bindande för någon kommun. Kommunerna beslutar självständigt i egenskap av arbetsgivare om att genomföra de insatser som branschrådet har utarbetat.

### Branschrådets stödfunktioner

Vi föreslår att branschrådet ska ha tillgång till ett antal stödfunktioner. Stödfunktionerna kan bidra med ytterligare kunskap (från forskning eller egna erfarenheter), stötta branschrådet att genomföra aktiviteter (till exempel att sprida information) eller fungera som en avstämningsyta.

Stöd	Möjliga funktioner	Ansvar
<b>Stödfunktioner på GR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kommunikatör</li> <li>Planeringsledare</li> </ul>	<p>Kommunikatör kan exempelvis stötta branschrådet att paketera och sprida information.</p> <p>Planeringsledare finns som stöd för förankring och beslut i respektive chefsnätverk, samt stöd för att söka extern finansiering vid behov.</p>
<b>FoU i Väst</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forskare, analytiker och forskningsassistenter</li> </ul>	<p>Inom Göteborgsregionen finns enheten FoU i Väst, som arbetar med praktknära forskning och forskningsbaserat utvecklingsarbete. FoU i Väst kan exempelvis utvärdera enskilda satsningar, ta fram kunskapsunderlag eller föreläsa. Detta innebär i sådana fall behov av ytterligare finansiering från kommunerna eller extern finansiering.</p>
<b>Referensgrupp</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enhetschef</li> <li>Stödassistent/stödpedagog</li> <li>Metodutvecklare</li> </ul>	<p>Referensgruppen sammankallas vid behov, och ansvarar för att bidra med erfarenheter och utvecklingsförslag utifrån branschrådets uppdrag. Referensgruppen kan också ta in röster från brukare i verksamheterna i de fall dessa berörs.</p>

		Referensgruppen kan ta del av branschrådets förslag och ge synpunkter på dessa, och kan också komma med alternativa förslag till lösningar.
<b>Adjungerade till branschrådets möten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sakkunniga inom exempelvis digitalisering eller marknadsföring</li> <li>• Utbildningsanordnare</li> <li>• Representanter från andra nätverk eller branschråd</li> </ul>	Sakkunniga, utbildningsanordnare och representanter från andra branschråd kan bjudas in till branschrådets möten för dialog, för att bidra med kunskap eller svara på frågor från branschrådet.

## Tillsättning av referensgruppen

Vi föreslår att deltagarna i referensgruppen tillsätts genom att kommunernas representanter i nätverket för funktionsstöd nominerar 1–3 möjliga referensgruppsdeltagare från sin kommun. Det bör vara personer som har erfarenhet av och intresse för verksamhetsutveckling, engagemang i kompetensförsörjningsfrågor och bred kunskap om målgrupperna för funktionsstöd.

Förslagen från kommunerna bereds av branschrådets processledare som tar fram ett förslag till deltagare med målsättningen att alla kommuner ska vara representerade, och att det ska finnas en spridning mellan funktioner. Beslut om deltagare i referensgruppen fattas av branschrådet.

## Arbetsformer

Branschrådet sammankallas av processledaren på GR och träffas tre gånger per termin. Dagordningen för mötena förbereds av en beredningsgrupp bestående av processledare, ordförande och vice ordförande.

## Arbetsgång

Arbetsgången för branschrådet består av fem moment: Uppdrag, beredning, beslut, genomförande och uppföljning.

Branschrådet tar själva fram förslag till prioriterade frågor, och det slutliga **uppdraget** beslutas i socialchefsnätverket. Branschrådet **bereder** frågorna och tar fram ett beslutsunderlag med hjälp av processledare från GR. **Beslutet** fattas sedan i ett av chefsnätverken. Uppdragen **genomförs** i kommunerna, med finansiering från kommunerna och/eller genom externa projektmedel. Arbetet **följs upp** löpande och när ett uppdrag är genomfört.

Moment	Arbetsgång
<b>Uppdrag</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Branschrådet tar fram förslag till uppdrag och tidsplan för uppdragen</li> <li>2. Nätverket för chefer inom funktionsstöd ger synpunkter på förslaget</li> <li>3. Branschrådet tar fram ett slutgiltigt förslag på uppdrag</li> <li>4. Socialchefsnätverket fattar beslut om uppdrag för branschrådet</li> </ol>
<b>Beredning</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Branschrådet tar fram förslag till hur uppdragen kan genomföras, genom diskussioner och workshops. Branschrådet kan också ta in stöd och underlag från referensgruppen eller sakkunniga.</li> <li>2. Processledaren sammanfattar diskussionerna och ser över vad som behöver förtydligas eller lösas inför nästkommande möte</li> <li>3. När branschrådet har ett förslag för hantering av något av uppdragen skickas underlaget vidare till nätverket för chefer för funktionsstöd för synpunkter</li> <li>4. När branschrådets förslag är färdigt utreder processledaren var frågan behöver beslutas och hur uppdraget skulle kunna finansieras, genomföras och följas upp/utvärderas. Processledaren tar fram ett beslutsunderlag.</li> </ol>
<b>Beslut</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nätverket för chefer inom funktionsstöd och/eller socialchefsnätverket fattar beslut utifrån beslutsunderlaget.</li> <li>2. Vid behov återremitteras uppdraget till branschrådet för fortsatt beredning</li> <li>3. Vid behov tas frågan vidare för politiskt beslut i respektive kommun</li> </ol>
<b>Genomförande</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Processledaren tar fram nödvändiga underlag för att arbeta vidare med uppdraget, exempelvis avtal för gemensam finansiering, ansökan om finansiering etc.</li> <li>2. Branschrådets ledamöter bevakar implementeringen i sina respektive kommuner och återrapporterar till branschrådet</li> <li>3. Processledaren återrapporterar status för pågående implementering</li> </ol>
<b>Uppföljning</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Processledaren återrapporterar löpande status för de olika uppdragen</li> <li>2. När ett uppdrag är genomfört återrapporteras utvärdering till branschrådet. Om arbetet följeforskas avrapporteras utvärderingen löpande.</li> <li>3. Branschrådet genomför årligen en egenutvärdering: Vad har branschrådet gjort under året? Har branschrådet uppnått önskade resultat? Behöver arbetsformerna revideras?</li> </ol>

## Facklig samverkan

För att genomföra vissa av branschrådets förslag kan det vara nödvändigt att samverka med fackliga organisationer. Lokala fackliga förhandlingar behöver ske i respektive kommun, men branschrådet kan även stämma av frågor med berörda fackförbund på regional nivå för att underlätta den lokala processen.

## Skillnaden mellan nätverk och branschråd

Vid intervjuer med kommunerna lyftes hur branschråden relaterar till de befintliga nätverken. Den övergripande skillnaden mellan nätverk och branschråd är dels vilka funktioner som deltar, dels vilka frågor de hanterar:

- I nätverk sitter ansvariga chefer inom verksamhetsområdet. Branschråden har en mer blandad sammansättning utifrån behov.
- Nätverken hanterar alla frågor som rör verksamhetsområdet. Branschrådet ansvarar för specifika uppdrag som rör kompetensförsörjning.

Nedan presenteras ett förslag till ansvarsfördelning mellan nätverk och branschråd:

<b>Funktion</b>	<b>Ansvar i relation till branschrådets uppdrag</b>
<b>Socialchefs nätverket</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fattar beslut om uppdrag för branschrådet</li><li>• Fattar beslut utifrån branschrådets beslutsunderlag</li><li>• Fattar de beslut som krävs för att uppdrag ska kunna genomföras i den egna kommunen</li></ul>
<b>Nätverket för chefer inom funktionsstöd</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lämnar synpunkter på utkast till beslutsunderlag</li><li>• Fattar beslut utifrån branschrådets beslutsunderlag, i frågor som inte behöver beslutas av socialchefs nätverket</li><li>• Informerar berörda chefer och medarbetare i den egna kommunen om pågående och kommande uppdrag</li><li>• Fattar de beslut som krävs för att uppdrag ska kunna genomföras i den egna kommunen</li></ul>
<b>Branschrådet</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbetar fram förslag till hur uppdragen kan genomföras</li><li>• Tar in synpunkter från referensgruppen och andra sakkunniga</li><li>• Bevakar implementeringen i sin kommun</li><li>• Ansvarar för löpande uppföljning av uppdragen</li></ul>

# Referenser

Ernst & Young. (2021). *Granskning av arbetet med att stödja medlemskommunerna i sitt arbete med kompetensförsörjning, Revisionsrapport 2021.*

Göteborgsregionen. (2021). *Förstudie - Nationell yrkesresa för vård och omsorg.* Göteborg: Göteborgsregionen.

Göteborgsregionen. (2021). *Gymnasial utbildning i Göteborgsregionen - Statistik om gymnasieskolan och yrkesvuxutbildningen i Göteborgsregionen 2021.* Göteborg: Göteborgsregionen.

Göteborgsregionen. (2021). *Titulatur och utbildningskrav för baspersonal inom funktionshinderområdet i Göteborgsregionens kommuner.* Göteborg: Göteborgsregionen.

Göteborgsregionen. (2022). *Antagningsstatistik gymnasieantagningen.* Hämtat från Göteborgsregionens webbplats:  
<https://goteborgsregionen.se/kunskapsbank/antagningsstatistikgymnasieantagning.5-51f49f9317c1158e1c21ba83.html>

Göteborgsregionen. (2022a). *Förskoleassistent – från idé till genomförande.*

Hammersjö, A. (2022). *Validering och utbildning av förskolepersonal - lärande utvärdering av ESF-projektet Kompetensförstärkning förskola.* Göteborgsregionen.

Hassling, J., & Strömblad, C. (2021). *Lärarassistentprojektet i Partille - Utvärdering och slutsatser.*

IVO. (2022). *Vad har IVO sett 2021.* Stockholm: Inspektionen för vård och omsorg.

Lunds Universitet. (2019). *Vetenskap och beprövad erfarenhet Socialtjänst.* Lund: Lunds Universitet.

Nilsson, Å., Haglund, A., & Wallström, M. (2023). *Kartläggning av utbildningsbakgrund hos äldreomsorgens och hemsjukvårdens omvårdnadspersonal - En lägesbild från Göteborgsregionens kommuner .* Göteborgsregionen.

Regeringskansliet. (2020). *Hållbar socialtjänst - En ny socialtjänstlag (SOU 2020:47).* Stockholm: Regeringskansliet.

SKR. (2022). *Personalen i välfärden.* Stockholm: SKR.

SKR. (2022). *Välfärdens kompetensförsörjning.* Stockholm: SKR.

Socialstyrelsen. (2012). *Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning - vägledning för arbetsgivare.* Stockholm: Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen. (2021). *Kompetens i LSS boenden*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen. (odaterad). *Kunskapsguiden*. Hämtat från Personlig assistans: <https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/funktionshinder/personlig-assistans/>

SOU (2019:20). (2019). *Stärkt kompetens i vård och omsorg*. Stockholm: Sveriges regering.

Stockholms stad. (2021). *Boendeplan 2021-2031 Bostad med särskild service SoL och LSS*. Socialförvaltningen.

Stockholms stad. (den 02 02 2023). *Branschråd*. Hämtat från Stockholms stads webbplats: <https://leverantor.stockholm/fristaende-forskola-skola/branschrad/>

Tyresö kommun. (2016). Förvaltningschefens rapport, Tjänsteskrivelse 2016-11-22, diarienummer 2916/SN 00004. Socialförvaltningen.

Uppsala kommun. (den 5 10 2022). *Branschråd äldreomsorg*. Hämtat från Uppsala kommuns webbplats: <https://utforarevard.uppsala.se/aldreomsorg/branschrad-aldreomsorg/>

Vård- och omsorgscollege. (Odaterad). *Göteborgsregionen*. Hämtat från Vård- och omsorgscollege: <https://www.vo-college.se/goteborgsregionen>

Vård- och omsorgscollege. (Odaterad). *Om oss*. Hämtat från Vård- och omsorgscollege: [www.vo-college.se](http://www.vo-college.se)

# Bilaga 1: Intervjuguide

1. Vilka är de huvudsakliga problemen kopplade till kompetensförsörjning inom funktionsstödsområdet i er kommun?
  - a. Vilka av dessa problem skulle ni kunna lösa i samarbete med andra kommuner?
  - b. Vad kan det finnas för fördelar och nackdelar med att lösa problemen i samarbete med andra kommuner?
  
2. Vad har er kommun för intresse och förutsättningar att delta i ett eventuellt branschråd inom funktionsstödsområdet?
  - a. Vilka samarbetsparter vore viktiga att ha med i ett eventuellt branschråd, utifrån ert perspektiv?