

---

## Sammanfattning

Förstudien, *Kompetensförsörjning med inriktning personlig assistans – KIPA*, genomfördes under tiden 2022-05-02—2023-01-31 och projektägaren var Grimslövs folkhögskola, Region Kronoberg. Arbetet delades in i fyra faser, *Analys- planerings- och genomförandefas samt avslut*.

*Analysfasen*, som syftade till att få en bakgrund till själva förstudien. Data-insamlingen skedde via en litteraturstudie.

*Planeringsfasen* innehöll planeringen av förstudiens empiriska del. Styr- och referensgruppens arbete, precisering av problemformuleringen, framtagning av underlag till intervjuer och enkät, planering av workshop-verklighetslabb och framtagning av deltagare till förstudien.

Genomförandet av förstudien skedde under *genomförandefasen*. Intervjuerna genomfördes, enkät skickades ut och intervju- och enkätsvaren bearbetades och sammanställdes, samt verklighetslabb och återträff genomfördes.

Den sista fasen, *avslutningen*, innehåller resultat och slutsatser av förstudien och förslag till fortsatt arbete i form av ev. genomförandeprojekt.

Förstudiens målgrupp var personliga assistenter och chefer, som är anställda av kommunerna och privata assistansbolagen samt assistansanvändare i regionerna Jönköping och Kronoberg. Antalet deltagare uppgick till 26 varav kvinnor 22 och 4 män.

Syftet var att kunna göra en fördjupad analys om de krav som arbetsgivare, personliga assistenter och assistansanvändare ställer när det gäller den önskvärda kompetensen hos personlig assistans och hur kompetensutveckling kan genomföras.

Förstudien har använt följande metoder, litteraturstudie, Workshop-verklighetslabb, intervjuer och enkät.

**Litteraturstudien** gav teoretisk bakgrund till förstudiens empiriska del.

Enligt de tidigare studierna inom området personlig assistans kan konstateras att det florerar flera olika benämningar för personer som har personlig assistans. Bland annat förekommer benämningar kund eller brukare och assistansanvändare. Socialstyrelsen använder begreppet assistansanvändare, vilket också denna förstudie har använt.

Det finns inga formkrav när det gäller personlig assistans, men Socialstyrelsen rekommenderar en formell utbildning och anger två olika vägar för att uppnå den erforderliga kompetensen. Den ena är gymnasieskolans vård- och omsorgsutbildning och den andra barn- och fritidsprogrammet med fördjupning

---

för funktionsnedsättningsområdet, psykiatri, specialpedagogik och socialt arbete.

Kompetenskraven för personliga assistenter är mycket varierande, men forskningen betonar vikten av en formell kompetens hos personliga assistenter, men samtidigt lyfter de tidigare studierna fram de personliga egenskaperna, t.ex. servicekänsla och ett professionellt bemötande.

Flera assistansanvändare har önskemål om kompetenser utifrån egna intressen och det egna behovet av att få delta i samhället.

De flesta som arbetar som personliga assistenter hos privata assistansanordnare saknar en formell utbildning inom området personlig assistans, medan flera av dem som är anställda av kommunerna har en vård- och omsorgsutbildning eller motsvarande.

Kompetensutvecklingsbehovet anses vara stort. Kompetensförsörjningen är en av kommande decenniets absolut största utmaningar för kommuner och regioner och därmed behöver personalen systematiskt och återkommande kompetensutveckling.

Genom intervjuer, enkät och Workshop – verklighetslabb har förstudien haft för avsikt att ta reda på:

- den befintliga kompetensen,
- genomförda kompetensutvecklingssatsningarna, dess effekter,
- kompetensutvecklingsbehoven hos verksamma personliga assistenter,
- samt hur framtida kompetensutveckling kan genomföras.

Som svar till frågorna i syftet har förstudien funnit följande:

Den befintliga kompetensen bland personliga assistenter ser väldigt olika ut. En del har en vårdutbildning, barnskötarutbildning eller en annan gymnasieutbildning.

Det finns dock flera assistenter som inte alls har en formell utbildning för det aktuella yrket, personlig assistent.

Den nuvarande kompetensen är ofta erfarenhetsbaserad, d.v.s. en lång yrkeslivserfarenhet.

Respondenterna ansåg att yrket är komplext och att det finns mycket kunskap som man främst får genom erfarenhet.

De flesta, som är anställda som personliga assistenter, uppfyller de kraven som arbetsgivaren ställer, säger verksamhetscheferna. Framförallt anses de personliga egenskaperna vara viktiga, t.ex. flexibilitet, empatisk förmåga, förmågan att tillgodose assistansanvändares behov att stöd och uppmuntran.

---

Samtidigt signalerade verksamhetscheferna att det finns ett stort kompetensutvecklingsbehov, och konstaterade att de själva inte kan tillhandahålla kompetensutvecklingsinsatserna, p.g.a. resursbrist.

Kompetensutveckling har erbjudits till anställda, men insatserna har inte varit regelbundna och inte obligatoriska, utan de flesta har varit frivilliga och anpassade till assistansanvändare behov, t.ex. sjukdomstillstånd och funktionsnedsättning.

En del av de personliga assistenterna har också fått kompetensutveckling inom skilda temaområden, t.ex. LSS, funktionsnedsättningar, hjälpmedel och etiska ställningstagande.

Det är mer vanligt förekommande att de privata assistansanordnare erbjuder såväl introduktionskurs och kompetensutveckling i större utsträckning är vad fallet är för personliga assistenter som är anställda av kommunerna.

En orsak till denna skillnad kan, enligt verksamhetscheferna, vara att kommunerna har ett stort antal anställda inom vård- och omsorgssektorn. Det är inte bara personliga assistenter, utan även annan personal bland annat, personal på särskilda boenden, hemtjänstpersonalen och personalen inom LSS verksamhet. Det är svårt att prioritera en yrkesgrupp framför en annan, menade cheferna.

De, som är anställda av assistansanvändaren, har inte heller fått regelbunden kompetensutveckling under sin anställningstid, endast en kort introduktion vid anställningens början och några enstaka utbildningsdagar.

Den mest vanligt förekommande tillvägagångssättet, när det gäller kompetensutveckling, har varit fysiska träffar antingen på arbetsplatsen eller kurser utanför arbetsplatsen. Metoden har varit föreläsningar, och i vissa fall samtalsgrupper.

En del av kompetensutveckling har skett digitalt. Webbaserade kurser är dock inte populära bland anställda, säger verksamhetscheferna.

De kompetenshöjande insatserna har varit tillgängliga för alla i bemärkelse att både kvinnor och män och oavsett etnisk tillhörighet, har kunnat delta. Men eftersom insatserna inte har varit regelbundna och varit frivilliga, kan inte slutsatsen dras att kompetensutvecklingsinsatserna har varit tillgängliga för alla, men för alla som har erbjudits kompetensutveckling.

De kompetensutvecklande insatserna, som genomförts, har inte systematiserats och därmed inte heller effekterna har kunnat mätas, varken kvantitativt eller kvalitativt.

De tillfrågade personliga assistenter menade dock att de fått mer kunskap och framförallt större förståelse för assistansanvändares specifika behov.

---

Samtliga tillfrågade betonade vikten av ett systematiskt och regelbunden kompetensutveckling, både för personliga assistenter och chefer.

På frågan *vad är den önskvärda kompetensen*, var respondenternas svar relativt samstämmiga. De flesta anser att tålamod, förmågan att fatta självständiga beslut, sätta sig in assistansanvändares situation, professionellt bemötande, att kunna hålla distans och respektera assistansanvändares privata sfär.

Det som ansågs vara viktigt, var att kunna dra sig tillbaka att vara ett stöd, inte ta över uppgifterna som assistansanvändaren klarar av själv. Empatisk förmåga ansågs också vara en viktig egenskap.

Kompetensutveckling behövs för att bättre kunna hjälpa och stödja assistansanvändaren och för att få ökad förståelse för de behoven som finns. Exempel på dessa är: assistansanvändarens speciella behov, kommunikation, språk, medicinering, funktionsnedsättning.

Informanterna, som deltog i förstudien, betonade vikten av en formell utbildning, man samtidigt framfördes det att ”formell utbildning i all ära, men det räcker inte, utan det behövs mer”, t.ex. kunskap om professionellt bemötande, lyhördhet, empatisk förmåga m.m.

Kompetensutveckling ska genomföras både individuellt och gemensamt.

Hur kompetensutvecklingen genomförs beror i hög grad på vilken typ av kompetens man ska utveckla. Individuell kompetensutveckling kan innehålla praktisk information, specifik kunskap kopplat till assistansanvändaren och dennes situation och i vissa fall kunskap för att utvecklas i yrkesrollen. Tillvägagångssättet kan vara en föreläsning eller utbildning.

Den gemensamma kompetensutvecklingen ska fånga in det som är gemensamt för samtliga personliga assistenter.

Som metod kan t.ex. workshop, samtalsforum, bokcirkel, föreläsningar, studiecirkel, erfarenhetsutbyte både internt och externt användas.

Fysiska träffar är att föredra, eftersom dessa ger möjlighet till samtal, erfarenhetsutbyte, praktiska övningar m.m. menar respondenterna.

Enligt respondenterna måste kompetensutvecklingen ske kontinuerligt, och inte vara en engångs företeelse.

Förstudiens resultat visar att kompetensutvecklingsbehovet är stort och att kompetensutvecklingsinsatserna ska vara regelbundna.

---

De önskvärda effekterna, som förstudien avsåg att uppnå, handlade om att:

- synliggöra vikten av kompetenskartläggning och kompetensutveckling
- skapa en modell för ett systematiskt och väl strukturerat sätt att arbeta med kompetenskartläggning och kompetensutveckling
- personliga assistenter och chefer ska få ökad motivation att arbeta med de horisontella principerna, *jämställdhet, tillgänglighet, icke-diskriminering och ekologisk hållbar utveckling*, och därmed bidra till ett hållbart och inkluderande arbetsliv

Förstudien har bidragit till att synliggöra vikten av kompetenskartläggning och kompetensutveckling. Detta har synliggjorts dels genom litteraturstudien, dels genom de svaren som informanterna lämnat via intervju, enkät och under verklighetslabb. Det stora intresse och engagemang som aktörerna i denna studie har visat har också bidragit till att synliggöra behovet av kartläggning av den befintliga kompetensen och den framtida kompetensutvecklingen.

Förstudien har skapat en modell och tagit fram ett förlag på innehåll, verktyg och arbetssätt såväl när det gäller kompetenskartläggning som kompetensutveckling för personliga assistenter.

Kompetenskartläggningen genomförs med hjälp av ett frågeformulär, som fångar in såväl utbildningsbakgrunden som eventuell tidigare kompetensutveckling. Vidare kartläggs den önskvärda kompetensen. Kompetensutvecklingsmodellen som förstudien har utarbetat innehåller både den individuella och den gemensamma kompetensutvecklingen och genomförs i olika steg.

- Kompetenskartläggning
- Kartläggning av den önskvärda kompetensen
- Sammanställning och prioriterade områden
- Kompetensutvecklingens genomförande både den individuella och den gemensamma
- Kontinuitet
- Uppföljning

Metoder som kan användas är:

- föreläsningar,
- workshop,
- diskussionsforum både på den egna arbetsplatsen och med personalen från andra arbetsplatser
- bokcirkel/studiecirkel, seminarier
- lärande i arbetet, kollegialt lärande, handledning
- webbutbildningar

---

Utförare för kompetensutvecklingsåtgärder kan vara utbildningsanordnare, t.ex. folkhögskola eller annan utbildningsanordnare och studieförbunden, yrkeshögskola, högskola/universitet, brukarorganisationer, assistansanvändare och dess anhöriga eller godemän, fackliga representanter, verksamhetschefer m.fl.

Förstudien har arbetat utifrån *Rättighetsbaserat arbetssätt* som utgår ifrån principerna om **deltagande/inkludering, jämlikhet/icke-diskriminering** och **transparens/ansvar**. De horisontella principerna har varit ledande genom hela förstudien.

Utvärderingen ger vid handen att ett rättighetsbaserat arbetssätt har tillämpats, d.v.s. deltagarna har kommit till tals, var och en har kunnat framföra sina synpunkter och alla åsikter har varit lika viktiga samt att alla har känt att de har inkluderats i arbetet och känt sig delaktiga och därmed också tagit ett stort ansvar och visat ett stort engagemang.

Utifrån de svaren, som förstudien har erhållit, kan konstateras att personliga assistenter och chefer, som deltog i förstudien, har fått ökad motivation att arbeta med de horisontella principerna, *jämställdhet, tillgänglighet, icke-diskriminering och ekologisk hållbar utveckling*, och därmed bidragit till ett hållbart och inkluderande arbetsliv.

Förstudien har gett ökad kunskap om den komplexitet som finns inom yrket personlig assistans, assisternas nuvarande kompetens och kompetensutvecklingsbehovet. Därmed kan förstudien betraktas som inspirationskälla och en grund för fortsatt arbete kring temat *Kompetensförsörjning med inriktning personlig assistans*.

*För att vidare utveckla det som förstudien har presenterat, ska fokus vara att testa och vidareutveckla kompetensutvecklingsmodellen, tillämpa det arbetssätt och de verktygen som förstudien presenterar, och därigenom bör ökad kunskap erhållas och en mer nyanserad bild kunna presenteras samt vilka effekter.*

Arbete som personlig assistent är mångfacetterat. Tydlig och enhetlig kompetensprofil för personliga assistenter finns inte, men genom välgenomtänkta och kontinuerliga kompetensutvecklingsinsatserna kan en mer enhetlig yrkesprofilering skapas och därmed också höja yrkesstatus och på sikt gynnar framtida kompetensförsörjning.

Ett Socialfondsprojekt kan bidra med att en adekvat kompetensutveckling med inriktning personlig assistans kan genomföras.