

# Utveckling av värdegrundsarbete inom äldreomsorgen

**Slutrapport 2013**

Du får gärna citera Socialstyrelsens texter om du uppger källan, exempelvis i utbildningsmaterial till självkostnadspris, men du får inte använda texterna i kommersiella sammanhang. Socialstyrelsen har ensamrätt att bestämma hur detta verk får användas, enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk (upphovsrättslagen). Även bilder, fotografier och illustrationer är skyddade av upphovsrätten, och du måste ha upphovsmannens tillstånd för att använda dem.

ISBN 978-91-7555-136-4  
Artikelnummer 2014-1-8

Publicerad [www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se), januari 2014

# Förord

Socialstyrelsen fick under våren 2010 ett flertal regeringsuppdrag som hade sin grund i propositionen *Värdigt liv i äldreomsorgen* (prop. 2009/10:116). Ett av dessa uppdrag (S2010/3699/ST) var att utarbeta och upphandla en utbildning i värdegrundsarbete inom äldreomsorgen för till exempel arbetsledare och biståndshandläggare.

I regeringsbeslut S2010/3699/FST (delvis) fick Socialstyrelsen i uppdrag att genomföra ytterligare insatser för att stödja utvecklingen inom värdegrundsarbetet. I det nya uppdraget ingick att ta fram och upphandla en fördjupningsutbildning riktad till enhetschefer och arbetsledare som har deltagit i den första värdegrundskursen. I uppdraget ingick också att stimulera kommunerna till att anordna utbildningar för personal med särskilt ansvar för värdegrundsfrågor, så kallade värdegrundsledare, och/eller att vidareutveckla funktioner för ett mer sammanhållet ansvar för sociala frågor. Uppdraget innebar också att ta fram en webbutbildning om äldreomsorgens nationella värdegrund.

Uppdraget avslutas den 30 december 2013. Denna slutrapport lyfter fram resultatet av och arbetet med de utbildningsinsatser som har genomförts till och med utgången av 2013, samt den webbutbildning som har tagits fram och som baseras på *Äldreomsorgens nationella värdegrund – ett vägledningsmaterial*. Här redovisas även utfallet av de statsbidrag som kommunerna har kunnat ta del av. Slutligen redogör rapporten för vilka erfarenheter inför framtiden som kan dras av genomförandet av uppdragen. Delrapporter har lämnats vid tre tidigare tillfällen.

Utredarna Eva Entelius-Melin och Annika Jalap Hermanson har skrivit rapporten. Ansvarig enhetschef är Susanna Wahlberg.

Taina Bäckström  
Ställföreträdande generaldirektör



# Innehåll

Förord .....	3
Sammanfattning .....	7
Värdegrundsutbildningarna .....	8
Cirka 2 100 personer har deltagit i värdegrundsutbildningen.....	9
Närmare 300 har deltagit i fördjupningsutbildningen .....	13
Stimulansmedel för lokalt utformad utbildning.....	16
75 miljoner har delats ut .....	16
Vad har stimulansbidragen använts till? .....	17
Webbutbildning om värdegrunden .....	19
Kompletterande sätt att sprida kunskap om den nationella värdegrunden .....	19
Kommunikation och marknadsföring .....	22
Spridningsseminarium .....	23
Värdegrunden och kommunerna.....	24
Vägen vidare .....	25
Referenser .....	27
Bilaga 1. Upphandling av värdegrundsutbildning.....	28
Bilaga 2. Upphandling av fördjupningsutbildning.....	29
Bilaga 3: Exempel på informationsmaterial.....	30



# Sammanfattning

Socialstyrelsen har under åren 2010–2013 genomfört flera uppdrag med anledning av *Värdigt liv i äldreomsorgen* (prop. 2009/10:116). Här beskrivs resultaten av tre av dessa uppdrag: värdegrundsutbildningar på högskolenivå, statsbidrag till kommunerna för att stimulera utbildning till värdegrundsledare och funktioner för ett mer sammanhållet ansvar för sociala frågor, samt framtagande av en webbutbildning. Genom utbildningar och olika former av utbildningsmaterial har verksamheterna fått verktyg för det fortsatta arbetet med värdegrundsfrågor. Genomgående har alla verktygen fått ett mycket gott mottagande i verksamheterna.

Cirka 2 100 personer från 215 kommuner, vilket utgör omkring en fjärdedel av samtliga enhetschefer inom äldreomsorgen, biståndshandläggare, medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) och medicinskt ansvarig för rehabilitering (MAR), har gått igenom Socialstyrelsens utbildning *Att leda och arbeta utifrån den nationella värdegrunden inom äldreomsorgen*. De kursutvärderingar som gjorts visar att utbildningen av det stora flertalet har uppfattats som relevant, och bra i sin helhet. Deltagarna har också uppgett att de kunnat rekommendera kursen till andra.

Närmare 300 av deltagarna i värdegrundsutbildningen har valt att gå vidare med Socialstyrelsens andra utbildning, *Fördjupad värdegrundsutbildning inom äldreomsorgen med betoning på ledarskapet*. Även denna utbildning har uppskattats och kunnat rekommenderas.

Kommunerna har haft möjlighet att söka statsbidrag för att kunna utbilda personer till värdegrundsledare alternativt funktioner för ett mer sammanhållet ansvar för sociala frågor. Genomslaget för bidragen är tydligt – 204 kommuner har sökt. Flertalet kommuner har sökt medel för kortare utbildningar till värdegrundsledare som sedan kunnat utbilda personalgrupper om den nationella värdegrunden. Ett mindre antal kommuner har utbildat för att utveckla funktioner med sammanhållet ansvar för sociala frågor. Dessa utbildningar har oftast varit något längre.

Socialstyrelsens studiematerial *Äldreomsorgens nationella värdegrund – ett vägledningsmaterial*, publicerades i april 2012 och har beställts i närmare 20 000 exemplar. Som ett komplement till detta har en webbutbildning tagits fram med samma namn. Webbutbildningen finns tillgänglig på Kunskapsguiden.se, och sedan den första oktober har nästan 400 personer genomfört den. Utbildningen ger användarna kunskap om den nationella värdegrunden genom självstudier, och kan också användas av enhetschefer för att introducera nyanställda och timvikarier i den nationella värdegrunden.

## Värdegrundsutbildningarna

Socialstyrelsen har tagit fram två utbildningar om värdegrundsarbete. Båda har omfattat 7,5 högskolepoäng, och getts på kvartsfart, vilket innebär att en utbildning tagit en termin att genomföra. Utbildningarna, som är delvis webbaserade, har genomförts vid flera lärosäten. Basutbildningen *Att leda och arbeta utifrån den nationella värdegrunden*<sup>1</sup> upphandlades<sup>1</sup> våren 2011 och gavs första gången våren 2012. Målgrupp för denna var enhetschefer inom äldreomsorgen (första linjens chefer med personal- och budgetansvar), biståndshandläggare, MAS (medicinskt ansvarig sjuksköterska) och MAR (medicinskt ansvarig för rehabilitering). Totalt rör det sig om cirka 8 000 personer, varav 5 000 är enhetschefer.

Fördjupningsutbildningen *Fördjupad värdegrundsutbildning med tonvikt på ledarskapet* kunde sökas av enhetschefer som genomgått basutbildningen. Den upphandlades<sup>2</sup> våren 2012 och startade hösten 2012.

Till och med den sista december 2013 har fyra omgångar av basutbildningen getts. Fördjupningsutbildningen har kunnat erbjudas vid tre tillfällen.

Under 2013 har Socialstyrelsen också fått i uppdrag att ta fram och upphandla en ledarskapsutbildning för chefer inom äldreomsorgen (S2012/7252/FST [delvis]). Utbildningen, *Nationell ledarskapsutbildning för äldreomsorgens chefer*, startade hösten 2013. Utbildningen omfattar 30 högskolepoäng och ges på kvartsfart, vilket innebär att det tar fyra terminer att gå igenom den. Som grund för utbildningen ligger förslaget till ledarskapsutbildning från 2011 [1]. De som har deltagit i basutbildningen *Att leda och arbeta utifrån den nationella värdegrunden* kan tillgodoräkna sig denna kurs och påbörja utbildningen en termin senare.

---

<sup>1</sup> I bilaga 1 redogörs för hur upphandlingen av basutbildningen gått till, samt vilka lärosäten som fått i uppdrag att genomföra utbildningen.

<sup>2</sup> I bilaga 2 redogörs för hur upphandlingen av fördjupningsutbildningen gått till, samt vilka lärosäten som fått i uppdrag att genomföra utbildningen.



## Cirka 2 100 personer har deltagit i värdegrundsbildningen

Totalt har cirka 2 100 personer ur målgruppen genomgått utbildningen *Att leda och arbeta utifrån den nationella värdegrunden*. I tabellen visas antalet deltagare per termin.

	Vår 2012	Höst 2012	Vår 2013	Höst 2013	Totalt antal
<b>Basutbildning</b>	773	511	452	382	2 118

Den största gruppen deltagare är enhetschefer inom särskilt boende, korttidsboende, dagverksamhet och hemtjänst. Därefter följer biståndshandläggare, medan ett mindre antal MAS och MAR har deltagit.

Cirka hälften av deltagarna har arbetat som enhetschef i fem år eller mindre. En stor grupp har personalansvar för 20 medarbetare eller färre. Ungefär lika många har mellan 21 och 50 medarbetare. Ungefär en femtedel har 51 eller fler medarbetare.

Flertalet deltagare arbetar i kommunal verksamhet. Drygt tio procent av deltagarna finns inom enskilt, både privat och ideellt, drivna verksamheter. Skillnader finns dock över landet. Några av utbildningarna som anordnats av Uppsala universitet har haft många deltagare från Stockholm, varifrån en fjärdedel kom från enskilt drivna verksamheter våren 2012. Motsvarande andel hösten 2012 var en dryg tredjedel. Utbildningen i Borås har uteslutande haft deltagare från kommunalt driven verksamhet.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Beskrivningen av kursdeltagarna baseras på de förmätningar som gjorts vid varje kurstillfälle.

## Cirka 215 kommuner finns representerade bland deltagarna

Totalt har deltagare från cirka 215 kommuner gått igenom utbildningen. Förhållandevis få deltagare, i relation till antalet möjliga, kommer från de tre storstäderna med tillhörande förortskommuner. Alla tre storstadskommuner är dock representerade. I ett femtiotal kommuner har tio eller fler deltagare gått igenom utbildningen. Endast ett fåtal kommuner i glesbygd har utbildat tio eller fler av sina medarbetare. Många glesbygdskommuner har dock haft en deltagare med i utbildningen.

## Teori och praktisk uppgift är utbildningarnas röda tråd

Deltagarna har löpande fått arbeta med en individuell uppgift med anknytning till den egna verksamheten, som en röd tråd. Innehållet i utbildningen har då fungerat som ett stöd i det arbetet. Syftet med den individuella uppgiften har varit att ge deltagarna möjlighet att praktiskt omsätta nyvunna kunskaper under utbildningens gång. Den individuella uppgiften har ingått som en del i examinationen. Utbildningen har bestått av fyra delar:

- **Nationella värdegrunden och dess sammanhang**  
Kunskapsområdet ska ge kunskaper om den nationella värdegrunden, dess bakgrund och fokus. Området handlar också om hur värdegrunden kan implementeras och integreras i omsorgen.
- **Kommunikation och hur man förmedlar kunskaper**  
Kunskapsområdet ska ge kunskaper om kommunikationens betydelse i det ömsesidiga mötet med den äldre personen, utifrån ett värdigt liv och välbefinnande, samt behandlar de teoretiska grunderna för kommunikation och reflektionens roll i äldreomsorgen.
- **Teorier om etik och humanism**  
Kunskapsområdet ska ge kunskaper om hur man kan tillämpa olika etiska teorier och metoder i relation till värdegrund och bemötande, samt hur värderingar skapas och vidmakthålls.
- **Uppföljning, utvecklings- och förbättringskunskap, evidensbaserad praktik**  
Kunskapsområdet ska ge kunskaper om hur man kan arbeta med värdegrund i ett systematiskt förbättringsarbete, evidensbaserad praktik som metod och förhållningssätt för att systematiskt följa upp insatsers resultat.

En majoritet av deltagarna har valt att genomföra examinationsuppgifterna och därmed kunnat tillgodogöra sig högskolepoäng. De som valt att inte göra examinationsuppgifterna har fått intyg på att de har gått utbildningen.

## Majoriteten deltagare är nöjda med utbildningen

Deltagarna har fått svara på frågor om sina förväntningar före start, och om de tycker att de har fått ökade kunskaper efter genomgången utbildning. Svaren visar att deltagarna upplever att de har fått ökade kunskaper, framför allt om den nationella värdegrunden och hur de ska kunna föra ut den i sin verksamhet. Kunskaperna om systematiskt förbättringsarbete har också ökat.

Utvärderingarna visar dock att förmågan att praktiskt organisera och arbeta med frågorna i verksamheten inte tycks ha ökat i samma utsträckning. Inte heller har några stora förändringar skett när det gäller exempelvis evidensbaserad praktik. Det är dock viktigt att poängtera att utvecklingsarbete är en process som tar tid. Utvärderingarna har gjorts efter endast en termins studier, och varaktiga förändringar kan ta flera år.

Deltagarna har särskilt uppskattat de fysiska möten som anordnats minst två gånger under utbildningens gång. Vid några lärosäten har fler än två fysiska träffar anordnats. Vid dessa tillfällen har man fått möjlighet att lyssna till föreläsningar, diskutera och arbeta tillsammans med andra deltagare och kunnat fördjupa kontakterna med kollegor från andra kommuner.

## Många anmälde sig men hoppade av

Att nästan en tredjedel av målgruppen har gått igenom utbildningen är glädjande. Inför framtida satsningar behöver man dock ta reda på varför så många har anmält sig för att sedan hoppa av, antingen före start eller under pågående utbildning.

Under de två första omgångarna hoppade 34 respektive 23 procent av utbildningen. Vårterminen 2013 var andelen avhopp 15 procent före start och när det sista utbildningstillfället startade hösten 2013 försvann knappt 10 procent av de anmälda före start. En stor del av avhoppet sker alltså mellan utbildningsanmälan och start medan endast ett mindre antal bestämmer sig för att sluta när den pågår.

När lärosätena kontaktat deltagare som inte kommit till registrering har det framkommit att verksamheterna har gett deltagarna mycket varierande förutsättningar för att delta i utbildningen. Många deltagare har uppgett svårigheter att kombinera studier och heltidsarbete. Lärosätena har också sett att en del arbetsgivare ålägger sina anställda att gå utbildningen men samtidigt inte ger dem tidsutrymme för studierna. Inte alla arbetsgivare tycks heller följa upp att utbildningen fullföljs. Flera deltagare har uttryckt att de inte får avlastning och inte heller känner stöd från sin ledning. Dessa anledningar till avhopp finns också i viss mån beskrivna i utvärderingarna, där de som har gått utbildningen beskriver liknande problem. I vissa fall sker också avhopp på grund av att rangordningen av lärosäten (se bilaga 1) gör att man inte får gå på den ort man sökt till.

Mycket få har haft tillgång till vikarie, enligt de uppgifter som framkommit hos lärosätena, och det har inte heller varit vanligt förekommande att få ledig tid för att kunna studera. Studierna har därför fått genomföras på kvällar och helger.

I planeringen av liknande uppdrag i framtiden är det av vikt att tänka över hur eventuella bidrag och stödåtgärder skulle kunna användas för att upp-

muntra till kompetensutveckling och för att minska risken för avhopp mellan anmälan och kursstart. För flera av dem som hoppade av utbildningen och därmed inte kunde ta del av innehållet i den skulle möjligen stöd av en vikarie eller stöd i arbetet ha underlättat. För dem som trodde att utbildningen skulle bli för svår hade en studiehandledning kunnat vara till hjälp.

### **Sammanfattande fakta om basutbildningen**

2 100 har genomgått utbildningen.

Det stora flertalet har examinerats och fått högskolepoäng.

En stor majoritet har kunnat rekommendera kursen till andra.

Kurserna har genomförts på åtta orter.

## Närmare 300 har deltagit i fördjupningsutbildningen

292 enhetschefer har deltagit i *Fördjupad värdegrundsutbildning med tonvikt på ledarskapet*. Tabellen visar antalet deltagare per termin.

	Höst 2012	Vår 2013	Höst 2013	Totalt antal
<b>Fördjupningsutbildning</b>	151	77	64	292

Innehållet i utbildningen har baserats på det förslag till ledarskapsutbildning som lämnades från Socialstyrelsen i mars 2011 [1]. Målgruppen för utbildningen är de enhetschefer som slutfört basutbildningen våren och hösten 2012 samt våren 2013. Tanken med utbildningen var att ytterligare bygga på chefernas kunskaper om hur värdegrunden omsätts i verksamheten, ett ansvar som särskilt åligger chefen. Utbildningen innehöll följande kunskapsområden:

- **Lagstiftning om nationell värdegrund och andra styrdokument som ledningsstöd**

Lagstiftningen ska ses som ett stöd och redskap för ledaren. Kursen ska ge en fördjupad bild av den juridiska betydelsen av texten om värdegrund i socialtjänstlagen. Den ska beskriva hur nationella och lokala styrinstrument kan användas som förbättringsverktyg.

- **Ledarskap, medarbetare och organisation**

Kursen ska ge kunskaper om organisationens roll. Den ska ge insikt i hur den egna ledarstilen är beskaffad och kunskap om hur man som ledare kan utveckla och stödja verksamheten att arbeta med värdigt liv och välbefinnande för äldre.

- **Uppföljning, utvecklings- och förbättringskunskap och evidensbaserad praktik, implementering**

Målet med kunskapsområdet är att deltagarna ska kunna förstå innebörden av ett evidensbaserat förhållningssätt samt få kunskap om hur man implementerar metoder och förhållningssätt i verksamheten. Kursen ska visa hur man med hjälp av lokal uppföljning systematiskt kan arbeta med förbättringsarbete.

Liksom basutbildningen har den fördjupade värdegrundsutbildningen upphandlats (se bilaga 2) och omfattar 7,5 högskolepoäng som ges på kvartsfart, det vill säga under cirka 20 veckor. Deltagarna har kunnat välja mellan att examineras och få högskolepoäng, eller avstå examination och då i stället få ett kursintyg. Utbildningen har varit webbaserad med tre fysiska möten som komplement.

Majoriteten av deltagarna är kvinnor. Framför allt har utbildningen lockat enhetschefer inom särskilt boende eller korttidsboende. Vanligast är att man har personalansvar för mellan 20 och 40 anställda. Deltagarna har oftast arbetat mellan 6 och 15 år i befattningen som enhetschef. Fler kommer från kommunala verksamheter än från enskilt drivna, även om geografiska skillnader finns.<sup>4</sup>

## Basutbildningen har varit till nytta inför fördjupningsutbildningen

I samband med fördjupningsutbildningens start fick deltagarna besvara frågor om sina förväntningar på utbildningen. En av frågorna gällde i vilken utsträckning basutbildningen har varit till nytta. En klar majoritet av deltagarna svarar i utvärderingen att de har haft ganska eller mycket stor nytta av basutbildningen. Flera har också påbörjat ett förbättringsarbete med koppling till den nationella värdegrunden på arbetsplatsen. Det kan röra sig om planering inför förbättringsarbete, genomförande av personalutbildning i värdegrunden eller organisationsförändringar. Andra beskriver att de utbildar personal inom vissa specifika områden, arbetar med värdighetsgarantier eller har börjat implementera nationella riktlinjer. Några arbetar aktivt med att förbättra och förändra användningen av genomförandeplaner. Många är tydligt medvetna om att värdegrundsarbete är en process som behöver fortgå över tid. Fördjupningsutbildningen har byggt på kunskaper och erfarenheter från basutbildningen och vad den inneburit för deltagarnas värdegrundsarbete i verksamheten.

## Uppskattad utbildning

De utvärderingar som Socialstyrelsen har gjort visar att deltagarna haft stora förväntningar inför fördjupningsutbildningen och känt behov av förbättrade kunskaper. Även om svaren bör tolkas med försiktighet på grund av att relativt många inte besvarat frågorna, talar ändå mycket för att utbildningen varit uppskattad. En klar majoritet skulle rekommendera andra att gå utbildningen, flertalet menar att kursen har varit relevant och ger utbildningen i sin helhet ett högt betyg.

Ett område urskiljer sig där fortsatt kompetensutvecklingsarbete kan vara nödvändigt. Det gäller hur man tar del av ny forskning om äldre och deras behov. En klar majoritet av deltagarna på kursen ser det som mycket viktigt att föra ut sådan kunskap till sina medarbetare. Utvärderingsresultaten visar dock att det alltjämt finns bristande kunskaper om hur man går tillväga. Förutsättningarna för att kunna göra detta kan alltså behöva stärkas ytterligare.

## Avhopp före och under utbildning

Till det första utbildningstillfället av fördjupningsutbildningen hösten 2012 anmälde sig 234 personer. När terminen var över hade 151 personer slutfört den. Närmare en tredjedel hoppade således av, flertalet innan kursen startade och några under pågående kursperiod. Vid det andra och tredje utbildningstillfället var avhoppet något färre – våren 2013 hoppade knappt en femtedel

<sup>4</sup> Beskrivningen av kursdeltagarna baseras på de förmätningar som gjorts vid varje kurstillfälle.

av och 77 genomförde den. Hösten 2013 har en knapp fjärdedel hoppat av före start.

I den förmätning som gjordes vid start tillfrågades deltagarna om de fått någon form av stöd från sin närmaste chef för att kunna genomföra utbildningen. Svaren visar att ytterst få har haft tillgång till stöd i form av vikarie. Andelen som fått tid avsatt för studier varierar mellan 23 och 86 procent, och andelen som regelbundet träffar sin närmaste chef för att tala om utbildningen varierar mellan 14 och 32 procent. Det kan alltså finnas anledning att anta att även avhoppet i fördjupningsutbildningen har bäring på bristande förutsättningar att inom arbetets ram klara av studier på högskolenivå.

### **Sammanfattande fakta om fördjupningsutbildningen**

292 har genomgått utbildningen.

292 har examinerats och fått högskolepoäng.

En stor majoritet har kunnat rekommendera kursen till andra.

Kurserna har genomförts på sex orter.

## Stimulansmedel för lokalt utformad utbildning

Värdegrunden är ingen isolerad företeelse utan ska ses som en del av det ständigt pågående systematiska kvalitetsarbetet. Regeringen gjorde bedömningen att äldreomsorgens verksamheter behövde stöd i arbetet med att implementera den nationella värdegrunden så att denna skulle få genomslag. I regeringsuppdraget avsattes därför medel för statsbidrag för att stimulera kommunerna att anordna utbildningar. Utbildningarna skulle riktas till personal med särskilt ansvar för värdegrundsfrågor, för att utbilda dem till så kallade värdegrundsledare, eller användas för att vidareutveckla funktioner med ett mer sammanhållet ansvar för sociala frågor. Kommunerna ansökte även för de enskilda utförare som fanns inom kommunens gränser.

### 75 miljoner har delats ut

204 kommuner, det vill säga 70 procent av landets 290 kommuner, sökte statsbidrag för att stödja utvecklingen av värdegrundsarbetet inom äldreomsorgen.

Socialstyrelsen hade 50 miljoner kronor per år att fördela 2012 respektive 2013. Medlen fördelades utifrån en fördelningsram baserad på antalet invånare i kommunen som var 75 år och äldre. Vid ansökningstillfället kunde kommunerna ange om de ville komma ifråga för att ta del av ytterligare medel om inte hela summan fördelats. 2012 beviljades 31 miljoner till 164 kommuner och ytterligare 19 miljoner fördelades till de kommuner som önskat att ta del av medel som inte hade fördelats.

Vid andra ansökningstillfället 2013 beviljades 25 miljoner till 131 kommuner. Denna gång blev dock beloppet för medel som inte fördelats mycket högt. Socialstyrelsen bedömde att kommunerna inte skulle ha möjlighet att använda de återstående medlen inom föreskriven tid och därför betalades inte några sådana medel ut. Av de totalt 75 miljoner kronor som beviljades har 5 888 573 kronor återbetalats.

91 kommuner, varav två storstadskommuner, beviljades statsbidrag vid båda ansökningstillfällena.



## Vad har stimulansbidragen använts till?

Värdegrundsarbete leds med fördel av någon som finns i verksamheten. Det kan vara chefen men det är inte alltid det är praktiskt möjligt. Chefen kan då välja ut någon eller några ur personalgruppen som ska stödja denne i det praktiska värdegrundsarbetet, så kallade värdegrundsledare. Därutöver kan cheferna behöva stöd med att vidareutveckla kvaliteten på ett övergripande plan. Det kan vara metodutveckling, implementering av ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete, eller utveckling av medarbetarnas kunskaper om lex Sarah. Det kan också vara att arbeta med uppföljning och utvärdering. För att genomföra dessa insatser kan verksamheten behöva tillgång till en person med ett särskilt sammanhållet ansvar för sociala frågor.

### Värdegrundsledare

Värdegrundsledarna fungerar som ett stöd för enhetscheferna i arbetsgrupperna. De leder ofta reflektionsgrupper eller studiecirkel. Därför har de flesta kommuner satsat på utbildning för dessa funktioner. De har fått utbildning i hur man leder grupper, hur man kommunicerar och hur grupper fungerar. Flera utbildningsanordnare har erbjudit kurser om två till tre dagar i *Att vara värdegrundsledare*. Ett flertal kommuner och enskilda utförare har använt statsbidragen till dessa kurser. Andra ämnen som har tagits upp är ett salutogent<sup>5</sup> arbetssätt, mänskliga rättigheter och evidensbaserade metoder. Flera har använt Socialstyrelsens studiematerial *Äldreomsorgens nationella värdegrund – ett vägledningsmaterial* i utbildningen.

I allmänhet är det vårdbiträden eller undersköterskor som är värdegrundsledare men i flera kommuner har man valt att satsa på att utbilda enhetschefer till värdegrundsledare. Även biståndshandläggare fungerar i vissa fall som värdegrundsledare.

### Funktioner för ett mer sammanhållet ansvar för sociala frågor

De personer som har en funktion för ett mer sammanhållet ansvar för sociala frågor har ofta ett övergripande ansvar för kvalitetsarbete och metodutveckling. De som får utbildning för denna typ av verksamhet är vanligen kvalitetsutvecklare, controllers och socialt ansvariga samordnare (SAS). Kommunerna satsar på färre personer i dessa aktiviteter, men de får i stället oftare längre utbildningar. De ämnen som oftast förekommer i dessa utbildningar är social dokumentation, kvalitetsledningssystem och uppföljning och utvärdering.

<sup>5</sup> Salutogen [-je:ˈn], hälsofrämjande, om omständigheter som bidrar till att personer är vid god hälsa trots att de har varit eller är utsatta för avsevärda och potentiellt sjukdomsframkallande biologiska eller psykosociala stressorer. Uttrycket – avsett som en motsats till patogen ('sjukdomsframkallande') – introducerades 1979 av den amerikanskoisraeliska sociologen Aaron Antonovsky (1923–94). Källa: Nationalencyklopedin.

## Resultat från uppföljningen

Medel som beviljats får användas till och med den 31 december 2013. Mot bakgrund av att Socialstyrelsen ska lämna slutrapport senast den 30 december ombads kommunerna återredovisa 2012 och 2013 års statsbidrag senast den 15 oktober. Den 5 december hade 149 återredovisningar från dem som beviljats statsbidrag (73 procent) kommit in till Socialstyrelsen. Av dessa har en tredjedel tillfrågat enskilda utförare om de vill ta del av medlen. Av de övriga svarade största delen att det inte finns några enskilda utförare i kommunen. En mindre del uppger att kommunen har enskilda utförare men att dessa antingen enbart arbetar med servicetjänster eller är så nystartade att de ännu inte har kommit igång. Socialstyrelsen kommer att kräva in återstående redovisningar. Medel som inte använts ska återbetalas.

De allra flesta, 90 procent, av kommunerna har använt statsbidragen till att utbilda värdegrundsledare, oftast vårdbiträden och undersköterskor. 70 procent av kommunerna har också använt statsbidragen för vikarietäckning. I drygt hälften av kommunerna har vikarier ersatt ordinarie personal för mer än 50 procent av studietiden. Ett antal kommuner har valt att ersätta ordinarie personal till 100 procent. Vårdbiträden och undersköterskor arbetar i slimmade organisationer. Kommunerna beskriver i uppföljningen att det inte finns utrymme att med ordinarie bemanning låta flera ur en personalgrupp gå en utbildning samtidigt utan vikarier.

I de flesta kommuner som sökt medel för funktioner med ett sammanhållet ansvar för sociala frågor har ett litet antal personer fått en längre och mer djupgående utbildning för att vidareutveckla kompetenser inom till exempel systematisk kvalitetsuppföljning. För dessa aktiviteter har 35 procent av kommunerna utnyttjat medlen till vikarietäckning, om än i lägre omfattning än för värdegrundsledarna. Dessa funktioner ersätts mycket sällan av vikarier och deras befattningar är inte heller lika känsliga för planerad frånvaro.

Alla som fram till 15 oktober hade återredovisat statsbidragen säger att statsbidragen har varit ett stort stöd i värdegrundsarbetet. Det som oftast nämns är att statsbidraget har möjliggjort en större gemensam utbildnings-satsning eftersom verksamheterna har kunnat frikoppla den personal som ska utbildas. Det har gjort att kommuner och enskilda företag har kunnat fokusera på värdegrundsarbetet. Det har också varit ett stort stöd att kunna köpa in utbildningar, material och även konsultstöd.

De kommuner som påbörjat värdegrundarbete med stöd av statsbidragen uppger att de kommer att fortsätta med att stödja utvecklingen av värdegrundsarbetet inom äldreomsorgen. På flera håll har värdegrundsledarna nu i sin ordinarie anställning i uppgift att vara ett stöd för enhetschefen. Det kan gälla att leda studiecirklar för redan anställda men också att ha ansvar för att introducera nyanställda i värdegrundsfrågor. Metodutvecklare och utvecklingsledare har fått möjlighet att inom sin tjänst stödja kvalitetsarbetet genom att skapa en struktur och ta fram en långsiktig strategi för värdegrundsarbetet. På många håll ser man en naturlig koppling till arbetet med värdighetsgarantier och planerar att låta värdegrundsledare arbeta med lokala värdighetsgarantier.

# Webbutbildning om värdegrunden

I april 2012 publicerades utbildningsmaterialet *Äldreomsorgens nationella värdegrund – ett vägledningsmaterial*. Materialet togs fram i samarbete med SKL, Vårdföretagarna och Famna, och testades i sex verksamheter innan det färdigställdes.<sup>6</sup> I december 2013 har materialet sålts i cirka 20 000 exemplar, laddats ner i sin helhet 4 600 gånger samt kapitelvis cirka 7 000 gånger. I uppdraget *Ytterligare insatser för att stödja värdegrundsarbete* (regeringsbeslut S2010/3699/FST [delvis]) ingick att ta fram en webbutbildning som är baserad på vägledningsmaterialet. Detta genomfördes under 2013 och webbutbildningen publicerades den 1 oktober 2013 på Kunskapsguiden, på den sida som finns för webbutbildningar:

<http://www.kunskapsguiden.se/utbildning/Sidor/default.aspx>.

## Kompletterande sätt att sprida kunskap om den nationella värdegrunden

Syftet med webbutbildningen är att tillgängliggöra kunskap om den nationella värdegrunden och Socialstyrelsens allmänna råd som ett komplement till vägledningsmaterialet. Förhoppningen är att det i sin tur ska uppmuntra till fortsatt arbete med värdegrunden och användning av vägledningsmaterialet.

Webbutbildningen ger användaren möjlighet att ta till sig information om värdegrunden och reflektera kring den individuellt. Den kan också användas för att ge timanställda och vikarier kunskap om den nationella värdegrunden. Utbildningen fungerar även som stöd i arbetet med vägledningsmaterialet och framtagandet av en värdegrund, när verksamheternas personal arbetar tillsammans med frågorna.

## Inspirerande texter och interaktiva övningar

Webbutbildningen är indelad i elva kapitel som alla är fristående från varandra. Det innebär att man kan gå igenom kapitlen i den ordning man själv önskar. Följande kapitel finns i utbildningen:

1. **Äldreomsorgens nationella värdegrund.** Kapitlet handlar om vad en värdegrund är och om äldreomsorgens nationella värdegrund i socialtjänstlagen. Tidsåtgång cirka 10 minuter.
2. **Systematiskt förbättringsarbete.** Här beskrivs förbättringshjulet och hur man kan arbeta systematiskt med förbättringsarbete. Tidsåtgång cirka 10 minuter.

<sup>6</sup> Hela processen beskrivs i rapporten Handlednings- och informationsmaterial. Rapport över uppdraget att ta fram ett studiematerial och en informationsfolder till stöd för den nationella värdegrunden inom äldreomsorgen. Dnr 18175/2010.

3. **Värdegrundsarbete.** Kapitlet handlar om hur man kan arbeta med värdegrunden utifrån den egna yrkesrollen och tillsammans med kolleger. Tidsåtgång cirka 10 minuter.
4. **Självbestämmande.** Vad säger socialtjänstlagen om självbestämmande? Tidsåtgång cirka 10 minuter.
5. **Trygghet.** Det här kapitlet handlar om vad trygghet kan vara för den äldre. Tidsåtgång cirka 10 minuter.
6. **Meningsfullhet och sammanhang.** Kapitlet handlar om hur man kan stödja den äldre personen i att själv avgöra vad som är viktigt för honom eller henne. Tidsåtgång cirka 10 minuter.
7. **Respekt för privatliv och personlig integritet.** I kapitlet som handlar om respekt för privatliv och personlig integritet kan man reflektera kring hur en respektfull relation skapas till den äldre. Tidsåtgång cirka 10 minuter.
8. **Individanpassning och delaktighet.** Kapitlet Individanpassning och delaktighet handlar om den äldres rätt att vara delaktig och få insatser som är anpassade till hans eller hennes behov. Tidsåtgång cirka 10 minuter.
9. **Gott bemötande.** Kapitlet handlar om att gott bemötande är något som finns både i mötet, i miljön och i utförandet av dina arbetsuppgifter. Tidsåtgång cirka 10 minuter.
10. **Insatser av god kvalitet.** I kapitlet beskrivs ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete, utbildning och lagstiftning. Tidsåtgång cirka 10 minuter.
11. **Evidensbaserad praktik.** Här beskrivs innebörden av evidensbaserad praktik. Tidsåtgång cirka 10 minuter.

I samtliga kapitel finns aktuella lagar och föreskrifter med på samma sätt som i vägledningmaterialet. Det är viktigt att användarna ska känna igen de båda materialen och förstå att de hänger ihop. Därför får illustrationerna från vägledningmaterialet inleda respektive kapitel och den reflekterande ton som är vägledningmaterialets kännetecken har också använts i webbutbildningen. I övrigt är varje kapitel försett med bilder och animationer.

Samtliga texter i webbutbildningen är inlästa av två professionella inläsare, för att underlätta för dem som har svårigheter med textläsning.

För att kunna följa i vilken utsträckning utbildningen används finns ett registreringsförfarande med inloggning. Utbildningen är slutförd när samtliga kapitel har genomförts och en utvärdering är ifylld. Då har användaren möjlighet att skriva ut ett diplom.

## Användningsområden

Utbildningen vänder sig på samma sätt som vägledningmaterialet till alla som är delaktiga i och ansvariga för äldre personers vård och omsorg inom socialtjänsten. Det gäller

- chefer på alla nivåer
- undersköterskor, vårdbiträden och annan personal som arbetar nära de äldre
- sjuksköterskor
- arbetsterapeuter
- sjukgymnaster
- biståndshandläggare
- politiker.

Var och en ska utifrån sin yrkesrolls förutsättningar kunna använda materialet. Det är viktigt att alla i verksamheterna har tillgång till samma underlag.

Enhetschefer och motsvarande med personalansvar kan använda utbildningen för att själva få en inblick i den nationella värdegrunden, men de kan också erbjuda den till medarbetarna för att dessa ska få kunskaper om lagar och allmänna råd som har betydelse för verksamhetens arbete. Eftersom varje kapitel är cirka tio minuter långt kräver inte utbildningen långa sammanhängande tidsperioder, utan medarbetaren kan gå igenom den etappvis.

Självfallet kan webbutbildningens kapitel också användas i ett systematiskt gemensamt arbete med värdegrunden och vägledningmaterialet. I det arbetet kan ett kapitel exempelvis användas som introduktion till motsvarande kapitel i vägledningmaterialet, eller som stöd när resonemang och texter kan förtydligas genom bilder och texter i det aktuella kapitlet.

## 390 personer har redan använt modulen

Den 5 december har 1 150 personer loggat in på utbildningen, och 390 har avslutat den.

# Kommunikation och marknadsföring

Kommunikation och marknadsföring planerades på ett mycket tidigt stadium i arbetet med värdegrundsuppdragen. Socialstyrelsens webbplats är en viktig kanal, där en flik med namnet Nationell värdegrund innehåller information om flertalet pågående och avslutade projekt om äldreomsorgens nationella värdegrund. För utbildningarnas del var det centralt att de som var aktuella för att söka utbildningen tidigt skulle känna till att den var på väg och ha god tid på sig att planera för att också söka och gå utbildningen. Det var också viktigt att lyfta fram sammanhanget som utbildningarna fanns i; värdegrundsuppdragen tog ett brett grepp om den nationella värdegrunden, och samtliga uppdrag skulle kunna förstås som en helhet och komplettera genomförandet av värdegrundsarbetet i verksamheterna.

Redan 2011 tog Socialstyrelsen fram en folder med alla uppdragen på en tidslinje som sedan uppdaterades 2012. Vid varje ansökningstillfälle till båda utbildningarna har flyers tagits fram och delats ut, och informationsblad har skickats ut via e-post till kommunerna. Annonser har satts in, såväl i tidskrifter och fackpress som på olika webbplatser. Exempel på några foldrar finns i bilaga 3.

Socialstyrelsen har också vid flera tillfällen deltagit i evenemang och konferenser för att både muntligt och genom informationsbroschyrer slå ett slag för de olika aktiviteterna kring äldreomsorgens nationella värdegrund. På så sätt har deltagarna kunnat vidarebefordra information till sina respektive nätverk, vilket i sin tur har lett till efterfrågan på de aktiviteter som står till buds.

Även lärosätena har aktivt kommunicerat att värdegrundsutbildningarna ges, först via sina egna webbplatser och sedan med fortsatt information på de lärplattformar som använts. Som ett led i marknadsföringen har ansvariga på Socialstyrelsen också träffat deltagare vid några av de fysiska träffar som lärosätena har anordnat för att berätta vad Socialstyrelsen gör i värdegrundsarbetet. Närvaro på konferenser och andra möten har också bidragit till ett starkt förhandsintresse för utbildningarna, utbildningsmaterialet, statsbidraget med mera.

## Direkt kontakt med verksamheterna

I samband med att vägledningmaterialet publicerades i april 2012 informerades chefer på olika nivåer via e-post om såväl väglednings- och informationsmaterial som utbildningar och värdighetsgarantier, vilket gav genomslag i antalet ansökningar. Socialstyrelsen har också i samråd med lärosätena kunnat marknadsföra vägledningmaterialet på de lärplattformar som lärosätena använder. I fördjupningsutbildningen har materialet använts i undervisningen.

# Spridningsseminarium

För att stödja utvecklingen inom värdegrundsarbetet genomfördes den 29 november 2013 ett seminarium med rubriken *Hur var det tänkt? Hur blev det? Hur går vi vidare? – Ett spridningsseminarium om äldreomsorgens nationella värdegrund*, som en avslutning på värdegrundsuppdragen. Seminariet vände sig till dem som i offentlig, privat eller ideellt driven äldreomsorg arbetar med värdegrundsfrågor.

Syftet med seminariet var att utbilda och inspirera så att arbetet med värdegrundsfrågorna lever vidare efter det att regeringsuppdragen har avslutats. Stor vikt lades vid att deltagarna skulle kunna knyta kontakter med varandra.

Programmet innehöll en paneldebatt mellan Maria Larsson, barn- och äldreminister, Erik Blennberger, Ersta Sköndal högskola, och Susanna Wahlberg, Socialstyrelsen.

Deltagarna fick möjlighet att lyssna till hur Socialstyrelsen har arbetat med uppdragen och vilka förhoppningar myndigheten har om hur de verktyg som tagits fram ska användas.

Deltagarna kunde välja att delta på två workshoppar var, av fyra möjliga:

- Värdegrundsutbildningarna – vad har de lett till på hemmaplan? Bräcke Diakoni
- Hur integrerar man värdegrunden i all vård och omsorg om äldre? Jönköpings kommun
- Framgångsrikt arbete med lokala värdighetsgarantier. Laholms kommun
- Värdegrundsledare. Ljusdals kommun

Varje workshop inleddes med ett kortare föredrag från respektive aktör. Därefter samtalade deltagarna i mindre grupper kring tre frågor, som utmynnade i förslag till hur man kan arbeta vidare med värdegrunden.

Seminariedagen avslutades med att Charlotte Roos, Högskolan i Gävle, berättade om sin forskning inom värdegrundsområdet.

## Värdegrunden och kommunerna

För att knyta samman värdegrundsuppdragen till en helhet har Socialstyrelsen för avsikt att komplettera denna rapport med en sammanställning av resultat. Tanken med sammanställningen är att på kommunnivå visa hur utbildningar, vägledningsmaterial, webbutbildning, statsbidrag och värdighetsgarantier har använts. Denna sammanställning kan dock inte levereras förrän i februari 2014 då utbildningarna avslutas först i början av januari. Eftersom de i sin tur har en tydlig påverkan på beställningar av material inväntas dessa resultat för att få en så heltäckande bild som möjligt av kommunernas arbete med den nationella värdegrunden. Sammanställningen har för avsikt att ge svar på följande frågor:

- Antal kommuner som har tagit del av de olika värdegrundsaktiviteterna
  - Exempel: Hur många kommuner har utbildat (antal) chefer, utbildat värdegrundsledare och funktioner med särskilt ansvar för sociala aktiviteter, köpt in vägledningsmaterial, använt webbutbildningen och tagit fram värdighetsgarantier?
- Finns det likheter och skillnader beroende på vilken kommungrupp man tillhör?
- Kan några särskilt goda exempel urskiljas?
- Var finns de ”vita fläckarna”, det vill säga var i landet har man inte gått en värdegrundsutbildning? Är det möjligt att se något mönster för varför vissa kommuner inte har arbetat med Socialstyrelsens verktyg för värdegrundsarbete?



## Vägen vidare

Regeringens uppdrag till Socialstyrelsen inom värdegrundsområdet har gett verksamheterna tillgång till en mängd olika verktyg, kunskaper och stöd för att arbeta aktivt med äldreomsorgens nationella värdegrund i fortsättningen. Många kommuner har också valt att ta del av dessa verktyg och de stöd som funnits till hands för att utveckla sitt värdegrundsarbete. Förutsättningarna för ett fortsatt framgångsrikt arbete med värdegrunden finns alltså. Värdegrundsarbete är en ständigt pågående process. När de ekonomiska stöden för utveckling är borta – vad händer då? Hur ska processen hållas igång, och hur ska verksamheterna ständigt förbättra sitt värdegrundsarbete?

### Vilka är framgångsfaktorerna?

En starkt bidragande orsak till framgången med värdegrundsuppdragen är med största sannolikhet att de olika uppdragen har ett tydligt gemensamt sammanhang. Kunskaper från utbildningarna har kunnat användas i verksamheternas arbete med värdegrundsmaterialet. De allmänna råden förstärks och förstås genom reflektion och kunskap under ledning av värdegrundsledare och utbildade enhetschefer.

Utbildningarna har varit uppskattade och efterfrågats fortfarande trots att de inte längre kommer att ges som uppdragsutbildningar. Det är därför glädjande att några lärosäten överväger att lägga in dem i sitt ordinarie utbud av kurser.

Vägledningmaterialets utformning har upplevts som lättillgängligt, inspirerande och trevligt att arbeta med. Utformningen och innehållet av studie- och vägledningmaterial har stor betydelse för viljan att ta det till sig. Webb-utbildningen följer samma grundidé.

### Hur kan ett fortsatt värdegrundsarbete stödjas?

I det framtida värdegrundsarbetet har Socialstyrelsen och SKL en viktig roll, liksom regeringen i de överenskommelser som har gjorts med SKL. I det gemensamma fortsatta arbetet behöver värdegrundsfrågorna kopplas till exempelvis arbetet med evidensbaserad praktik. Socialstyrelsen ansvarar för att ta fram och sprida kunskapsstöd på ett sådant sätt att verksamheterna kan se hur de kan användas för att uppfylla lagens intentioner om värdigt liv och välbefinnande.

Att inom några år kunna utvärdera värdegrundsarbetets genomslag är en åtgärd av vikt för att hålla värdegrundsprocessen igång. Har värdighetsgarantier, värdegrundsarbete och andra insatser bidragit till värdigt liv och välbefinnande? Vad kan utvecklas? Genom utvärdering blir utveckling möjlig.

Redan idag pågår forskning med avstamp i värdegrundsutbildningen. På Uppsala universitet drivs ett forskningsprojekt kring om förbättringsarbeten initierades och inom vilka områden samt i vilken omfattning de genomförts.”

Några resultat finns inte att presentera förrän dessa har publicerats i en vetenskaplig tidskrift.

### Vilka lärdomar kan dras?

Många ur målgruppen har haft möjlighet och ork att delta i utbildningarna, men samtidigt hoppade flera av innan utbildningen hade startat. Förutsättningarna har inte upplevts som tillräckliga för att klara utbildningen.

Några lärosäten krävde att varje anmälan till en utbildning skulle kompletteras med en bekräftelse från den sökandes närmaste chef. Det antogs att en sådan bekräftelse också skulle innebära att möjligheterna att klara studierna vid sidan av ordinarie arbete skulle förbättras. Det ska inte uteslutas att så också skett i vissa fall, men troligen har det ofta saknat betydelse.

Vad kan då göras för att deltagare med olika bakgrund lättare ska kunna delta i större utbildningsinsatser? Några förslag som har framkommit, bland annat i de utvärderingar som gjorts efter varje kurs, men också i samtal med lärosätena, är följande:

- Deltagarna kan ha behov av en anpassad studiehundledning från lärosätena. Studiehundledningen kan utgå från den specifika utbildningen och tydliggöra olika moment och olika processer samt inte minst hur lärplattformen fungerar. Några lärosäten har haft en mycket tillgänglig it-support för ovana användare, vilket har varit uppskattat.
- Det kan vara viktigt att verksamheterna kan ta del av stöd för vikariatillsättning. Det kan också vara av stor vikt att arbetsgivarorganisationer som exempelvis SKL och vårdföretag involveras och engageras för att stödja verksamheterna i att aktivt stödja den personal som är intresserad av att vidareutbilda sig. Arbetsgivarorganisationerna skulle också kunna upphandla motsvarande utbildningar.

Resultaten från utvärderingarna har också visat att det alltså finns ett kunskapsbehov när det gäller evidensbaserad praktik. Här kan den kommande webbutbildningen inom området som blir tillgänglig via [Kunskapsguiden.se](http://Kunskapsguiden.se) vara till nytta.

## Referenser

1. Förslag till en nationell ledarskapsutbildning för chefer inom äldreomsorgen. Socialstyrelsen; 2011.

## Bilaga 1. Upphandling av värdegrundsbildning

Utbildningen har upphandlats enligt lagen om offentlig upphandling (2007:1091). LOU. Upphandlingen gjordes i sex geografiska regioner för att på så sätt täcka landet. En anledning till att dela in Sverige i regioner var att minimera deltagarnas reslängd. Målet var att erbjuda alla som önskade gå utbildningen denna möjlighet. Det var möjligt att ge anbud på en eller flera regioner.

De fyra kunskapsområden som ingick i Socialstyrelsens underlag bildade grund till förfrågningsunderlaget. Vart och ett av dessa områden innehöll ett antal mål som anbudsgivaren skulle förbinda sig att uppfylla. Socialstyrelsen valde att ha många mål i förfrågningsunderlaget för att på så sätt kunna styra innehållet så att det skulle bli så nationellt likvärdigt som möjligt. Målen skulle vara styrande men samtidigt ge lärosätena utrymme för egen kreativitet.

I anbudet skulle lärosätena visa på vilket sätt de skulle kunna uppfylla kraven i förfrågningsunderlaget och dessutom ge extra kvalitet. Inom varje område ansågs ett av målen som särskilt viktigt och det var därför ett kvalitetskriterium. Dessa kvalitetskriterier värderades i en tregradig skala (0, 3 och 6 poäng) utifrån sannolikheten att hög kvalitet skulle uppnås.

Även kursplanen utvärderades och lärosätena skulle visa hur kursdeltagarna genom litteraturstudier och pedagogik skulle ges förmåga att utveckla och tillämpa kunskaperna inom kunskapsområdena. Förutom dessa kriterier var förslag till kursplan ett kvalitetskriterium. Även priset utvärderades. Priset var viktat till 70 procent och övriga fem kriterier viktades tillsammans till 30 procent.

Utvärderingen av de inkomna anbuden gjordes tillsammans med experter från myndigheten och med Socialstyrelsens samrådspartner SKL, Vårdföretagarna och Famna som externa experter.

Upphandlingen annonserades den 4 mars 2011 och nio anbud kom in inom anbudstiden. Fem lärosäten, Uppsala universitet, Örebro universitet, Göteborgs universitet, Högskolan Dalarna och Högskolan i Borås, antogs i tilldelningsbeslutet. Utbildningen upphandlades i sex geografiska regioner och i de regioner där flera anbud antogs rangordnades dessa.

Upphandlingsprocessen försenades något på grund av att några lärosäten överklagade beslutet. Huvudskälet för detta var att de ansåg att de krav som angavs i Socialstyrelsens förfrågningsunderlag var omöjliga att uppfylla med bibehållen kvalitet. Den 5 september 2011 avslogs ansökan om överprövning av Förvaltningsrätten och avtal kunde tecknas med berörda lärosäten.

## Bilaga 2. Upphandling av fördjupningsutbildning

Den fördjupade värdegrundsutbildningen upphandlades och utvärderades efter samma principer som den första värdegrundsutbildningen. Upphandlingen annonserades den 3 februari 2012. Nio anbud kom in inom anbudstiden. I tilldelningsbeslutet antogs fyra av dessa och avtal skrevs med Karolinska Institutet, Ersta Sköndal högskola, Stockholms universitet och Hälsohögskolan i Jönköping.

Upphandlingen gjordes i tre geografiska regioner. Målet var även denna gång att kunna erbjuda alla enhetschefer och arbetsledare som önskar gå utbildningen denna möjlighet. I de regioner där flera anbud antogs rangordnades dessa.

De tre kunskapsområden som har beskrivits hade var sitt mål som ansågs som särskilt viktigt och därför var det ett kvalitetskriterium. Dessa kvalitetskriterier värderades i en tregradig skala (0, 50 och 100 poäng) utifrån sannolikheten att hög kvalitet skulle uppnås.

Kvalitetskriterierna var följande:

- Deltagarna ska efter kursen kunna beskriva hur lagstiftning samt nationella och lokala styrdokument kan användas som ledarstöd, redskap och styrinstrument i såväl det dagliga arbetet som i planering och i utvecklingsarbete.
- Deltagarna ska efter kursen kunna beskriva faktorer inom ledarskapet som visar hur man på ett hållbart sätt utvecklar en verksamhet samt kunna visa på hinder och framgångsfaktorer vid verksamhetsutveckling.
- Deltagarna ska efter kursen kunna beskriva hur man praktiskt, med hjälp av uppföljning och utvärdering, och systematiskt kan dokumentera och följa upp insatsers resultat och på så sätt arbeta med förbättringsarbete.

Även kursplanen och priset utvärderades. Priset var viktat till 70 procent och övriga fyra kriterier viktades tillsammans till 30 procent.

Utvärderingen av de inkomna anbuden gjordes denna gång av Socialstyrelsens egna medarbetare med sakkunskap inom de olika områdena.

# Bilaga 3: Exempel på informationsmaterial

**Läs mer**

- Om den nationella värdegrunden: [www.socialstyrelsen.se/aldre/nationellvardegrund](http://www.socialstyrelsen.se/aldre/nationellvardegrund)
- Socialstyrelsens arbete med äldreomsorg: [www.socialstyrelsen.se/aldre](http://www.socialstyrelsen.se/aldre)

**Möjlighet att söka stimulansbidrag för kommuner**  
 På Socialstyrelsens webbplats finns mer information om möjligheten att söka statsbidrag. För den nationella värdegrunden inom äldreomsorgen finns tre aktuella statsbidrag:

- Prestationsersättning till kommuner för lokala värdegrundsgarantier  
 Prestationsersättningen syftar till att stimulera kommuner att utforma lokala värdegrundsgarantier som gör det tydligare för äldre personer, deras anhöriga och övriga kompetensförevar vilka de kan förvänta sig av äldreomsorgen.
- Statsbidrag till kommuner för omvårdnadsutrust- och utbildningsersättning inom äldreomsorgen  
 Statsbidraget syftar till att stimulera kommunernas löpaktiga arbete med att stärka kompetensen inom äldreomsorgen och ge medarbetarna möjlighet att växa i sina yrkesroller.
- Statsbidrag till insatser som stödjer värdegrundsarbetet i äldreomsorgen  
 Socialstyrelsen ska under 2012 fördela stimulansmedel till kommuner som utvärderar värdegrundsarbetet i äldreomsorgen. Exempel på sådana insatser är att man utvärderar personalens värdegrundskunskaper eller utvärderar personer som har ett sammanhållet ansvar för sociala frågor.

Läs mer om stimulansbidrag på:  
[www.socialstyrelsen.se/statstatsbidrag/aktuellastatsbidrag](http://www.socialstyrelsen.se/statstatsbidrag/aktuellastatsbidrag)

Socialstyrelsen

**Socialstyrelsens uppdrag:**

## Nationell värdegrund inom äldreomsorgen

Socialstyrelsen har flera regeringsuppdrag med ursprung i propositionen "Värdegrunden i äldreomsorgen". Uppdragen syftar till att den nationella värdegrunden, som är en del av socialtjänstens, ska förankras och börja tillämpas inom äldreomsorgen. Gemensamt för alla uppdrag är att de ska öka förutsättningarna för att äldre personer som får äldreomsorg ska leva ett värdigt liv och känna välbefinnande.

Socialstyrelsen

## Värdegrund inom äldreomsorgen – detta gör Socialstyrelsen

**Stöd till kommunernas arbete med att ta fram lokala värdegrundsgarantier**  
 Lokala värdegrundsgarantier gör äldre, deras närstående och allmänheten en bild av vad de kan förvänta sig av äldreomsorgen.  
 Garanterna visar hur äldreomsorgen i kommunen arbetar med att se äldre personer som sjuka, svaga, delaktiga, resurser, trygghet och meningfullhet.  
 Socialstyrelsen delar ut prestationsersättning till kommuner som tar fram lokala värdegrundsgarantier.  
 Beställ eller ladda ner vägledningen på [www.socialstyrelsen.se/publikationer2011/2011-5-19](http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2011/2011-5-19)

**Högskoleutbildning om värdegrund**  
 Socialstyrelsen har tagit fram högskoleutbildningar i den nationella värdegrunden. Syftet är att den nationella värdegrunden ska förankras, utformas och genomföra arbetet i äldreomsorgen.  
 "Att leda och arbeta utifrån den nationella värdegrunden inom äldreomsorgen" vänder sig främst till arbetschefer, handledningsledare, medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) och medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS). Erbjudandet som göt detta kurs kan sedan fortsätta med "Förståelse för värdegrundsbildning i äldreomsorgen med betoning på ledarskap".  
 Både utbildningarna omfattar 75 högskolepoäng vardera och finns på kursstart. Utbildningarna gett samman under 2012 och 2013.  
 Läs mer på [www.socialstyrelsen.se/vardegrundutbildning](http://www.socialstyrelsen.se/vardegrundutbildning)

**Informationsföreläsningar till äldre, deras anhöriga och allmänheten**  
 Äldreomsorgens nationella värdegrund – vil inslag den för dig? är en föreläsning som innehåller information om äldreomsorgens nationella värdegrund. Den ger också kunskap exempel på vad värdegrunden kan betyda för personer som får äldreomsorg.  
 Beställ eller ladda ner föreläsningen på [www.socialstyrelsen.se/publikationer2012/2012-3-1](http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2012/2012-3-1)

**Bedömningsinstrument för biståndshöjningsbehov**  
 Socialstyrelsen utvecklar ett frågeformulär som biståndshandläggarna kan använda vid bedömning av äldre behov av omsorg. Instrumentet förväntas bidra till ett systematiskt arbetssätt som ligger till grund för den äldre personens behov av omsorg.  
 Uppdraget ska redovisas i februari 2013.

**Vägledning för ökat stöd till äldre med psykisk ohälsa**  
 Socialstyrelsen ska ta fram en vägledning för att utvärdera de psykiatriska stödet till äldre personer med psykisk ohälsa, sjukdom eller funktionsnedsättning. En del i uppdraget är att utvärdera och utveckla samarbetet mellan kommun och landsting framför allt med primärvården.  
 Vägledningen ska vara klar 31 maj 2013.

Start värdegrundsutbildning

2011                      2012                      2013 Feb Mars Maj Dec

**Kunskapsguiden är en nationell webbplats som samlar kunskap inom områdena psykisk ohälsa och vård och omsorg om äldre.**  
[www.kunskapsguiden.se](http://www.kunskapsguiden.se)

**RUNSKAPSGUIDEN**  
 En webbplats som samlar kunskap inom äldreomsorgen

Nationell värdegrund inom äldreomsorgen  
 Utvärdering av värdegrundens påverkan på äldreomsorgen  
 Utvärdering av värdegrundens påverkan på äldreomsorgen

Beställ eller ladda ner vägledningen på [www.socialstyrelsen.se/publikationer2012/2012-1-22](http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2012/2012-1-22)

**Allmänna råd**  
 Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2012:7) om värdegrunden i socialtjänstens omsorg om äldre.  
 Socialstyrelsens allmänna råd (SOSFS 2011:12) om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre.

**Äldreomsorgens nationella värdegrund**  
 Utvärdering av värdegrundens påverkan på äldreomsorgen

Vägledningsmaterial till alla som arbetar i äldreomsorgen  
 Äldreomsorgens nationella värdegrund – ett vägledningsmaterial. Innehåller information om varför värdegrundsarbetet är avgörande och vilka kunskapsområden som finns. En stor del av innehållet utgörs av översättningar som bygger på att dialoger om värdegrund finns i verksamheten.  
 Beställ eller ladda ner materialet på [www.socialstyrelsen.se/publikationer2012/2012-3-3](http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2012/2012-3-3)

**Värdegrundsutvärdering**  
 Verksamheter i äldreomsorgen ska kunna få en värdegrundsutvärdering. Det innebär att verksamheterna granskas och bedöms utifrån hur de arbetar för att äldre personer ska få ett värdigt liv och känna välbefinnande.  
 Socialstyrelsen ska ta fram kriterier och system för värdegrundsutvärdering.  
 Uppdraget ska redovisas i mars 2013.

**Ett äldreomsorgsmodul till stöd för värdegrundsarbetet**  
 Socialstyrelsen tar fram en äldreomsorgsmodul baserad på äldreomsorgens nationella värdegrund – ett vägledningsmaterial.  
 Modulen kan möjliggöra för rätt att tillämpa kunskap och skapa förutsättningar för värdegrundsarbete.

Socialstyrelsen


### Läs mer

- Om den nationella värdegrunden: [www.socialstyrelsen.se/om/nationellvardegrund](http://www.socialstyrelsen.se/om/nationellvardegrund)
- Socialstyrelsens arbete med äldre: [www.socialstyrelsen.se/aldre](http://www.socialstyrelsen.se/aldre)

**Möjlighet att söka stömbidrag för kommuner**  
På Socialstyrelsens webbplats finns mer information om möjligheten att söka stömbidrag. För den nationella värdegrunden inom äldreomsorgen finns två aktuella stömbidrag:

- Prestationsersättning till kommuner för lokala värdegrundsgarantier**  
Prestationsnämningen styr till att stömbidrag kommer att utformas som lokala värdegrundsgarantier som gör det tydligt för äldre personer, deras anhöriga och övriga kommuninvånare vad de kan förvänta sig av äldreomsorgen.
- Stömbidrag till kommuner för omvärldsinflytande – utbildningsersättning inom äldreomsorgen**  
Stömbidraget syftar till att stimulera kommunernas långsiktiga arbete med att stärka kompetensen inom äldreomsorgen och ge medarbetarna möjlighet att växa i sina yrkesroller.


Läs mer om stömbidrag på: [www.socialstyrelsen.se/stoembidrag/aktuelltastatbidrag](http://www.socialstyrelsen.se/stoembidrag/aktuelltastatbidrag)



## Socialstyrelsens uppdrag:

# Nationell värdegrund inom äldreomsorgen

Socialstyrelsen har flera regeringsuppdrag med ursprung i propositionen "Värdigt liv i äldreomsorgen". Uppdraget syftar till att den nationella värdegrunden, som är en del av socialstyrelsen, ska förankras och börja tillämpas inom äldreomsorgen. Gemensamt för alla uppdrag är att de ska öka förutsättningarna för att äldre personer ska leva ett värdigt liv och känna välbefinnande inom äldreomsorgen.



## Värdegrund inom äldreomsorgen – detta gör Socialstyrelsen

**Stöd till kommunernas arbete med att ta fram lokala värdegrundsgarantier**  
Lokala värdegrundsgarantier ger de äldre, deras närstående och allmänheten en bättre bild av vad de kan förvänta sig av äldreomsorgen. En lokal värdegrundsgaranti är en detaljerad beskrivning av hur man löst arbetat med att utveckla värden i äldreomsorgen. Det kan till exempel gälla specifika insatser, vilken kompetens personalen har eller hur man arbetar för att den äldre personen ska få inflytande över hur och när insatserna utförs.  
Läs mer om lokala värdegrundsgarantier på [www.socialstyrelsen.se/vardegrundsgarantier](http://www.socialstyrelsen.se/vardegrundsgarantier)

**Högskoleutbildning om värdegrund**  
Socialstyrelsen har tagit fram en högskoleutbildning som syftar till att stärka verksamheterna i äldreomsorgen så att den nationella värdegrunden kan förankras och tillämpas. "Att leda och arbeta utifrån den nationella värdegrunden inom äldreomsorgen" omfattar 7,5 högskolepoäng. Utbildningen vänder sig främst till anställda, det vill säga första hjälpen chefer med personal- och ledningsansvar, handledare, handledare, medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) och medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS). Enheten chefer som deltagit i denna kurs kan sedan fortsätta med "Förbered värdegrundsbildning i äldreomsorgen med betoning på ledarskap" på 7,5 högskolepoäng.  
Läs mer om utbildningen på [www.socialstyrelsen.se/vardegrundsbildning](http://www.socialstyrelsen.se/vardegrundsbildning)

**Informationsmaterial till äldre, deras anhöriga och allmänheten**  
Äldreomsorgens nationella värdegrund – vad innebär den för dig? är en folder som innehåller information om äldreomsorgens nationella värdegrund, och ger koaktiva exempel på vad värdegrunden kan betyda för personer som får äldreomsorg.  
Beställ eller ladda ner folder på <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer/2012/2012-3-4>



**Bedömningsinstrument för bistandsbehov**  
Socialstyrelsen utvecklar ett frågeformulär som biståndshandläggare kan använda vid bedömning av äldre behov av omsorg. Instrumentet förväntas bli tillgängligt till slutet av 2013. Uppdraget ska redovisas i februari 2013.

**Vägledning för ökat stöd till äldre med psykisk ohälsa**  
Socialstyrelsen ska ta fram en vägledning för att utveckla det psykiska stödet till äldre personer med psykisk ohälsa, sjukdom eller funktionsnedsättning. En viktig del i uppdraget är att bilda stöd för att stärka och utveckla samarbetet mellan kommun och landsting, framför allt med primärvården. Vägledningen ska vara klar till 31 maj 2013.

Start värdegrundsbildning

2011      2012      2013      Feb      Mars      Maj      Dec

**Kunskapsguiden är en nationell webbplats som samlar kunskap inom övervakad psykisk ohälsa och vård och omsorg om äldre.**  
[www.kunskapsguiden.se](http://www.kunskapsguiden.se)



**Vägledning om kunskapsområden för specialiserade arbetsuppgifter inom äldreomsorgen**  
Vägledningen visar på kunskaper som identifieras och undersöks och behövs för att utföra specialiserade arbetsuppgifter på övervakad omsorg och vård vid frustat, demenssjukdom, psykisk sjukdom, funktionellt svårare omsorg och måltid, mat och stöd.  
Beställ eller ladda ner vägledningen på [www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se)

**Allmänna råd**  
Socialstyrelsens allmänna råd (SOSR 2012:3) om värdegrunden i socialtjänstens omsorg om äldre.  
Socialstyrelsens allmänna råd (2011:12) om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre.



**Vägledningsmaterial till alla som arbetar i äldreomsorgen**  
Äldreomsorgens nationella värdegrund – ett vägledningsmaterial innehåller information om varför värdegrundsarbetet är avgörande och vilka bestämmelser som finns. En stor del av materialet utgörs av översikt som lyfter på att dialoger om värdegrund finns i verksamheten.  
Beställ eller ladda ner materialet på <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer/2012/2012-3-3>

**Värdegrundsmärkning**  
Verksamheter i äldreomsorgen ska i framtiden kunna anses som ett till värdegrundsmärkt. Det innebär att verksamheten granskas och bedöms utifrån ett antal kriterier som sedan ger information om förutsättningarna för att värdigt liv för den enskilda äldre.  
Värdegrundsmärkningen är ett komplement till andra system, till exempel lednings- och kvalitets system som redovisar kvalitet inom äldreomsorgen. Socialstyrelsen ska dela ut från februari för vad verksamheterna ska uppfylla för att bli värdegrundsmärkt och dela ut från att system för värdegrundsmärkning.  
Uppdraget ska redovisas i mars 2013.

**E-lärandemodul till stöd för värdegrundsarbetet**  
Socialstyrelsen tar fram en e-lärandemodul baserad på äldreomsorgens nationella värdegrund – ett vägledningsmaterial. Modulen kan möjligen kompletteras och utvecklas för värdegrundsarbetet.

**Högskoleutbildningen om den nationella värdegrunden – ger dig verktyg att arbeta med värdegrundsfrågor i din verksamhet**

**Främst för dig som är:**

- Enhetschef (första linjen som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar)
- Biståndshandläggare
- Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS)
- Medicinskt ansvarig för rehabilitering (MAR)