

Handläggare
Marita Tilevi
Telefon: 08-508 36 282
Lena Alksten
Telefon: 08-508 36 241**Till**
Äldrenämnden
Den 16 november

Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52)

Svar på remiss från kommunstyrelsen dnr KS 2021/1105

Förvaltningens förslag till beslut

1. Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen
2. Äldrenämnden beslutar om omedelbar justering och överlämnar tjänsteutlåtandet till kommunstyrelsen.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har remitterat utredningen ”En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre” (SOU 2021:52) för yttrande till bland annat äldrenämnden.

Utredningen ställer frågan om vad som krävs för att fler ska vilja börja arbeta i äldreomsorgen och hur vi ska få dem att stanna kvar.

Förvaltningen ställer sig i positiv till utredningen som helhet och lyfter de delar som är särskilt viktiga:

- förnya, behålla och utveckla kompetens
- stärk ledarskapet
- skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö
- ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst

Utredningen föreslår ett antal rekommendationer för att komma till rätta med i många sammanhang redan kända problem.

Förvaltningen kan se att det som tas upp i utredningen också bekräftar att de insatser som redan påbörjats i verksamheterna är i rätt riktning. Det handlar om språkstödande insatser, att säkerställa kompetens, insatser för trygga anställningsvillkor och skapa god arbetsmiljö med förutsättningar för dialog, kunskapsöverföring och reflektioner. Förvaltningen är enig med utredningen om att digitalisering i vård och omsorg också positivt kan påverka framtidens vård och omsorg.

En annan fråga som utredningen lyfter är att varje chef bör ha ett rimligt antal medarbetare för att kunna möjliggöra förändringar som säkerställer och höjer kvaliteten verksamheten. Chefernas ansvar och befogenheter ska överensstämma och det ska finnas tillräckliga administrativa resurser. Utredningen poängterar också att chefer ska erbjudas en kontinuerlig kompetensförsörjning.

Bakgrund

Äldrenämnden har bjudits in av kommunstyrelsen som remissinstans att lämna synpunkter på den statliga utredningen ”En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre” (SOU 2021:52).

Remissinstanser förutom äldrenämnden är, Stadsledningskontoret, Farsta stadsdelsnämnd, Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd och Norrmalms stadsdelsnämnd.

Remissvaret ska vara Kommunstyrelsen tillhanda senast den 16 november 2021.

Ärendet

Den statliga utredningen har i sitt uppdrag att stödja kommunerna att skapa förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning, försökt att besvara frågorna:

- Vad krävs för att fler kvinnor och män ska vilja börja arbeta inom vården och omsorgen av äldre?
- Vad krävs för att fler ska vilja fortsätta arbeta i verksamheterna?

Fler behöver vilja börja arbeta inom vård och omsorg för att en hållbar kompetensförsörjning ska skapas. Hur man lyckas rekrytera till vården och omsorgen påverkas av hur attraktiva arbetena är. Utredningen presenterar rekommendationer inom nedanstående områden:

- förnya, behålla och utveckla kompetens
- stärk ledarskapet
- skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö
- ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst

Behovet av personal inom hela välfärdssektorn kommer att öka under de närmaste decennierna och främst inom vård och omsorg i kommunerna, speciellt äldreomsorgen.

Stadens befolkning ökar och antalet äldre personer ökar i samhället. Dessutom skrivs äldre ut snabbare från sjukhusen och de tekniska möjligheterna att ge vård i hemmet har ökat och allt fler äldre personer med komplexa vårdbehov får kvalificerad sjukvård i

hemmet. Sammantaget ställer detta ökade krav på tillräcklig bemanning och kompetens för att klara uppdraget.

Utredningen tar upp att det är viktigt att planera för ökade samordnade insatser från flera utförare. Det kan vara avgörande när det till exempel gäller samverkansform med andra aktörer, skyldigheten att föra patientjournal eller dokumentation i personakt och i förlängningen vilken huvudman som finansierar insatsen. I praktiken kan rättstillämpningen ändå ställas inför svåra gränsdragningar.

Allt fler kommuner inför modeller för att förenkla kommunernas biståndsbedömning av hemtjänstinsatser. Trenden är tydlig att allt fler äldre personer beviljas hemtjänst genom förenklad biståndsbedömning.

Kommunernas kostnader för vård och omsorg för äldre har ökat. Framför allt är det ökade kostnader för hemtjänsten, eftersom fler personer får hemtjänst och att hemtjänsten kostar mer per person än tidigare.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom äldreförvaltningen, avdelningen för stadsövergripande äldreomsorgsfrågor. Kommunstyrelsens pensionärsråd har tagit del av ärendet den 9 november 2021. Samverkan med de fackliga organisationerna har skett i förvaltningsgruppen den 10 november 2021. Ärendet anmäls för kännedom den 18 november 2021 till det gemensamma, för socialnämnd, äldrenämnd och överförmyndarnämnd, rådet för funktionshindersfrågor.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Utredningen är omfattande och förvaltningen ställer sig positiv till rapporten som helhet. De delar som är särskilt betydelsefulla är följande:

- förnya, behålla och utveckla kompetens
- stärk ledarskapet
- skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö
- ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst

Förnya, behålla och utveckla kompetens

Utredningen tar upp kompetensförsörjningsområdena; förnya, behålla och utveckla kompetens. Enligt utredningen är en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning i vård och omsorg nödvändig för att möta vårdens utmaningar och stärka de äldres

hälsa och livskvalitet. Även beslutet om skyddad yrkestitel för undersköterskor som träder i kraft 1 juni 2023 lyfts i utredningen. Stadens strategi för arbetet med kompetensförsörjning utgår från följande delar: utveckla, behålla, attrahera, rekrytera och avsluta vilket går helt i linje med utredningens förslag.

För att säkerställa att kunskapsnivån är tillräcklig inom äldreomsorgen kan validering användas. Kunskaper och färdigheter bedöms, värderas och erkänns så betyg kan sättas. Valideringen sker både teoretiskt och praktiskt utifrån gymnasiekursernas ämnesmål, centralt innehåll och kunskapskrav. Bedömning kan också göras på en individs reella kompetens genom till exempel betyg från ett annat land till svenska förhållanden. Förvaltningen ser positivt på validering som ett komplement till ordinarie utbildning men ser att den huvudsakliga kompetensutvecklingen bör ske via ordinarie utbildning eftersom validering är en omfattande insats.

Språket är en nyckelfaktor för att äldreomsorgen ska kunna upprätthålla en god kvalitet. Alla medarbetare behöver ha god förmåga att kommunicera och kunna förstå vad som sägs. Enheterna bör också ha kartlagt medarbetarnas språkliga kompetens för att kunna möta de äldre som kommunicerar på andra språk än svenska.

Förvaltningen instämmer med utredningens förslag om betydelsen av språkutveckling, språkbud och språkfrämjande ledarskap. Detta går helt i linje med stadens insatser för att förbättra språkutvecklingen på arbetet i såväl arbetsplatsnära lärande som i vuxenutbildning som ger gymnasiebetyg.

Utredningen tar upp vikten av att den vård och omsorg som ges i äldreomsorgen bygger på professionalisering och enheter som har en organisation för att främja ett livslångt lärande. Utredningen tar upp vikten av en personcentrerad vård och omsorg och förebyggande och teambaserade rehabiliterande arbetssätt som en väg för att kvalitetssäkra insatserna. Förvaltningen är enig med utredningen och ser att detta också går i linje med det arbete som bedrivs i stadens äldreomsorg.

För att öka attraktiviteten till olika yrkesutbildningar föreslår utredningen att differentiera arbetsuppgifter och undersöka möjligheterna att införa personalkategorier som endast arbetar med serviceuppgifter som inte är vårdnära. Förvaltningen vill här betona betydelsen av att behålla och stärka personalkontinuiteten i äldreomsorgen och om personalkategorier ska införas behöver detta beaktas.

Förvaltningen vill vidare betona att arbete i vård och omsorg är komplext och kräver i de flesta avseenden kompetens som utbildat vårdbiträde och undersköterska. De servicenära insatserna är relativt begränsade och den mest specifika kompetensen som krävs här handlar om en fördjupad kunskap om åldrandet och åldersrelaterade sjukdomar samt om hur man ska förhålla sig till de äldre. Det handlar också om att kommunicera, dokumentera och följa rutiner och arbetssätt som säkerställer en god och trygg omsorg. I dessa moment kan det stundtals vara svårt att skilja mellan ett utbildat vårdbiträdes arbetsuppgifter och en undersköterskas arbetsuppgifter. Skillnaden syns först i förhållningssätt i besvärliga situationer, förmåga att rapportera förändrade tillstånd till sjuksköterskan, dokumentera och kommunicera med närstående och andra vårdkontakter.

Förvaltningen vill även lyfta att utbildningsinsatser behöver ofta förberedelseid i form av kompetensinventering, planering och prioritering av insatser, ansökan om studieplatser samt rekrytering av vikarier och motivering av medarbetare och att kompetensutvecklande insatser därför bör pågå kontinuerligt.

Lönefrågan är en viktig parameter för att kunna attrahera fler personer att vilja utbilda sig och börja arbeta inom äldreomsorgen samt för att kunna behålla befintlig personal. Utredningen nämner att Coronakommissionen i sitt delbetänkande belyser att låga löner, bristande bemanning, krävande scheman och obekväma arbetstider medverkar till att dessa yrken har låg status och liten attraktionskraft. Det är därför viktigt att karriärvägar tydligare relateras till löneutveckling.

Även grupper som biståndshandläggare och legitimerad personal behöver en kontinuerlig kompetensutveckling för att klara sitt komplexa uppdrag. En fungerande teamsamverkan och att inhämta information om den äldres aktuella status och förmåga är av största vikt för att kunna fatta rätt beslut om olika insatser.

Förvaltningen instämmer i att indikatorer som lyfts av utredningen är ett starkt verktyg för styrning och uppföljning för att åstadkomma ett systematiskt arbetssätt för en hållbar kompetensförsörjning.

Stärk ledarskapet

Utredningen tar upp vikten av att stärka ledarskapet. Förvaltningen instämmer med förslagen att varje chef ska ha ett rimligt antal medarbetare, att deras ansvar och befogenheter ska överensstämma och att det ska finnas tillräckliga administrativa resurser samt att chefer ska erbjudas en kontinuerlig kompetensutveckling.

Den tar också upp vikten av att cheferna arbetar med systematiskt kvalitetsarbete och kunskapsbaserade metoder. Förvaltningen håller med om betydelsen av medicinsk kompetens i arbetsgrupperna.

Utredningen föreslår en begränsning av antalet medarbetare per chef vilket förvaltningen ställer sig positiv till. Det nämns att ett lämpligt antal medarbetare per chef bör vara 20-30 stycken, vilket skulle innebära en markant förändring då en del chefer idag har 60 eller fler underställda medarbetare. Med ett minskat antal medarbetare per chef ökar möjligheterna att vara mer närvarande och tillgänglig för sin personal.

Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö
Förvaltningen instämmer med utredningen om att trygga anställningsvillkor och fortsatt systematiskt arbetsmiljöarbete är viktigt för att höja statusen inom vård och omsorgsbranschen.

Många har otrygga arbetsförhållanden som påverkar den anställda och verksamheten på ett flertal sätt. Utredningen betonar också att otrygga anställningsvillkor och för mycket detaljstyrning inverkar på medarbetarens incitament att vilja fortsätta utvecklas.

Likväl gäller rekommendationen om att det i arbetsschemat ska ingå tid för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion, något som är avgörande för en god arbetsmiljö, men också för att på sikt ses som en attraktiv arbetsplats. Precis som det lyfts fram i det särskilda yttrandet, är det viktigt att arbetsgruppen har både rätt kompetens och att man är tillräckligt många på arbetsplatsen.

Ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst

Äldreförvaltningen ställer sig i helhet positiv till utredningens förslag inom området ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst. Det är mycket viktigt att det finns en fungerande informationsöverföring mellan region och kommun. Det är av yttersta vikt att det finns en nationell digital infrastruktur för detta för att kunna arbeta vidare med ett brett införande av välfärdstekniska lösningar i landets vård- och omsorg.

Förvaltningen understryker också betydelsen av att lyfta frågan om ägarskapet för digitaliseringsfrågorna och rekommenderar att den ska ligga nära verksamheterna av utsedd lämplig person med stor verksamhetskunskap. Förvaltningen är positiv till förslaget att inrätta ett långsiktigt kompetenscentrum för utvecklingen av äldreomsorgen och vill lyfta frågan om att juridisk och upphandlingsteknisk kompetens bör ingå i kompetenscentrets

ansvarsområde. Detta är nödvändigt för att stödja kommunernas arbete att införa välfärdsteknik.

Patric Rylander
Äldredirektör
Äldreförvaltningen

Linda Hamnes
Avdelningschef
Äldreförvaltningen

Bilaga

Vilja välja vård och omsorg, [SOU 2021:52 \(regeringen.se\)](https://www.regeringen.se/491397/1/2021-05-11/1)