

Handläggare

Maria Altersten Premfors
Telefon: 0850818170
Catarina Tunberg
Telefon: 08-50818086

Till

Farsta stadsdelsnämnd
2021-11-16

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

Svar på remiss från kommunstyrelsen

Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen av betänkandet Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52).

Sammanfattning

Utredningen Nationell samordnare för kompetensförsörjning inom vård och omsorg av äldre redovisade sitt uppdrag i juni 2021 och betänkandet är ute på remiss. Utredaren bedömer att kommunerna behöver göra insatser inom fyra temaområden i syfte att åstadkomma en hållbar kompetensförsörjning.

- Förnya, behålla och utveckla kompetens
- Stärka ledarskapet
- Skapa trygga anställningsvillkor och god arbetsmiljö
- Tillvarata ny teknik.

Förvaltningen håller med om att tydliga yrkesroller, kompetensutveckling, möjlighet att göra karriär, ett stärkt ledarskap och ny teknik skapar förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning. Dessa aspekter är också nödvändiga delar i att höja statusen och attraktionskraften inom omsorgsyrskena.

Bakgrund

I november 2019 tillsattes utredningen Nationell samordnare för kompetensförsörjning inom vård och omsorg av äldre, som stöd för kommunerna i deras arbete med att skapa förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre. Utredningens uppdrag handlade om kompetensförsörjningen, inte övergripande om innehållet i verksamheten. Innehåll, kvalitet, personalens kompetens och förutsättningar att utföra sitt arbete hänger dock nära samman. Det

är personalen, deras kompetenser och förutsättningar att ge en vård och omsorg av hög kvalitet som har varit i fokus för utredningen. Utredaren har försökt ta reda på vad som krävs för att fler ska vilja börja arbeta – och stanna kvar – inom vård och omsorg om äldre.

Utredningen redovisade sitt uppdrag i juni 2021 och utredningens betänkande (SOU 2021:52) är nu ute på remiss. Stockholms stad är en av remissinstanserna och kommunstyrelsen har i sin tur remitterat betänkandet till ett antal instanser inom staden, bland annat Farsta stadsdelsnämnd, för yttrande senast den 16 november.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts i samarbete mellan avdelningen för äldreomsorg och avdelningen för HR och kansli.

Remissen i sammanfattning

En övergripande slutsats utredningen drar är att en ambitionshöjning är nödvändig. Det är även nödvändigt att höja statusen och attraktionskraften inom omsorgsyrkana för att kunna ge vård och omsorg av god kvalitet. Enligt utredningen skapas en hållbar kompetensförsörjning genom att fler väljer vård och omsorg och att fler vill stanna. Utredningen menar att synen på dessa arbeten och hur attraktiva de är påverkas av hur man lyckas rekrytera till arbeten inom vård och omsorg.

De flesta av utredningens rekommendationer riktar sig till kommunerna, eftersom det är kommunerna som skapar förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning, och det är dessa rekommendationer som omnämns i detta tjänsteutlåtande.

Utredningen gör bedömningen att kommunerna behöver göra insatser inom fyra temaområden:

- Förnya, behålla och utveckla kompetens
- Stärka ledarskapet
- Skapa trygga anställningsvillkor och god arbetsmiljö
- Tillvarata ny teknik

Förnya, behålla och utveckla kompetens

Utbildade vårdbiträden, undersköterskor samt undersköterskor med specialistkompetens utgör baspersonalen. Arbetet är ofta komplext vilket ställer krav på att personalen har lämplig utbildning och rätt kompetens. Utredningen menar att utbildningsnivån behöver höjas, att arbetsgivarna bör ta ett större ansvar gällande kunskapskrav och utbildning. Yrkesrollerna behöver förtydligas och kontinuerlig kompetensutveckling samt karriärvägar bör erbjudas medarbetarna.

Inom det första av utredningens fyra temaområden rekommenderas arbetsgivare att:

- All personal bör ha lämplig vård och omsorgsutbildning.
- Utveckla karriärvägar.

Stärka ledarskapet

Utredningens fokus för det andra av utredningens temaområden har i första hand varit de verksamhetsnära cheferna, med personalansvar och deras villkor. Utredningen menar att ledarskapet är grundläggande för en hållbar kompetensförsörjning inom vården och omsorgen om äldre. Ledarskapet handlar både om övergripande styrning, utveckling samt att stödja den enskilde medarbetaren. Ett sådant ledarskap behöver att förutsättningar ges för att kunna leda. Förutsättningar som tas upp i utredningen är att varje chef ska ha ett rimligt antal medarbetare vilket utredningen menar är ett personalansvar för 20–30 personer och att både tillsvidareanställda och visstidsanställda bör räknas in.

Andra viktiga förutsättningar för att den verksamhetsnära chefen ska kunna utöva ett aktivt och närvarande ledarskap bedömer utredningen vara tillgång till stödresurser såsom exempelvis ekonomifunktion, administrativt stöd, IT-support, HR-funktion och metodstöd.

Inom detta temaområde rekommenderas arbetsgivare att:

- Begränsa storlek på arbetsgrupperna.
- Kompetensutveckling till alla chefer.

Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö

Det tredje av utredningens temaområden är områdena anställningsvillkor och arbetsmiljö.

Trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö är avgörande för att människor ska vilja arbeta inom vården och omsorgen om äldre. I utredningen betonas att heltidsanställningar bör vara norm, vikten av ett systematiskt arbetsmiljöarbete och att schemat är en viktig arbetsmiljöfråga. Arbetstiden ska vara sammanhållen och tid ska finnas för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion.

Rekommendationerna till kommunerna är följande:

- Tillsvidareanställning och heltidsanställning bör vara norm.
- Ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Ta bort de delade turerna.

Ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst

Utredningen menar att utveckling av nya arbetssätt är en faktor för att göra arbeten inom branschen mer attraktiva och att den digitala tekniken kan bidra till ökad trygghet och självständighet för den äldre. Utredningen ser också behovet av ett långsiktigt nationellt stöd om ny teknik eftersom kommunernas förutsättningar skiljer sig mycket åt när det gäller att införa och hålla sig uppdaterade om ny teknik.

För att kunna ta till vara alla möjligheter och den kapacitet som kan fås genom ny teknik rekommenderas i utredningens fjärde temaområde:

- Alla kommuner bör ha en politiskt förankrad plan för införande och användning av ny teknik i vården och omsorgen om äldre.
- Utbildning för all personal och stödresurser.

Förvaltningens synpunkter och förslag

God kvalitet klargörs i värdegrunden för äldreomsorgen och dess olika aspekter av ett värdigt liv och välbefinnande. Därtill handlar god kvalitet även om resursfrågor och arbetsvillkor. Inom äldreomsorgen behövs tillräckliga resurser och verksamheten ska bedrivas utifrån god kunskap och av personal med hög kompetens.

Förnya, behålla och utveckla kompetens

Förvaltningen ställer sig bakom premisserna för kompetensförsörjning som beskrivs i utredningen. Förvaltningen anser även att ett system motsvarande kompetenstrappa kan vara ett sätt att vidareutveckla och behålla personal. Ett förtydligande av ansvar och rollbeskrivning utifrån utbildningsnivå vore därför önskvärt.

Förvaltningen anser att rekrytering utifrån väl formulerade kravspecifikationer skulle bidra positivt till kompetensförsörjningen. Att anställa ny personal utifrån det behov som föreligger i verksamheten förutsätter att verksamheten har kunnat identifiera vilket behov av kompetens som saknas. För att säkerställa att personal blir anställd med rätt kompetens krävs tydligt säkerställda kriterier.

Stärka ledarskapet

Förvaltningen håller med om att ledarskapet är en viktig del i att arbeta för en hållbar kompetensförsörjning. Ett hållbart ledarskap där enhetschefer har personalgrupper runt 20-30 personer stärker

chefens möjlighet att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning och med arbetsmiljön på enheten. Förvaltningens chefer uppmuntras att ta del av befintliga kompetensutvecklingsinsatser, aktiviteter och stöd som finns i staden och inom förvaltningen. Förvaltningen tillser idag chefer administrativt stöd såsom HR-stöd, economicontrollerer samt verksamhetscontrollerer.

Skapa trygga anställningsvillkor och god arbetsmiljö

Förslaget att ta bort delade turer ställer sig förvaltningen bakom. Förvaltningen arbetar inte med delade turer och arbetar aktivt med heltid som norm. Förvaltningen har därtill en låg andel tidsbegränsat anställda medarbetare. Ett hållbart schema innebär att medarbetare har goda förutsättningar för återhämtning. Förvaltningen arbetar aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet och följer de rutiner och underlag som finns.

Tillvarata ny teknik

För att kunna arbeta på ett systematiskt sätt med kompetensplanering kopplat till verksamhetens behov krävs ett bra IT-system. Ett sådant ger varje chef förutsättningar att på ett smidigt sätt se och uppdatera medarbetares befattning, kompetenser, specialistutbildningar och på så sätt kunna arbeta strategiskt med att planera kompetensförsörjningen.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Gunilla Ekstrand
Stadsdelsdirektör

Jonas Wilhelmsson
Avdelningschef

Bilaga

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

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Gunilla Ekstrand, Stadsdelsdirektör	2021-10-28
Jonas Wilhelmsson, Avdelningschef	2021-10-28