

**Handläggare**  
Rebecca Von Schéele  
Telefon: 0850805258

**Till**  
Hässelby- Vällingby stadsdelsnämnd  
2021-11-25

## Remiss av Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre

Dnr KS 2021/1105

### Förslag till beslut

Remissen besvaras med förvaltningens tjänsteutlåtande.

### Sammanfattning

Kommunstyrelsen har begärt yttrande på *vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52)*. Syftet med utredningen är att stödja kommunerna i arbetet med att skapa förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre. Uppdraget har inneburit dels att presentera analyser, bedömningar och rekommendationer och dels bidra till att sätta igång förändringsprocesser i kommunerna. För att åstadkomma en hållbar kompetensförsörjning behöver fler vilja välja vård- och omsorgsyркиen.

Det handlar om att vilja börja arbeta i verksamheterna och vilja stanna.

Här lyfter utredningen fyra temaområden med ett antal rekommendationer för att nå en hållbar kompetensförsörjning.

- Förnya, behålla och utveckla kompetens.
- Stärkt ledarskap
- Skapa trygga anställningsförhållanden och en god Arbetsmiljö
- Ny teknik i vården och omsorgens tjänst

Rekommendationerna handlar bland annat om att utveckla karriärvägar, begränsa storlek på arbetsgrupperna, att utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete och politiskt förankrad plan för införande av ny teknik.

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning anser att utredningen är väl genomarbetad och lyfter flera viktiga rekommendationer för en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre.

## Bakgrund

Kommunstyrelsen har begärt yttrande på *Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52)*. Yttrandet ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 16 november 2021.

## Ärendets beredning

Detta tjänsteutlåtanden har utarbetats inom avdelningen för äldreomsorg. Pensionärsrådet har fått möjlighet att lämna synpunkter på ärendet.

## Ärendet

Den 7 november 2019 tillsatte regeringen en särskild utredare, en nationell samordnare, för att stödja kommunerna i arbetet med att skapa förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre. Fokus för uppdraget har varit kompetensförsörjningen, inte innehållet i verksamheten, även om innehåll, kvalitet, personalens kompetens och förutsättningar att utföra sitt arbete hänger nära samman. Uppdraget har inneburit dels att presentera analyser, bedömningar och rekommendationer och dels bidra till att sätta igång förändringsprocesser i kommunerna.

En av de viktigaste framtidsfrågorna är kompetensförsörjningen inom vård och omsorg om äldre. För att vården och omsorgen ska vara säker och av hög kvalitet krävs att det finns tillräckligt med personal som har yrkeskompetens. Övergripande lyfter utredningen att kommunen i egenskap av huvudman skapar förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning och bör bedriva ett systematiskt arbete för detta. Det handlar om att på både kort och lång sikt säkerställa att verksamheten har tillgång till medarbetare med rätt kompetens. Här lyfter utredningen att i kommunens strategier för rekrytering behöver den ojämna könsfördelningen inom verksamheterna beaktas så att fler män söker sig till området.

För att klara kompetensförsörjningen framhåller utredningen att fler behöver välja att arbeta inom vårdens och omsorgens verksamheter och vilja stanna. Utredningen lyfter att statusen på dessa arbeten behöver höjas då möjligheterna till rekrytering påverkas av synen på dessa arbeten och hur attraktiva de är.

Utredningen lyfter ett antal rekommendationer som dels riktar sig till kommunen men också till arbetsgivare, både privata och kommunala, samt till regeringen. Utredningens bedömningar och rekommendationer grundar sig på dialoger med kommuner, organisationer, privata arbetsgivare och utbildningssamordnare samt kontakter med övriga relevanta aktörer. Andra utredningars betänkanden, myndighetsrapporter och forskning utgör också underlag för utredningen.

Rekommendationerna kopplas i utredningen ibland samman med utbildningar eller material som kan fungera som ett stöd i genomförandet. Utredningen föreslår också hur dessa rekommendationer kan följas upp via befintliga indikatorer. Utredningen menar att de rekommendationer som presenteras utgör tillsammans med indikatorerna för uppföljning ett systematiskt arbetssätt för att åstadkomma en hållbar kompetensförsörjning.

Rekommendationerna som utredningen lyfter delas in i fyra temaområden:

- Förnya, behålla och utveckla kompetens.
- Stärkt ledarskap
- Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö
- Ny teknik i vården och omsorgens tjänst

#### Förnya, behålla och utveckla kompetens

Arbetet inom vård och omsorg om äldre är många gånger komplex då de äldre ofta har flera sjukdomar och omfattande behov. Detta ställer i sin tur krav på att personalen har lämplig utbildning och rätt kompetens. Här lyfter utredningen att utbildningsnivån inom vård och omsorg om äldre behöver höjas, att arbetena behöver göras mer attraktiva och för detta krävs en ökad professionalisering. Tydligare kompetenskrav och att undersköterska blir en skyddad yrkestitel är ett viktigt steg enligt utredningen. Yrkesrollerna behöver förtydligas där utbildade vårdbiträden, undersköterskor och undersköterskor med specialistkompetens utgör baspersonal menar utredningen.

Utredningen framhåller vikten av ett långsiktigt och systematiskt arbete för kompetensförsörjning och att detta behöver omfatta samtliga personalkategorier. Utöver en kommunövergripande kompetensförsörjningsplan behöver varje verksamhet fortlöpande kartlägga sin egen personals kompetensnivå i förhållande till målgruppens och verksamhetens behov. För att öka attraktiviteten inom vård och omsorg om äldre rekommenderar utredningen arbetsgivarna att erbjuda ett livslångt lärande genom kontinuerlig kompetensutveckling och utveckla karriärvägar. Det bör finnas en plan för både verksamheten och enskilda medarbetares kompetensutveckling. Detta bidrar i sin tur till att möjliggöra karriärvägar genom att exempelvis vårdbiträden utbildar sig till undersköterskor. Möjliga karriärvägar är också att anställda får ansvar för olika temaområden, exempelvis hygien, eller får möjlighet att utvecklas inom specifika områden så som demens.

**Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning**  
Äldreomsorg

Hässelby torg 20-22  
Box 3424  
16564 Hässelby  
Växel 08-50804000  
Fax 08-508 04 099  
hasselby-vallingby@stockholm.se  
stockholm.se

Utredningen lyfter utmaningar kring bristande kunskap i svenska språket som dels påverkar kommunikationen och dels möjligheterna till kompetensutveckling. Utredningen rekommenderar att arbetsgivare bör genomföra språkutbildningssatsningar för vård-

och omsorgspersonal som saknar tillfredställande kunskaper i svenska språket. Ett sätt är genom språkombud på arbetsplatserna. För att skapa en vård och omsorg av hög kvalitet lyfter utredningen att det krävs samverkan mellan olika professioner, vilket också är ett sätt att professionalisera verksamheten. Rekommendationen är att kommunerna bör se till att olika kompetenser och perspektiv finns tillgängliga och att samverkan sker.

Utredningen rekommenderar också att kommunerna ger förutsättningar för att utveckla ett teambaserat arbetssätt som genererar personcentrerad vård och omsorg. Utredningen lyfter att teamet som helhet har en samlad kompetens som är större än varje enskild delkompetens, vilket bidrar till professionalisering.

### Stärkt ledarskap

Utredningen lyfter att det vilar ett stort ansvar på cheferna som arbetar inom vård och omsorg. Det handlar om verksamhetens kvalitet och innehåll, personalens arbetsmiljö och medarbetarnas kompetensutveckling. Utredningen framhåller att det sedan länge varit känt att villkoren för ledarskapet, alltså kopplingen mellan ansvar och förutsättningar, är problematiska. Höga krav, omfattande ansvar, ansträngd ekonomi, begränsat organisatoriskt stöd och stora personalgrupper lyfts fram som exempel i utredningen.

Utredningen rekommenderar att arbetsgivarna bör sätta ett tak för antalet medarbetare som den verksamhetsnära chefen ska ansvara för, lämpligen 20-30 personer. Här menar utredningen att både tillsvidareanställda och visstidsanställda bör räknas in. Vidare rekommenderar utredningen att arbetsgivarna bör säkra att cheferna har tillgång till stödresurser såsom administration och IT support. Utredningen bedömer att dessa rekommendationer skapar förutsättningar för cheferna att kunna utöva ett aktivt och närvarande ledarskap som i sin tur bidrar till bland annat ökat förtroende och minskad personalomsättning. Att chefen får tid för ledarskap och utveckling av kärnverksamheten bidrar till att äldre ska få en god vård och omsorg.

### Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö

Utredningen lyfter att trygga anställningsförhållanden är betydelsefullt för att höja statusen på arbetet inom vården och omsorgen om äldre och för att trygga en långsiktig och hållbar kompetensförsörjning. Därför rekommenderar utredningen att arbetsgivarna bör se till att heltids- och tillsvidareanställning är norm. Tillsvidareanställningar minskar personalomsättningen, ökar tryggheten i gruppen och bidrar i förlängningen till en bättre arbetsmiljö menar utredningen.

Här lyfter utredningen att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en förutsättning för att skapa en god arbetsmiljö och rekommenderar

den politiska ledningen i kommunen att ta sitt lagstadgade ansvar för att ett sådant arbete bedrivs. Här lyfter utredningen också att alla i hela organisationen behöver ha kunskap om arbetsmiljöfrågor.

Utredningen bedömer att en av de viktigaste arbetsmiljöfrågorna är schemat där det bör vara möjligt att uppnå balans mellan arbete och fritid och att det finns tid för återhämtning. Även möjlighet till handledning, dialog och reflektion tillsammans med kollegor och chef är viktiga arbetsmiljöfrågor enligt utredningen. Utredningen framhåller att möjligheterna till flexibilitet och samarbete samt hur scheman läggs har stor betydelse för arbetsglädjen. Utredningen rekommenderar arbetsgivarna att delade turer bör tas bort och ersättas med sammanhållen arbetstid och att det i schemat ska ingå tid för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion.

#### Ny teknik i vården och omsorgens tjänst

Utredningen har haft i särskilt uppdrag att analysera hur ny teknik kan användas för att bidra till en hållbar kompetensförsörjning. Utredningen lyfter att för varje år ökar användningen av vad som brukar benämnas som välfärdsteknik och den förväntas spela en allt större roll i framtidens vård och omsorg. Utredningen lyfter att många anställda är positiva till att införa nya arbetsätt och teknik, men att brist på tid, otillräcklig kunskap och att organisation saknas för att införa nya arbetsformer inverkar på utvecklingen.

Utredningen bedömer att utvecklingen när det gäller digitalisering och användning av ny teknik är långsam och ojämn i kommunerna. Utredningen rekommenderar därför att alla kommuner bör ha en politiskt förankrad plan för digitalisering och införande och användning av ny teknik i vården och omsorgen om äldre.

Utredningen bedömer att kunskapen om välfärdsteknik är ojämn hos personalen och konstaterar att det är arbetsgivarens ansvar att personalen får kunskap om nya arbetsätt som inkluderar användningen av ny teknik. Utredningen rekommenderar därför arbetsgivarna att erbjuda all personal möjlighet till fortbildning om digitalisering och välfärdsteknik samt erbjuda personalen IT-stöd.

#### Nationellt stöd för fortsatt utvecklingsarbete

Utredningen lyfter att även om det är kommunens ansvar att skapa förutsättningarna för kompetensförsörjningen så är det också en nationell angelägenhet att vården och omsorgen om äldre kan förnya, behålla och utveckla sin kompetens. Därför menar utredningen att det behövs ett nationellt stöd både på kort och lång sikt för att stimulera det utvecklingsarbete som utredningen initierar. Utredningen rekommenderar därför regeringen att tillsätta en funktion för att samordna utvecklingsarbetet och skapa förutsättningar för fortsatt erfarenhetsutbyte och samarbete. Vidare

rekommenderar utredningen att regeringen bör överväga att inrätta ett kompetenscentrum för utveckling av äldreomsorgen. En annan rekommendation är att regeringen bör säkra ett långsiktigt stöd till kommunernas arbete med att införa och använda ny teknik.

### **Synpunkter och förslag**

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning anser att utredningen är väl genomarbetad och lyfter flera viktiga rekommendationer för en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre.

Förvaltningen är enig med utredningen att kommunen i egenskap av huvudman bör bedriva ett systematiskt arbete för en hållbar kompetensförsörjning. Förvaltningen ser att ökningen av antalet äldre de närmaste åren förutsätter en god framförhållning, samverkan samt dimensionering av resurser för att kunna möta behoven av vård- och omsorg. Förvaltningen anser att de rekommendationer och indikatorer som finns i utredningen ger bra stöd för det systematiska arbetet med kompetensförsörjningen.

Samtidigt är kompetensförsörjningen inom vården och omsorgen om äldre en nationell angelägenhet och förvaltningen ser positivt på rekommendationen att regeringen tillsätter en funktion att samordna utvecklingsarbetet.

Utredningen lyfter att statusen för arbete inom vård och omsorg behöver höjas för att fler ska välja att arbeta och stanna inom vård och omsorgens verksamheter. Förvaltningen anser att flera av de rekommendationer som utredningen lyfter kan bidra till detta. Exempel på det är enligt förvaltningen rekommendationer kring trygga anställningsförhållanden med heltid- och tillsvidareanställning som norm samt att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete där alla har kunskap om arbetsmiljöfrågor.

Förvaltningen vill tillägga att även chefers arbetsmiljö behöver förbättras för att det ska vara långsiktigt hållbart. Stora ansvarsområden samt ökade administrativa arbetsuppgifter för chefer har påverkan på så väl chefers som medarbetares arbetsmiljö och hälsa. Rekommendationerna kring ett tak för antalet medarbetare som chefen har ansvar för samt att chefen får tillgång till stödresurser, exempelvis i form av IT-stöd, kan bidra till förbättring anser förvaltningen. För detta krävs utökade ekonomiska resurser.

**Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning**  
Äldreomsorg

Hässelby torg 20-22  
Box 3424  
16564 Hässelby  
Växel 08-50804000  
Fax 08-508 04 099  
hasselby-vallingby@stockholm.se  
stockholm.se

Att delade turer tas bort och ersättas med sammanhållen arbetstid och att det i schemat ska ingå tid för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion är rekommendationer som förvaltningen redan idag arbetar med. Förvaltningen menar att tid för reflektion är viktigt för att medarbetarna ska utvecklas i sin yrkesroll. Samtidigt ser förvaltningen utmaningar i hemtjänsten där

beviljade insatser i första hand styr schemat och genererar ersättning. Att inom hemtjänsten ge tid för annat än stöd och omsorg i hemmet innebär behov av ökade ekonomiska resurser.

För att öka attraktiviteten inom vård och omsorg om äldre krävs en ökad professionalisering menar utredningen. Här rekommenderar utredningen att all personal har lämplig vård- och omsorgsutbildning, att det erbjuds introduktionsutbildning och kontinuerlig kompetensutveckling samt möjlighet till karriärvägar. Ett sätt att följa detta är genom kompetensförsörjningsplaner både på övergripande- och medarbetarnivå menar utredningen. Förvaltningen är enig med ovanstående rekommendationer och arbetar redan idag utifrån dessa. Ett sätt att bidra till ökad professionalisering, ökat lärande och kompetensutveckling tror förvaltningen kan vara utredningens rekommendationer kring samverkan mellan olika professioner och utveckling av teambaserat arbetssätt. Även rekommendationen kring språkutbildning kan vara ett sätt att möjliggöra kompetensutveckling. Här vill förvaltningen lyfta att språkutbildningssatsningarna bör vara kopplade till de praktiska arbetsuppgifter som utförs i verksamheten.

Förvaltningen anser att det är positivt med samverkan och teambaserat arbetssätt. Förvaltningen vill framföra vikten av en organisation och en kultur i verksamheten som bidrar till samverkan och är grunden till teambaserat arbetssätt för att det ska få effekt på kvalitet och kompetensförsörjning samt generera en personcentrerad vård och omsorg. Förvaltningen har erfarenhet av olika teambaserade arbetssätt och har under flera år aktivt arbetat för att utveckla samverkan med regionen, men utmaningar kvarstår. Utmaningarna som förvaltningen ser är bland annat att vi inte har en kommunal hemsjukvård där ett teambaserat arbetssätt i hemtjänsten kräver tid för detta i schemat både för region och kommun, vilket också är en ekonomisk fråga. En fördel som förvaltningen ser är att läkarorganisationer är kopplade till vård- och omsorgsboenden vilket underlättar samverkan.

Utredningen lyfter att en annan sammansättning av personalgruppen kan behövas för att kunna arbeta i team utifrån verksamhetens behov. Exempelvis lyfts medicinsk kompetens och förebyggande och rehabiliterande perspektiv. Här vill förvaltningen lyfta att rehabpersonal sällan arbetar heltid på vård- och omsorgsboenden vilket minskar förutsättningar att de ska kunna delta i team. Förvaltningen anser att även fysioterapeuter och arbetsterapeuter borde vara heltidsanställda på vård och omsorgsboenden för att dels bidra till att kunna arbeta teambaserat men också för att öka attraktiviteten för dessa tjänster. Utredningen lyfter på olika sätt att kompetensutveckling behövs för att möta målgruppens behov. Behoven som beskrivs i utredningen

är äldre med flera sjukdomar och omfattande behov. Förvaltningen vill här betona att målgruppen äldre är mer heterogen och att kompetensutvecklingen och kompetensförsörjningen behöver spegla detta. I förvaltningens kompetensförsörjningsplaner lyfts bland annat att äldre med psykisk ohälsa, suicidrisk, våldsutsatthet, missbruk och hemlöshet ökar.

Förvaltningen ser att utmaningen i kompetensförsörjningen också ligger i att andelen äldre ökar samtidigt som befolkningen i arbetsför ålder minskar. En utmaning är bristen på specialistutbildade sjuksköterskor och omsorgspersonal med gymnasial vård- och omsorgsutbildning. Förvaltningen ser här stora vinster i att utveckla samverkan med högskolor och lärosäten för att minska avståndet mellan forskning och verksamhet och öka attraktiviteten för nyutexaminerad personal. Samverkan med högskolor ökar också medvetenheten om kunskapsbaserade metoder menar förvaltningen.

Utredningen lyfter att ledarskapet inom vård och omsorg behöver stärkas. Förvaltningen är enig med dessa rekommendationer och menar att ökad kompetensutveckling för chefen möjliggör en ökad förståelse för målgruppen och att chef och medarbetare en gemensam grund att utgå ifrån.

Användningen av välfärdsteknik förväntas spela en allt större roll i framtidens vård och omsorg om äldre. Med bakgrund i detta anser förvaltningen att utredningens rekommendation om att alla kommuner bör ha en politiskt förankrad plan för digitalisering och införande och användning av ny teknik är bra. Förankring behövs i alla led i kommunen då frågan kräver mandat i flera led. Samtidigt ser förvaltningen att det finns utmaningar att vara innovativ och komma med nya arbetssätt i en stor kommun då beslutsprocesserna är långa. Förvaltningen anser därför att det är angeläget att personal, äldre och anhöriga involveras i planen, dels för att motverka digitalt utanförskap och dels för att se över behoven av välfärdsteknik. Förvaltningen vill betona vikten av att inte bara titta på saker utan vilka utmaningar och behov en verksamhet har som kan avhjälpas exempelvis med digitala verktyg. Förvaltningen ser positivt på utredningens rekommendation om att regeringen bör säkra ett långsiktigt stöd till kommunernas arbete med att införa och använda ny teknik.

Att införa välfärdsteknik handlar inte bara om ny teknik utan också nya arbetssätt vilket ställer krav på kompetensutveckling. Rekommendationen om att erbjuda personalen både fortbildning och IT-stöd är viktigt för att ge personalen rätt förutsättningar anser förvaltningen.

Förvaltningen anser att digitala lösningar kan bidra till att effektivisera arbetsprocesser, frigöra tid för kärnuppgifter och kvalitetsutveckling samt bidra till en god arbetsmiljö. Samtidigt



erfar förvaltningen att det idag finns digitala system i verksamheterna som inte är användarvänliga varpå förvaltningen vill framföra vikten av att ha digitala system som är användarvänliga, ändamålsenliga och underlättar arbetet men även möjliggör verksamhetsutveckling. Förvaltningen tror också att satsningar på digitalisering och IT inom vård och omsorg om äldre skulle kunna locka fler unga till verksamheterna.

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

Susanna Halldin Olsson  
Stadsdelsdirektör

Eva Frykler  
Avdelningschef

### **Bilagor**

1. Remiss

## **Attesterat av**

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

<b>Namn</b>	<b>Datum</b>
Susanna Halldin Olsson, Stadsdelsdirektör	2021-11-03
Eva Frykler, Avdelningschef	2021-11-02