

**Handläggare**  
Muriel Barrientos  
Telefon: 0850804883

**Till**  
Hässelby-Vällingby  
stadsdelsnämnd  
2022-02-24

## Remiss av färdplan för äldreomsorgens utveckling

Dnr: KS 2021/1462

### Förvaltningens förslag till beslut

1. Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen och överlämnar det till kommunstyrelsen.
2. Beslutet justeras omedelbart.

### Sammanfattning

Stockholm ska ha en tillgänglig äldreomsorg med hög kvalitet som präglas av respekt för den enskildes behov och önskemål. I samband med pandemin har det i utvärderingar och analyser, från såväl nationellt som kommunalt håll, blivit än mer tydligt att det finns ett behov av samlad utveckling av verksamheten.

Färdplanen ska ses som ett ramverk för ett långsiktigt utvecklingsarbete inom verksamhetsområdet. Ett strukturerat och långsiktigt utvecklingsarbete ska bedrivas i hela staden, i syfte att ge verksamheten ett tydligt uppdrag och innehåll oavsett driftform eller utförare. Färdplanens innehåll ska uppdateras årligen utifrån aktuell status i arbetet samt omvärldsförändringar och eventuella nya beslut på nationell och kommunal nivå.

Det strategiska utvecklingsarbetet tar sikte på:

- ändamålsenlig styrning och organisation
- personal med rätt kompetens och bra arbetsförhållanden
- säkerställa grunduppdraget
- en kvalitativ och värdig omsorg med ett gott bemötande

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning  
Äldreomsorg

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

Färdplanen lyfter fram pågående statliga initiativ som adresserar ett antal behov inom verksamhetsområdet, exempelvis statliga utredningar, lagförslag och statsbidrag, samt redan pågående arbete i staden. Därutöver belyser färdplanen för de respektive behoven ett

antal frågor och områden som staden behöver arbeta vidare med.

Färdplanen följer nämndernas ordinarie ansvar för frågorna i enlighet med budgetuppdrag och reglementen. En stor del av implementeringen i verksamhet sker inom stadsdelsnämndernas ansvar medan äldrenämnden har en viktig roll i att hålla ihop det strategiska utvecklingsarbetet.

Färdplanen utgör en grund och ett ramverk för ett långsiktigt utvecklingsarbete men innehåll ska uppdateras årligen utifrån aktuell status i arbetet samt omvärldsförändringar och eventuella nya beslut på nationell och kommunal nivå.

### **Bakgrund**

Utvecklingen av äldreomsorgen är ett område där flera reformer och utvecklingsinitiativ är pågående sedan tidigare. Nationellt pågår ett antal statliga utredningar kring äldreomsorgens förutsättningar och det pågår parallellt en omställning av hälso- och sjukvården i landet mot en god och nära vård med individen i fokus.

I samband med pandemin ökade förändringstrycket på verksamheterna vilket innebar att tidigare identifierade brister och behov av utveckling förstärktes.

Coronakommissionen konstaterade att äldreomsorgens hantering av pandemin innehöll strukturella brister, stadens analys gav stöd åt ett flertal slutsatser. Staden lyfte framför allt behovet av personal med god utbildning och kompetens samt vikten av en väl fungerande samverkan mellan huvudmän kring hälso- och sjukvården.

I budget 2021 framgick Kommunstyrelsen uppdrag att i samråd med äldrenämnden och stadsdelsnämnderna bedriva ett strategiskt utvecklingsarbete kring personal- och kompetensförsörjning inom äldreomsorgen. Arbetet är långsiktigt och kräver samverkan mellan kommunstyrelsen, fackförvaltningar och stadsdelarna för att nå önskad effekt över tid.

### **Ärendet**

Staden ska bedriva ett strukturerat och långsiktigt utvecklingsarbete i syfte att ge verksamheten ett tydligt uppdrag och innehåll oavsett driftform eller utförare.

Färdplanen Tillsammans med rapporten

*Kompetensutvecklingsinsatser inom äldreomsorgen*<sup>1</sup> visar en övergripande bild av det strategiska utvecklingsarbetet som pågår inom äldreomsorgen. Färdplanens identifierade utvecklingsområden

är till stor del beroende av varandra i det fortsatta arbetet som krävs för att möta behoven som identifierats.

Utvecklingsområdena som framgår av färdplanen är grovt tidskategoriserade med kort sikt (färdigställs inom ett år), medellång sikt (färdigställs inom två till tre år), lång sikt (färdigställs om mer än tre år) samt löpande arbete. Insatserna i färdplanen förväntas bidra till såväl samordning, kvalitetssäkring samt att stadens verksamheter är en attraktiv arbetsgivare där skattemedlen används effektivt. Färdplanen ska uppdateras och utvecklas löpande över tid utifrån bland annat nya beslut i budget. Ett antal av dessa initiativ återfinns som konkreta uppdrag och aktiviteter i budget 2022.

Rapporten *Kompetensutvecklingsinsatser inom äldreomsorgen* utgör ett komplement till färdplanen och belyser det stadsgemensamma arbetet med personal och kompetensförsörjning inom äldreomsorgen i egen regi. Fokus i rapporten är att utveckla och behålla medarbetare som är anställda samt att attrahera, rekrytera och introducera presumtiva och nya medarbetare.

Arbetet är långsiktigt och kräver samverkan mellan kommunstyrelsen, fackförvaltningar och stadsdelarna för att nå önskad effekt över tid. Rapporten avslutas med en översikt (ögonblicksbild av hösten 2021) av pågående och planerade kompetensförsörjningsaktiviteter där det förtydligas vilka nämnder som ansvarar för respektive frågor och behov.

### ***Ändamålsenlig styrning och organisation***

En tydlig organisationsstruktur är grundläggande för det fortsatta utvecklingsarbetet. Delar av äldreomsorgen är en dygnet runt verksamhet som ställer stora krav på arbetsgivaren att leda flera personalkategorier utifrån olika lagrum i syfte att säkerställa en god omvårdnad. För att upprätthålla en organisering som ger arbetsgivaren förutsättningar under dygnets alla timmar krävs ett flertal förutsättningar.

Idag skiljer sig förutsättningarna utifrån såväl komplexitet och geografiskt utspridda områden samt antalet medarbetare per chef. Ett pågående arbete är en stadsgemensam översyn av organisationsstrukturen för chefsnivåer inom äldreomsorgen. Exempel på fortsatta insatser som behövs i syfte att tydliggöra hållbara förutsättningar i chefsuppdragen är bland annat arbetet med att förtydliga:

- chefstrukturer,
- mandat

- befogenheter.

Andra exempel på kvarvarande och pågående satsningar är följande:

- behovet av en nära samverkan med regionen
- en ändamålsenlig hälso- och sjukvårdsorganisation
- se över vilka system som för gemensam journalföring mellan staden och Region Stockholm.
- organiseringen/organisationen kring avtals och verksamhetsuppföljning utreds i syfte att skapa en tydligare koppling mellan uppföljning och utveckling
- Information framgår om en statlig utredning gällande en ny äldreomsorgslag.

### ***Personal med rätt kompetens och bra arbetsförhållanden***

Utvecklingsområdet berör arbetet med en strategisk kompetensförsörjning. Rapporten lyfter behovet av stödande strukturer för verksamheterna och en samordning kring det stadsgemensamma kompetensförsörjningsarbetet.

Fokus i arbetet är att bidra till att utveckla och behålla medarbetare som är anställda samt att attrahera, rekrytera och introducera presumtiva och nya medarbetare. Exempel på åtgärder är att bland annat synliggöra och möjliggöra utvecklingsvägar i yrket genom till exempel att införa kompetensstegar.

Stadens målsättning är en högre andel utbildade undersköterskor och ambition är att samtliga medarbetare inom äldreomsorgen ska ha adekvat utbildningsnivå för sitt uppdrag senast 2033. Exempel på åtgärder är bland annat att utforma, inrätta och inleda implementeringen av kompetensstege för undersköterskor och sjuksköterskor.

Stadsgemensamma kompetensförsörjningsinsatser påbörjades under hösten 2021 inom ramen för budgetuppdraget, insatserna förväntas bidra till såväl samordning, kvalitetssäkring samt att stadens verksamheter är en attraktiv arbetsgivare där skattemedlen används effektivt. Utöver arbetet med kompetensförsörjning behöver utvecklingsarbetet inkludera utbildningsinsatser för att möta behoven i arbetet med nationella minoriteter och äldre med annat modersmål än svenska.

### ***Säkerställa grunduppdraget***

Färdplanen lyfter behovet av ett fortsatt arbete för att säkerställa grunduppdraget. I arbetet ingår att klargöra och förtydliga frågor kring frågor som:

- Vad som innefattas av en *tillräcklig bemanning*,
- Klargöra vilken nivå som ska finnas i kompetensstegen.

- Tillförsäkra att handläggningen är rättssäker och likställd genom att tydliggöra nuvarande riktlinjer och ärendansvar.
- Se över gränsdragningarna mellan yrkesroller och karriärvägar inom yrket i stadens verksamheter.

Vidare förutsättningar i arbetet är ett tydligt arbetsinnehåll inom respektive yrkesroll gällande;

- mandat
- befogenheter
- eventuell delegation.

Exempel på kvarstående behov utifrån tidigare åtgärder är följande:

- är att säkerställa medicinsk utrustning,
- hygienrutiner,
- fortsatt utveckling av beredskap och kontinuitetsplanering.
- säkerställa god hälso- och sjukvårdskompetens på boenden
- ett förstärkt hälso- och sjukvårdsstöd i hemtjänsten.

### ***En kvalitativ och värdig omsorg med ett gott bemötande***

Området handlar om utvecklingsarbetet utifrån kvalitativa aspekter i syfte att uppnå en värdig omsorg. Fortsatta behov är att se över intentionerna i lagstiftning och regionala överenskommelser, förbättra samverkan med regionen.

- behovet av förebyggande insatser i syfte att förhindra ensamhet och isolering.
- är att säkerställa att verksamheterna kan arbeta utifrån en hög kontinuitet genom att minska andelen timanställd personal/
- fler heltidsanställda och att arbeta för en ökad grundbemaning.

Den tekniska utvecklingen och digitaliseringen erbjuder nya möjligheter och arbetsätt vilket kräver andra kompetenser. Här är verksamhetsplaneringen och kompetensförsörjningen beroende av varandra vilket innebär här krävs ett samarbete kring utvecklingen både på kort och lång sikt. För att utveckla arbetet behövs en sammanhållen digitalisering med gemensamma lösningar. Ett förslag är att utvidga arbetet med redan genomförda digitala satsningar som testats lokalt och som gett god effekt exempelvis GPS-larm.

Stadens målsättning är en högre andel utbildade undersköterskor och ambition är att genom det strategiska kompetensförsörjningsarbetet ska samtliga medarbetare inom äldreomsorgen ha adekvat utbildningsnivå för sitt uppdrag senast 2033.

## Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för äldreomsorg i samråd med pensionärsrådet.

## Förvaltningens synpunkter och förslag

Hässelby-vällingby stadsdelsförvaltning anser att färdplanen är väl genomarbetad och att den ger en översiktlig bild av allt arbete som pågår och vad som är planerat inom verksamhetsområdet. Förvaltningen anser även att färdplanen utgör ett stöd som ger verksamheten praktiska förutsättningar då färdplanens innehåll integreras i det ordinarie styrnings och uppföljningsarbetet.

Förvaltningen ser positivt på att färdplanen följer nämndernas ordinarie ansvar för frågorna i enlighet med budgetuppdrag och reglementen. Förvaltningen bedömer att samordningen med färdplanens strategiska utvecklingsarbete även utgör det stöd och redskap som behövs för en enhetlig struktur.

Förvaltningen önskar lyfta avsaknaden av *handlingsplanen för en äldrevänlig stad*<sup>2</sup>. I likhet med färdplanen ska handlingsplanen fungera som en vägledning i det fortsatta utvecklingsarbetet och medverka till en stadsgemensam målbild. Handlingsplanen lyfter vikten av etablerade samverkans forum som säkerställer att äldre är delaktiga och har inflytande över vad som ska utmärka det fortsatta utvecklingsarbetet. Handlingsplanens identifierade utvecklingsområden är följande.

- Delaktighet inflytande
- Samverkan och partnerskap
- Social inkludering
- Bostäder och stadsmiljö
- Kommunikation och information

Förvaltningen vill lyfta vikten av att samordningen sker i ett tidigt skede, en god framförhållning är en viktig förutsättning och utgångspunkt i det fortsatta arbetet. Utvecklingsarbetet ska genomföras utifrån planerade tidsramar som även innebär att kraven ökar i en ansträngd verksamhet.

Förvaltningen vill även lyfta faktum att förutsättningarna för utvecklingsarbetet skiljer sig åt i staden vilket innebär olika startsträckor och behov av stöd och samordning. Förvaltningen ser att färdplanens tydliga stadsgemensamma riktning och enhetliga arbetssätt ökar förutsättningarna för ett mer effektivt arbete framåt.

Med hjälp av bland annat utbytet av erfarenheter och goda exempel som främjar en likställighet inom staden för brukarna

### *Ändamålsenlig styrning och organisation*

#### *Samverkan*

Förvaltningen vill belysa vikten av en god kontinuerlig och omfattande samverkan med regionen, förvaltningen anser att det är en förutsättning som krävs i det fortsatta arbetet. Även här vill förvaltningen framföra behovet av en god framförhållning när det gäller arbetet med en gemensam journalföring.

### **Säkerställa grunduppdraget**

Förvaltningen ser positivt på arbetet som innebär att säkra grunduppdraget med hjälp av klargöranden kring ett tydligt uppdrag, mandat och arbetsinnehåll inom respektive yrkeskategorier. Vidare önskar förvaltningen att färdplanen fastställer en tydlig organisation och mandat för funktionerna MAS (*medicinskt ansvarig sjuksköterska*) och MAR (*medicinskt ansvarig för rehabilitering*). Idag varierar uppdraget och innehållet i arbetsuppgifterna beroende på organisatorisk placering och olika förutsättningar i stadsdelarna avseende stadsdelarnas olika omfattning av hälso- och sjukvård och organisationsuppbyggnad.

Förvaltningen ser positivt på planen att inrätta funktionen MAL och avvaktar Stockholms Stads försök med läkarstrateg på prov under 18 månader och dess utvärdering kring på vilket sett den medicinska kompetensen kan stärkas i kommunen. Stockholms Stads äldreomsorg har idag en tillgång till MAL via de avtalade läkarorganisationer som ombesörjer läkarinsatserna i särskilt boende, till skillnad från regioner där läkarinsatserna på särskilt boende ombesörjs av olika primärvårdsmottagningar utan sammanhållande funktion.

### *Personal med rätt kompetens och bra arbetsförhållanden*

#### *Kompetensförsörjning*

Förvaltningen ser positivt på utvecklingsarbetet som även kan förväntas öka intresset för vård och omsorgsyrken. Förvaltningen vill lyfta behovet av att den stadsgemensamma samordningen och kartläggningen genomförs i ett tidigt skede. Förvaltningen ser att en god framförhållning underlättar arbetet som innebär att organisera, uppskatta och fördela resurser som krävs för att planera kompetenshöjande insatser i syfte att uppnå lägst vårdbiträdenivå.

Förvaltningen vill dock lyfta utmaningar som kan uppstå i samband med kartläggning av utbildningsnivåerna, den faktiska kunskapen/kompetensen kan vara svår att bedöma trots genomförda utbildningar och godkända betyg. Förvaltningen ser därför behov av stöd i form av resurser för att bedöma och möjlighet att validera personalens kunskap/kompetens.

Förvaltningen vill lyfta svårigheten att motivera personal till vidareutbildning/specialistutbildningar och att det idag finns få specialistsjuksköterskor att tillgå. Förvaltningen anser att ambitionen bör vara att det finns tillgång till specialistutbildade undersköterskor och sjuksköterskor i alla verksamheter.

Förvaltningen ser behov av att förstå orsaker till att tidigare utbildningsinsatser inte alltid fått förväntad effekt exempelvis när antalet ansökningar varit färre än väntat. Vetskap om orsakerna kan ge lösningar på hur vi ska arbeta i syfte att attrahera medarbetare till att vidareutbilda sig förslagsvis med hjälp av undersökningar och utvärderingar som fokuserar på vad som önskas och vad som krävs.

Förvaltningen ser stora vinster i att utveckla samverkan med högskolor och lärosäten för att minska avståndet mellan forskning och verksamhet. Förvaltningen bedömer att fördelarna kring samverkan kan öka attraktiviteten för nyutexaminerade och medvetenheten om kunskapsbaserade metoder.

Förvaltningen ser positivt på förslaget som framgår av rapporten gällande att utreda och inrätta ett stadsgemensamt kompetensförsörjningsråd där stadens övergripande kompetensförsörjningsstrategier och modeller utvecklas och följs upp. Förvaltningen anser att förslaget kan bidra till att det omfattande arbetet kan effektiviseras och systematiseras med hjälp av expertis inom området.

Förvaltningen är dock inte enig med förslaget gällande en stadsgemensam resursenhet. Förvaltningen anser att förslaget innebär stora utmaningar och svårigheter att få önskad effekt.

### *En kvalitativ och värdig omsorg med ett gott bemötande*

#### *Digitalisering/välfärdsteknik*

Förvaltningen vill lyfta vikten av att det fortsatta utvecklingsarbetet inom digitaliseringen behöver utgå från ett brukarperspektiv i enlighet med *handlingsplanen för en äldrevänlig stad* i syfte att främja en ökad delaktighet och inflytande.



Vidare anser förvaltningen att det fortsatta utvecklingsarbetet bör följas upp och utvärderas med hjälp av brukare/äldre/anhöriga och personal. Ett bredare perspektiv kan bidra till att klargöra och tillgodose behoven av digitala hjälpmedel/välfärdsteknik. Vidare kan arbetet skapa ökad trygghet och motverka digitala utanförskap.

Införandet av välfärdsteknik handlar inte bara om ny teknik utan också nya digitala arbetssätt vilket ställer krav på kompetensutveckling inom området. Behovet av en digital kompetens kan variera i verksamheterna vilket innebär att ytterligare behov av anpassning.

Förvaltningen vill lyfta att behovet av kompetensutveckling inom området digitalisering, välfärdsteknik och möjligheten att utnyttja ett fungerande IT-stöd är viktiga förutsättningar i arbetet. Förvaltningen tror att satsningar på digitalisering och välfärdsteknik inom vård och omsorg även kan attrahera fler unga till verksamheterna.

Förvaltningen vill framhålla att det idag finns goda förutsättningar att få stöd i form av stimulansmedel dock saknas mer kunskap om välfärdsteknikens funktioner, möjligheter och effekter för att uppskatta nyttan och fortsatta satsningar i verksamheten.

Vidare ställer sig förvaltningen positiv till förslaget att utvidga arbetet med redan genomförda digitala satsningar som testats lokalt. Förvaltningen bedömer att fördelarna med en ökad digitalisering är många och kan bidra till att effektivisera arbetsprocesser, frigöra tid för kärnuppdraget, kvalitetsutveckling samt bidra till en god arbetsmiljö.

### **Synpunkter från Pensionärsrådet**

Pensionärsrådet i Hässelby Vällingby stadsdel vill anföra följande utifrån Remiss av Vårdplan för äldreomsorgens utveckling. För att höja kompetens och behålla personal inom äldreomsorgen bör lägsta nivå för anställd vara undersköterska. En chefs arbetsområde bör minska så att det blir lättare att få överblick samt samverka med personal. Det skapar bättre förutsättningar för delaktighet och därmed få nöjda medarbetare. Dessutom vill rådet påpeka att ärenden skall skrivas på sådant sätt att de är lätta att förstå.

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

Susanna Halldin Olsson  
Stadsdelsdirektör  
Hässelby-Vällingby  
stadsdelsförvaltning

Eva Frykler  
Avdelningschef  
Hässelby-Vällingby  
stadsdelsförvaltning

### **Bilagor**

1. Färdplan för äldreomsorgens utveckling (*november 2021*)  
Dnr: KS 2021/1462
2. Kompetensutvecklingsinsatser inom äldreomsorgen - en del  
i en strategisk kompetensförsörjning

## **Attesterat av**

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

<b>Namn</b>	<b>Datum</b>
Susanna Halldin Olsson, Stadsdelsdirektör	2022-02-02
Eva Frykler, Avdelningschef	2022-02-02