

Motion om kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen

Motion från Thomas Wihlman (C)

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.
Motionen besvaras med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

Föredragande borgarrådet Torun Boucher

Sammanfattning av ärendet

Thomas Wihlman (C) har väckt en motion i kommunfullmäktige i vilken han diskuterar äldreomsorgens kompetensförsörjning och lämnar fem förslag på önskade budgetuppgdrag gällande äldreomsorgens kompetensförsörjning:

- Att arbetsmarknadsnämnden ska ta fram studieförberedande kurser riktade till de som saknar formell utbildning inom vård- och omsorgsyriken i syfte att minska tröskeln till studier.
- Att arbetsmarknadsnämnden och äldrenämnden upprättar ett tätt samarbete för att djupare undersöka de hinder för vidare studier som upplevs av dem som saknar formell utbildning.
- Att äldrenämnden säkerställer att samtliga stadsdelsnämnder och privata aktörer inom äldreomsorg och hemtjänst erbjuder anställda språkundervisning på arbetstid, enligt den modell som har utvecklats mellan arbetsmarknadsnämnden och vissa stadsdelsnämnder.
- Att arbetsmarknadsnämnden och äldrenämnden i samarbete med stadsdelsnämnderna tar fram en metod för validering av kunskaper i syfte att korta utbildningstiden för dem med lång erfarenhet inom omsorgen.
- Att äldrenämnden får i uppdrag att ta fram en modell för enhetschefers medarbetarsamtal som innehåller validering av yrkeskunskaper, inklusive mindre formella krav så som hur medarbetare möter och har kontakter med anhöriga, hur boende eller hemtjänsttagare stimuleras till social samvaro, inklusive aktiviteter med kulturinriktning, hur friskvård i förebyggande syfte genomförs, samt hur man säkerställer att de hjälpmedel som används av brukare, som till exempel hörselhjälpmedel, fungerar som avsett.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, arbetsmarknadsnämnden, äldrenämnden, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd, kommunstyrelsens pensionärsråd, Almega Kompetensföretagen, Fremia, Kommunal Stockholm, Vård- och omsorgscollege och Vårdföretagarna. Kommunstyrelsens pensionärsråd, Almega Kompetensföretagen, Vård- och omsorgscollege och Vårdföretagarna har inte inkommit med svar. Ärendet remitterades till Östermalms stadsdelsnämnd men besvarades av Norra innerstadens stadsdelsnämnd efter organisatorisk förändring som trädde i kraft 1 juni 2023.

Stadsledningskontoret framhåller att stadsdelsnämnderna sedan hösten 2022 arbetar med en kompetensinventering i äldreomsorgen. Vidare påpekar man att det sedan många år redan finns ett etablerat samarbete mellan äldrenämnden och arbetsmarknadsnämnden. Stadsledningskontoret anser inte att det finns behov av att ta fram ytterligare metoder för validering eftersom de redan är fastställda och utförs av den kommunala vuxenutbildningen.

Arbetsmarknadsnämnden lyfter fram att det under hösten 2023 påbörjas ett projekt med 250 deltagare som till stor del syftar till att utarbeta arbetssätt för att kartlägga medarbetares kunskaper och utbildningsbehov för att kunna skräddarsy insatserna. Arbetsmarknadsnämnden pekar på att man sedan flera år haft ett nära och bra samarbete med äldrenämnden. Vidare anser nämnden att den rådande modellen för språkundervisning på arbetstid har haft god effekt.

Äldrenämnden yttrar att det redan finns ett etablerat samarbete mellan äldreförvaltningen och arbetsmarknadsförvaltningen. Äldrenämnden anser inte att det finns behov av att ta fram ytterligare metoder för validering eftersom de redan är fastställda och utförs av den kommunala vuxenutbildningen. Nämnden anser inte att kartläggning av yrkeskunskaper, validering och prövning bör genomföras under medarbetarsamtalet.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd framhåller att det i dagsläget genomförs ett flertal satsningar på kompetensutveckling för medarbetare inom äldreomsorgen i Stockholms stad. En kartläggning av omsorgspersonalens kompetens pågår också. Sammanfattningsvis skriver nämnden att det pågår ett gediget arbete med kompetensutveckling i dagsläget.

Norra innerstadens stadsdelsnämnd ser positivt på förberedande kurser, men vill betona att sådana behöver föregås av en fördjupad undersökning av behoven. Nämnden bedömer inte att det vid medarbetarsamtalet går att validera medarbetares så kallade tysta kunskap, utan anser att detta bäst stäms av i praktikinära situationer.

Skärholmens stadsdelsnämnd beskriver att det pågår flera satsningar på området och menar att det är viktigt att noggrant analysera hur dessa bidrar till att höja kompetensnivån inom äldreomsorgen i staden. Nämnden framhåller att det är viktigt att språkundervisningen ger formella resultat i form av examineringar och betyg som

medarbetaren kan använda för att söka vidareutbildning. Nämnden anser inte att medarbetarsamtalet är rätt forum för validering.

Fremia yttrar att fristående aktörer bör ha möjlighet att utforma kompetenssatsningar utifrån den egna verksamhetens behov, samtidigt som det förstås är positivt om fristående aktörer även kan erbjudas att delta i stadens satsningar. *Fremia* påpekar också att det finns ett glapp inom vuxenutbildningen i Stockholms stad, där det idag saknas möjligheter att söka fristående kurser i yrkessvenska inom vård och omsorg.

Kommunal Stockholm yttrar att enheter med hög personalomsättning har svårare att skicka iväg tillsvidareanställd personal på utbildningar och att privata hemtjänstutförare generellt har lägre utbildningsgrad. *Kommunal* lyfter också vikten av att kunna erbjuda heltidsanställningar som en viktig del för att lösa kompetensbristen.

Föredragande borgarrådets synpunkter

Som äldreborgarråd delar jag verkligen Thomas Wihlmans syn på kompetensförsörjning som äldreomsorgens enskilt viktigaste utmaning. Vi behöver få fler kunniga medarbetare att stanna inom äldreomsorgen och vi behöver locka fler nya medarbetare att vilja arbeta inom omsorgen. För att staden ska förmå detta är välfungerande system för kompetensutveckling helt avgörande. I likhet med vad som beskrivs av remissinstanserna finns dock redan ett nära samarbete mellan arbetsmarknadsnämnden och äldrenämnden, och en kompetensinventering i äldreomsorgen pågår sedan hösten 2022. I arbetet framåt ska vi fortsätta utveckla samarbetet mellan nämnderna samt ta till vara på de analyser som kompetensinventering ger oss till handa. Av särskild vikt är insatserna för att höja kompetensen i svenska och för att etablera och stärka språkstödjande arbetssätt på arbetsplatsen. Här har den kommunala regin ett välfungerande arbetssätt som behöver utvecklas och stärkas. I en stad som Stockholm, med så många olika utförare, vill jag också särskilt betona att privata aktörer har samma arbetsgivaransvar och således också ska erbjuda sina medarbetare utbildning så att de klarar samtliga delar i arbetet.

Jag anser därmed motionen besvarad och hänvisar i övrigt till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Stockholm den 8 november 2023

Torun Boucher

Bilaga

Motion om kompetensförsörjning inom äldreomsorgen, dnr KS 2023/686-1

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt föredragande borgarrådets förslag.

Stockholm den 8 november 2023

Karin Wanngård
Kommunstyrelsens ordförande

Reservation av Jonas Naddebo (C) enligt följande.

Jag föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Att bifalla motionen
2. Att därutöver anföra följande:

Det är förtröstansfullt att äldreborgarrådet delar Centerpartiets syn på att kompetensförsörjning är äldreomsorgens enskilt viktigaste utmaning. Förslaget att ta fram en modell för enhetschefers medarbetarsamtal handlar inte om validering, dialog eller bedömning utifrån medarbetarens och chefens syn. Syftet är att använda samtalen till att bättre öka förståelsen och få större genomslag i verksamheterna kring centrala mål inom äldreomsorgen som till exempel nyttjande av friskvård, social samvaro, kontakter med anhöriga och kunskap om användande av hjälpmedel. Detta skall ses som en måldiskussion och som en viktig informationsinhämtning för ledningen.

Vi måste bli bättre på att följa upp och utvärdera målen som stadsdelarna ska förhålla sig till. Idag saknas kvalitativa analyser vilket gör det i stort sett omöjligt att följa upp hur målen efterlevs och vilka eventuella åtgärder som behöver sättas in.

Ärendet

I sin motion till kommunfullmäktige skriver Thomas Wihlman (C) att insikterna kring kompetensbristen lyser med sin frånvaro i vänsterstyrets budget. Visst ska fler utbildas och arbetsförhållandena inom verksamheterna stärkas, men insikt i det stadsövergripande arbete som krävs och orsakerna till att få väljer att utbilda sig har rensats bort efter den budget som den grönbå majoriteten lade för 2022. Vidare konstaterar motionären att även om äldreförvaltningen gör många utbildningssatsningar så medger man själv i verksamhetsberättelsen att det fortfarande finns mycket kvar att göra för att få en överblick över befintlig kompetens hos medarbetarna.

Motionären framhåller att äldreförvaltningen under förra mandatperioden utvecklade sitt arbete med kompetensinventering och även kopplade detta till lönesystemet. Detta är positivt, menar motionären, och yttrar att arbetet både behöver fortsätta och kompletteras. I kompletteringen ingår sådant som ligger nära koncept som ”god och nära vård” och dess genomslag. Här handlar det också om medarbetarnas kompetens.

För att fler ska våga satsa på att validera sina kunskaper, komplettera en oavslutad utbildning och ta steget att utbilda sig till exempelvis undersköterska behöver vi se till att ge goda förutsättningar för detta, skriver motionären. Exempelvis kan det handla om brist på studievana, datorkunskaper eller språk. Motionären anser att det är där staden måste börja fokusera. Att fortsätta erbjuda utbildningar som få söker stärker inte den långsiktiga kompetensförsörjningen. Inte heller hjälper det att höja kraven när det inte finns någon kö med utbildad personal som vill in i verksamheterna. Inte heller att heltidsanställa alla utan utbildning och därmed minska incitamenten för utbildning, argumenterar motionären.

Motionären yttrar att uppdrag kring validering, kurser i datorkunskap och studieteknik med hjälp av arbetsmarknadsnämnden försvann i majoritetens budget. Motionären anser det vara synnerligen olämpligt att avbryta det påbörjade arbetet just när fler yrken i välfärden får skyddad yrkestitel och behoven av ytterligare kompetens ökar som mest. Nu behövs många och flexibla åtgärder för att säkra att alla som kan fortsätter arbeta inom äldreomsorgen och att vi får fler att söka sig till dessa yrken. I detta är en viktig del att fler kan få sina yrkeskunskaper, inklusive så kallad tyst kunskap, validerade.

Mot bakgrund av detta föreslår motionären kommunfullmäktige att besluta:

- Att arbetsmarknadsnämnden ska ta fram studieförberedande kurser riktade till de som saknar formell utbildning inom vård- och omsorgsyren i syfte att minska tröskeln till studier.
- Att arbetsmarknadsnämnden och äldrenämnden upprättar ett tätt samarbete för att djupare undersöka de hinder för vidare studier som upplevs av dem som saknar formell utbildning.
- Att äldrenämnden säkerställer att samtliga stadsdelsnämnder och privata aktörer inom äldreomsorg och hemtjänst erbjuder anställda språkundervisning

på arbetstid, enligt den modell som har utvecklats mellan arbetsmarknadsnämnden och vissa stadsdelsnämnder.

- Att arbetsmarknadsnämnden och äldrenämnden i samarbete med stadsdelsnämnderna tar fram en metod för validering av kunskaper i syfte att korta utbildningstiden för dem med lång erfarenhet inom omsorgen.
- Att äldrenämnden får i uppdrag att ta fram en modell för enhetschefers medarbetarsamtal som innehåller validering av yrkeskunskaper, inklusive mindre formella krav så som hur medarbetare möter och har kontakter med anhöriga, hur boende eller hemtjänsttagare stimuleras till social samvaro, inklusive aktiviteter med kulturinriktning, hur friskvård i förebyggande syfte genomförs, samt hur man säkerställer att de hjälpmedel som används av brukare, som till exempel hörselhjälpmedel, fungerar som avsett.

Remissammanställning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, arbetsmarknadsnämnden, äldrenämnden, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd, kommunstyrelsens pensionärsråd, Almega Kompetensföretagen, Fremia, Kommunal Stockholm, Vård- och omsorgscollege och Vårdföretagarna. Kommunstyrelsens pensionärsråd, Almega Kompetensföretagen, Vård- och omsorgscollege och Vårdföretagarna har inte inkommit med svar. Ärendet remitterades till Östermalms stadsdelsnämnd men besvarades av Norra innerstadens stadsdelsnämnd efter organisatorisk förändring som trädde i kraft 1 juni 2023.

Innehållsförteckning

Stadsledningskontoret.....	7
Arbetsmarknadsnämnden	8
Äldrenämnden	10
Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd.....	13
Norra innerstadens stadsdelsnämnd	15
Skärholmens stadsdelsnämnd	16
Fremia	18
Kommunal Stockholm	19
Reservationer m.m.....	21

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 4 oktober 2023 har i huvudsak följande lydelse.

Staden bedriver sitt huvudsakliga arbete avseende äldreomsorg med utgångspunkt i kommunfullmäktiges mål 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet och arbetet avseende kompetensförsörjning och arbetsgivarfrågor med utgångspunkt i mål 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb.

Stadsdelsnämnderna arbetar sedan hösten 2022 med en kompetensinventering i äldreomsorgen. Flera stadsdelsnämnder har under inventeringsprocessen uttryckt behov av stöd från studie- och yrkesvägledare för att gå igenom medarbetarnas betyg och för att få hjälp att identifiera de kurser som medarbetarna behöver komplettera med.

Det finns, sedan många år, ett etablerat samarbete mellan äldrenämnden och arbetsmarknadsnämnden. Under hösten 2023 startar ett projekt, finansierat av Europeiska socialfonden, tillsammans med äldreomsorgen i tre stadsdelsnämnder. I projektet kommer fokus att ligga på att utbilda medarbetare som inte har komplett utbildning så att de får behörighet att ansöka om skyddad yrkestitel för undersköterskor. Projektet kommer även att ta fram långsiktigt hållbara modeller för kompetenshöjning som är anpassade efter verksamhetens behov. Stadsledningskontoret anser att det är centralt att samarbetet fortsätter och att metoder utvecklas med fokus på långsiktig kompetensförsörjning inom äldreomsorgen.

Språkstödjande insatser är viktiga för att höja den generella kompetensen i svenska samt för att etablera och stärka språkstödjande arbetssätt på arbetsplatsen. Insatsen ger deltagarna möjlighet att träna på tal, hörförståelse och på att läsa och skriva. Insatsen tydliggör vilka moment som medarbetaren behöver utveckla. Det är viktigt att fortsätta med insatsen då det ingår som en del av arbetsgivaruppdraget att se till att medarbetarna har den kompetens som krävs för att klara alla moment i arbetet. Det är också viktigt att säkerställa att verksamheterna får möjlighet att ta in vikarier då medarbetarna studerar. Privata aktörer har samma arbetsgivaransvar och bör också erbjuda medarbetarna utbildning så att de klarar samtliga delar i arbetet.

Stadsledningskontoret anser vidare att det inte finns behov av att ta fram ytterligare metoder för validering eftersom de redan är fastställda och utförs av den kommunala vuxenutbildningen. Däremot är det viktigt att kunna erbjuda chefer och medarbetare stöd av studie- och yrkesvägledare för att kartlägga medarbetarnas kompetens och upprätta individuella studieplaner.

Kartläggning av yrkeskunskaper, validering och prövning bör inte genomföras under medarbetarsamtalet. Bedömningen av medarbetarens kompetens och prestation görs löpande av chef och för att den ska bli rättvisande behöver bedömningen ske under en längre tid. Medarbetarsamtalet tar upp förväntningar, uppdrag, resultat och prestation,

arbetsmiljö, samarbete med mera. Medarbetarens kompetens ska inte endast bedömas vid detta samtal utan det är något som måste pågå över tid och i ständig dialog.

Arbetsmarknadsnämnden

Arbetsmarknadsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 3 oktober 2023 följande.

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutade att hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som yttrande över remissen.
2. Arbetsmarknadsnämnden beslutade att justera paragrafen omedelbart.

Arbetsmarknadsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 21 september 2023 har i huvudsak följande lydelse.

1. Arbetsmarknadsnämnden ska ta fram studieförberedande kurser riktade till dem som saknar formell utbildning inom vård- och omsorgsyrken i syfte att minska tröskeln till studier.

Arbetsmarknadsförvaltningen delar motionärens uppfattning om att studieförberedande kurser är ett bra sätt att få fler att påbörja och fullfölja reguljära studier. Det finns medarbetare inom stadens äldreomsorg som saknar formell utbildning och samtidigt saknar studiebakgrund och studievana. Att erbjuda en orienteringskurs med fokus på att förbättra och stärka medarbetarens studieteknik och ge verktyg som behövs är därför en bra väg att gå för att öka möjligheterna för fler att uppnå formell kompetens.

Under hösten 2023 startar arbetsmarknadsförvaltningen i samarbete med äldreförvaltningen och tre stadsdelsförvaltningar ett tre-årigt projekt finansierat av Europeiska socialfonden (ESF). Projektet ska fokusera på kompetenshöjning för medarbetare i äldreomsorgen utifrån utbildningsbehov och de höjda kompetenskraven i både yrke och språk. Projektet kommer till stor del utarbeta arbetssätt för att kartlägga medarbetares kunskaper och utbildningsbehov för att kunna skräddarsy insatserna. De cirka 260 medarbetare som deltar i projektet kommer inledningsvis att få ta del av en studieförberedande utbildning för att sedan fortsätta med kurser inom yrke och språk. I syfte att skapa förutsättningar för medarbetarna att kunna delta i insatser inom projektet har arbetsmarknadsnämnden sökt medel från kompetensutvecklingsfonden. Pengarna söks för de medverkande stadsdelarnas räkning och ska användas av dem för att ersätta deltagande enheters kostnader för vikarier för de medarbetare som deltar i utbildning. Beslut om beviljande av sökta medel kommer under hösten.

2. Arbetsmarknadsnämnden och äldrenämnden upprättar ett tätt samarbete för att djupare undersöka de hinder för vidare studier som upplevs av dem som saknar formell utbildning.

Arbetsmarknadsförvaltningen och äldreförvaltningen har under flera år haft ett nära och bra samarbete i frågor som rör utbildningar i vård- och omsorg samt språk.

Samarbetet har syftat till att löpande erbjuda utbildningar som motsvarar de krav på kompetens och kunskap som krävs för en formell yrkesexamen men också utifrån vad som förväntas av arbetsgivarna. Genom samarbetet har bland annat längden på kombinationsutbildningarna förlängts för att de studerande ska hinna med alla moment inom både yrke och språk. Under de senaste åren har förvaltningarna tillsammans tagit fram och utvecklat en språksatsning för att stärka medarbetares kunskaper i svenska samt språkutvecklande och språkstödande arbetsätt inom äldreomsorgen. Samarbetet har gett ökade kunskaper om vilka hinder som finns till att personer väljer att inte påbörja eller inte kan fullfölja sina studier men också vilka insatser som främjar studiemotivation och vilja att återuppta studier. Sådana kunskaper blir en viktig grund för det fortsatta gemensamma utvecklingsarbetet.

Arbetsmarknadsförvaltningen avser att fortsätta med det samarbete som finns och fördjupa detta. Inom ramen för samarbetet kommer förvaltningarna även framöver att belysa och möta de hinder för kompetensutveckling som finns, både i reguljära insatser men också i det kommande ESF-projektet där äldreförvaltningen ingår i både strategisk och operativ styrgrupp.

3. Äldrenämnden säkerställer att samtliga stadsdelsnämnder och privata aktörer inom äldreomsorg och hemtjänst erbjuder anställda språkundervisning på arbetstid, enligt den modell som har utvecklats mellan arbetsmarknadsnämnden och vissa stadsdelsnämnder.

Arbetsmarknadsförvaltningen anser att modellen för språkundervisning på arbetstid har bidragit till många goda effekter bland medarbetare som har deltagit. Modellen fokuserar på det funktionella språk som behövs i medarbetarnas yrkesutövning inom de olika färdigheterna läsa, tala, höra och skriva. Utveckling av det språkutvecklande arbetssättet i den dagliga verksamheten på enheten är också centralt och involverar både medarbetare och chefer. Arbetet med språkutveckling inom äldreomsorgen är viktigt för den långsiktiga kvaliteten och för att säkerställa en god och nära vård. För att understryka vikten av arbetet finns uppdraget med redan i årets budget för arbetsmarknadsnämnden.

Arbetsmarknadsförvaltningen välkomnar fortsatta uppdrag för att vidareutveckla arbetssätten tillsammans med äldreomsorgens verksamheter. Förvaltningen vill dock lyfta vikten av att enhetscheferna inom äldreomsorgen ges förutsättningar att prioritera medarbetarnas regelbundna deltagande till exempel genom att kunna ta in vikarier.

Arbetsmarknadsförvaltningen har dock inga synpunkter på vilka utförare som ges möjlighet att delta.

4. Att arbetsmarknadsnämnden och äldrenämnden i samarbete med stadsdelsnämnderna tar fram en metod för validering av kunskaper i syfte att korta utbildningstiden för dem med lång erfarenhet inom omsorgen.

Validering är en bra metod för att kunna verifiera kunskaper och korta studietiden. Vård- och omsorgscollege har nyligen släppt ett material för validering inom

branschen som finns att tillgå via föreningen. Att validera yrkeskunskaper är en omfattande process och en formell bedömning av personens kunskaper som ska genomföras av en behörig person. Behörig att validera är en person med ämnes- eller yrkeskompetens i ämnet. Vid validering är det både praktisk och teoretisk kunskap som ska bedömas för att få betyg.

Arbetsmarknadsförvaltningen anser inte att det behöver tas fram ytterligare metoder för validering utan att arbetet ska utgå från de kvalitetssäkrade metoder som finns. Vuxenutbildning Stockholm ska använda dessa metoder i verksamheten och det kommande ESF-projektet kommer att bidra till ökad kunskap om validering och hur det kan genomföras på ett effektivt sätt. Projektet avser att utarbeta arbetssätt där praktisk kunskap kan valideras inom ramens för medarbetarens ordinarie arbete och teoretisk yrkeskunskap och språkkunskaper valideras inom komvux för att få ett fullständigt kursbetyg.

5. Äldrenämnden får i uppdrag att ta fram en modell för enhetschefer medarbetarsamtal som innehåller validering av yrkeskunskaper, inklusive mindre formella krav så som hur medarbetare möter och har kontakter med anhöriga, hur boende eller hemtjänsttagare stimuleras till social samvaro, inklusive aktiviteter med kulturinriktning, hur friskvård i förebyggande syfte genomförs, samt hur man säkerställer att de hjälpmedel som används av brukare, som till exempel hörselhjälpmedel, fungerar som avsett.

Arbetsmarknadsförvaltningen kommer i det kommande ESF-projektet att bidra till denna punkt genom att ungefär 18 chefer inom stadens äldreomsorg får utbildning och handledning i språkutvecklande arbetssätt på arbetsplatserna. Cheferna kommer därigenom bättre kunna stötta medarbetarna till ökad kompetens inom flera områden.

Äldrenämnden

Äldrenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 26 september 2023 följande.

Äldrenämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Äldreförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 29 juni 2023 har i huvudsak följande lydelse.

1. Att arbetsmarknadsnämnden ska ta fram studieförberedande kurser riktade till de som saknar formell utbildning inom vård- och omsorgsyrken i syfte att minska tröskeln till studier.

Stadsdelsförvaltningarna arbetar sedan hösten 2022 med en kompetensinventering i äldreomsorgen. Många medarbetare som har läst på Komvux har själva valt vilka delar de ska läsa. Det innebär att de i vissa fall inte har en komplett utbildning utan saknar vissa kurser. Många medarbetare vet inte vilka kurser de behöver komplettera med för att få en formell behörighet.

Flera stadsdelsförvaltningar har under inventeringsprocessen uttryckt behov av stöd från studie- och yrkesvägledare för att gå igenom medarbetarnas betyg och för att få hjälp att identifiera de kurser som medarbetarna behöver komplettera med. Om stadsdelsförvaltningarna skulle ha möjlighet att få stöd av studie- och yrkesvägledare så skulle det underlätta för så väl medarbetare som chefer när de planerar för kompetensutveckling.

Äldreförvaltningen har samarbetat med arbetsmarknadsförvaltningen under många år gällande utbildning i vård- och omsorg och svenska. Många av vård- och omsorgsutbildningarna har kombinerats med svenska och har förlängts i tid för att medarbetarna ska hinna med alla moment. Språkinlärning är komplext och det kan ibland ta tid att se vilken nivå på svenskan medarbetaren behöver läsa. Därför kan någon form av orienteringskurs vara lämplig för att hitta rätt nivå och där också ta fram en individuell studieplan för varje individ.

Förvaltningen anser att det är bra att utveckla former för studieförberedande kurser så fler medarbetare börjar studera.

2. Att arbetsmarknadsnämnden och äldrenämnden upprättar ett tätt samarbete för att djupare undersöka de hinder för vidare studier som upplevs av dem som saknar formell utbildning.

Det finns ett etablerat samarbete sedan många år mellan äldreförvaltningen och arbetsmarknadsförvaltningen. Under hösten 2023 startar ett projekt, finansierat av Europeiska socialfonden, tillsammans med äldreomsorgen i tre stadsdelsförvaltningar. I projektet kommer fokus att ligga på att utbilda medarbetare som inte har komplett utbildning så de får behörighet att ansöka om skyddad yrkestitel för undersköterskor. Projektet kommer även att ta fram långsiktigt hållbara modeller för kompetenshöjning som är anpassade efter verksamhetens behov.

Förvaltningen anser att det är bra att fortsätta samarbetet med arbetsmarknadsförvaltningen och stadsförvaltningarna för att fortsätta att utveckla metoder för långsiktig kompetensförsörjning av äldreomsorgen.

3. Att äldrenämnden säkerställer att samtliga stadsdelsnämnder och privata aktörer inom äldreomsorg och hemtjänst erbjuder anställda språkundervisning på arbetstid, enligt den modell som har utvecklats mellan arbetsmarknadsnämnden och vissa stadsdelsnämnder.

Språkstödjande insatser på arbetsplatsen är viktiga för att höja den generella kompetensen i svenska samt etablera och stärka språkstödjande arbetssätt på arbetsplatsen. Insatsen ger deltagarna möjlighet att träna på tal, hörförståelse och att läsa och skriva. Insatsen tydliggör vilka moment som medarbetaren behöver utveckla vilket kan öka motivationen för att fortsätta att läsa svenska. Det är dock viktigt att veta att insatsen inte ger medarbetarna betyg i svenska utan endast är ett sätt att få igång ett språkstödjande arbete och motivera medarbetarna att studera vidare på Komvux för att få betyg i svenska.

Förvaltningen anser att det är viktigt att fortsätta med insatsen inom kommunal regi eftersom det ingår som en del av arbetsgivaruppdraget att se till att medarbetarna har den kompetens som krävs för att klara alla moment i arbetet. Det är också viktigt att säkerställa att enheterna får möjlighet att ta in vikarier när medarbetarna studerar. Privata aktörer har samma arbetsgivaransvar och bör också erbjuda medarbetarna utbildning så att de klarar samtliga delar i arbetet.

4. Att arbetsmarknadsnämnden och äldrenämnden i samarbete med stadsdelsnämnderna tar fram en metod för validering av kunskaper i syfte att korta utbildningstiden för dem med lång erfarenhet inom omsorgen

Validering är en formell bedömning av personens kunnande där man kontrollerar och bedömer om kunnandet motsvarar den kompetens som valideringen avser. Den som har rätt att validera är en person med ämnes- eller yrkeskompetens i ämnet som bedömer medarbetaren. Metoderna ska vara relevanta och tillförlitliga och individens kunnande kan prövas såväl praktiskt som teoretiskt. Det innebär att medarbetaren inte bara ska behärska det praktiska momentet utan också kunna relatera till de bakomliggande teorierna. Staden är medlem i föreningen Vård- och omsorgscollege som tillhandahåller ett gediget stödmaterial för validering.

Förvaltningen anser inte att det finns behov av att ta fram ytterligare metoder för validering eftersom de redan är fastställda och utförs av den kommunala vuxenutbildningen. Däremot är det viktigt att kunna erbjuda chefer och medarbetare stöd av studie- och yrkesvägledare för att kartlägga medarbetarnas kompetens och upprätta individuella studieplaner.

5. Att äldrenämnden får i uppdrag att ta fram en modell för enhetschefers medarbetarsamtal som innehåller validering av yrkeskunskaper, inklusive mindre formella krav så som hur medarbetare möter och har kontakter med anhöriga, hur boende eller hemtjänsttagare stimuleras till social samvaro, inklusive aktiviteter med kulturinriktning, hur friskvård i förebyggande syfte genomförs, samt hur man säkerställer att de hjälpmedel som används av brukare, som till exempel hörselhjälpmedel, fungerar som avsett.

Det är viktigt att chefen känner till vad medarbetaren har för kompetens och vilken kompetensutveckling personen behöver. Vid medarbetarsamtalet har medarbetare och chef en dialog om vad verksamheten och medarbetaren behöver för kompetenshöjning. Bedömningen av medarbetarens kompetens och prestation görs löpande av chef och för att den ska bli rättvisande behöver bedömningen ske under en längre tid. Medarbetarsamtalet tar upp förväntningar, uppdrag, resultat och prestation, arbetsmiljö, samarbete med mera. Medarbetarens kompetens ska inte endast bedömas vid detta samtal utan det är något som måste pågå över tid och i ständig dialog.

Kartläggning av yrkeskunskaper, validering och prövning bör inte genomföras under medarbetarsamtalet. Förvaltningen anser därför inte att förslaget om att ta fram en modell för enhetschefers medarbetarsamtal som innehåller validering av

yrkeskunskaper, inklusive mindre formella krav är något som skulle gynna verksamheten.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 21 september 2023 följande.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation av Stefan Holm (C), se Reservationer m.m.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 22 juni 2023 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att frågorna som lyfts i motionen är viktiga. I dagsläget pågår ett flertal satsningar på kompetensutveckling för medarbetare inom äldreomsorgen i Stockholms stad.

Förvaltningen medverkar i en satsning, finansierad av Europeiska socialfonden (ESF), om att stärka kompetensen för omsorgspersonal inom vård och omsorg för äldre. Kompetensen stärks bland annat genom att ge en möjlighet för medarbetare att få utbildning på arbetstid för att nå formell behörighet som undersköterska, men också genom språkstärkande utbildning som integrerar språk och yrke för mer hållbara och långsiktiga kunskaper i det svenska språket. Inom projektet kommer även en modell för validering att tas fram. En kartläggning av omsorgspersonalens kompetens görs inom ramen för projektet, för att se vilka utbildningsbehov som finns. Projektet, som leds av arbetsmarknadsförvaltningen, inleds i september 2023. Även äldreförvaltningen samt stadsdelsförvaltningarna Farsta och Hägersten-Älvsjö deltar i projektet.

Äldreförvaltningen ansvarar för kommunövergripande frågor om äldreomsorg, och för att i dialog med stadsdelsnämnderna samordna, utveckla och följa upp äldreomsorgen i staden. De har därför ett viktigt uppdrag att samordna och erbjuda utbildning till stadsdelsförvaltningarna. Just nu pågår en kompetenskartläggnings av omsorgspersonal inom äldreomsorgen i samtliga stadsdelsförvaltningarna, vilken äldreförvaltningen sammanställer. För att språkstödande arbete ska bli ett ordinarie arbetssätt arbetar äldreförvaltningen med stadens egna verksamheter i äldreomsorgen. Detta sker genom långsiktiga insatser som till exempel fortbildning i form av språkstödande ledarskap för chefer, utbildning och stöd till språkombud samt språkstödande insatser på arbetsplatserna med verksamhetsförlagt lärande.

Sedan hösten 2021 har medarbetare inom äldreomsorgen haft möjlighet att söka kombinationsutbildningar i svenska och utbildning till vårdbiträde och undersköterska.

Inom staden finns en kompetensutvecklingsatsningen (KUS) vars syfte är att långsiktigt höja utbildningsnivån i stadens verksamheter, höja kvaliteten och säkra

kompetensförsörjningen. Inom satsningen ingår bland annat utbildningar inom demens och geriatrik för samtliga yrkesgrupper inom äldreomsorgen, grundutbildning till undersköterska samt utbildning och stöd i svenska språket inom äldreomsorg.

Staden har tagit fram kompetensstegar för undersköterskor i syfte att säkerställa att verksamheterna inom äldreomsorgen ger en god vård och omsorg med hög kvalitet. Kompetensstegen för undersköterskor består av fyra steg som beskriver möjlig utveckling från nyutexaminerad undersköterska till specialistundersköterska. Detta skapar tydliga utvecklingsvägar och ger goda förutsättningar för kompetensutveckling.

I augusti 2022 startade förvaltningen Kliniskt träningscentrum (KTC). På KTC ges medarbetare möjlighet att testa ny teknologi och öva praktiskt på avancerade dockor. Här ställer studenter och forskare från universitet, högskolor och näringsliv ut aktuella projekt som gynnar både äldre och omsorgsverksamhet. Varje vecka hålls utbildningar i så kallade vitalparametrar, SBAR, som är ett strukturerat sätt att kommunicera mellan vård- och omsorgspersonal, samt hjärt- och lungräddning. Inför sommaren gjordes även förstärkt introduktion för vikarier på KTC.

Vid anställning tar rekryterande chefer ställning till om medarbetaren har den formella kompetens som krävs för anställningen och om medarbetaren är lämplig för att arbeta i vård- och omsorgsarbete. När årliga medarbetarsamtal genomförs så pratar närmaste chef med medarbetaren om behov av kompetensutveckling. Inom ramen för verksamheten så ansvarar chef för att det genomförs fortlöpande egenkontroller och värdegrundsarbete för att säkerställa verksamhetens kvalitet, bland annat kring bemötandefrågor och hantering av hjälpmedel. Förvaltningen satsar även på hälsofrämjande insatser där äldre har möjlighet att träffas på förvaltningens mötesplatser för seniorer.

Det pågår ett gediget arbete med kompetensutveckling i dagsläget. Om ytterligare satsningar ska till bör därför det först kartläggas vilka satsningar som idag bedrivs. Många av de satsningar som önskas i motionen bedrivs redan och kommer bland annat startas inom ramen för utbildningssatsningen finansierad av ESF.

Jämställdhetsanalys

Vård och omsorg är en kraftigt kvinnodominerad bransch och en stor del av personalstyrkan inom äldreomsorgen består av personer som är utrikes födda. Enligt SCB:s yrkesregister är 90 procent av undersköterskorna kvinnor, och motsvarande andel bland vårdbiträden är 72 procent. Att stärka kompetensen bland de kvinnor och män som arbetar inom äldreomsorgen kan bidra till en stärkt yrkesidentitet. Det stärker också individens ställning på arbetsmarknaden, såväl inom som utom äldreomsorgen. Det är därför viktigt att det görs kompetenssatsningar för äldreomsorgens medarbetare.

Norra innerstadens stadsdelsnämnd

Norra innerstadens stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 21 september 2023 följande.

Norra innerstadens stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Reservation av Daniel Fava (C), se Reservationer m.m.

Norra innerstadens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 29 augusti 2023 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen delar motionens beskrivning av behov av många och flexibla åtgärder för att säkra att redan anställda stannar kvar inom äldreomsorgen och för att fler ska utbilda sig inom yrkesområdet.

Det är idag stor konkurrens om utbildade undersköterskor. Förvaltningen upplever att det generellt är lättare att rekrytera undersköterskor till vård- och omsorgsboenden än till hemtjänsten. Orsaken bedöms vara att många utbildade undersköterskor vill arbeta med hälso- och sjukvårdsuppgifter och eftersom Stockholms län inte har kommunaliserad hemsjukvård är det Region Stockholm som ansvarar för hälso- och sjukvårdsinsatser för personer med hemtjänst inom länet.

Förvaltningen deltar i de kompetensutvecklingsåtgärder som anordnas av äldreförvaltningen. Bland annat för att vidareutbilda tillsvidareanställda medarbetare som idag inte når upp till utbildningskraven för den skyddade yrkestiteln undersköterska samt för språkstöd. Språkstödet har hög prioritet och förvaltningen har tilldelats kompetensutvecklingsmedel för detta under 2023. Förvaltningen vill framföra önskemål om att det även framöver ska vara möjligt att få ta del av särskilda medel för att kompensera verksamheternas kostnader för språkstöd.

I augusti genomförde förvaltningen en workshop kring stadens för- slag till kompetenssteg för undersköterskor. Modellen beskriver fyra steg av formell och klinisk kompetens avseende definierade områden. Under hösten förväntas staden fatta beslut om modellen.

Förvaltningen bedömer att motionens förslag om studieförberedande kurser kan vara ett sätt att stärka enskildas förutsättningar till utbildning. Förvaltningen vill dock betona vikten av att kurser, och andra åtgärder, behöver föregås av en fördjupad undersökning av bakomliggande orsaker och en kartläggning av redan pågående satsningar för att skapa så träffsäkra och effektiva insatser som möjligt.

Stadens modell för medarbetarsamtal beskriver att chefen ska följa upp medarbetarnas kunskaper som grund för en individuell kompetensutvecklingsplan. Förvaltningen bedömer inte att det vid medarbetarsamtalet går att validera medarbetares så kallade tysta kunskap. Förvaltningen anser att den typen av kunskap bäst stäms av i praktisk situationer och sammanhang, på arbetsplatsen eller vid ett kliniskt träningscentrum.

För att ge medarbetare möjlighet att utveckla, träna och fördjupa sina kunskaper och sitt praktiska handlag samverkar förvaltningen med Enskede-Årsta-Vantörs kliniska träningscentrum. Medarbetare från vård- och omsorgsboende har besökt centret för att träna kontroll av vitala parametrar som blodtryck och puls och medarbetare från hemtjänst har utbildats i praktisk matlagning och livsmedelshygien under ledning av dietist. Förvaltningen ser ett mycket stort värde i utbildning och träning i en vårdpedagogisk miljö och planerar att etablera ett eget kliniskt träningscentrum, Metodikum, på Väderkvarnens vård- och omsorgsboende.

När det gäller validering av kunskaper bedömer förvaltningen att det bör göras av utbildningsanordnare och gentemot gymnasiepoäng för att säkra att kunskaperna motsvarar utbildningskraven, särskilt nu när undersköterska är en skyddad yrkestitel.

Skärholmens stadsdelsnämnd

Skärholmens stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 28 september 2023 följande.

Stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remiss på motionen om kompetensförsörjning inom äldreomsorgen.

Reservation av Alice Vestin (C) och av Kim Höglund (L), se Reservationer m.m.

Skärholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 16 augusti 2023 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen är positivt inställd till att utveckla och arbeta med kompetensförsörjning eftersom det är en nyckel till att stärka kvaliteten inom äldreomsorgen. I Skärholmen har ett flertal sökta statsmedel syftat till att satsa på kompetensförsörjning, både i form av traditionell utbildning och i form av mer konkret kompetensutveckling på arbetsplatsen med t ex handledning.

Äldreförvaltningen ansvarar för de stadsövergripande frågorna om äldreomsorg, och för att i dialog med stadsdelsnämnderna samordna, utveckla och följa upp äldreomsorgen i staden. De har därför ett viktigt uppdrag att samordna och erbjuda utbildning till stadsdelsförvaltningarna. Just nu pågår en kompetenskartläggning av omsorgspersonal inom äldreomsorgen i samtliga stadsdelsförvaltningar, vilken äldreförvaltningen sammanställer.

Inom staden finns kompetensutvecklingsstrategin (KUS) vars syfte är att långsiktigt höja utbildningsnivån i stadens verksamheter, höja kvaliteten och säkra kompetensförsörjningen. Inom strategin ingår bland annat utbildningar inom demens och geriatrik för samtliga yrkesgrupper inom äldreomsorgen, grundutbildning till undersköterska samt utbildning och stöd i svenska språket inom äldreomsorg.

Staden arbetar med att ta fram kompetensstegar för undersköterskor i syfte att säkerställa att verksamheterna inom äldreomsorgen ger en god vård och omsorg med hög kvalitet. Kompetensstegen för undersköterskor består av fyra steg som beskriver möjlig utveckling från nyutexaminerad undersköterska till specialistundersköterska.

Detta skapar tydliga utvecklingsvägar och ger goda förutsättningar för kompetensutveckling.

Förvaltningen anser att det är viktigt att noggrant analysera hur ovanstående satsningar bidrar till att höja kompetensnivån inom äldreomsorgen i staden och att resultatet av den analysen används som underlag för framtida mål och satsningar.

Skärholmens stadsdelsförvaltning har tidigare haft två språklärare som undervisat personer med annat modersmål än svenska i SFI på arbetsplatsen inom äldreomsorgen med gott resultat, särskilt på det särskilda boendet där undervisningen kopplades ihop till arbetsplatsens riktlinjer och rutiner. Förvaltningen vill därför framhålla att det är viktigt att språkundervisningen ger formella resultat i form av examineringar och betyg som medarbetaren kan använda för att söka vidareutbildning.

Idag arbetar förvaltningen bland annat med systematisk uppföljning av kompetensbehov på särskilt boende för äldre. Inom hemtjänst tas kompetensbehov upp vid medarbetarsamtal men också i verksamhetsplanering och uppföljning. Kompetensbehov inom äldreomsorgen aktualiseras och analyseras också i samband med utredning av avvikelser och lex Sarah.

Förvaltningen välkomnar en utredning gällande hinder för vidare studier som upplevs av dem som saknar formell utbildning. Enhetschefer inom äldreomsorgen lyfter ofta i det sammanhanget att enskilda medarbetare efterfrågar flexibilitet både från arbetsgivare och skola för att kunna både studera och arbeta. Även att studier påverkar den enskildes ekonomiska situation tas ibland upp i medarbetarsamtal, enligt enhetschefer. Vidare framhåller äldreomsorgens chefer att en del medarbetare utan formell utbildning som har mindre än tio år kvar till pension har en låg motivation till att vidareutbilda sig så sent i sitt yrkesliv. Förvaltningen skulle därför uppmuntra att en sådan utredning skulle inhämta erfarenheter från enhetschefer och medarbetare själva.

Förvaltningen ser positivt på möjligheten för medarbetare att validera av kunskaper, även där viktigt att valideringen följer gymnasieprogram så att medarbetaren får ett formellt betyg. Därför anser förvaltningen att medarbetarsamtalet inte är rätt forum för validering och att den chef som genomför medarbetarsamtalet inte bör belastas med uppgifter att genomföra en validering av medarbetarens kunskaper vid medarbetarsamtalet. I Skärholmens stadsdelsförvaltnings äldreomsorg i egen regi arbetar ansvariga chefer med att genomföra medarbetarsamtal strukturerat och regelbundet. I samband med det diskuteras och dokumenteras en enskild kompetensutvecklingsplan för medarbetaren som följs upp regelbundet. Förvaltningen anser att det är av vikt för staden som arbetsgivare att i möjligaste mån ha samma eller liknande modeller för medarbetarsamtal som syftar till att utveckla verksamhetens kvalitet.

Det pågår ett flertal olika projekt och satsningar med kompetensutveckling i dagsläget. Förvaltningen anser att om ytterligare satsningar ska till bör därför det först

kartläggas vilka satsningar som idag bedrivs samt analysera vilken effekt de ger eller har gett.

Jämställdhetsanalys

Vård och omsorg är en kraftigt kvinnodominerad bransch, enligt SCB:s yrkesregister är 90 procent av undersköterskorna kvinnor, och motsvarande andel bland vårdbiträden är 72 procent. Att stärka kompetensen bland de kvinnor och män som arbetar inom äldreomsorgen kan bidra till en stärkt yrkesidentitet. Det stärker också individens ställning på arbetsmarknaden, såväl inom som utom äldreomsorgen. Det är därför viktigt att det görs kompetenssatsningar för äldreomsorgens medarbetare.

Fremia

Fremias yttrande daterat den 17 oktober 2023 har i huvudsak följande lydelse.

Vi tillstyrker förslagen om studieförberedande kurser riktade till dem som saknar formell utbildning inom vård- och omsorgsyrtken, samt att hinder för vidare studier för dem som saknar formell utbildning undersöks noga.

Vi har inte tillräcklig kännedom om den modell för språkundervisning på arbetstid som arbetsmarknadsförvaltningen och vissa stadsdelsnämnder, enligt motionären, har utvecklat. Vår principiella uppfattning är att fristående aktörer bör ha möjlighet att utforma kompetenssatsningar utifrån den egna verksamhetens behov. Däremot är det förstås positivt om fristående aktörer kan erbjudas att delta i stadens satsningar. Fremia vill i sammanhanget framhålla att vi bedömer att regelverket för regeringens satsning Äldreomsorgslyftet behöver förändras, så att det blir möjligt att få ersättning för uppdragsutbildning som arbetsgivare i äldreomsorgen köper in för sina medarbetare.

Motionären föreslår att berörda nämnder ska ta fram en metod för validering av kunskaper i syfte att korta utbildningstiden för den som har lång erfarenhet i omsorgen. Vi vill i sammanhanget lyfta att Vård- och omsorgscollegge har tagit fram en digital plattform, Validig, som ger metodstöd när det gäller validering. Där kan den som validerar sköta hela valideringsprocessen från kartläggning till praktisk och teoretisk bedömning direkt i verktyget.

Införandet av den skyddade yrkestiteln undersköterska innebär en stor omställning både för kommunal verksamhet och fristående aktörer i vård och omsorg. Vi vill uppmärksamma kommunstyrelsen på att Famna, som Fremia samverkar nära med, driver ett omfattande treårigt projekt hos fem idéburna vård- och omsorgsgivare i Stockholmsregionen, med målgruppen undersköterskor och vårdbiträden med längre arbetslivserfarenhet. Projektet stöds av ESF. Genom projektets stödstruktur ska 1 500 medarbetare få stöd att nå kompetenskraven för den skyddade yrkestiteln. Studie- och yrkesvägledare kartlägger medarbetarnas formella utbildning och arbetslivserfarenhet i relation till Socialstyrelsens föreskrifter. De som behöver det får sedan hjälp med validering och att söka kompletterande utbildning. Om kommunstyrelsen vill veta

mer om detta ambitiösa projekt är ni varmt välkomna att återkomma till oss, eller direkt till Famna.

Genom ovanstående projekt får vi vidare värdefulla insikter samt syn på glapp och brister i samhällsstrukturerna för kompetensutveckling inom vård och omsorg. Ett sådant glapp är att det inom vuxenutbildningen i Stockholms stad idag saknas möjligheter att söka fristående kurser i yrkessvenska inom vård och omsorg. Många medarbetare i äldreomsorgen har behov av att stärka sin yrkessvenska inriktad på vård och omsorg. En del av medarbetarna har redan vård- och omsorgsutbildning, andra behöver komplettera. Att det inte finns fristående kurser i yrkessvenska för vård och omsorg är ett allvarligt glapp i utbildningsutbudet som snarast behöver täppas till.

Kommunal Stockholm

Kommunal Stockholms yttrande daterat den 27 september 2023 har i huvudsak följande lydelse.

Motionären anser att för få anställda i äldreomsorgen utbildar sig till undersköterska. Motionären verkar mena att studieovana, datorkunskap och språkförbistring är orsakerna till att för få skaffar sig en yrkesutbildning i äldreomsorgen.

Vi på Fackförbundet Kommunal i Stockholm Stad tror inte det är hela förklaringen till att anställda i äldreomsorgen saknar yrkesutbildning. För att få gå på undersköterska-utbildning så krävs det att arbetsgivaren/chefen godkänner det. Många har genom åren blivit nekade till det och ibland har det saknats utbildningsplatser. Andelen utbildade anställda skiljer sig mellan olika kommunala enheter vilket kan bero på inställningen hos olika chefer. Instabila enheter med hög personalomsättning har svårare att skicka iväg tillsvidareanställd personal på långa utbildningar. Privata hemtjänstutförare har generellt sett lägre utbildningsgrad och undersökningar Äldreförvaltningen tidigare gjort har visat att hälften av de privata hemtjänstföretagen har gett falska uppgifter om hur stor andel av de anställda som är utbildade. Många privata hemtjänstföretag bryter mot LOV-avtalens krav om andel utbildade anställda. Tyvärr har inte Stockholm Stad hävt avtalen med dessa företag trots avtalsbrott vilket leder till att de privata hemtjänstföretagen inte uppfattar det som viktigt att släppa iväg anställda på utbildning.

För att få fler av de anställda i äldreomsorgen i Stockholm Stad att vilja yrkesutbilda sig så tror vi att en viktig framgångsfaktor skulle vara att det lönade sig att utbilda sig. Tyvärr är det inte så äldreomsorgen idag i Stockholm Stad. De flesta stadsdelsförvaltningar i Stockholm Stad höjs inte lönen när man klarat yrkesutbildningen och får skriva ett nytt anställningsavtal med den nya befattningen undersköterska. Detta skapar stort missnöje bland medarbetarna och leder i vissa fall till sämre motivation till arbetet. Normen i Sverige är att högre utbildningsgrad och ny högre befattning ska innebära högre lön. Att inte den normen gäller för undersköterskor i Stockholm Stad minskar förtroendet för Stockholm Stad som arbetsgivare.

Risken är också, i dessa tider av brist på utbildade undersköterskor, att dessa medarbetare som Stockholm Stad utbildat säger upp sig och söker anställning hos andra arbetsgivare. Vi tycker att det är en märklig kompetensförsörjningsstrategi att investera i utbildning för att sedan låta andra arbetsgivare skörda frukterna av den investeringen.

Motionären kritiserar också heltidsanställning som strategi för att lösa kompetensbristen. Vi tror att det är tvärtom. Vi märker nu bristen på arbetskraft i Stockholm. Vid brist så måste arbetsgivarna konkurrera om arbetskraften. Att då Stockholm Stad kan locka med heltid och trygga anställningar är en konkurrensfördel gentemot branscher som butik och restaurangbranschen. Det är också en konkurrensfördel gentemot privat driven äldreomsorg.

Reservationer m.m.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Reservation av Stefan Holm (C)

Stefan Holm (C) yrkar bifall till Thomas Wihlmans (C) motion.

Norra innerstadens stadsdelsnämnd

Reservation av Daniel Fava (C)

Daniele Fava (C) yrkar bifall till motionen i sin helhet.

Skärholmens stadsdelsnämnd

Reservation av Alice Vestin (C) och Kim Höglund (L)

Ledamoten Alice Vestlin (C) anmäler för Centerpartiet ett förslag till beslut med innebörden att stadsdelsnämnden ska tillstyrka motionen i sin helhet.

Tjänstgörande ersättaren Kim Höglund (L) reserverar sig mot beslutet till förmån för Centerpartiets förslag till beslut.