

PM Rotel VII (Dnr KS 2021/1105)

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

Remiss från Socialdepartementet

Remisstid den 17 december 2021

Borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

1. Remissen besvaras med hänvisning till vad som sägs i stadens promemoria.
2. Paragrafen justeras omedelbart.

Föredragande borgarrådet Erik Slottner anför följande.

Ärendet

Den 7 november 2019 tillsatte regeringen en särskild utredare, en nationell samordnare, för att stödja kommunerna i deras arbete med att skapa förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre.

För att åstadkomma en hållbar kompetensförsörjning påpekar utredningen att fler behöver vilja välja vård och omsorg. Fler måste vilja börja arbeta i verksamheterna och vilja stanna. Hur man lyckas rekrytera till vården och omsorgen påverkas av synen på dessa arbeten och hur attraktiva de är. Utredningen presenterar ett antal rekommendationer i syfte att komma till rätta med problem som i många fall sedan länge varit kända. En övergripande slutsats är att en ambitionshöjning är nödvändig och att arbetet kan börja redan nu. Det är kommunen i egenskap av huvudman som skapar förutsättningarna för en hållbar kompetensförsörjning.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, äldrenämnden, Farsta stadsdelsnämnd, Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd och Norrmalms stadsdelsnämnd.

Stadsledningskontoret är i huvudsak positiv till utredningen, men framhåller vikten av långsiktig statlig finansiering.

Äldrenämnden är i stort positiv till utredningen, men lyfter särskilt att ett nyckeltal om antal medarbetare per chef inte bör vara ett hårt tak med hänsyn till verksamhetens skilda förutsättningar.

Farsta stadsdelsnämnd ser med gillande på utredningen, men för fram vikten av bra IT-system.

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd är i huvudsak positiv till utredningens förslag, men vill särskilt betona att målgruppen äldre är mer heterogen och att kompetensutvecklingen och kompetensförsörjningen behöver spegla detta.

Norrmalms stadsdelsnämnd är i stort positiv till utredningen, men framhåller att fler sätt att lära sig behövs för att möta personal- och kompetensbehovet i äldreomsorgen.

Mina synpunkter

Utredningen berör en av äldreomsorgens viktigaste framtidsutmaningar, nämligen kompetensförsörjningen. Kvaliteten inom äldreomsorgen kommer att vara beroende av utförarnas möjligheter att hitta och behålla rätt utbildad personal. Jag välkomnar därför som helhet utredningens förslag. Stockholms stad bedriver redan ett ambitiöst arbete inom flera av utredningen identifierade områden och kommunfullmäktiges budget för 2022 är i huvudsak i linje med utredningens rekommendationer. Det är dock bra att staten kliver fram och bistår kommunerna.

Jag vill särskilt framhålla utredningens åsikt att om vård- och omsorgssektorn ska bli mer attraktiv fordras en professionalisering. Det kräver god utbildning, men också kontinuerlig kompetensutveckling och möjlighet till karriärvägar. I detta framhäver utredningen en uppdelning av service och omsorg som ett viktigt steg och den uppfattningen delar jag. Därför arbetar nu Stockholms stad med att införa en kompetensstege, en stadsgemensam utbildningsplan och har nyligen infört en obligatorisk introduktionsutbildning.

Jag välkomnar också utredningens inriktning att minska antalet medarbetare per chef. Även målsättningen att öka andelen tillsvidare- och heltidsanställda är bra, men jag vill här betona vikten av att de som anställs har rätt kompetens. En del i äldreomsorgens historiska utbildningsskuld är att alltför många har anställts för att man har behövt fler händer i äldreomsorgen, men man har inte lyckats anställa rätt utbildad personal. Den skulden börjar vi nu betala av.

Vidare avseende digitalisering delar jag utredningens syn att digital teknik är en viktig del av framtidens äldreomsorg. Jag vill dock framhålla vikten av att äldre, personal och anhöriga involveras i arbetet och att ett verksamhetsnära stöd finns kvar även efter implementeringsfasen.

Slutligen instämmer jag i stadsledningskontorets synpunkt att då utredningens rekommendationer medför ökade kostnader för kommunerna är det viktigt att de statsbidrag som under flera år har utgått till äldreomsorgens verksamheter för att stimulera kvalitetsutveckling i någon form finns kvar. Att förändra äldreomsorgen är ett maraton, inte en sprint.

Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

1. Remissen besvaras med hänvisning till vad som sägs i stadens promemoria.
2. Paragrafen justeras omedelbart.

Stockholm den 8 december 2021

ERIK SLOTTNER

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Utredningen

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden Jan Valeskog, Emilia Bjuggren och Kadir Kasirga (alla S) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

Att delvis godkänna svaret på remissen.

Att därutöver anföra följande.

Utredningen om en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre försöker besvara två frågor. *Vad krävs för att fler kvinnor och män ska vilja börja arbeta inom vården och omsorgen om äldre samt Vad krävs för att fler ska vilja fortsätta arbeta i verksamheterna?*

Svaret på båda frågorna är politisk vilja. Vi har länge hävdat att personalens arbetsvillkor direkt påverkar kvaliteten inom äldreomsorgen, men det krävdes en pandemi med tusentals döda för att den blågröna majoriteten skulle förstå sambandet. De har nu äntligen tvingats göra förbättringar för personalen inom omsorgen. Men vi vill mer.

Vi instämmer i utredningens slutsats om att de fyra områdena till vilka rekommendationerna riktar sig är avgörande för att människor ska vilja arbeta och vilja arbeta kvar inom äldreomsorgen. Det handlar om att förnya, behålla och utveckla kompetens, ett stärkt ledarskap, trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö samt ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst.

Utredningen levererar många bra rekommendationer. Vi hade dock önskat att det legat i utredningens uppdrag att presentera författningsförslag, då förändringsarbetet i kommunerna behöver sättas igång skyndsamt.

Omsorgen om äldre har kraftfullt försämrats de senaste åren. Under 1980-talet hade personalen inom hemtjänsten fyra boende per pass. Idag kan motsvarande siffra ofta vara tolv boende per pass. Det innebär inte enbart att personalen sliter ut sig, utan bidrar också till en stor otrygghet hos brukarna. Alla förtjänar att veta vem det är som kliver över hemmets tröskel. Dessutom ökar tids- och omsorgskontinuiteten om personalen är desamma. Under de kommande tio åren beräknas antalet äldre över 80 år öka med 40 procent. Det är en grupp som förtjänar en bra omsorg.

Idag utförs en orimligt stor andel, nära en fjärdedel, av den arbetade tiden inom äldreomsorgen av timanställda. Detta drabbar kvaliteten direkt. Vi vill att 90 procent av tjänsterna ska vara på heltid samt i form av tillsvidareanställning. Kompetensen behöver öka och utbildningskraven följas upp hos utförarna. Anställningstryggheten behöver stärkas och arbetsförhållandena förbättras för att ett yrkesliv inom omsorgen ska kunna bli mer attraktivt.

Underbemanningen inom äldreomsorgen är en stor riskfaktor som kan leda till ohälsa bland både de äldre och personalen. Personalen sliter ut sig på grund av scheman med en orimlig arbetsbelastning och sjuktalen är alldeles för höga. Vi anser att krav på grundbemanning ska införas och vill för stadens del skyndsamt utreda hur personaldimensionering kan införas för att säkerställa att det finns tillräckligt med personal på våra särskilda boenden som motsvarar den enskildes behov, för att höja kvaliteten, ge personalen bättre arbetsförhållanden och öka patientsäkerheten. Vi vill även att en översyn av ledarskapet ska göras med det långsiktiga målet att antalet medarbetare per chef ska vara max 25 personer. Som det är nu, att chefer har ansvar för 50 medarbetare, är ohållbart och ett förändringsarbete bör skyndsamt påbörjas för att ge chefer förutsättningar att kunna vara närvarande och stötta sin personal.

Grundbemanningen inom äldreomsorgen måste öka. Utbildad personal anställd på heltid som kan bemöta, kommunicera, entusiasmera, skapa delaktighet i vardagen, motivera med god personkännedom och som kan analysera allmäntillstånd och riskfaktorer, är nödvändigt för en bra äldreomsorg. Vi anser att utbildat vårdbiträde ska vara lägsta utbildningsnivå i äldreomsorgen, oavsett vilken insats det gäller. De som enbart får serviceinsatser behöver ofta även omvårdnadsinsatser efter en inte alltför lång tid och det är därför viktigt att de som utför dessa insatser är utbildade. Detta för att kunna uppmärksamma förändringar i hälsotillståndet och för att öka kontinuiteten.

För att välfärdsteknik ska få ett större genomslag inom omsorgen krävs att den är förankrad hos den enskilde, dess anhöriga och personalen. En annan viktig komponent i arbetet med att införa välfärdsteknik är mod, kunskap och intresse. Äldreborgarrådet har uttryckt en frustration över att metoder ofta stannar av i pilotprojekt och sagt att en av anledningarna till vad som hindrar ett breddinförande av välfärdsteknik är bristande intresse och kompetensbrist. Att erbjuda personal, äldre och anhöriga en digital eller fysisk visningsmiljö där de kan få lära känna den nya tekniken skulle öka intresset och möjliggöra för fler att vilja ta del av digitala insatser samt öka kunskapen om vad de innebär.

Reservation anfördes av borgarrådet Torun Boucher (V) enligt följande.

Jag föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

Att delvis godkänna förslaget till beslut

Att därutöver anföra följande

Vi i Vänsterpartiet anser att utredningen i sitt betänkande lämnat angelägna och viktiga rekommendationer och kan konstatera att även remitterade förvaltningar ställer sig bakom dessa. Det krävs stora omstruktureringar inom äldreomsorgen för att få personal att vilja söka sig till yrket, utvecklas i sina yrkesroller. Dessa förändringar skulle förbättra arbetsmiljön och höja kvaliteten på omsorgsarbetet. Ur vårt perspektiv är det särskilt glädjande att denna utredning landar i flera liknande slutsatser som återfinns i Vänsterpartiets förslag till budget för Stockholm stad 2022. De väl avvägda resultaten i rapporten skulle i vår mening bidra till en starkt bidragande pusselbit i helheten för att säkra personal- och kompetensförsörjningen inom vård och omsorg.

Vänsterpartiet vill att Stockholm stad ska ha en styrmodell som vägleds av tillit till välfärdspersonalens kunskap och yrkesetik. Medarbetarna ska ges stora möjligheter att vidareutvecklas i sitt yrke och mötas av ett öppet och respektfullt klimat där delaktighet och inflytande ska stärkas. Tystnadskulturer ska inte förekomma och åtgärder ska sättas in när så behövs. I utredningens uppdrag ingick inte att lämna författningsförslag, det var enbart att bistå med bedömningar och rekommendationer. Vi anser dock att tydligare skalkrav behöver ställas utifrån utredningens fyra temaområden.

För att förnya och utveckla kompetens ska utbildat vårdbiträde vara lägsta utbildningsnivå i äldreomsorgen, oavsett insats och för alla som arbetar självständigt. Differentiering av arbetsuppgifter inom service- och omvårdnadsuppgifter leder oundvikligen till sämre kvalitet och försämrad personalkontinuitet. Vi menar att alla typer av insatser inom äldreomsorg kräver utbildad personal inom vård och omsorg, en synpunkt även förvaltningen delar. Vi tycker att staden borde inrätta en stadsövergripande introduktionsutbildning för nyanställda med såväl tillsvidare- som tidsbegränsad anställning. Stadens omsorgspersonal ska få möjlighet till fortbildning och kompetensutveckling med även särskilda satsningar inom psykisk ohälsa, språk, beroende och våld i nära relationer. För medarbetare med akademisk utbildning och specialister vill vi skapa utvecklingsprogram. Vi i Vänsterpartiet vill att staden ska arbeta aktivt för att förstärka läkarnärvaron och höja andelen sjuksköterskor inom särskilda boenden i syfte att höja den medicinska kompetensen inom äldreomsorgen. Vår

förhoppning är att stadens nyligen tillsatta läkarstrateg kommer påskynda kvalitetsutvecklingen av läkarinsatserna på särskilda boende.

För att stärka ledarskapet menar vi att staden ska förbättra chefers förutsättningar genom fortsatta satsningar på ledarutbildningar, utöka möjligheter till närvarande ledarskap med kompetensutveckling och kontinuerlig handledning. Detta i kombination med god tillgång till administrativt stöd samt ökad uppmärksamhet på chefers arbetsmiljö och arbetsbelastning behövs för att stärka arbetsmiljöarbetet i verksamheterna. Vänsterpartiet vill att staden ska införa krav om högst 20-30 medarbetare per chef, vilket inom äldreomsorgen skulle vara i princip en halvering gentemot hur genomsnittet ser ut idag.

För att skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö vill vi att staden ska ta fram och implementera en stadsövergripande handlingsplaner för att förbättra arbetsituationen och underlätta rekryteringen av vårdbiträden, undersköterskor, sjuksköterskor, arbets- och fysioterapeuter samt fortsätta att arbeta med de befintliga planerna för socialsekreterare och biståndshandläggare. Inom staden ska heltid och fasta anställningar ska vara norm och timavlönades andel av den arbetade tiden ska minimeras. För att öka yrkets attraktivitet och klara framtida rekrytering ska vi verka för att arbetstiden förkortas med början i hemtjänsten genom en gradvis sänkning av heltidsmättet till 35 timmar. Vi vill att staden ska ta initiativ till förhandlingar om tecknandet av ett lokalt kollektivavtal för att säkra fasta anställningar i äldreomsorgen i egen regi och liknande krav ska givetvis ställas även på privata aktörer. Staden måste fortsätta det hälsofrämjande arbetet med fokus på yrkesgrupper med hög sjukfrånvaro och låg faktisk pensionsålder. Arbetsrelaterad psykisk ohälsa ska särskilt uppmärksammas. Vi vill att staden även ska fastställa nyckeltal för antal sköterskor och undersköterskor per boende på särskilda boende och för fördelning av undersköterskor och vårdbiträde inom hemtjänsten.

Teknik ska underlätta för och inte ersätta personal, och just arbetstagarnas deltagande i processen är av stor vikt utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Därför vill vi säkerställa att utbildningsplaner och IT-stöd finns på plats redan när tekniken införs. Digitalisering och införande av ny välfärdsteknik ska genomföras när det finns tydliga behov och i nära samarbete mellan omsorgstagare och medarbetare.

Kommunstyrelsen

Reservation anfördes av Jan Valeskog, Emilia Bjuggren och Kadir Kasirga (alla S) med hänvisning till Socialdemokraternas reservation i borgarrådsberedningen.

Reservation anfördes av Rashid Mohammed och Torun Boucher (båda V) med hänvisning till Vänsterpartiets reservation i borgarrådsberedningen.

Särskilt uttalande gjordes av Peter Wallmark (SD) enligt följande.

Sverigedemokraterna välkomnar utredningen om en hållbar kompetensförsörjning inom äldreomsorgen. Inte minst har Coronapandemin satt fokus på vikten av personalens kompetensnivå, språkkunskaper och arbetsförhållanden, vilka är grunden för att garantera en trygg och säker äldreomsorg. Utredningen bedömer bl.a. att utbildningsnivån inom vården och omsorgen av äldre behöver höjas. Det är viktigt att fastställa kunskapskrav hos all personal som arbetar i vården och omsorgen av våra äldre. De bristande kunskaperna i svenska språket är på många håll ett problem. Enligt utredningen behöver Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg ses över för att säkerställa att de är ändamålsenliga och det gäller även andra föreskrifter och allmänna råd på området. Det är bekymmersamt att det satts i system att språkutveckling för nyanställd personal främst inriktas på att ske inom äldreomsorgens verksamheter istället för att redan vid anställningen säkra upp att godkända språkkunskaper finns.

Konsekvensen blir att anställd språkkunnig personal kan få splittrade åtaganden och omsorgstid med de äldre används istället för andra arbetsuppgifter. Vi beklagar att rapporten inte visar på någon direkt avsikt att införa språktest. Risken är därför att språkproblematiken inom äldreomsorgen kommer att bestå och att personalen inte är fullt rustade för att fylla sina roller. Våra äldre skall aldrig behöva oroa sig för att inte förstå eller bli förstådda av äldreomsorgens personal.

Ersätтарыtrande gjordes av Lisa Palm (Fi) med hänvisning till Socialdemokraternas reservation i borgarrådsberedningen.

Remissammanställning

Ärendet

För att åstadkomma en hållbar kompetensförsörjning behöver fler vilja välja vård och omsorg. Fler måste vilja börja arbeta i verksamheterna, och vilja stanna. Hur man lyckas rekrytera till vården och omsorgen påverkas av synen på dessa arbeten, hur attraktiva de är. Utredningen presenterar ett antal rekommendationer i syfte att komma till rätta med problem som i många fall sedan länge varit kända. En övergripande slutsats är att en ambitionshöjning är nödvändig och att arbetet kan börja redan nu. Det är kommunen i egenskap av huvudman som skapar förutsättningarna för en hållbar kompetensförsörjning.

Utredningens fyra temaområden

Fyra områden framstår enligt utredningen som avgörande för att människor ska vilja börja arbeta i branschen och önska fortsätta. Utredningen presenterar rekommendationer inom nedanstående områden.

- Förnya, behålla och utveckla kompetens.
- Stärk ledarskapet.
- Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö.
- Ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst.

Indikatorer för uppföljning

Kommunen har som huvudman för vården och omsorgen om äldre ett ansvar för verksamheten och för att följa upp att den bedrivs enligt lagar, föreskrifter och kommunens egna mål. Det gäller oavsett utförare. Uppföljning kan ske lokalt, regionalt och nationellt. På nationell nivå finns ett flertal källor för att kunna följa utvecklingen inom området kompetensförsörjning.

Utredningens rekommendationer:

Kommunerna bör arbeta systematiskt och långsiktigt samt kontinuerligt följa upp sitt arbete. Utredningens föreslagna indikatorer kan användas i uppföljningen.

Kommunala planer och inventeringar är en del i det systematiska arbetet. Utredningens rekommendationer kan användas. Arbetet med den långsiktiga kompetensförsörjningen bör omfatta samtliga personalkategorier.

För att stimulera ett systematiskt förbättringsarbete behövs indikatorer som mäter såväl strukturer som processer och resultat.

- Strukturindikatorer belyser de resurser en verksamhet har, till exempel kompetens, rutiner och överenskommelser.
- Processindikatorer kan belysa både att aktiviteter har genomförts och hur detta gjorts.
- Resultatindikatorer speglar de resultat som uppnåtts för enskilda individer, om insatserna lett till avsedda mål.

Utredningen föreslår följande indikatorer:

- Andel omsorgspersonal (%) i särskilt boende med adekvat utbildning, vardagar.
- Antal sjuksköterskor per antalet patienter i särskilt boende, vardagar.
- Heltidsarbetande månadsavlönade inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (%).

- Tillsvidareanställd månadsanställd personal inom vård och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (%).
- Andel av den heltidsanställda månadsavlönade personalen inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning som är män, andel (%).
- Kommunen har styrande dokument för införande av eller användning av e-hälsa eller välfärdsteknik.
- Tillgång till internet för den enskilde i särskilda boenden för äldre.

Förnya, behålla och utveckla kompetens

Det första av utredningens fyra temaområden handlar om att förnya, behålla och utveckla kompetens. Många av de äldre som får insatser från vården och omsorgen har flera sjukdomar och omfattande behov. Arbetet är ofta komplext och fordrar att personalen har lämplig utbildning och rätt kompetens. För att arbeten inom vården och omsorgen om äldre ska bli mer attraktiva fordras en ökad professionalisering. Att undersköterska blir en skyddad yrkestitel är enligt utredningen ett viktigt steg.

Definitionen av kompetensförsörjning är att ”på kort och lång sikt säkerställa att verksamheten har tillgång till medarbetare med rätt kompetens”. Begreppet kompetensförsörjning omfattar flera olika delar, analys av kompetensbehov, utbildning, rekrytering, behålla medarbetare med rätt kompetens och hur medarbetarnas tid och kompetens används.

Utredningens övergripande rekommendationer:

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

Stärk ledarskapet

Stärkt ledarskap är det andra av utredningens fyra temaområden. Coronapandemin har visat på betydelsen av ett nära och tydligt ledarskap. Ledarskapet, både på den politiska nivån och på

tjänstemannanivån är grundläggande för en hållbar kompetensförsörjning inom vården och omsorgen om äldre. Ledarskapet handlar om övergripande styrning och utveckling samt att stödja den enskilde medarbetaren. Det ställer krav på kompetens. Det fordras också att förutsättningar ges för att kunna leda. Utredningens fokus har i första hand varit de verksamhetsnära cheferna med personalansvar och deras villkor.

Ett rimligt antal medarbetare att ansvara för samt tillgång till stödresurser (exempelvis ekonomifunktion, administrativt stöd, IT-support, HR-funktion, metodstöd) är viktiga förutsättningar för att den verksamhetsnära chefen ska kunna utöva ett aktivt och närvarande ledarskap. Utredningen anser att dessa förutsättningar ofta saknas.

Utredningens övergripande rekommendationer:

- Begränsa storlek på arbetsgrupperna
- Kompetensutveckling till alla chefer
- Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö

Den tredje av utredningens fyra temaområden gäller anställningsvillkor och arbetsmiljö. Dessa är nära sammankopplade. Trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö är avgörande för att människor ska vilja arbeta inom vården och omsorgen om äldre.

Utredningens övergripande rekommendationer:

- Tillsvidareanställning och heltid som norm
- Ta bort de delade turerna

- Utveckla ett systematiskt arbetsmiljöarbete

Ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst

Det fjärde av utredningens fyra temaområden handlar om att införa och använda ny teknik. Utveckling av nya arbetssätt är en faktor för att göra arbeten inom branschen mer attraktiva. Den digitala tekniken kan bidra till att öka tryggheten och självständigheten för den äldre, samtidigt som arbetet blir effektivare och resurserna används bättre. Personalens arbetsmiljö kan också förbättras och mer tid ges till mänskliga möten. För att den nya tekniken ska få en positiv inverkan på medarbetarnas arbetsmiljö behöver medarbetarna göras delaktiga och ha inflytande under processen; såsom kartläggning av behov, testning, utvärdering, införande och användning.

Utredningens övergripande rekommendationer:

- Politiskt förankrad plan för införande av ny teknik
- Utbildning för all personal
- Nationellt stöd behövs 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 på kort och lång sikt för att stimulera det utvecklingsarbete som utredningen initierar. Utredningen föreslår därför att regeringen tillsätter en funktion för att samordna och följa upp det fortsatta utvecklingsarbetet när det gäller kompetensförsörjning inom vården och omsorgen om äldre. Utredningens rekommendationer kan användas i arbetet. En uppgift för en sådan funktion kan därutöver vara att skapa förutsättningar för fortsatt erfarenhetsutbyte och samarbete efter att den nationella samordnarens uppdrag är slutfört. Utredningen anser också 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.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, äldrenämnden, Farsta stadsdelsnämnd, Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd och Norrmalms stadsdelsnämnd.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 10 november 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsledningskontoret anser att utredningen är väl genomarbetad och lyfter flera viktiga rekommendationer för en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre. De rekommendationer som utredningen framför är i huvudsak i linje med stadens strukturerade och långsiktiga utvecklingsarbete som bedrivs i staden och som lyfts fram tydligt i kommunfullmäktiges budget för 2022. Stadens utvecklingsarbete ger verksamheten ett tydligt uppdrag och innehåll och säkerställer tillgången till god hälso- och sjukvård och medicinsk kompetens. Det strategiska utvecklingsarbetet tar sikte på; ändamålsenlig styrning och

organisation, personal med rätt kompetens och bra arbetsförhållanden, säkerställa grunduppdraget samt en värdig omsorg med hög kvalitet. Stadens utvecklingsarbete bidrar till kommunfullmäktiges mål om att *I Stockholm har äldre en tillvaro som präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande.*

Staden har identifierat flera utvecklingsområden inom äldreomsorgen under den pågående pandemin. Erfarenheter från stadens hantering ska tillsammans med slutsatser från nationella utvärderingar och analyser tas tillvara i utvecklingsarbetet.

Stadsledningskontoret instämmer med utredningen att kommunen i egenskap av huvudman bör bedriva ett systematiskt arbete för en hållbar kompetensförsörjning. Stadsledningskontoret ser en ökning av antalet äldre de närmaste åren och det förutsätter en god framförhållning, samverkan samt dimensionering av resurser för att kunna möta behoven av vård och omsorg. Stadsledningskontoret anser vidare att de rekommendationer och indikatorer som finns i utredningen kan ge stöd för det systematiska arbetet med kompetensförsörjningen. De rekommendationer som utredningen föreslår är helt i linje med stadens strukturerade och långsiktiga kompetensförsörjningsarbete som pågår och planeras de kommande åren. Stadsledningskontoret ser positivt på rekommendationen att regeringen tillsätter en funktion att samordna utvecklingsarbetet.

Utredningen anser att för att arbeten inom vård och omsorg om äldre ska bli mer attraktiva så fordras en ökad professionalisering;

att all personal har lämplig vård- och omsorgsutbildning, att de erbjuds introduktionsutbildning, kontinuerlig kompetensutveckling samt möjlighet till karriärvägar. Utredningen menar att ett sätt att följa detta är genom kompetensförsörjningsplaner både på övergripande- och medarbetarnivå. Stadsledningskontoret instämmer med utredningen och anser att en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre är nödvändig för att nå uppsatta mål och möta framtida utmaningar. Staden arbetar systematiskt med kompetensförsörjning vilket ger förutsättningar för att stadens medarbetare har rätt kompetens på både kort och lång sikt. Staden erbjuder utbildning för personalen inom stadens äldreomsorg och kompetensstegar för yrkesgrupperna undersköterskor och sjuksköterskor har påbörjats. Stadsledningskontoret vill framhålla att det är av stor vikt att olika kompetenser möts och samarbetar för att den äldre ska få en personcentrerad vård och omsorg av hög kvalitet.

Stadsledningskontoret håller med utredningen om att ett stort ansvar vilar på cheferna inom vård och omsorg och att det handlar om övergripande styrning och utveckling samt att stödja den enskilde medarbetaren. Det ställer krav på kompetens och förutsättningar för att kunna leda. Stadsledningskontoret instämmer med utredningen att det är av stor vikt att det finns kontinuerlig kompetensutveckling för chefer och att cheferna har tillgång till stödresurser. I stadens utvecklingsarbete ingår att se över organisationsstrukturen för chefsnivåer inom äldreomsorgen i syfte att tydliggöra mandat och befogenheter så att hållbara förutsättningar i chefsuppgifterna skapas. Stadens chefer erbjuds utvecklingsinsatser vilka även ger möjlighet till reflektion, erfarenhetsutbyte och nätverkande. Introduktionsutbildning finns för nya chefer i staden, både lokal och stadsgemensam, och i de fall chef byter chefsnivå, har bytt verksamhet eller kommer tillbaka efter en längre frånvaro genomförs kontinuerligt. Ett stadsgemensamt utvecklingsprogram för framtida chefer finns i staden, det riktar sig till medarbetare i stadens förvaltningar som har vilja och potential att utvecklas mot en chefsroll. Utredningen rekommenderar ett tak för antalet medarbetare som chefen har ansvar för. Stadsledningskontoret vill dock understryka att det kan finnas svårigheter med att fastställa ett gemensamt maxtak för antal medarbetare per chef, då olika typer av verksamheter bedrivs med olika lokala förutsättningar.

Stadsledningskontoret instämmer med utredningen att den medicinska kompetensen behöver säkras i den övergripande ledningen för vård och omsorg om äldre.

Stadsledningskontoret instämmer vidare med utredningen att det är av stor vikt att statusen ökar och att fler väljer att arbeta och även stannar kvar inom vård och omsorgens verksamheter samt att trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö är avgörande.

Det är av stor vikt att skapa tydlighet i roller och uppdrag mellan de olika professionerna. Staden arbetar aktivt för att öka andelen tillsvidareanställd personal, att minska andelen deltidsanställningar samt att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Stadsledningskontoret anser att förändrade arbetssätt är nödvändiga för att staden ska klara sitt uppdrag inom vård och omsorg om äldre. Digitalisering av socialtjänst och kommunal hälso- och sjukvård är en viktig del i denna utveckling. Stadsledningskontoret delar utredningens åsikt att den digitala tekniken kan bidra till ökad trygghet, självständighet, delaktighet och större välbefinnande för den äldre, avlastning och större trygghets för anhöriga, personalens arbetsmiljö kan förbättras och mer tid kan ges till mänskliga möten.

Inom staden pågår bland annat utvecklingsarbeten med digital natttillsyn, digitala inköp, digital inkontinensvård samt smarta lås inom hemtjänsten. Stadsledningskontoret anser att det är angeläget att personal, äldre och anhöriga involveras i planer för digitalisering, dels för att motverka digitalt utanförskap och dels för att se över behoven av välfärdsteknik. Stadsledningskontoret ser positivt på utredningens rekommendation om att regeringen bör säkra ett långsiktigt stöd till kommunernas arbete med att införa och använda ny teknik samt på rekommendationen om en politiskt förankrad plan för digitalisering, införande och användning av ny teknik.

Utredningens rekommendationer medför ökade kostnader för kommunerna och stadsledningskontoret anser därför att de statsbidrag som under flera år har utgått till äldreomsorgens verksamheter för att stimulera kvalitetsutveckling på något sätt bör finnas kvar. Det är dock viktigt att de finansiella förutsättningar som ges kommuner för utvecklingen av äldreomsorgen bidrar till en långsiktighet.

Som svar på remissen *Vilja välja vård och omsorg - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52)* hänvisas till vad som sägs i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Äldrenämnden

Äldrenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 16 november 2021 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Mirja Räihä m.fl. (S), *bilaga 1*.

Reservation anfördes av Robert Mjörnberg m.fl. (V), *bilaga 1*.

Särskilt uttalande gjordes av Leif Söderström (SD), *bilaga 1*.

Äldreförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 11 oktober 2021 har i huvudsak följande lydelse.

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

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

Förnya, behålla och utveckla kompetens

Utredningen tar upp kompetensförsörjningsområdena; förnya, behålla och utveckla kompetens. Enligt utredningen är en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning i vård och omsorg nödvändig för att möta vårdens utmaningar och stärka de äldres hälsa och livskvalitet. Även beslutet om skyddad yrkestitel för undersköterskor som träder i kraft 1 juni 2023 lyfts i

utredningen. Stadens strategi för arbetet med kompetensförsörjning utgår från följande delar: utveckla, behålla, attrahera, rekrytera och avsluta vilket går helt i linje med utredningens förslag.

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

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

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

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

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

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

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

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

Även grupper som biståndshandläggare och legitimerad personal behöver en kontinuerlig kompetensutveckling för att klara sitt komplexa uppdrag. En fungerande teamsamverkan och

att inhämta information om den äldres aktuella status och förmåga är av största vikt för att kunna fatta rätt beslut om olika insatser.

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

Stärk ledarskapet

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

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

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

Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö

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

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

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

Ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst

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

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

Farsta stadsdelsnämnd

Farsta stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 16 november 2021 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Särskilt uttalande gjordes av Leif Söderström (SD), *bilaga 1*.

Farsta stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 26 oktober 2021 har i huvudsak följande lydelse.

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

Förnya, behålla och utveckla kompetens

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

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

Stärka ledarskapet

Förvaltningen håller med om att ledarskapet är en viktig del i att arbeta för en hållbar kompetensförsörjning. Ett hållbart ledarskap där enhetschefer har personalgrupper runt 20-30 personer stärker cheferns möjlighet att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning och med arbetsmiljön på enheten. Förvaltningens chefer uppmuntras att ta del av befintliga kompetensutvecklingsinsatser, aktiviteter och stöd som finns i staden och inom förvaltningen. Förvaltningen tillser idag chefer administrativt stöd såsom HRstöd, ekonomicontrollerer samt verksamhetscontrollerer.

Skapa trygga anställningsvillkor och god arbetsmiljö

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

Förvaltningen arbetar aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet och följer de rutiner och underlag som finns.

Tillvarata ny teknik

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

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

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 25 november 2021 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Lisa Carlsson m.fl. (S) och Mohibul Ezdani Khan m.fl. (V), *bilaga 1*.

Ersätтарыttrande gjordes av Angelo Tapia (Fi), *bilaga 1*.

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 2 november 2021 har i huvudsak följande lydelse.

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.

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 nytutexaminerad 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 kärnuppdraget 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

Normalms stadsdelsnämnd

Normalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 21 oktober 2021 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Normalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 23 september 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Normalms 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.

Att delade turer tas bort och ersätts 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 innebära behov av ökade ekonomiska resurser. Förvaltningen vill också lyfta att schema är en utmaning för att öka sysselsättningsgraden då det inte alltid motsvarar vilka tider omsorgsbehovet finns. Med mer ekonomiska resurser så kan en bättre kvalitet och bättre förutsättningar för heltidstjänster erbjudas menar förvaltningen.

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. En utmaning som förvaltningen erfar är att alla medarbetare inte har intresse för kompetensutveckling och att det krävs mycket motivationsarbete. Förvaltningen ser att trots att utbildning erbjuds på arbetstid ökar inte motivationen eller intresse till att utbilda sig till undersköterska eller öka sin kompetens på annat sätt.

Här ser därför förvaltningen att olika inlärningsmetoder behöver ses över och att det behövs andra former för utbildningar och kompetenshöjande insatser för att få in ny och nödvändig kunskap i verksamheterna. Detta eftersom anställd personal med erfarenhet och praktiska kompetenser i mötet med den äldre också har betydelse för kompetensförsörjningen. 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. Förvaltningen anser också att det vore bra om det från kommunen kom ett förslag på grundstandard för vilka professioner som ska ingå i teamet för de olika verksamheterna men att dessa sedan går att utvidga för att individanpassa vården och omsorgen.

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, våldutsatthet, missbruk och hemlöshet ökar.

Förvaltningen ser att utmaningen i kompetensförsörjningen också ligger i att andelen äldre ökar samtidigt som befolkningen i arbetsför ålder minskar. Här ser förvaltningen behov av att utveckla det utredningen lyfter som strategier för rekrytering så att fler män söker sig till området. Förvaltningen ser dock att ett första steg är att få fler män att utbilda sig inom branschen vilket är en nationell angelägenhet. Förvaltningen vill också framföra behov av att se till samtliga personalkategoriernas behov av dels kompetensutveckling men också kompetensförsörjning. 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 nytexaminerad personal. Samverkan med högskolor ökar också medvetenheten om kunskapsbaserade metoder menar förvaltningen.

Utredningen lyfter att ledarskapet inom vård och omsorg behöver stärkas. Dels genom att chefer erbjuds kontinuerlig kompetensutveckling och ledarskapsutbildningar. Utredningen menar bland annat att medicinsk kompetens behöver säkras i den övergripande ledningen för vård och omsorg om äldre. 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. Medicinsk kompetens i den övergripande ledningen bidrar till betydelsen av den sjukvård som ges inom äldreomsorgen och att rätt prioriteringar görs för målgruppens hälsa anser förvaltningen.

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. Här vill förvaltningen betona vikten av att få stöd över tid inte bara vid implementering av välfärdsteknik. Strukturer i verksamheten för kunskap- och kompetensutveckling kring välfärdsteknik är viktigt och minskar kompetensförlust trots eventuell personalomsättning menar förvaltningen. Här vill förvaltningen lyfta vikten av personalens delaktighet i beslutsprocesser kring arbetssätt och införandet för att välfärdstekniken ska användas.

Förvaltningen anser att digitala lösningar kan bidra till att effektivisera arbetsprocesser, frigöra tid för kärnuppdraget 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.

Reservationer m.m.

Äldrenämnden

Reservation anfördes av Mirja Räihä m.fl. (S) enligt följande.

- Att delvis godkänna förvaltningens svar på remissen.
- Att därutöver anföra följande.

Omsorgen om äldre har kraftfullt försämrats de senaste åren. Idag utförs en orimligt stor andel, nära en fjärdedel, av den av den arbetade tiden inom äldreomsorgen av timanställda. Detta drabbar kvaliteten direkt. Kompetensen behöver öka och utbildningskraven följas upp hos utförarna. Anställningstryggheten behöver stärkas och arbetsförhållandena förbättras för att ett yrkesliv inom omsorgen ska kunna bli mer attraktivt. Bara de kommande tio åren beräknas antalet äldre över 80 år öka med 40 procent. Det är en grupp som förtjänar en bra omsorg.

Under 1980-talet hade personalen inom hemtjänsten fyra boende per pass. Idag kan motsvarande siffra ofta vara tolv boende per pass. Det innebär inte enbart att personalen sliter ut sig, utan bidrar också till en stor otrygghet hos brukarna. Alla förtjänar att veta vem det är som kliver över hemmets tröskel. Dessutom ökar tids- och omsorgs-kontinuiteten om personalen är desamma.

Utbildad personal anställd på heltid som kan bemöta, kommunicera, entusiasmera, skapa delaktighet i vardagen, motivera med god personkännedom och som kan analysera allmäntillstånd och riskfaktorer, är nödvändigt för en bra äldreomsorg. Vi anser att utbildad vårdbiträde ska vara lägsta utbildningsnivå i äldreomsorgen, oavsett vilken insats det gäller. De som enbart får serviceinsatser behöver ofta även omvårdnadsinsatser efter en inte alltför lång tid och det är därför viktigt att de som utför dessa insatser är utbildade. Detta för att kunna uppmärksamma förändringar i hälsotillståndet och för att öka kontinuiteten.

Underbemanningen inom äldreomsorgen är en stor riskfaktor som kan leda till ohälsa bland både de äldre och personalen. Vi anser att krav på grundbemanning ska införas och vill för stadens del skyndsamt utreda hur personaldimensionering kan införas för att säkerställa att det finns tillräckligt med personal på våra särskilda boenden som motsvarar den enskildes behov, för att höja kvaliteten, ge personalen bättre arbetsförhållanden och öka patientsäkerheten.

Reservation anfördes av Robert Mjörnberg m.fl. (V) enligt följande.

- Att delvis godkänna förvaltningens svar på remissen.
- Att därutöver anföra följande

Vi i Vänsterpartiet anser att utredningen i sitt betänkande lämnat angelägna och viktiga rekommendationer och kan konstatera att så även förvaltningen ställer sig bakom dessa. Det krävs stora omstruktureringar inom äldreomsorgen för att få personal att vilja söka sig till yrket, utvecklas i sina yrkesroller. Dessa förändringar skulle förbättra arbetsmiljön och höjda kvaliteten på omsorgsarbetet. Ur vårt perspektiv är det särskilt glädjande att denna utredning landar i flera liknande slutsatser som återfinns i Vänsterpartiets förslag till budget för Stockholm stad 2022. De väl avvägda resultaten i rapporten skulle i vår mening bidra till en starkt bidragande pusselbit i helheten för att säkra personal- och kompetensförsörjningen inom vård och omsorg.

Vänsterpartiet vill att Stockholm stad ska ha en styrmodell som vägleds av tillit till välfärdspensionens kunskap och yrkesetik. Medarbetarna ska ges stora möjligheter att vidareutvecklas i sitt yrke och mötas av ett öppet och respektfullt klimat där delaktighet och

inflytande ska stärkas. Tystnadskulturer ska inte förekomma, och åtgärder ska sättas in när så behövs.

I utredningens uppdrag ingick inte att lämna författningsförslag, det var enbart att bistå med bedömningar och rekommendationer. Vi anser dock att tydligare skallkrav behöver ställas utifrån utredningens fyra temaområden.

För att förnya och utveckla kompetens ska utbildat vårdbiträde vara lägsta utbildningsnivå i äldreomsorgen, oavsett insats och för alla som arbetar självständigt. Differentiering av arbetsuppgifter inom service- och omvårdnadsuppgifter leder oundvikligen till sämre kvalitet och försämrad personalkontinuitet. Vi menar att alla typer av insatser inom äldreomsorg kräver utbildad personal inom vård och omsorg, en synpunkt även förvaltningen delar. Vi tycker att staden borde inrätta en stadsövergripande introduktionsutbildning för nyanställda med såväl tillsvidare- som tidsbegränsad anställning. Stadens omsorgspersonal ska få möjlighet till fortbildning och kompetensutveckling med även särskilda satsningar inom psykisk ohälsa, språk, beroende och våld i nära relationer. För medarbetare med akademisk utbildning och specialister vill vi skapa utvecklingsprogram. Vi i Vänsterpartiet vill att staden ska arbeta aktivt för att förstärka läkarnärvaron och höja andelen sjuksköterskor inom särskilda boenden i syfte att höja den medicinska kompetensen inom äldreomsorgen. Vår förhoppning är att stadens nyligen tillsatta läkarstrateg kommer påskynda kvalitetsutvecklingen av läkarinsatserna på särskilda boende.

För att stärka ledarskapet menar vi att staden ska förbättra chefers förutsättningar genom fortsatta satsningar på ledarutbildningar, utöka möjligheter till närvarande ledarskap med kompetensutveckling och kontinuerlig handledning. Detta i kombination med god tillgång till administrativt stöd och ökad uppmärksamhet på chefers arbetsmiljö och arbetsbelastning behövs för att stärka arbetsmiljöarbetet i verksamheterna. Vänsterpartiet vill att staden ska införa krav om högst 20-30 medarbetare per chef, vilket inom äldreomsorgen skulle vara i princip en halvering gentemot hur det ser ut idag i genomsnitt.

För att skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö vill vi att staden ska ta fram och implementera en stadsövergripande handlingsplaner för att förbättra arbetssituationen och underlätta rekryteringen av vårdbiträden, undersköterskor, sjuksköterskor, arbets- och fysioterapeuter samt fortsätta att arbeta med de befintliga planerna för socialsekreterare och biståndshandläggare. Inom staden ska heltid och fasta anställningar ska vara norm och timavlönades andel av den arbetade tiden ska minimeras. För att öka yrkets attraktivitet och klara framtida rekrytering ska vi verka för att arbetstiden förkortas med början i hemtjänsten genom en gradvis sänkning av heltidsmättet till 35 timmar. Vi vill att staden ska ta initiativ till förhandlingar om tecknandet av ett lokalt kollektivavtal för att säkra fasta anställningar i äldreomsorgen i egen regi. Staden måste fortsätta det hälsofrämjande arbetet med fokus på yrkesgrupper med hög sjukfrånvaro och låg faktisk pensionsålder. Arbetsrelaterad psykisk ohälsa ska särskilt uppmärksammas. Vi vill att staden även ska fastställa nyckeltal för antal sköterskor och undersköterskor per boende på särskilda boende och för fördelning av undersköterskor och vårdbiträde inom hemtjänsten.

För ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst ska staden införa digitalisering och välfärdsteknik inom äldreomsorgen efter verksamhetsnära inventering av behov och i samarbete med omsorgstagare och medarbetare. Teknik ska underlätta för och inte ersätta personal, och just arbetstagarnas deltagande i processen är av stor vikt utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Därför vill vi säkerställa att utbildningsplaner och IT-stöd finns på plats redan när tekniken införs.

Särskilt uttalande gjordes av Leif Söderström (SD) enligt följande.

Sverigedemokraterna välkomnar utredningen om en hållbar kompetensförsörjning inom äldreomsorgen. Inte minst har Corona pandemin satt focus på vikten av personalens kompetensnivå, språkkunskaper och arbetsförhållanden, vilka är grunden för att garantera en trygg och säker äldreomsorg.

Utredningen bedömer bl.a. att utbildningsnivån inom vården och omsorgen av äldre behöver höjas. Det är viktigt att fastställa kunskapskrav hos all personal som arbetar i vården och omsorgen av äldre. De bristande kunskaperna i svenska språket är på många håll ett problem.

Enligt utredningen behöver Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg ses över för att säkerställa att de är ändamålsenliga och det gäller även andra föreskrifter och allmänna råd på området.

Det är bekymmersamt att det satts i system att språkutveckling för nyanställd personal främst inriktas på att ske inom äldreomsorgens verksamheter istället för att redan vid anställningen säkra upp att godkända språkkunskaper finns. Konsekvensen blir att anställd språkkunnig personal kan få splittrade åtaganden och omsorgstid med de äldre tas i bruk för annat.

Vi beklagar att rapporten inte visar på någon direkt avsikt att införa språktest. Risken är därför att språkproblematiken inom äldreomsorgen kommer att bestå och att personalen inte är fullt rustade för att fylla sina roller. Våra äldre skall aldrig behöva oroa sig för att inte förstå eller bli förstådda av äldreomsorgens personal.

Farsta stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande gjordes av Leif Söderström (SD) enligt följande.

Sverigedemokraterna välkomnar utredningen om en hållbar kompetensförsörjning inom äldreomsorgen. Inte minst har Corona pandemin satt focus på vikten av personalens kompetensnivå, språkkunskaper och arbetsförhållanden, vilka är grunden för att garantera en trygg och säker äldreomsorg.

Utredningen bedömer bl.a. att utbildningsnivån inom vården och omsorgen av äldre behöver höjas. Det är viktigt att fastställa kunskapskrav hos all personal som arbetar i vården och omsorgen av äldre. De bristande kunskaperna i svenska språket är på många håll ett problem.

Enligt utredningen behöver Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg ses över för att säkerställa att de är ändamålsenliga och det gäller även andra föreskrifter och allmänna råd på området.

Det är bekymmersamt att det satts i system att språkutveckling för nyanställd personal främst inriktas på att ske inom äldreomsorgens verksamheter istället för att redan vid anställningen säkra upp att godkända språkkunskaper finns. Konsekvensen blir att anställd språkkunnig personal kan få splittrade åtaganden och omsorgstid med de äldre tas i bruk för annat.

Vi beklagar att rapporten inte visar på någon direkt avsikt att införa språktest. Risken är därför att språkproblematiken inom äldreomsorgen kommer att bestå och att personalen inte är fullt rustade för att fylla sina roller. Våra äldre skall aldrig behöva oroa sig för att inte förstå eller bli förstådda av äldreomsorgens personal.

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Lisa Carlsson m.fl. (S) och Mohibul Ezdani Khan m.fl. (V) enligt följande.

Att delvis godkänna förvaltningens svar på remissen.

Att därutöver anför följande.

Omsorgen om äldre har kraftfullt försämrats de senaste åren. Idag utförs en orimligt stor andel, nära en fjärdedel, av den av den arbetade tiden inom äldreomsorgen av timanställda.

Detta drabbar kvaliteten direkt. Kompetensen behöver öka och utbildningskraven följas upp hos utförarna. Anställningstryggheten behöver stärkas och arbetsförhållandena förbättras för att ett yrkesliv inom omsorgen ska kunna bli mer attraktivt. Bara de kommande tio åren beräknas antalet äldre över 80 år öka med 40 procent. Det är en grupp som förtjänar en bra omsorg.

Under 1980-talet hade personalen inom hemtjänsten fyra boende per pass. Idag kan motsvarande siffra ofta vara tolv boende per pass. Det innebär inte enbart att personalen sliter ut sig, utan bidrar också till en stor otrygghet hos brukarna. Alla förtjänar att veta vem det är som kliver över hemmets tröskel. Dessutom ökar tids- och omsorgs-kontinuiteten om personalen är desamma.

Utbildad personal anställd på heltid som kan bemöta, kommunicera, entusiasmera, skapa delaktighet i vardagen, motivera med god personkännedom och som kan analysera allmäntillstånd och riskfaktorer, är nödvändigt för en bra äldreomsorg. Vi anser att utbildat vårdbiträde ska vara lägsta utbildningsnivå i äldreomsorgen, oavsett vilken insats det gäller. De som enbart får serviceinsatser behöver ofta även omvårdnadsinsatser efter en inte alltför lång tid och det är därför viktigt att de som utför dessa insatser är utbildade. Detta för att kunna uppmärksamma förändringar i hälsotillståndet och för att öka kontinuiteten.

Underbemanningen inom äldreomsorgen är en stor riskfaktor som kan leda till ohälsa bland både de äldre och personalen. Vi anser att krav på grundbemanning ska införas och vill för stadens del skyndsamt utreda hur personaldimensionering kan införas för att säkerställa att det finns tillräckligt med personal på våra särskilda boenden som motsvarar den enskildes behov, för att höja kvaliteten, ge personalen bättre arbetsförhållanden och öka patientsäkerheten.

Ersättaryttrande gjordes av Angelo Tapia (Fi) enligt följande.

Feministiskt initiativ är klart positiva till att höja statusen på berörda yrken genom kompetensutveckling och skyddad yrkestitel men det är också viktigt att höja lönerna och ha en god löneutveckling för att locka ny personal och få nuvarande personal att vilja stanna i yrket.

Det är också viktigt att de hålls en god kontinuerlig dialog med dem som jobbar på golvet under kompetensförsörjningsprocessen. Därutöver menar vi att det är viktigt att det finns specifikt avsatt tid för administrativa uppgifter såsom social dokumentation, särskilt inom hemtjänsten.