

Handläggare
Emelie Ekelöf
Telefon: 0850809563

Till
Norrmalms stadsdelsnämnd
2021-10-21

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

Svar på remiss från kommunstyrelsen

Förslag till beslut

Remissen besvaras med förvaltningens tjänsteutlåtande.

Sammanfattning

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

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

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

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

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

Bakgrund

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

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av äldreavdelningen i samarbete med avdelningen för administration och prevention. Pensionärsrådet och rådet för funktionshinderfrågor har fått möjlighet att lämna synpunkter på ärendet.

Ärendet

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

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

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

Utredningen lyfter ett antal rekommendationer som dels riktar sig till kommunen men också till arbetsgivare, både privata och kommunala, samt till regeringen. Utredningens bedömningar och

rekommendationer grundar sig på dialoger med kommuner, organisationer, privata arbetsgivare och utbildningssamordnare samt kontakter med övriga relevanta aktörer. Andra utredningars betänkanden, myndighetsrapporter och forskning utgör också underlag för utredningen.

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

Rekommendationerna som utredningen lyfter delas in i fyra temaområden:

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

Förnya, behålla och utveckla kompetens

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

Utredningen rekommenderar att arbetsgivare tar ansvar för att all personal har lämplig vård- och omsorgsutbildning exempelvis via äldreomsorgslyftet då personal får möjlighet att utbilda sig på betald arbetstid. Vidare rekommenderas att arbetsgivaren erbjuder alla nyanställda introduktionsutbildning.

Norrmalms stadsdelsförvaltning
Äldreavdelningen

Sankt Eriksgatan 117
Box 45075
10430 Stockholm
Växel 08-508 090 00
Fax 08-508 09 099
norrmalm@stockholm.se
stockholm.se

Utredningen framhåller vikten av ett långsiktigt och systematiskt arbete för kompetensförsörjning och att detta behöver omfatta samtliga personalkategorier. Utöver en kommunövergripande kompetensförsörjningsplan behöver varje verksamhet fortlöpande kartlägga sin egen personals kompetensnivå i förhållande till

målgruppens och verksamhetens behov. För att öka attraktiviteten inom vård och omsorg om äldre rekommenderar utredningen arbetsgivarna att erbjuda ett livslångt lärande genom kontinuerlig kompetensutveckling och utveckla karriärvägar. Det bör finnas en plan för både verksamheten och enskilda medarbetares kompetensutveckling. Detta bidrar i sin tur till att möjliggöra karriärvägar genom att exempelvis vårdbiträden utbildar sig till undersköterskor. Möjliga karriärvägar är också att anställda får ansvar för olika temaområden, exempelvis hygien, eller får möjlighet att utvecklas inom specifika områden så som demens.

Utredningen lyfter utmaningar kring bristande kunskap i svenska språket som dels påverkar kommunikationen och dels möjligheterna till kompetensutveckling. Utredningen rekommenderar att arbetsgivare bör genomföra språkutbildningsåtgärder för vård- och omsorgspersonal som saknar tillfredställande kunskaper i svenska språket. Ett sätt är genom språkombud på arbetsplatserna.

För att skapa en vård och omsorg av hög kvalitet lyfter utredningen att det krävs samverkan mellan olika professioner, vilket också är ett sätt att professionalisera verksamheten. Rekommendationen är att kommunerna bör se till att olika kompetenser och perspektiv finns tillgängliga och att samverkan sker.

Utredningen rekommenderar också att kommunerna ger förutsättningar för att utveckla ett teambaserat arbetssätt som genererar personcentrerad vård och omsorg. Utredningen lyfter att teamet som helhet har en samlad kompetens som är större än varje enskild delkompetens, vilket bidrar till professionalisering. Här menar utredningen att det kan behövas en annan sammansättning av personalgruppen än det vanligtvis är idag och att det viktigt att identifiera behoven och se över lösningarna. Utredningen lyfter exempelvis behovet av medicinsk kompetens och förebyggande och rehabiliterande perspektiv i verksamheterna. Utredningen lyfter också att arbeta i team bidrar till stimulans och arbetsglädje vilket bidrar till att vilja stanna i verksamheten.

Stärkt ledarskap

Utredningen lyfter att det vilar ett stort ansvar på cheferna som arbetar inom vård och omsorg. Det handlar om verksamhetens kvalitet och innehåll, personalens arbetsmiljö och medarbetarnas kompetensutveckling. Utredningen framhåller att det sedan länge varit känt att villkoren för ledarskapet, alltså kopplingen mellan ansvar och förutsättningar, är problematiska. Höga krav, omfattande

ansvar, ansträngd ekonomi, begränsat organisatoriskt stöd och stora personalgrupper lyfts fram som exempel i utredningen.

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

Utredningen lyfter att det idag råder otydliga krav på utbildning för verksamhetsnära chefer inom vård och omsorg om äldre. Arbetsgivarna rekommenderas att skapa förutsättningar för cheferna att ta del av ledarskapsutbildningar samt att tid och resurser avsätts för kontinuerlig kompetensutveckling för cheferna. Chefens kompetensutveckling bidrar till att kunna stödja varje enskild medarbetare, coacha hela arbetsgruppen samt utveckla verksamheten menar utredningen. Utredningen bedömer att det är viktigt med medicinsk kompetens i den övergripande ledningen för vård och omsorg om äldre och rekommenderar därför kommunerna att säkra detta.

Arbetet inom vården och omsorgen om äldre ställer höga krav på kunskap och kompetens. Utredningen lyfter att verksamhetens kvalitet är avgörande möjligheten att tillgodogöra sig och använda den samlade kunskap som forskningen tillhandahåller inom området. Här har cheferna ett huvudansvar att hålla sig informerade om utvecklingen på området och skapa förutsättningarna för medarbetarna menar utredningen. Utredningen bedömer att arbetet enligt kunskapsbaserade metoder inom vård och omsorgen om äldre behöver stärkas i kommunerna. Utredningen lyfter att det idag finns regionala samverkans- och stödstrukturer för kunskapsutveckling och rekommenderar därför kommunerna att stödja dessa.

Normmalm stadsdelsförvaltning
Äldreavdelningen

Sankt Eriksgatan 117
Box 45075
10430 Stockholm
Växel 08-508 090 00
Fax 08-508 09 099
normmalm@stockholm.se
stockholm.se

Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö
Utredningen lyfter att trygga anställningsförhållanden är betydelsefullt för att höja statusen på arbetet inom vården och omsorgen om äldre och för att trygga en långsiktig och hållbar kompetensförsörjning. Därför rekommenderar utredningen att

arbetsgivarna bör se till att heltids- och tillsvidareanställning är norm. Tillsvidareanställningar minskar personalomsättningen, ökar tryggheten i gruppen och bidrar i förlängningen till en bättre arbetsmiljö menar utredningen.

Brister i arbetsmiljön inom vården och omsorgen om äldre är också betydelsefull för synen på arbete i verksamheterna och kompetensförsörjningen menar utredningen. För att det ska bli attraktivt att arbeta inom vården och omsorgen om äldre måste medarbetarna kunna arbeta utan att riskera att bli sjuka på grund av ohälsosam arbetsbelastning. Här lyfter utredningen att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en förutsättning för att skapa en god arbetsmiljö och rekommenderar den politiska ledningen i kommunen att ta sitt lagstadgade ansvar för att ett sådant arbete bedrivs. Här lyfter utredningen också att alla i hela organisationen behöver ha kunskap om arbetsmiljöfrågor.

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

Ny teknik i vården och omsorgens tjänst

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

Utredningen bedömer att utvecklingen när det gäller digitalisering och användning av ny teknik är långsam och ojämn i kommunerna. Utredningen rekommenderar därför att alla kommuner bör ha en politiskt förankrad plan för digitalisering och införande och användning av ny teknik i vården och omsorgen om äldre. Utredningen lyfter att denna plan bör innefatta personalen, de äldre och anhörigas delaktighet. Här lyfter utredningen att ett första steg

är att inventera befintlig teknik, se över behovet av ny teknik samt att utbilda användarna av tekniken. Farhågor kring digitalt utanförskap hos personalen och de äldre som får insatserna bör beaktas i planen enligt utredningen.

Utredningen lyfter att välfärdsteknik inte handlar om att införskaffa produkter utan först och främst om att med hjälp av digitala lösningar utveckla verksamheten för att öka den enskildes självständighet och trygghet samt underlätta för personalen genom effektivare arbetsprocesser. Utredningen bedömer att kunskapen om välfärdsteknik är ojämn hos personalen och konstaterar att det är arbetsgivarens ansvar att personalen får kunskap om nya arbetssätt som inkluderar användningen av ny teknik. Utredningen rekommenderar därför arbetsgivarna att erbjuda all personal möjlighet till fortbildning om digitalisering och välfärdsteknik samt erbjuda personalen IT-stöd.

Nationellt stöd för fortsatt utvecklingsarbete

Utredningen lyfter att även om det är kommunens ansvar att skapa förutsättningarna för kompetensförsörjningen så är det också en nationell angelägenhet att vården och omsorgen om äldre kan förnya, behålla och utveckla sin kompetens. Därför menar utredningen att det behövs ett nationellt stöd både på kort och lång sikt för att stimulera det utvecklingsarbete som utredningen initierar. Utredningen rekommenderar därför regeringen att tillsätta en funktion för att samordna utvecklingsarbetet och skapa förutsättningar för fortsatt erfarenhetsutbyte och samarbete. Vidare rekommenderar utredningen att regeringen bör överväga att inrätta ett kompetenscentrum för utveckling av äldreomsorgen. En annan rekommendation är att regeringen bör säkra ett långsiktigt stöd till kommunernas arbete med att införa och använda ny teknik.

Synpunkter och förslag

Norrmalms 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 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.

Norrmalms stadsdelsförvaltning
Äldreavdelningen

Sankt Eriksgatan 117
Box 45075
10430 Stockholm
Växel 08-508 090 00
Fax 08-508 09 099
norrmalm@stockholm.se
stockholm.se

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, 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. 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 nyutexaminerad 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.

Jesper Ackinger
stadsdelsdirektör

Gosia Holmberg
avdelningschef

Bilagor

1. Remiss av Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52)
2. Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52)

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Jesper Ackinger, stadsdelsdirektör	2021-10-04
Gosia Holmberg, avdelningschef	2021-10-04