

§ 9. Äldreomsorgens årsrapport 2021

Dnr ALD 2022/47

Äldrenämndens beslut

1. Äldrenämnden godkänner rapporten
2. Äldrenämnden överlämnar rapporten till kommunstyrelsen och stadsdelsnämnderna för kännedom

Ärendet

Äldreförvaltningen hade redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat 2022-02-24.

Äldrenämnden ansvarar bland annat för stadsövergripande utvecklingsfrågor inom äldreomsorgen i Stockholms stad. I uppdraget ingår att årligen ta fram en stadsövergripande rapport för verksamhetsområdet i syfte att ge en samlad bild av äldreomsorgen i Stockholms stad. Årsrapporten används som underlag i det kontinuerliga utvecklingsarbetet för en likvärdig äldreomsorg av god kvalitet. Årsrapporten 2021 är den femte upplagan. Rapporten innehåller övergripande statistik om den äldre befolkningen i Stockholm, äldreomsorgens insatser och volym, resultat från olika uppföljningar samt utvecklingsområden som framkommit. Dessa är kompetensutveckling och kompetensförsörjning, teambaserat arbetssätt för att säkra upp vården och omsorgen på vård- och omsorgsboende, stöd till chefer, utveckling av ramtid för att öka den äldres möjlighet att få en personcentrerad omsorg och skapa delaktighet och inflytande. Även vikten av att staden i högre utsträckning tar tillvara de äldres synpunkter på äldreomsorgen samt digitalisering lyfts som områden som stadens äldreomsorg behöver prioritera i arbetet framåt.

Förslag till beslut

Ordföranden Erik Slottner (KD) föreslog att nämnden skulle besluta i enlighet med förvaltningens förslag.

Beslutsgång

Nämnden ställde sig bakom förvaltningens förslag.

Särskilt uttalande

Vice ordföranden Mirja Räihä m.fl. (S) anmälde ett särskilt uttalande enligt följande:

Äldrenämnden har i uppdrag att årligen utarbeta en stadsövergripande rapport för verksamhetsområdet inklusive en analys av utvecklingen. Syftet med årsrapporten är att ge en samlad bild av äldreomsorgen i Stockholms stad 2021. Rapporten ska också vara ett underlag för att arbeta mot en likställighet inom stadens äldreomsorg och ska användas i dialoger med stadsdelsförvaltningarna samt fungera som ett underlag för beslut, planering och utveckling.

Personal inom äldreomsorgen

Att låga löner och en hög andel visstidsanställningar och timvikarier, med enhetschefer som ofta har ett brett uppdrag med ett stort antal underställda medarbetare, präglar stadens äldreomsorg är något även stadens egen utvärdering visat på. Vi delar denna uppfattning och menar att den dyrköpta lärdomen från pandemin i grunden måste vara att höja statusen på äldreomsorgen, ge verksamheten högre bemanning och bättre ekonomiska villkor samt att ge de anställda trygga jobb och därmed bra förutsättningar att göra ett viktigt jobb.

För att uppnå en god personalkontinuitet krävs politisk vilja och fasta anställningar på heltid. I årsrapporten för år 2019 förklaras att flera av de privata utförarna som har ovanligt god personalkontinuitet har personal, vanligen timanställd, som enbart går till ett visst antal kunder och att denna personal ofta arbetar sex dagar i veckan. Vidare redogörs för att utförare med relativt få kunder har en bättre kontinuitet än utförare med många kunder eftersom de har få anställda och i snitt färre antal kunder än de kommunala eftersom de privata utförarna har möjlighet att ange max antal kunder, samt har möjlighet att ange ett begränsat geografisk upptagningsområde. Större privata utförare har liknande resultat som de kommunala utförarna på kontinuitetsmätningarna. Att denna förklaring utelämnats i rapporten för år 2021 ger oss ingen anledning till att tro att de privata utförarnas något bättre siffror beror på något annat än detta.

Arbetet för att erbjuda fler trygga och fasta anställningar behöver intensifieras. Att som tidigare hävda att arbetsgivaren behöver flexibilitet i verksamheterna kan inte längre rättfärdiga att närmare en fjärdedel av arbetet utförs av timvikarier, särskilt inte som flera av dessa vill ha en fast anställning.

För att skapa en bättre och säkrare äldreomsorg behöver staden höja ambitionerna för kompetensutveckling, både i förhållande till egen och upphandlad verksamhet. Det bör vara en självklarhet framöver att hur verksamheterna lever upp till kompetenskrav ska följas upp i stadens utvärderingar.

Ramtid

Sedan år 2017 finns särskilda anvisningar för beställning och genomförandeplan inom hemtjänst, så kallad ramtid. Dock finns enligt årsrapporten och den stadsövergripande översyn av arbetsmiljön inom hemtjänsten som staden gjort ett fortsatt behov av att implementera ramtid, då det både på beställarenheterna och hos hemtjänstutförare fortfarande finns hinder som gör det svårt att leva upp till intentionerna. Vi är nu inne på femte året med ramtid och kan konstatera att hemtjänsten hade haft bättre förutsättningar för detta arbetssätt med en politik som på riktigt fokuserar på en hållbar arbetsmiljö.

Ökad medicinsk kompetens

I utvärderingen av äldreomsorgen under coronapandemin konstateras att det redan innan pandemin är flera verksamheter som uppges ha dragit ner på sjuksköterskor och hanterar sjuksköterskestödet på kvällar, nätter och helger via sjuksköterskepatruller. Detta leder till att det blir svårare att genomföra vissa ordinationer, exempelvis dropp och antibiotika intramuskulärt eller intravenöst. Fler insatser skulle även kunna genomföras på boendet med en ökad tillgänglighet och närvaro från läkare, för att förhindra att äldre skickas till sjukhus.

Rapporten menar att diskussioner med regionen kring gränssnittet, inte bara vad stadens egen hälso- och sjukvård ska kunna hantera utan också vad som kan hanteras på särskilda boende med stöd av regionen, kommer att behöva föras, så att vården blir integrerad och sammanhållen för patienten. Det finns uppenbart all anledning att skyndsamt stärka den medicinska kompetensen i omsorgen och vi föreslår att staden i närtid beslutar om åtgärder i den riktningen.

Dokumentation

Det är uppenbart att dokumentationen i framförallt kommunala verksamheter behöver utvecklas för en sammanhållen vård- och omsorgsprocess för de enskilda.

Basala hygienrutiner

I årsrapporten står att nudging använts för att öka följsamheten till basala hygienrutiner. Att följa basala hygienrutiner ska vara en självklarhet och är snarare en ledarskapsfråga än något som ska uppmuntras genom att putta medarbetarna i rätt riktning. Vidare står att söktrycket till stadens utbildningar i basala hygienrutiner minskade något under den senare delen av året, troligen på grund av minskad smittspridning, vilket är anmärkningsvärt. Basala hygienrutiner ska alltid följas, oavsett smittspridning.

Likaså är arbetskläder något som är ett absolut krav och staden bör vidta åtgärder mot de utförare som fortfarande inte följer detta.

Särskilt uttalande

Ledamoten Robert Mjörnberg m.fl. (V) anmälde ett särskilt uttalande enligt följande:

I förordet till Äldreomsorgens årsrapport lyfter äldreförvaltningen fram sex utvecklingsområden: säkerställa personalens kompetens, multiprofessionella teamarbetet på särskilda boenden, stöd till chefer, implementering av ramtid och samordning av digital teknik. Samtidigt framhålls vikten av att arbeta med resultat särskilt beträffande verksamhetsuppföljningar, brukarundersökningar och uppföljningar på individnivå. Vi anser att för att kunna använda såväl brukarundersökningarna som kvalitetsuppföljningar på individnivå i kvalitetsförbättringsarbetet måste dock svarsfrekvenser respektive genomförandet öka väsentligt för båda dessa undersökningar. Brukarundersökningar med svarsfrekvenser under 60 % är tveksamt representativa och bör även leda till utvärdering de som ej svarat.

Vi håller med förvaltningen om att de sex utvecklingsområdena är viktiga men vi anser att för att kunna arbeta vidare med dessa områden måste rapporter och vittnesmål om missförhållandena med personalens arbetsmiljö tas på allvar

och åtgärdas. Resultaten från Kommunals medlemsundersökning 2020, som citeras i årsrapporten, visade att drygt en tredjedel av personalen ansåg att bemanningen sällan eller aldrig var tillräcklig. Drygt en femtedel uppgav att de dagligen hade svårigheter att ta ut sin rast. Över hälften upplevde också att de inte hade förutsättningar att ge en god omsorg varje dag.

I väntan på nationella riktlinjer för grundbemanningen inom äldreomsorgens verksamheter måste nyckeltal på bemanning inom hemtjänst och särskilda boende upprättas. Utan en tillräcklig grundbemanning går det inte att säkerställa en god och värdig vård och omsorg eller attraktiv arbetsmiljö. Nationella vårdkompetensrådet har avgett i en ny rapport i mars 2022, vilken bland annat tar upp ”vikten av att skapa miljöer som främjar innovationer och utveckling av nya arbetsformer samt minska graden av detaljstyrning och överflödiga administrativa krav. Ramtid infördes för att öka tilliten och handlingsfriheten men själva genomförande har gått trögt. Det har säkerligen flera förklaringar men med otillräcklig bemanning inom hemtjänst torde det vara svårt få avsedd effekt på kvalitetstid hos de äldre. Andra skäl kan vara att förflyttningstid och tid för dokumentation inräknas i ramtiden. För att också arbetstagarna ska medverka vid planering och anpassning av arbetsinsatser inom ramtiden förutsätter det personkännedom som endast kan uppnås genom hög personalkontinuitet.

Kartläggning under 2021 gemensamt med Stiftelsen Äldrecentrum av implementeringen av reflektionstid visade att mycket arbete återstår för att det ska bli en rutin inom alla hemtjänstenheter. De intervjuade var eniga om vinsterna med reflektionstid för arbetsmiljön. Efter det hinder som pandemin utgjort för genomförande borde nu kraftig tas för att införande av veckovisa reflektionstider med alla arbetande på enheterna. Vare sig med eller utan utbildad reflektionsledare ska alla kunna träffas en gång per vecka för att stötta varandra i små som stora problem. Ekonomi och tid ska inte vara hinder för genomförandet av dessa möten.

Särskilt uttalande

Ledamoten Leif Söderström (SD) anmälde ett särskilt uttalande enligt följande:

Vi tackar för ett väl genomfört arbete som återigen fick ske mot en besvärlig Covid spridning i samhället , men positivt är att denna gång blev konsekvenserna för de äldre inte lika omfattande som vid tidigare utbrott.

När det gäller språksatsningen så har Sverigedemokraterna mångfald framfört begäran om att ett språktest införs redan vid anställningen. Detta för att personal anställd för omhändertagande och vårdande arbetsuppgifter inte skall behöva avsätta vårdtid för språkskola.

Årsrapporten vittnar om att det finns problematik för att språksatsningen skall nå önskad effektivitet och att formerna behöver justeras, att avsatt tid inom ramen för satsningen inte är tillräcklig samt att det krävs mer utbildning och utvecklade rutiner för att arbeta som språkstödjande, detta tar resurser från vård och omsorgsupdraget.

Vid protokollet

Gina Löf, nämndsekreterare