

Datum: 2021-11-04

Socialdepartementet  
Diariernr S2021/05144

## **Remissvar till betänkandet Vilja välja vård och omsorg (SOU 2021:52)**

Fackförbundet Vision, som bland annat organiserar en stor andel av landets biståndshandläggare och chefer inom äldreomsorgen, lämnar följande yttrande.

### **Visions synpunkter i sammanfattning**

Vision anser att betänkandet i sin helhet beskriver utmaningarna inom äldreomsorgen och vad som kan behövas för att klara kompetensförsörjningen på ett klarsynt sätt.

Vision vill särskilt betona betydelsen av att åtgärder sätts in i rätt ordning. För att klara av att omsätta förslagna rekommendationer, och också andra viktiga insatser, i konkret handling behöver huvudmännen och de av huvudmännen utsedda verksamhetsutförarna börja med att satsa på det verksamhetsnära ledarskapet. En förutsättning för en god kompetensförsörjning är nämligen att det finns chefer med rimliga åtaganden som hinner se och stötta sina medarbetare. Det är omhändertaget om medarbetarna och deras arbetsmiljö som är grunden för en framgångsrik kompetensförsörjning. Vision är därför enig med utredningens bedömning om att ledarskapet behöver stärkas genom att begränsa arbetsgruppernas storlek och säkra tillgången till stödresurser. När det gäller lämplig utbildning och kompetenskrav för den verksamhetsnära chefen anser Vision att ledarskapet inom äldreomsorgen ska ha en nationell kompetensstandard. En sådan kompetensstandard säkras bäst med en obligatorisk befattningsutbildning (motsvarande rektorsutbildningen).

### **Nya undersökningar och redan vidtagna åtgärder som Vision menar bör beaktas**

På regeringens initiativ har flera andra åtgärder som påverkar kompetensförsörjningsfrågorna pågått i direkt anslutning till eller parallellt med den här utredningen. Det handlar framför allt om utredningen om äldreomsorgslag, stärkt kompetens i vård och omsorg, skyddad yrkestitel för undersköterskor och fast omsorgskontakt i hemtjänsten. Även Socialstyrelsens rapport om förutsättningar och stöd för första linjens chefer är betydelsefull för hur ett stärkt ledarskap kan åstadkommas.

## **Visions synpunkter**

Vision anser att betänkandet i sin helhet beskriver utmaningarna inom äldreomsorgen och vad som kan behövas för att klara kompetensförsörjningen på ett klarsynt sätt.

### **Förnya, behålla och utveckla kompetens**

Vision betraktar kompetensutveckling som en central del av arbetslivet och något arbetsgivare behöver prioritera genom att avsätta tid och resurser för. Att, som utredningen rekommenderar, arbetsgivare tar ansvar för introduktionsutbildning för nyanställd personal, språkutbildningsinsatser och kontinuerlig kompetensutveckling är därmed närmast att betrakta som skall-krav. Vision konstaterar att arbetsgivare behöver arbeta ännu mer systematiskt och aktivt för att chefer och medarbetare upprättar och använder sig av planer för kompetensutvecklingen. De verksamhetsnära cheferna behöver ofta tydligare mandat och resurser.

När det gäller krav om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar med vård och omsorg om äldre anser Vision att den frågan bör behandlas i anslutning till det kommande betänkandet om äldreomsorgslag och då behöver perspektivet att äldreomsorg är mer än bara vård finnas med.

### **Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö**

Utan att ta ställning för eller mot utredningens konkreta rekommendationer är Vision enig med utredningens bedömning att trygga anställningsvillkor är en betydelsefull faktor för att höja statusen på arbetet. Frågan om hur scheman utformas är också viktig för att arbete inom vård och omsorg ska framstå som attraktivt och för att det ska vara långsiktigt hållbart. Dessutom riskerar äldre att råka illa ut när det brister i rutiner kring arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöansvaret vilar i sitt konkreta utförande nästan alltid på den verksamhetsnära chefen. Idag är arbetsbelastningen ofta så hög att chefer har svårt att hinna stödja sina medarbetare och jobba systematiskt med arbetsmiljön. Vision konstaterar att arbetsgivarna behöver se över chefsuppdragens utformning så att chefer får nödvändiga organisatoriska förutsättningar, i linje med utredningens rekommendationer om ett stärkt ledarskap.

### **Ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst**

Vision anser, så som utredningen rekommenderar, om att arbetsgivarna behöver erbjuda all personal möjlighet till fortbildning om digitalisering och välfärdsteknik. Det finns studier som indikerar att en högre digital kompetens hos chefen bidrar till högre välbefinnande hos medarbetarna. Vision anser även att regeringen behöver fortsätta att, så som utredningen rekommenderar, ge ett långsiktigt stöd i kommunernas arbete med att införa och använda ny teknik.

## **Stärk ledarskapet**

God personalförsörjning bygger på ett gott ledarskap och för ett gott ledarskap krävs rätt förutsättningar.

### Begränsa antalet medarbetare per chef och säkra tillgången till stödresurser

Vision är enig med utredningens bedömning att arbetsgivare behöver begränsa antalet medarbetare per chef och säkra tillgången till stödresurser. Utredningens rekommendation att arbetsgivare bör sätta ett tak för antalet medarbetare är bra även om en del menar att det inte går att sätta en exakt siffra.

Socialstyrelsen har konstaterat att antalet medarbetare per chef inom vård och omsorg är högt och att studier pekar på att det är mer lämpligt med färre medarbetare per chef inom verksamhet som äldreomsorg. Socialstyrelsen anser sig dock inte kunna föreslå en lämplig gräns då man anser att det behövs ytterligare analyser. Vision kan konstatera att den sortens analyser finns och att Socialstyrelsen redan 2003 presenterade en realistisk analysmodell. Rapporten med modellen heter *Hur många direkt underställda kan en chef ha?* Följande citat är hämtat från rapporten:

*”Frågan, hur många underställda en chef kan leda och ändå behålla den nödvändiga kontrollen över verksamheten, är egentligen lika omöjlig, som den är enkel att besvara! En organisation ska ha tillräckligt många chefer, för att dessa ska kunna se sina underställda, men inte så många chefer att de enskilda underställdas behov av krav och kontroll, ansvar och utvecklingsmöjligheter inte kan tillgodoses. Beräkningar visar, att med de arbetsuppgifter som åvilar en chef med personalansvar inom vård och omsorg, har den tillgängliga arbetstiden överskridits vid strax under trettio underställda.”*

Så även om frågan, om hur många direktrapporterande medarbetare en chef kan ha och ändå förmå att hantera sitt ansvar, inte går att besvara generellt så går det att i varje enskilt fall att förhållandevis enkelt bedöma när antalet medarbetare blir för stort. Bedömningen kan, så som i Socialstyrelsen rapporten från 2003, genomföras med en beskrivning av de regelbundet återkommande arbetsuppgifter en chef har och en uppskattning av den tidsåtgång som krävs för att utföra dessa arbetsuppgifter.

Kriterier och tidsuppskattningar som används i modellen från 2003 behöver förvisso uppdateras men likväl förefaller utredningens rekommendation om ett tak på 20–30 medarbetare balanserat.

### Ledarskapet inom äldreomsorgen ska ha en nationell kompetensstandard

Vision anser att ledarskapet inom äldreomsorgen ska ha en nationell kompetensstandard och att en sådan kompetensstandard bäst säkras med en

obligatorisk befattningsutbildning för verksamhetsnära chefer (motsvarande rektorsutbildningen).

Förutsättningarna att styra äldreomsorgen är komplexa det gäller såväl ur nationellt som kommunalt perspektiv. Komplexiteten kommer utav att svensk äldreomsorg har många huvudmän och därtill många verksamhetsutförare. Coronakommissionen beskriver det som fragmenterat – ett lapptäcke. Vården och omsorgen om vår äldre är dessutom kunskapsintensiv, många olika professioner behöver samarbeta och det kräver samverkan över organisationsgränser. För att styra så att önskad kvalitet och likvärdighet i äldreomsorgen säkerställs är därför det verksamhetsnära ledarskapet av största betydelse.

Det verksamhetsnära ledarskapet behövs en nationell kompetensstandard, som regleras i socialtjänstlagen eller i en eventuell ny äldreomsorgslag, i form av krav på arbetsgivaren att säkerställa att chefer går en särskild befattningsutbildning. Detta i likhet med den reglering som gäller för befattningsutbildning för rektorer (2 kap. 12 § Skollagen).

Befattningsutbildningen bör, i likhet med rektorsprogrammet, vara en vidareutbildning på avancerad nivå som ger stöd till de verksamhetsnära cheferna att genomföra intentionerna i lagstiftning. Det ska vara varje huvudmans ansvar att cheferna ges möjlighet att genomföra utbildningen. Principen med befattningsutbildning medger viss bredd i vilka grundutbildningar som kan accepteras för att få tillträda tjänst som verksamhetsnära chef, vilket är viktigt ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Befattningsutbildningens specifika innehåll behöver utredas utifrån de krav som ställs och kommer ställas på utförandet av äldreomsorgsverksamhet.

### **Indikatorer för uppföljning**

Utan att ta ställning till om utredningens rekommenderade indikatorer är de mest betydelsefulla anser Vision att verksamheten behöver följas upp såväl lokalt som nationellt. Om indikatorer ska användas bör, precis så som utredningen har resonerat, dessa kunna hämtas från befintliga källor, information som redan i dag samlas in.

Visions kontaktperson i ärendet: Jonas Karlsson, [jonas.karlsson@vision.se](mailto:jonas.karlsson@vision.se)

Veronica Magnusson, förbundsordförande Vision