

§ 106

Dnr 2021/00132

**Remiss av SOU 2021:52 Vilja välja vård och omsorg -
En hållbar kompetensförsörjning inom vård och
omsorg om äldre****Socialnämndens beslut**

- 1 Socialnämnden beslutar att anta nedanstående yttrande som sitt eget och skicka det till Regeringskansliet.

Sammanfattning

Utredningen Nationell samordnare för kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (dir. 2019:77) tillsattes den 7 november 2019. Utredningen redovisade sitt uppdrag den 16 juni 2021. Betänkandet innehåller rekommendationer som handlar om att höja utbildningsnivån, stärka ledarskapet, skapa trygga anställningsvillkor och en god arbetsmiljö samt tillvarata ny teknik. Falköpings kommun har fått möjlighet att svara på remissen.



Utredningens uppdrag har i korthet varit att besvara två frågor:

- Vad krävs för att fler kvinnor och män ska vilja börja arbeta inom vården och omsorgen om äldre?
- Vad krävs för att fler ska vilja fortsätta arbeta i verksamheterna?

Utredningen innehåller 38 rekommendationer inom fyra temaområden; Förnya, behålla och utveckla kompetensen, stärk ledarskapet, skapa trygga anställningsförhållanden och god arbetsmiljö samt ta tillvara ny teknik. Utredningen rekommenderar även att kommunerna ska arbeta systematiskt och långsiktigt och följa upp sitt arbete med indikatorer. Socialnämnden ser att frågan om en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg är en mycket central fråga för nämndens verksamhet. Flertalet av rekommendationerna i utredningen är dock inte tillräckligt skarpa för att skapa en förändring i verksamheten. Flera belyser också självklarheter, som kommunerna redan arbetar med, t ex teamarbete och systematiskt arbetsmiljöarbete.

De rekommendationer som skulle innebära störst förändring, t ex begränsning av antalet medarbetare per chef samt kompetenskrav för verksamhetsnära chefer, är positiva. De kommer dock troligen inte att kunna genomföras om inte ekonomiska medel tillförs. Det behöver också finnas förslag på vidareutbildningar för de chefer som redan är anställda, men inte lever upp till kompetenskraven.

När det gäller att stärka den medicinska kompetensen inom sektorn är nämnden inte positiv till att införa medicinskt ansvarig läkare, MAL. På

Justerarnas signaturer			Protokollsutdraget bestyrks
------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------

övergripande nivå anser nämnden att en medicinskt ansvarig sjuksköterska, MAS, är tillräcklig. Verksamheten behöver inte läkare på övergripande nivå, men är i stort behov av att utöka samverkan med primärvården så att läkares tid till det patientnära arbetet utökas. Det är i det patientnära arbetet som läkarmedverkan saknas, inte i det övergripande arbetet.

Socialnämnden anser att utbildningsanordnarnas roll i den långsiktiga kompetensförsörjningen saknas i utredningen och att mer av det långsiktiga arbetet borde inriktas på samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare. Där finns redan strukturer i form av vård och omsorgscollege. Att samordna utbildning och kompetensbehov av en av nyckelfrågorna för framtidens kompetensförsörjning.

Förnya, behålla och utveckla kompetensen

Kunskapskrav och utbildning

- Socialstyrelsens allmänna råd (2011:12) om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre beslutades år 2011 och behöver bli föremål för en översyn för att säkerställa att de är ändamålsenliga. Regeringen bör ge Socialstyrelsen ett sådant uppdrag.
- Arbetsgivaren bör ta ansvar för att all nyanställd personal inom vård och omsorg får introduktionsutbildning. Socialstyrelsen har tagit fram en sådan.
- Arbetsgivaren bör genomföra språkutbildningsinsatser för vård och omsorgspersonal som saknar tillfredsställande kunskaper i svenska språket. Vård- och omsorgscollege har en modell för detta.

Socialnämnden anser att rekommendationerna är relevanta, men att det saknas en koppling till utbildningsanordnarna. Utbildningsanordnarna är en viktig aktör för att stärka kompetensförsörjningen inom vård och omsorg. Samverkan mellan verksamhet och utbildning, genom t ex Vård och omsorgscollege bör stärkas och betonas ytterligare och inte enbart nämnas för arbetet med språkbud på arbetsplatsen.

Samverkan mellan olika kompetenser – en väg att professionalisera verksamheten

På många håll är vården och omsorgen om äldre fragmenterad. För att säkerställa att olika perspektiv tillgodoses behövs specialistkompetens från läkare, sjuksköterskor, fysioterapeuter, arbetsterapeuter med flera yrkesgrupper. Även anhöriga behöver involveras.

Justerarnas signaturer

St

M

Protokollsutdraget bestyrks

Utredningens rekommendationer:

- Kommunerna, som har det övergripande ansvaret, bör se till att olika kompetenser och perspektiv kontinuerligt finns tillgängliga och samverkar i vården och omsorgen om äldre.
- Kommunerna bör ge förutsättningar för att utveckla ett teambaserat arbetssätt, vilket har stöd i forskningen.

Socialnämnden anser att detta är en självklarhet och någonting som verksamheten ständigt arbetar med.



Tydliga yrkesroller, kompetensutveckling och möjlighet att göra karriär
Yrkesrollerna är otydliga inom vården och omsorgen om äldre och ofta saknas karriärvägar. Detta påverkar verksamheternas attraktivitet på ett negativt sätt. Utredningens rekommendationer:

- Yrkesrollerna behöver förtydligas. Inventeringar och planer kan vara verktyg i detta arbete. Utbildade vårdbiträden, undersköterskor samt undersköterskor med specialistkompetens utgör baspersonalen.
- Personal som arbetar med utförande av delegerade arbetsuppgifter enligt hälso- och sjukvårdslagen (2017:30), HSL bör ha utbildning som undersköterska, det vill säga examen från gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram eller motsvarande. En individuell bedömning av reell kompetens för uppgiften måste dock alltid göras.
- Regeringen bör ge lämplig myndighet i uppdrag att initiera en studie om effekterna av att differentiera arbetsuppgifterna inom vården och omsorgen och hur den kan organiseras på ett hållbart sätt.
- Arbetsgivarna bör erbjuda medarbetarna kontinuerlig kompetensutveckling.
- Arbetsgivarna bör utveckla karriärvägar och stimulera medarbetarnas karriärutveckling.

Socialnämnden menar att utredningen även inom detta område kommer med rekommendationer inom områden som verksamheten redan aktivt arbetar med. Nämnden ser dock positivt på en studie om effekterna av att differentiera arbetsuppgifterna.

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 både 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.

Justerarnas signaturer 			Protokollsutdraget bestyrks
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------

Utredningens fokus har i första hand varit de verksamhetsnära cheferna med personalansvar och deras villkor.

Begränsa antalet medarbetare per chef och säkra tillgången till stödresurser
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. I dag saknas ofta dessa förutsättningar.

Utredningens rekommendationer:

- Arbetsgivarna inom vården och omsorgen om äldre bör sätta ett tak för antalet medarbetare som den verksamhetsnära chefen med personalansvar ska ansvara för. 20–30 personer är lämpligt. Här bör både tillsvidareanställda och visstidsanställda räknas in.
- Arbetsgivarna bör säkerställa att den verksamhetsnära chefen har tillgång till stödresurser.

Socialnämnden konstaterar att ledarskapet är centralt för att skapa en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor för medarbetarna. Det är positivt att begränsa antalet medarbetare per chef, men att öka antalet chefer inom äldreomsorgen är en insats som kostar pengar och reglering på området måste följas av ett ekonomiskt tillskott för att det ska vara möjligt att genomföra.

Lämplig utbildning och kompetenskrav för den verksamhetsnära chefen
Det råder otydlighet om vilka krav på utbildning som kan ställas på den verksamhetsnära chefen. En nationellt fastställd utbildningsnivå för chefer är önskvärd.

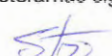

Utredningens rekommendation:

- Regeringen bör ge lämplig myndighet i uppdrag att ta fram ett underlag med bedömningar av för- och nackdelar med att reglera eller på annat sätt tydliggöra utbildningskrav för verksamhetsnära chefer inom den kommunalt finansierade vården och omsorgen om äldre.

Om det ska finnas ett utbildningskrav för verksamhetsnära chefer bör det också finnas en utbildning för att de chefer som idag arbetar i verksamheten och som inte uppnår kunskapskravet ska kunna ges motsvarande kompetens.

Kontinuerlig kompetensutveckling för chefer

Kontinuerlig kompetensutveckling för chefer behöver säkerställas.

Justerarnas signaturer			Protokollsutdraget bestyrks
------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------

Utredningens rekommendationer:

- Arbetsgivarna bör ta ansvar för att tillräcklig tid och resurser avsätts till kontinuerlig kompetensutveckling för chefer i vården och omsorgen om äldre.
- Arbetsgivarna bör skapa förutsättningar för enhetschefer att ta del av den ledarskapsutbildning som erbjuds målgruppen.

Socialnämnden har inga synpunkter på rekommendationerna.

Medicinsk kompetens i ledningen för verksamheten

Den medicinska kompetensen behövs stärkas i vården och omsorgen om äldre, samtidigt som det sociala perspektivet är närvarande.

Utredningens rekommendationer:

- Kommunerna bör säkra att medicinsk kompetens finns i den övergripande ledningen i verksamheter för vård och omsorg om äldre.

Socialnämnden anser att den medicinska kompetens som behövs för verksamheten tillgodoses via medicinskt ansvarig sjuksköterska, MAS. Nämnden ser inget behov av att anställa en medicinskt ansvarig läkare, MAL, då kommunen enbart ska genomföra Hälso- och sjukvårdsinsatser upp till sjuksköterskenivå. Det behövs istället en utvecklad samverkan med primärvården, där läkarmedverkan i den nära vården stärks.

Stärk det kunskapsbaserade arbetet

Arbetet enligt kunskapsbaserade metoder behöver stärkas.



Utredningens rekommendationer:

- Kommunerna bör, som en del i utvecklingen av ett kunskapsbaserat arbetssätt, stödja arbete i team inom vården och omsorgen om äldre oavsett huvudman.
- Kommunerna bör stödja de regionala samverkans- och stödstrukturerna (RSS) som är en viktig arena för att stärka kunskapsstyrningen på området.
- Regeringen bör ge Socialstyrelsen i uppdrag att, med utgångspunkt från kunskapsmaterialet om arbete i demensteam, ta fram ett material som behandlar teambaserat arbetssätt i arbete med äldre personer som har sammansatta behov.

Socialnämnden har ingen synpunkt på rekommendationerna

Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö

Det tredje av utredningens fyra temaområden gäller anställningsvillkor och arbetsmiljö. Dessa är nära sammankopplade. Trygga

Justerarnas signaturer			Protokollsutdraget bestyrks
			

anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö är avgörande för att människor ska vilja arbeta inom vården och omsorgen om äldre.

Tillsvidareanställning och heltidsanställning bör vara norm

Heltidsanställning är en viktig jämställdhetsfråga i en bransch som är starkt kvinnodominerad.

Utredningens rekommendation:

- Arbetsgivarna bör se till att heltids- och tillsvidareanställning är norm. Arbetsgivare inom vården och omsorgen om äldre bör ta del av den kunskap som finns i satsningen Heltidsresan.

Socialnämnden ser att det är en viktig fråga att kunna erbjuda tillsvidareanställningar och heltidsanställningar. Även på detta område behövs dock ekonomiska tillskott för att detta ska kunna uppnås.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet brister på många håll. Såväl tjänstemannanivån som den politiska ledningen i kommunen har ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utredningens rekommendationer:

- Den politiska ledningen i kommunen behöver ta sitt lagstadgade ansvar för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs inom vården och omsorgen om äldre, oavsett utförare.
- Arbetsgivarna bör använda de stödmaterial som finns för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Både parterna och Arbetsmiljöverket har tagit fram sådana material.


Socialnämnden anser att det är en självklarhet att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetar aktivt med frågan tillsammans med de fackliga företrädarna på arbetsplatserna.

Schemat – en viktig arbetsmiljöfråga

Schemat är en betydelsefull arbetsmiljöfråga. Det bör vara möjligt att uppnå balans mellan arbete och fritid. Tid behöver också finnas för återhämtning. Arbetsscheman med delade turer är ofta ett hinder för detta.

Utredningens rekommendationer:

- Arbetsgivarna inom vården och omsorgen om äldre bör se till att scheman med delade turer tas bort och ersätts med sammanhållen arbetstid.
- Arbetsgivarna bör se till att det i arbetsschemat ingår tid för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion.

Justerarnas signaturer			Protokollsutdraget bestyrks
------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------

Socialnämnden ser att möjligheten till ett bra schema, med sammanhållna turer och tid för reflektion är en viktig fråga för att öka attraktiviteten i yrket. Förändringar i schemaläggning kräver dock att mer medel tillförs sektorn, då mer personal kommer att krävas för att bemanna verksamheten.

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: kartläggning av behov, testning, utvärdering, införande och användning.

En politiskt förankrad plan i alla kommuner

För att kunna ta till vara den fulla potentialen med ny teknik fordras att kommunerna arbetar systematiskt med aktiviteter som driver fram ett förändringsarbete i verksamheterna, oavsett utförare.

Utredningens rekommendationer:

- Alla kommuner bör ha en politiskt förankrad plan för införande och användning av ny teknik i vården och omsorgen om äldre.
- En sådan plan bör föregås av en inventering av befintlig teknik, behovet av ny teknik samt av utbildningsinsatser hos användare och personal. Ett stöd i arbetet kan vara den kunskap som tas fram inom ramen för regeringens och Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) Överenskommelse äldreomsorg – teknik, kvalitet och effektivitet med den äldre i fokus.



Socialnämnden är positiva till förslaget. I Falköpings kommun finns en digitaliseringsstrategi på övergripande nivå. Socialförvaltningen har kopplat förvaltningens arbete till digitaliseringsstrategin genom en handlingsplan.

Utbildning och stödresurser

Kunskapen om välfärdsteknik är ojämn hos personalen inom vården och omsorgen om äldre. Det är arbetsgivarnas ansvar att personalen får kunskap om nya arbetssätt som inkluderar användning av ny teknik.

Utredningens rekommendationer:

- Arbetsgivarna bör erbjuda all personal möjlighet till fortbildning om digitalisering och välfärdsteknik.
- Arbetsgivarna bör i samband med införande av ny teknik ta fram utbildningsplaner och IT-stöd för personalen.

Justerarnas signaturer			Protokollsutdraget bestyrks
------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------

Socialnämnden har inga synpunkter på förslaget.

Nationellt stöd behövs för fortsatt utvecklingsarbete – på kort och lång sikt

Det är kommunerna – i egenskap av huvudmän – som skapar förutsättningarna för kompetensförsörjningen. Men det är också en nationell angelägenhet att vården och omsorgen om äldre kan förnya, behålla och utveckla sin kompetens. Det är en av våra viktiga framtidsfrågor. Därför behövs ett nationellt stöd – på både kort och lång sikt – för att stimulera det utvecklingsarbete som varit denna utrednings uppdrag att initiera.

Utredningens rekommendationer:

- Regeringen bör överväga att tillsätta 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.
- Regeringen bör även överväga att inrätta ett kompetenscentrum för utveckling av äldreomsorgen. Ett sådant kan placeras vid lämplig myndighet, exempelvis Socialstyrelsen.

Socialnämnden kan se att det finns ett behov av nationellt stöd och skulle gärna se att det kopplades till vård och omsorgscollege, så att även utbildningssektorn på ett tydligare sätt involveras i den långsiktiga kompetensförsörjningen.

Beslutsunderlag

Socialnämndens arbetsutskott, § 324/2021


Tjänsteutlåtande, 2021-11-04

SOU 2021:52 Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensutveckling inom vård och omsorg om äldre

Paragrafen skickas till

Regeringskansliet

Eva Olofsson, biträdande socialchef

Justerarnas signaturer			Protokollsutdraget bestyrks
------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------