



§ 295 N160-1363/21

Svar på remiss - Betänkande Vilja välja vård och omsorg SOU 2021:52

Beslut

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden:

1. tillstyrker betänkande Vilja välja vård och omsorg, SOU 2021:52.
2. översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till Socialdepartementet.
3. förklarar beslutet omedelbart justerat.

Handlingar

Förvaltningens tjänsteutlåtande, 2021-10-27

Protokollsutdrag skickas till

Socialdepartementet
Stadsledningskontoret

Dag för justering

2021-11-23

Vid protokollet

Sekreterare

Fanny Hallström

Ordförande

Elisabet Lann (KD)

Justerande

Daniel Bernmar (V)

Protokollsutdragets riktighet intygas av nämndsekreterare Fanny Hallström

Tjänsteutlåtande
Utfärdat 2021-10-27
Diarienummer N160-1363/21

Handläggare: Ann Karlsson,
ann.3.karlsson@aldrevardomsorg.goteborg.se,
Anna Sahlberg
anna.sahlberg@aldrevardomsorg.goteborg.se,
Lill Johansson
lill.johansson@aldrevardomsorg.goteborg.se,
Lisa Bernéus
lisa.berneus@aldrevardomsorg.goteborg.se

Svar på remiss - Betänkande Vilja välja vård och omsorg, SOU 2021:52

Förslag till beslut

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden:

1. tillstyrker betänkande Vilja välja vård och omsorg, SOU 2021:52.
2. översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till Socialdepartementet.
3. förklarar beslutet omedelbart justerat.

Sammanfattning

I november 2019 beslutade regeringen att tillsätta en särskild utredare på Socialdepartementet som ska fungera som nationell samordnare för att stödja kommunerna i deras arbete med att skapa förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning inom kommunalt finansierad vård och omsorg av äldre. Den nationella samordnaren har tagit fram betänkandet Vilja välja vård och omsorg - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre, SOU 2021:52, se bilaga 1. Betänkandet har skickats ut på remiss till Göteborgs Stad och ett flertal andra kommuner, riksförbund, intresseorganisationer, fackliga organisationer med flera, se bilaga 2.

Stadsledningskontoret har vidareremitterat betänkandet till äldre samt vård- och omsorgsnämnden för direktbesvarande till Socialdepartementet. Nämndens yttrande ska ha kommit in till Socialdepartementet senast den 10 december 2021.

En sammanfattning av betänkandets slutsatser, rekommendationer och indikationer, finns på sidorna 13-25 i bilaga 1. Betänkandet innehåller bland annat fyra temaområden som handlar om att höja utbildningsnivån, stärka ledarskapet, skapa trygga anställningsvillkor och en god arbetsmiljö samt tillvarata ny teknik. Till varje temaområde finns rekommendationer som riktar sig till kommunerna primärt.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Beredningens förslag medför inte i sig några tillkommande obligatoriska kostnader för Göteborgs Stad då rekommendationerna är frivilliga att tillämpa och implementera. Om Göteborgs Stad skulle införa flera av betänkandets rekommendationer och förslag som man inte har idag skulle det initialt medföra ökade kostnader, exempelvis vid ökad grundbemanning, maxantal medarbetare per chef, ökad andel heltidsanställda och tillsvidareanställda medarbetare samt digitalisering och välfärdsteknik.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Den demografiska utvecklingen i Sverige visar att äldre i förhållande till befolkningen i arbetsför ålder är en av de högsta i världen. Enligt Statistiska centralbyråns prognoser kommer denna utveckling att fortgå de kommande tjugo åren, för att sedan plana ut på en relativt hög nivå. Det demografiska åldersspannet mellan Sveriges kommuner skiljer sig åt. Göteborgs befolkning kännetecknas av en hög andel unga vuxna och en något lägre andel äldre än Sverige som helhet. Det är en struktur som Göteborg delar med exempelvis Stockholm, Malmö och de stora studentstäderna. Göteborgs folkmängd förväntas fortsätta att öka de kommande åren. I ett längre tidsperspektiv fram till 2035 kommer andelen äldre öka något snabbare än övriga grupper i Göteborg, men inte fullt ut i den utsträckning som förväntas ske i landet som helhet.¹ Dock är kompetensförsörjningen inom vård- och omsorgsyrdena bristfällig och behöver hanteras i staden. Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen utför vård och omsorg för stadens äldre men också för vuxna, barn och unga med funktionsvariation i staden. En förutsättning för att de förvaltningen är till för ska få vård och omsorg av god kvalitet är tillgången på medarbetare med rätt kompetens.

Vård- och omsorgssektorns medarbetare är till största delen kvinnor. Betänkandet lyfter att kommunerna ska sträva efter att fler män ska välja att arbeta inom vård och omsorg som en del av arbetet med kompetensförsörjning. Deltidsarbete är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män, så även inom vård- och omsorgssektorn i Göteborgs Stad. Heltidsarbete är en del i arbetet med att säkra kompetensförsörjningen. Den senaste statistiken från Sveriges kommuner och regioner (SKR) visar att andelen heltidsanställda i kommuner och regioner har ökat under 2020, sannolikt som en följd av behov och tillskjutna medel kopplat till coronapandemi¹. Andelen kvinnor som arbetar deltid är dock fortfarande hög i den kommunala sektorn. Det är viktigt med insatser för att skapa en god arbetsmiljö och att skapa hållbara arbetsplatser för att den som vill ska kunna arbeta heltid. Men även socialpolitiska faktorer, styrmodeller och samhällsutvecklingen i stort påverkar om kvinnor väljer att arbeta heltid eller deltid. Ett flertal medarbetare inom vård och omsorg har ett annat modersmål än svenska. Språkkompetensen hos medarbetarna inom vård- och omsorgssektorn är ett område som har hamnat i fokus nationellt och lokalt. Göteborgs Stad har arbetat med frågan och ett arbete pågår fortsatt med språkkompetens för förvaltningens medarbetare. En utgångspunkt för att klara dagens och framtidens rekryteringsbehov är att på sikt ha en så bred rekryteringsbas som möjligt.

Samverkan

Information ges i förvaltningsövergripande samverkansgrupp den 17 november 2021.

¹ <https://skr.se/skr/tjanster/press/nyheter/nyhetsarkiv/flerarbetarheltidkommunerochregioner.52360.html>

Bilagor

1. SOU 2021: 52 Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre
2. Remisslista avseende betänkandet Vilja välja vård och omsorg - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52)

Beslutet skickas till

Socialdepartementet

Ärendet

Betänkandet Vilja välja vård och omsorg -En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre, SOU 2021:52, har skickats ut på remiss till Göteborgs Stad. Stadsledningskontoret har vidarebefordrat betänkandet till äldre samt vård- och omsorgsnämnden för direktbesvarande till Socialdepartementet. Nämnden ska inkomma med sitt yttrande till Socialdepartementet senast den 10 december 2021.

Beskrivning av ärendet

I november 2019 beslutade regeringen att tillsätta en särskild utredare på Socialdepartementet som ska fungera som nationell samordnare för att stödja kommunerna i deras arbete med att skapa förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning inom kommunalt finansierad vård och omsorg av äldre. Den nationella samordnarens uppdrag rör kompetensförsörjning med fokus på medarbetarna, deras kompetenser och förutsättningar att ge vård och omsorg av hög kvalitet.

Genom sin utredning har den nationella samordnaren författat ett betänkande Vilja välja vård och omsorg - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre, SOU 2021:52, se bilaga 1. Betänkandet har skickats ut på remiss till ett flertal kommuner, riksförbund, intresseorganisationer, fackliga organisationer med flera för synpunkter innan den slutgiltiga utredningen färdigställs. Den fullständiga listan över remissinstanser biläggs som bilaga 2.

Betänkandet har ett tvådelat uppdrag. Dels ett traditionellt utredningsuppdrag där en stor del av den samlade kunskapen inom området redovisas dels ett uppdrag för att sätta igång förändringsprocesser i kommunerna. Det senare har resulterat i att betänkandet innehåller ett antal rekommendationer och indikatorer som grundar sig i de bedömningar som utredaren har gjort. Betänkandets slutsatser, rekommendationer och indikatorer bygger på erfarenheter som förmedlats i dialoger som den nationella samordnaren haft med kommuner, organisationer, privata- och ideella arbetsgivare och utbildningsanordnare. Till grund ligger även forskning samt rapporter från myndigheter och andra aktörer.

Betänkandet är ett omfattande material på totalt 321 sidor, inklusive bilagor. En sammanfattning av betänkandets slutsatser, rekommendationer och indikationer, finns på sidorna 13-25. Den rekommenderas som utgångspunkt för den som vill tillgodogöra sig betänkandets övergripande slutsatser.

Betänkandet mynnar ut i fyra temaområden som ska leda till en förbättrad kompetensförsörjning inom den kommunala vård- och omsorgssektorn. Temaområdena redovisas i kapitel 8-11. I temaområdena redovisas fakta, analyser, slutsatser, rekommendationer och indikatorer.

Betänkandet riktar två rekommendationer till den nationella nivån:

- inrätta ett nationellt kompetenscentrum för utveckling av äldreomsorgen tillhörande Socialdepartementet.
- tillsätta en funktion för att samordna och följa upp det fortsatta utvecklingsarbetet.

Betänkandet ger två övergripande rekommendationer till kommunerna:

- Kommunerna bör arbeta systematiskt och långsiktigt samt kontinuerligt följa upp sitt arbete. Utredningens 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.

Betänkandets fyra temaområden är:

1. Förnya, behålla och utveckla kompetens
2. Stärka ledarskapet
3. Skapa trygga anställningsvillkor och en god arbetsmiljö
4. Tillvarata ny teknik

Till varje temaområde hör rekommendationer och mätbara indikationer som kan följas upp som en del i arbetet med att säkra kompetensförsörjningen. Förvaltningen har i sin analys och bedömning av betänkandet utgått ifrån ovanstående fyra temaområdena med tillhörande rekommendationer och indikatorer. Då betänkandet också omnämmer funktionsstödsverksamhet har samråd skett med förvaltningen för funktionsstöd vars synpunkter redovisas under förvaltningens bedömning.

Temaområde 1:

Kapitel 8 - Förnya, behålla och utveckla kompetens

I temaområdet ”förnya, behålla och utveckla kompetens” beskriver betänkandet en rad utmaningar för vården och omsorgen av äldre som finns idag. Betänkandet lyfter bland annat att det behövs ökad professionalisering, höjd utbildningsnivå, höjd yrkesstatus och en ökad samverkan mellan professionerna. Betänkandet diskuterar för- och nackdelar med differentiering av arbetsuppgifter. Språkutbildningsinsatser, introduktion, kompetensutveckling och karriärvägar lyfts fram som viktiga förutsättningar för kompetensförsörjningen inom vård och omsorg av äldre. Betänkandet beskriver att kommunerna har det övergripande ansvaret och är den part som kan ge de viktigaste förutsättningarna för en hållbar kompetensförsörjning. Betänkandets bedömningar och rekommendationer inom temaområde 1 indelas i följande avsnitt:

- Ta ansvar för att alla medarbetare har lämplig utbildning
- Samverkan mellan olika kompetenser – en väg att professionalisera verksamheten
- Gör yrkesrollerna tydliga, erbjud kompetensutveckling och möjlighet till karriär
- Indikatorer för uppföljning

Temaområde 2:

Kapitel 9 - Stärk ledarskapet

Betänkandets andra temaområde behandlar frågor om att stärka ledarskapet. Det handlar om iakttagelser när det gäller ledarskapets förutsättningar, organiseringen av verksamheten, tillgången till relevant kunskap och möjligheten till kompetensutveckling. Betänkandets fokus är i första hand de verksamhetsnära cheferna. Ledarskapet, både på den politiska nivån och på tjänstemannanivån, har en grundläggande betydelse i arbetet med att åstadkomma en hållbar kompetensförsörjning inom vården och omsorgen om äldre. Ledarskapet handlar både om övergripande styrning och utveckling samt om att stödja den enskilde medarbetaren. Det ställer krav på kompetens. Det fordras också att rimliga förutsättningar finns för att kunna leda. Betänkandets bedömningar och rekommendationer på temaområde 2 indelas i följande avsnitt:

- Begränsa arbetsgruppernas storlek och säkra tillgången till stödresurser
- Lämplig utbildning och kompetenskrav för den verksamhetsnära chefen
- Stärk det kunskapsbaserade arbetet
- Teambaserat arbetssätt – en evidensbaserad metod
- Indikator för uppföljning

Temaområde 3:

Kapitel 10 - Skapa trygga anställningsvillkor och en god arbetsmiljö

Betänkandets tredje temaområde behandlar frågor om trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö. Kapitlet går igenom förutsättningar för att skapa en god arbetsmiljö och bli en attraktiv arbetsgivare som ett sätt att säkra kompetensförsörjningen. Vidare behandlas bland annat anställningsvillkor, riskfyllda arbetsplatser, tidsaspekten, schemaläggning, sjuktal, personalkontinuitet, könsaspekter och introduktion bland annat. Betänkandets bedömningar är att heltid och tillsvidareanställning ska vara norm, betydelsen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och vikten av ett hållbart schema. I flera delar av kapitlet inkluderas lärdomar av coronapandemin.

Betänkandets bedömningar och rekommendationer inom temaområde 3 indelas i följande avsnitt:

- Tillsvidareanställning och heltid som norm
- Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är nödvändigt
- Schemat – en viktig arbetsmiljöfråga
- Indikatorer för uppföljning

Temaområde 4:

Kapitel 11 - Ta tillvara ny teknik

Betänkandets fjärde temaområdet fokuserar på hur ny teknik kan användas för att bidra till en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg. Utveckling och införande av ny teknik har potential att göra yrkena mer attraktiva, öka tryggheten och självständigheten för den äldre, och förbättra personalens arbetsmiljö. Samtidigt kan arbetet effektiviseras, resurserna användas bättre och skapa mer tid för mänskliga möten. Betänkandet konstaterar att välfärdsteknik är viktigt för den framtida kompetensförsörjningen. Det finns potential i tekniken att effektivisera men det är oklart hur stor den är. Teknik ska främst ses som en möjlighet att möta fler behov med oförändrad personalstyrka. Men för att kunna nyttja potentialen inom välfärdsteknik krävs en omställning av arbetsprocesser, organisering och samverkansformer. Användandet av välfärdsteknik ökar för varje år, men utvecklingen i kommunerna är ojämn. Det är svårt för många kommuner att gå vidare från pilotprojekt till breddinförande. Många anställda är positiva till ny teknik och nya arbetssätt men saknar tid för omställning och kompetenshöjande insatser. Betänkandets bedömningar och rekommendationer inom temaområde 4 indelas i följande avsnitt:

- Planera strategiskt för arbetet med ny teknik
- Utbildning och stödresurser
- Långsiktigt nationellt stöd behövs
- Indikatorer för uppföljning

Förvaltningens bedömning

Förvaltningens synpunkter på betänkandet redovisas i två steg. I första delen redovisas synpunkter per temaområde. I andra delen redovisas övergripande bedömning och synpunkter. Förvaltningen för funktionsstöd har tagit del av de rekommendationer i betänkandet som berör förvaltningens verksamhet och lämnar synpunkter som redovisas i avsnittet.

Temaområde 1 Förnya, behålla och utveckla kompetens

Förvaltningen ställer sig bakom betänkandets rekommendationer under temaområdet och vill uppmärksamma Socialdepartementet på nedan beskrivna synpunkter.

Förvaltningen bedömer att rekryteringsläget är svårt även för legitimerad personal och biståndshandläggare. Då kommunerna inte har befogenheter över högskoleutbildningar inom legitimationsyrkena eller socionomprogrammet önskar förvaltningen att betänkandet tydligare hade belyst utmaningen inom dessa yrkeskategorier. Förvaltningens bedömning är att även dessa yrkesgrupper behöver synliggöras för att klara dagens och framtidens vård och omsorg av äldre. Här ser förvaltningen en tydlig koppling till universitets och högskolors roll att stödja arbetet för att göra yrkena inom vård och omsorg om äldre mer attraktiva.

Förvaltningens bedömning är att kompetenssatsningar inom kommunikation och språk borde ha fått ett större utrymme i betänkandet i förhållande till de stora utmaningar som kommunerna står i och kommer att stå inför vad gäller rekrytering av nya medarbetare.

Betänkandet riktar rekommendation om språkutbildningsinsatser endast till arbetsgivaren. Förvaltningens bedömning är att betänkandet här hade haft möjlighet att komma med rekommendationer till regeringen så att språkutbildningsinsatser blir flera myndigheters angelägenhet.

I betänkandet saknar förvaltningen en beskrivning av regionernas ansvar för samverkan. Rekommendationen riktas endast till kommunerna som uppges ha det övergripande ansvaret för vård och omsorg av äldre. En djupare analys i betänkandet gällande regionernas ansvar för läkare och övriga kompetenser i vården av äldre personer som har kommunala insatser hade kunnat synliggöra vilka hinder som kan finnas i lagar, föreskrifter och överenskommelser för att möjliggöra en sömlös och personcentrerad vård för den äldre personen. Förvaltningens bedömning är att samverkan mellan huvudmännen är komplex och behöver synliggöras utifrån båda huvudmäns perspektiv. Betänkandet väljer här att endast rikta rekommendationen till kommunerna, något som förvaltningen anser inte skapar de möjligheter som finns i betänkandets intentioner.

Förvaltningen ställer sig positiv till rekommendationen om att det bör vara utbildade undersköterskor som kan vara aktuella för att utföra delegerade arbetsuppgifter enligt hälso- och sjukvårdslagen. Förvaltningen anser dock att rekommendationen behöver förtydligas. I utredningens bedömning beskrivs endast vård och omsorg av äldre vilket kan tolkas som att det ställs andra krav på kompetens för en delegering inom funktionsstödsområdet. Kommunen har som vårdgivare även hälso- och sjukvårdsansvar för personer som bor på bostäder med särskild service (BMSS) och personer under 65 år i hemtjänsten. Förvaltningen vill skicka med till betänkandet att en sådan rekommendation bör riktas till hela det kommunala hälso- och sjukvårdsansvaret.

Förvaltningen ställer sig positiv till att uppföljning av detta område sker inom Socialstyrelsens befintliga uppföljningar. Förvaltningen instämmer i att indikatorn inte är heltäckande för området. Förvaltningens bedömning är att det är oklart om mätning av andel medarbetare med adekvat utbildning under två veckor är signifikant för att dra några slutsatser eller göra jämförelser mellan år. Förvaltningen ställer sig tveksam till om nyttan överstiger den ökande administrationen som kommer krävas av kommunerna för att ta fram underlaget.

Temaområde 2 Stärk ledarskapet

Förvaltningen ställer sig bakom betänkandets rekommendationer under temaområdet och vill uppmärksamma Socialdepartementet på nedan beskrivna synpunkter.

Förvaltningen instämmer med att begränsa arbetsgruppernas storlek och att chefer ska ha ett rimligt antal medarbetare att ansvara för. Förvaltningen är positiv till att ett riktvärde på antal medarbetare per chef tas fram på nationell nivå.

Förvaltningen ställer sig bakom rekommendationen till regeringen om att vidare utreda behovet av bedömningar av för- och nackdelar med att reglera eller på annat sätt tydliggöra utbildningskrav för verksamhetsnära chefer. Viktigt i det arbetet blir att fånga komplexiteten i frågan med chefers kompetens. Det gäller att bevara möjligheten till en bred rekryteringsbas på chefssidan, samtidigt som man säkerställer att cheferna har god kompetens för att utföra uppdraget som verksamhetsnära chef.

Förvaltningen ställer sig bakom betänkandets rekommendation och understryker vikten av medicinsk kompetens på ledningsnivå inom den kommunala vården och omsorgen.

Förvaltningen instämmer med betänkandet att teamsamverkan är en viktig del i utvecklingen av ett kunskapsbaserat arbetssätt. Kommunen arbetar för att stärka teamarbetet både inom och utanför organisationen. Förvaltningen vill dock synliggöra att ansvaret för teamsamverkan mellan professioner som ansvarar för vård och omsorg av äldre inte enbart finns i kommunens regi. I betänkandet framkommer det att patienter, brukare och närstående upplever vården och omsorgen som fragmenterad. Förvaltningen bedömer att förutsättningarna för ett välfungerande teamarbete mellan professionerna avgörs av de båda huvudmännens vilja. Rekommendationen som endast riktas till kommunen som huvudman upplevs fragmenterad då regionen som viktig part saknas i sammanhanget.

Temaområde 3 Skapa trygga anställningsvillkor och en god arbetsmiljö

Förvaltningen ställer sig bakom betänkandets rekommendationer under temaområdet och vill uppmärksamma Socialdepartementet på nedan beskrivna synpunkter.

I betänkandet nämns att utformandet av roller, kompetens och fördelning mellan medarbetargrupper inom den kommunala vården och omsorgen påverkar varandras arbetsmiljö, en bedömning som förvaltningen delar. Förvaltningen anser dock att även personalgrupper i andra organisationer bör inkluderas tydligare i betänkandet, som exempelvis att regionens organisation, roller, ansvar och samverkan med kommunerna också påverkar förutsättningarna och arbetsmiljön i den kommunala vården och omsorgen.

Förvaltningen ställer sig bakom rekommendationen heltid och tillsvidareanställning som norm för medarbetare inom kommunal vård och omsorg. Som SKR och Kommunal konstaterar i utvecklingsprojektet [Heltidsresan](#) kommer övergången till heltid och tillsvidareanställningar för en större andel medarbetare innebära en omställning för verksamheten i vissa delar. Proaktivt arbete behövs för att säkra upp en konstruktiv omställning, det gäller allt från avtal och ekonomistyrning till schemaläggning, bemanning och planering av insatser. Förvaltningen anser att omställningsarbetet tydligare hade kunnat belysas i betänkandet.

Förvaltningen instämmer i rekommendationen att schemat är en nyckel för att kommunerna ska ses som attraktiva arbetsgivare och skapa en hållbar arbetsmiljö. Schemaläggning kan användas som ett sätt för medarbetaren att påverka sitt arbete, kunna kombinera arbete och fritid och ge möjlighet till återhämtning, reflektion och dialog. Schemaläggning är dock ett komplext område där flera faktorer påverkar schemaläggningen: ersättningsmodell, politiska mål och uppdrag, organisering och logistiska utmaningar inom verksamheten för att nämna några. Detta nämns kortfattat i betänkandets

temaområde. Förvaltningen hade önskat att en mer utförlig beskrivning av möjliga utmaningar och lösningar framåt.

Förvaltningen instämmer i att heltid och tillsvidareanställda är relevanta indikatorer för uppföljning, men att värdet behöver anpassas till kommunens organisering och styrning. Den tredje indikatorn som kommunerna rekommenderas att mäta är andel män som arbetar inom vård och omsorg. Förvaltningen anser att det riskerar att bli en missvisade indikator kopplat till temaområdets innehåll och att signalvärdet riskerar att bli att man viktat grupper mot varandra genom att fokusera på en specifik grupp i verksamhetens uppföljning. Utgångspunkten i verksamhetens uppföljning av arbetet med trygga anställningsvillkor och en god arbetsmiljö bör vara attrahera och behålla kompetenta medarbetare i alla grupper.

Förvaltningen för funktionsstöds bedömning

I kapitlet Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö rekommenderas två indikatorer som berör funktionshinderområdet:

Indikator 1: Heltidsarbetande månadsavlönade inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (procent).

Indikator 2: Tillsvidareanställd månadsanställd personal inom vård och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (procent).

I Göteborgs Stad är dessa anställda av olika förvaltningar och arbetar mot olika målgrupper. Genom att addera data från andelen heltidsarbetande och tillsvidareanställda mot personer med funktionsnedsättning ingår en rad anställda som inte primärt arbetar mot målgruppen äldre. Det är därmed inte en bra indikator för hur trygga anställningsförhållanden och god arbetsmiljö i verksamheter för målgruppen äldre är.

Temaområde 4 Ta tillvara ny teknik

Förvaltningen ställer sig bakom betänkandets rekommendationer under temaområdet och vill uppmärksamma Socialdepartementet på nedan beskrivna synpunkter.

En omställning krävs för att kommunerna ska klara sina uppdrag inom vård och omsorg. För att ny teknik och nya arbetssätt ska kunna bidra till en hållbar kompetensförsörjning krävs strategisk och långsiktig planering. En utveckling i rätt riktning förutsätter att det på nationell, regional och lokal nivå finns den infrastruktur, de ekonomiska prioriteringar, den organisation och kompetens som krävs. Förvaltningen anser att betänkandet fångar upp detta och lämnar konstruktiva förslag.

Förvaltningen stödjer rekommendationen att alla kommuner bör ha en politiskt förankrad plan för digitalisering och införande och användning av ny teknik. Förvaltningen önskar dock lyfta behovet av en nationell standard för ett robust och rättssäkert bredband samt stöd i form av nationella standarder och certifieringar för kravställan i samband med upphandlingar. Likadant behöver de juridiska förutsättningarna vara på plats för att kommunerna ska kunna satsa inom området. Det handlar dels om oklar lagstiftning kring personer med nedsatt beslutsförmåga men också regelverk kring informationsöverföring mellan hälso- och sjukvårdsverksamhet och omsorgsverksamhet.

Förvaltningen instämmer i bedömningen att kunskap om välfärdsteknik är ojämn hos personalen inom vård och omsorg. Förvaltningen ställer sig bakom rekommendationerna att arbetsgivarna inom vård och omsorg av äldre bör erbjuda all personal möjlighet till fortbildning om digitalisering och

välståndsteknik. Förvaltningen ser att en hög kompetens inte kan upprätthållas om inte kontinuerliga utbildningsinsatser görs. Förvaltningen vill framhålla att kompetenshöjande insatser måste ske i fas med digitaliseringsprocessen. Höjd kompetens om välfärdsteknik måste åtföljas av tekniska förutsättningar på samma nivå. Ny teknik och nya arbetssätt är en process som måste få ta tid. Arbetsgivare måste tillsätta resurser för omställningsprocessen och ett kontinuerligt verksamhetsnära stöd, för att kunna utväxla nyttan snabbare och för att uppfattas som attraktiva arbetsgivare.

Förvaltningen ställer sig positiv till att använda två indikatorer som beskriver införande och användning av välfärdsteknik. Förekomsten av styrande dokument gällande införande av ny teknik indikerar kommunens ambitioner på området. En grundförutsättning för vidare digitalisering är en fungerande infrastruktur. Indikatorn kan dock tolkas på olika sätt och skulle med fördel kunna förtydligas. Tillgång till en robust och rättssäker internetuppkoppling kan se olika ut för hyresgäster och verksamhet på vård- och omsorgsboenden. Det är inte säkert att förekomsten av internetuppkoppling för den enskilde säger något om möjligheten att digitalisera arbetssätten inom verksamheten.

Förvaltningen för funktionsstöds bedömning

I kapitlet Ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst rekommenderar utredningen att kommunen ska erbjuda internetuppkoppling i särskilda boenden för äldre och i boenden för personer med funktionsnedsättningar. När indikatorn beskrivs i bilaga 2 i betänkandet framgår dock inte vilken data som ska användas för att mäta internetuppkopplingen i boenden för personer med funktionsnedsättningar, utan endast tillgång till internetuppkoppling i särskilda boenden. Indikator 2: Tillgång till internet för den enskilde i särskilda boenden för äldre.

Utredningen bör förtydliga vilken data som används för att mäta tillgång till internet för den enskilde i boenden för personer med funktionsnedsättningar, alternativt förtydliga i rekommendationen att den riktar sig mot personer med funktionsnedsättningar som vistas på särskilda boenden.

Övergripande bedömningar

Sammanfattningsvis konstaterar äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen att kompetensförsörjningen inom kommunal vård och omsorg är en av viktigaste frågorna för Göteborgs Stad det kommande decenniet för att säkra en verksamhet med god kvalitet för de förvaltningen är till för. Betänkandet samlar kunskapen inom området och lämnar till största del relevanta och användbara rekommendationer till kommunerna att arbeta vidare på kort och lång sikt. Förvaltningen instämmer med majoriteten av de bedömningar och rekommendationer som redovisas i betänkandet Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre, SOU 2021:52.

Förvaltningen lämnar följande övergripande synpunkter:

Betänkandet lyfter vid flera tillfällen fram kommunens ansvar för ett välfungerande teamarbete mellan professioner oavsett huvudman. Förvaltningen vill poängtera risken är att den kommunala vården och omsorgen blir än mer fragmenterad om ansvaret endast synliggörs utifrån en huvudmans perspektiv.

Förvaltningen bedömer att vissa juridiska förutsättningar behöver tydliggöras på den nationella nivån för att tillförlitligt kunna arbeta med kompetensförsörjningsfrågorna i enlighet med betänkandets rekommendationer. Exempel på detta är de juridiska oklarheter eller begränsningar som rör teambaserat arbete över myndighetsgränser och informationsdelning.

