

Socialdepartementet

Stockholm den 8 december 2021

YTTRANDE Vilja välja vård och omsorg – en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52)

Ledarna är Sveriges chefsorganisation, med fler än 95 000 medlemmar och är den första organisation i Sverige som bildades av chefer för chefer. Detta skedde år 1905.

Grundidén är lika giltig nu som då: chefer hjälper chefer till framgång.

Hos oss får chefer stöd både i rollen som chef och som anställd – ett dubbelt perspektiv som bara Ledarna erbjuder. Vi stärker den enskilde chefen genom att utgå från individuella behov och önskemål. Vi gör chefer säkrare och mer framgångsrika i sitt ledarskap. Vi arbetar för att chefer ska ha avtal och villkor som är väl anpassade för chefsrollen. Vi för också chefs talan i samhällsdebatten och lyfter fram ledarskapets betydelse.

Ledarna är partipolitiskt obundet, men tvekar inte att driva sakpolitiska frågor som har ett uttalat chefsintresse.

Ledarna är den enda fackliga organisation som arbetar bara för chefer.

Ledarna – Sveriges chefsorganisation (Ledarna) har valt att skicka in följande kommentarer och synpunkter på betänkandet ”Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre” (SOU 2021:52). Ledarnas synpunkter tar avstamp utifrån ett chefsperspektiv, varför fokus ligger på kapitel 9, Stärk ledarskapet.

Ledarnas slutsats

Ledarna välkomnar utredningens rekommendationer som syftar till att stärka ledarskapet som vi menar är avgörande för en väl fungerande verksamhet och främjar både chefers och medarbetares arbetsmiljö.

Flertalet av utredningens rekommendationer riktar sig till huvudmännen, d.v.s. kommunerna, och är en välkommen och tydlig uppmaning till det politiska ledarskapet att ta sitt ansvar för att skapa utrymme och ge förutsättningar för verksamhetsnära chefer att leda en högt kvalificerad vård och omsorg om äldre.

Promemorians förslag i korthet

Ledarskapet – både på den politiska nivån och på tjänstemannanivån – är grundläggande för en hållbar kompetensförsörjning inom vården och omsorgen om äldre.

- 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.

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

- 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.

Kontinuerlig kompetensutveckling för chefer behöver säkerställas.

- 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.

Arbetet enligt kunskapsbaserade metoder behöver stärkas.

- 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 demsteam, ta fram ett material som behandlar teambaserat arbetssätt i arbete med äldre personer som har sammansatta behov.

Övergripande synpunkter

Vård- och omsorgssektorn har stora utmaningar för att klara kompetensförsörjningen. Utmaningar som kommer att bli än större mot bakgrund av den demografiska situationen i Sverige med allt fler äldre som lever allt längre.

Trots att många av utredningens identifierade problem varit kända sedan länge har inte tillräckliga åtgärder vidtagits. Ledarna ser mycket positivt på att utredningen särskilt belyst ledarskapets betydelse. Coronakommissionen understryker i sitt andra delbetänkande, Sverige under pandemin (SOU 2021:89), hur viktigt ett gott ledarskap är för att en verksamhet ska fungera i kris: "Både i våra samtal med olika professioner och i olika undersökningar har vikten av ett bra ledarskap lyfts fram." (s. 513). För att belysa detta väljer kommissionen att lyfta fram vad en person sagt i en intervjustudie som de använt som underlag: "De avdelningar som hade ett bra ledarskap innan pandemin har klarat sig bäst under pandemin. De som inte hade det så bra har havererat totalt." (ibid).

Två av de fyra områden som utredningen menar är avgörande för att människor ska vilja arbeta inom vård och omsorg om äldre - och stanna kvar - är att stärka ledarskapet samt att skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö.

Chefers möjligheter att utöva ett aktivt och närvarande ledarskap är en avgörande faktor för hur medarbetare upplever sin arbetsgivare, arbetsmiljö och -situation. Inom äldreomsorgen har många chefer orimligt stora medarbetargrupperna, utför i stor omfattning illegitima arbetsuppgifter samtidigt som de i hög grad saknar stödresurser. Detta är faktorer som i princip omöjliggör ett närvarande ledarskap där medarbetaren har tillgång till sin chef för stöd och vägledning och känner sig sedd.

Då bristande organisatoriska förutsättningarna för verksamhetsnära chefer är något Ledarna under många år har uppmärksammat, ser vi med tillförsikt fram emot att utredningens rekommendationer slutligen kan omsättas i praktiken.

Ledarna – Sveriges chefsorganisation



Andreas Miller

Ordförande