

Remissvar 2021:52 Vilja välja vård och omsorg

Sammanfattning

Ljusnarsbergs kommun har tagit del av betänkandet och delar i stora stycken utredningens analyser och rekommendationer.

Här nedan har vi beskrivit kommunens synpunkter inom utredningens fyra temaområden.

Förnya, behålla och utveckla kompetens

Här vill kommunen betona vikten av att använda kompetenser på rätt sätt med tanke på de ökade kraven framåt i den omställningsprocess som pågår inom ramen för God och nära vård. Fastställda kompetenskrav inom vård och omsorg behöver därför tydliggöras. Detta för att kunna inrikta och utveckla den kvalificerade resurs som är vår personal till mer avancerad vård och omsorg, inte minst med tanke på den bemanningsbrist i kombination med allt fler äldre som kommunen står inför. Differentierade uppgifter innebär också en möjlighet för andra grupper som av olika skäl har svårare att ta sig in på arbetsmarknaden att kunna erbjuda arbete som serviceinsatser t.ex städning och tvätt.

En viktig förutsättning för en mindre kommun att kunna förverkliga satsningar på kompetenshöjning är ett långsiktigt statligt stöd motsvarande Äldreomsorgslyftet.

Här behöver även staten avsätta särskilda medel eller tillåta att en del medel inom Äldreomsorgslyftet kan användas till kurskostnader så att det inte hindrar den kommunala vuxenutbildningen att kunna ordna utbildningar.

Stärk ledarskapet

Ett rimligt antal medarbetare kan vara svårt att definiera med ett exakt antal som utredningen föreslår. Förutsättningarna ser olika ut och ibland är det viktigare med ett sammanhållet ledarskap för t ex ett boende eller en samlad hemtjänst i en kommun. Det kan förenkla möjligheten till samordning och att resurser används där de bäst behövs i den dagliga planeringen.

En viktig förutsättning för ett aktivt och närvarande ledarskap är förstås att man ges tillräckligt med tid och utrymme och det behöver varje kommun ta ansvar för att lösa. En del av lösningen kan vara att ha teamledare eller motsvarande som utredningen föreslår men här är det viktigt att inte låsa fast sig i olika titlar eller en fast organisationslösning. Väl fungerande stödfunktioner i form av HR, ekonomi, IT mm är givetvis nödvändigt.

Användarvänliga och fungerande IT-system är också en viktig aspekt för chefer. Idag har chefer många gånger en mängd olika IT-system att hantera och inte alltför sällan uppstår problem i systemen vilket orsakar stress.

Utbildningskraven för verksamhetsnära chefer bör ses över men grunden är en adekvat högskolenivå. Vi anser dock inte att det ska begränsas till enbart en viss utbildning. Ledarskapet handlar om så mycket mer än den teoretiska kunskapen och i en ledningsgrupp är det en fördel om man har olika kompetenser.

För att utveckla och stärka det verksamhetsnära ledarskapet så ser kommunen positivt på förslaget till kompetensutveckling men det behöver också omfattas av ett långsiktigt statligt stöd för att ge lika förutsättningar för både stora och små kommuner.

Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö

Samtliga förslag i det här kapitlet bedömer vi är viktiga delar i arbetet med att kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare över tid. Utgångspunkten för en god arbetsmiljö bör bygga på att arbetet upplevs meningsfullt, begripligt och hanterbart. Vi är på väg in i en kraftigt ökad andel 80 år och äldre vilket innebär att fler behöver rekryteras till vården. Då är anställningsvillkor och arbetstider viktiga förutsättningar för att både attrahera nya medarbetare och att fler väljer att stanna kvar i yrket.

Utredningen belyser en aspekt som behöver finnas med i all planering och det gäller könsperspektivet. Könsperspektivet påverkar med all säkerhet yrkets status och här önskar vi också att man går vidare med en analys och förslag till åtgärder där staten kan bidra till att synen på vårddyrket förändras.

En annan synpunkt på arbetsmiljön är att krav på rapportering och redovisning från statliga myndigheter har ökat och tar en större andel av arbetstiden än tidigare. Det har definitivt ökat belastningen på verksamheterna och bidrar inte till utvecklingen av tillitsbaserad ledning och styrning.

För att kunna gå vidare med förslagen behöver vi även här en långsiktig statlig satsning både i form av ekonomiskt stöd och att man överväger hur man från statens sida kan bidra till att minska den administrativa arbetsbördan genom ex färre och samordnade kontroller/uppföljningar.

Ta tillvara ny teknik

Ingången i utvecklingen av välfärdsteknik är att det finns en heltäckande infrastruktur och här behöver staten ta ett ansvar fullt ut för att utbyggnaden ska möjliggöra användande av välfärdsteknik i glesbygd.

Staten kan också genom statligt stöd till intresseorganisationer och studieförbund ge möjlighet till att tillgodose äldres behov av kompetensutveckling inom området för en ökad grad av självständighet.

I övrigt delar vi utredningens förslag gällande ny teknik.

Slutord

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att utredningen har gjort en gedigen analys och i många stycken kommit med förslag som innebär att fler skulle välja vård och omsorg och fler skulle stanna kvar i yrket under en längre tid.

Vår bedömning är dock att det finns ett behov av ett långsiktigt och starkt stöd från statens sida för att kunna förverkliga utredningens förslag utifrån kommunens förutsättningar.

Ljusnarsbergs kommun är tacksamma för att vi fått vara remissinstans i denna fråga som är helt avgörande för hur kommunen ska kunna tillgodose medborgarnas behov av vård och omsorg i framtiden.

Ks § 330

Bos § 189

Dnr KS 0210/2021-3

Remissyttrande, betänkande "Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg av äldre" (SOU 2021:52), Utredningen Nationell samordnare för kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre*Bildnings- och sociala utskottet***Ärendebeskrivning**

Socialdepartementet inkom med inbjudan till remiss daterad den 9 september 2021 av betänkandet "Vilja välja vård och omsorg - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre" (SOU 2021:52). Betänkandet hade upprättats av utredningen Nationell samordnare för kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre. Betänkandet innehöll rekommendationer till åtgärder som ansågs skapa förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre.

Eventuellt yttrande skulle vara Socialdepartementet tillhanda senast den 10 december 2021.

Bildnings- och sociala utskottet beslutade vid sammanträde den 12 oktober 2021 § 167 att för upprättande av remissyttrande över betänkandet inrätta en arbetsgrupp bestående av socialchef, enhetschef inom äldreomsorg, medicinskt ansvarig sjuksköterska, HR-generalist och bildningschef samt att sakkunniga skall kunna adjungeras till arbetsgruppen. Vidare anta tidplan där förslag till remissyttrande skulle föreläggas bildnings- och sociala utskottet vid dagens sammanträde den 9 november 2021 för att beslutas antas vid kommunstyrelsens sammanträde den 24 november 2021.

Arbetsgruppen har inkommit med förslag till remissyttrande daterat den 28 oktober 2021.

Socialchef Charlotte Dahlbom föredrar ärendet.

Förslag

Socialchef Charlotte Dahlbom föreslår i skrivelse daterad den 28 oktober 2021 bildnings- och sociala utskottet tillstyrker förslaget och föreslår kommunstyrelsen antar föreliggande förslag till remissyttrande.

Bildnings- och sociala utskottets beslut

Bildnings- och sociala utskottet beslutar hänskjuta ärendet till kommunstyrelsen.

*Kommunstyrelsen***Ärendebeskrivning**

Socialchef Charlotte Dahlbom föredrar ärendet.

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen antar föreliggande förslag till remissyttrande.

Expediering:

Socialdepartementet + handling

Socialchef Charlotte Dahlbom