

S2021/05144

Regeringskansliet
Socialdepartementet
103 33 Stockholm

2021-11-11

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

SKPF Pensionärerna (SKPF) har fått betänkandet Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52) på remiss. Vi avger nedanstående remissvar.

BAKGRUND

Denna utredning har ett tvådelat uppdrag:

Dels är det ett traditionellt utredningsuppdrag, som innebär att presentera analyser, bedömningar och rekommendationer.

Dels innebär uppdraget att bidra till att sätta igång förändringsprocesser i kommunerna. I uppdraget ingår inte att lämna författningsförslag. Betänkandet innehåller därför ett antal rekommendationer som grundar sig på de bedömningar av dagens situation som utredaren har gjort.

Utredningen har tolkat uppdraget som att det gäller att försöka 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?

Uppdraget handlar om kompetensförsörjningen, inte övergripande om innehållet i verksamheten. Det är personalen, deras kompetenser och förutsättningar att ge en vård och omsorg av hög kvalitet som är i fokus. Men innehåll, kvalitet, personalens kompetens och förutsättningar att utföra sitt arbete hänger nära samman.

SAMMANFATTNING

Detta handlar om en av Sveriges viktigaste jämställdhetsåtgärder.

Betänkandet innehåller många bra förslag som kan gynna alla som arbetar inom äldreomsorgen. Det handlar om att stärka arbetsmiljö, kompetens, arbetsvillkor och ledarskap. Frågan som är obesvarad är varför det inte redan har hänt?

Den som har någon kunskap om hur arbetsmarknaden i sin helhet är organiserad och hur lagstiftningen ser ut, häpnar över att en så central och stor del inom vården och omsorgen uppenbart inte följer vad som gäller på den övriga arbetsmarknaden. Vi menar att det beror på två saker:

- Den är skattefinansierad
- Den har en övervägande del kvinnliga medarbetare som saknar högre utbildning.

Villkor, status och möjlighet att ta till sig och behålla kompetent personal hänger ihop. Resultatet idag leder till utslitning och sjukskrivningar, för tidig pensionsavgång men också att våra äldre inte får den vård och omsorg som är möjlig och som de borde ha. Detta är oacceptabelt och måste bli bättre.

I grunden handlar det om hur äldreomsorgen som bransch kan göras mer attraktiv.

Hur övertygar vi unga att äldreomsorgen är en bransch som de borde satsa på?

Hur får vi fler yrkeserfarna att trivas och vilja stanna kvar?

Svaret är givetvis att det krävs större följsamhet av den lagstiftning som redan finns; arbetsrätten, arbetsmiljöarbetet och annan lagstiftning.

Kortfattat handlar det om att personalen behöver bli nöjda med sin arbetsmiljö, sina arbetsvillkor och sin lön för att yrket ska upplevas som attraktivt.

Det är uppenbart att det lagstadgade systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerar, något utredningen även konstaterar. Problemet är att det drabbar en stor grupp kvinnor på arbetsmarknaden. Därför beskriver utredningen en jämställdhetsfråga av rang. Vi frågar oss hur det kommer sig att arbetsplatser och branscher som är manligt dominerade organiseras på ett helt annat sätt.

Svaret är att det handlar om skillnader i synen på kvinnor och män. Det är sorgligt att se att detta fortfarande förekommer år 2021.

Undermåliga förhållanden täcks upp av de anställda – för vårdtagarnas skull. På så sätt profiterar kommuner, regioner och privata företag på kvinnor som därmed blir dubbelt underordnade och bär såväl brister på arbetsplatsen samt den grupp som är helt beroende av verksamheten – det vill säga de äldre, de sköra och de sjuka.

Ett sätt att öka attraktiviteten är att till exempel erbjuda heltids- och tillsvidareanställning. Diskussionen och kraven på heltid som norm har pågått i många år. Fler och fler arbetsgivare erbjuder också en typ av teoretisk heltidsanställning, men hur ser det ut i praktiken? Där handlar det om delade turer.

Kvinnor i branschen betalar delvis genom sina löner men också genom att inte orka arbeta heltid. Vi frågar oss varför det är möjligt att organisera privata manliga arbetsplatser på ett sätt så att lönen är högre och arbetsmiljön är bättre. Borde inte regioner och kommuner som är skattefinansierade föregå med gott exempel?

För att orka arbeta heltid behöver det finnas luft i schemat. Arbetsbelastningen måste vara rimlig. Utredningen lyfter schemat som en viktig arbetsmiljöfråga i äldreomsorgen – att det ska finnas tid för återhämtning, att det ska vara möjligt att uppnå balans mellan arbete och fritid. Därför bör bland annat scheman med delade turer tas bort och ersättas med sammanhållen arbetstid. Arbetsgivarna inte bara *bör*, utan *måste* även se till att det finns tid för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion. Detta är inga nya frågor, men likväl så genant att det händer så lite och så sakta.

Arbetsgivarna inom vården och omsorgen bör sätta ett tak för antalet medarbetare som den verksamhetsnära chefen med personalansvar ska ansvara för. Kanske ska antalet vara ännu färre än på andra delar av arbetsmarknaden? Det ska i alla fall inte vara fler.

Mot bakgrund av äldreomsorgens krisläge – vad gäller underfinansiering, underbemanning och omfattande arbetsmiljöproblem – hade vi önskat se ännu skarpare skrivningar, bland annat ska-krav istället för rekommendationer. Det är dags att sätta fart på förbättringar och modernisera synen på arbetsorganisation, ledarskap och medarbetarnas förmåga att ta initiativ och hantera sin arbetsdag utifrån modern forskning och beprövad erfarenhet som bottnar i 2000-talet.

SKPF anser att utbildat vårdbiträde ska vara lägsta utbildningsnivå inom äldreomsorgen. Detta för att öka tryggheten och personalkontinuitet, stärka omsorgskvaliteten och patientsäkerheten samt för att öka branschens status. De som arbetar med arbetsuppgifter enligt HSL ska ha utbildning som undersköterskor.

Utan tvivel måste bemanningen i äldreomsorgen öka men arbetsorganisationen måste också förändras. Den utbredda precisionsbemanningen eller just-in-time-bemanningen och den höga andelen deltidstjänster, måste upphöra. Trygga anställningar och heltid som norm är helt avgörande för att fler ska vilja börja, men framförallt för att fler ska ges förutsättningar att kunna fortsätta arbeta i äldreomsorgen.

Resurserna till äldreomsorgen har inte följt med befolkningsutvecklingen. Kombinationen av besparingskrav i kommunerna och välfärdens marknadsstyrning bidrar till att socialnämnderna har förväntats "effektivera" äldreomsorgen år efter år. Samtidigt har andelen i de äldsta åldersgrupperna vuxit, vilket har ökat arbetsbelastningen för personalen.

Att investera i äldreomsorgen är att satsa på vår gemensamma välfärd och att i dubbel bemärkelse satsa på kvinnorna. Det handlar om kvinnorna som jobbar i omsorgen, om de äldre kvinnor som är omsorgstagare men också alla de kvinnor som är nära anhöriga och tar ett stort ansvar för dem.

SYNPUNKTER

9.3 Utredningens bedömningar och rekommendationer

9.3.1 Begränsa arbetsgruppernas storlek och säkra tillgången till stödresurser

Utredningens bedömning: 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 säkra att den verksamhetsnära chefen har tillgång till stödresurser, såsom administrativt stöd, ekonomifunktion, HR-funktion, IT-support.

SKPF anser att det som gäller på arbetsmarknaden som helhet ska också gälla inom äldreomsorgen. Så är det tyvärr inte i dag. För oss är det obegripligt och skrämmande. Därför måste antalet medarbetare som den verksamhetsnära chefen ska ansvara för begränsas.

9.3.2 Lämplig utbildning och kompetenskrav för den verksamhetsnära chefen

Utredningens bedömningar: Det råder otydlighet om vilka krav på utbildning som kan ställas på den verksamhetsnära chefen. En nationellt fastställd utbildningsnivå för chefer är önskvärd. Det är viktigt att medicinsk kompetens finns i den övergripande ledningen för vården och omsorgen om äldre. Kontinuerlig kompetensutveckling för chefer behöver säkerställas.

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

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

SKPF stödjer förslaget men anser också att det är märkligt att de som verkar i branschen inte har eller får tillgång till det som är helt normalt i andra branscher.

9.3.3 Stärk det kunskapsbaserade arbetet

Utredningens bedömning: Arbetet enligt kunskapsbaserade metoder inom vården och omsorgen om äldre behöver stärkas i kommunerna.

Utredningens rekommendation: Kommunerna bör stödja de regionala samverkans- och stödstrukturerna (RSS) som är en viktig arena för att stärka kunskapsstyrningen på området.

SKPF anser att kunskap och beprövade metoder är en förutsättning för all vård och omsorg – givetvis måste det gälla också vård och omsorg av våra äldre.

9.3.4 Teambaserat arbetssätt – en evidensbaserad metod

Utredningens bedömning: För att kunna erbjuda en personcentrerad vård och omsorg av hög kvalitet samt för att professionalisera verksamheten bör arbetssätt stimuleras där olika yrkesgrupper samarbetar. Arbeta i team är den modell som har stöd i forskning.

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.

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.

SKPF anser det måste ligga i varje arbetsgivares ansvar att organisera arbetet för bästa möjliga resultat. Hur detta kan ske har det forskats om i årtionden. Denna kunskap används på arbetsmarknaden i sin helhet och bör också användas inom skattefinansierad verksamhet. Allt annat är slöseri med skattemedel och allas gemensamma tillgångar.

9.3.5 Indikator för uppföljning

Utredningens bedömning: Kommunerna bör följa kompetensförsörjningen inom vården och omsorgen om äldre med hjälp av indikatorer.

Utredningens rekommendation: Inom detta kapitelns temaområde – stärk ledarskapet – rekommenderas att följa en indikator som beskriver tillgången till medicinsk kompetens på särskilda boenden för äldre (SÄBO) under vardagar. Den rekommenderade indikatorn anger antal sjuksköterskor per antalet patienter i särskilt boende under vardagar.

SKPF anser att också vård och omsorg måste ge sina medarbetare rimliga villkor som inte utsätter vårdtagarna för fara eller dålig omsorg. Den långsiktiga kompetensförsörjningen ska omfatta alla yrkeskategorier.

10 Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö

10.3.1 Tillsvidareanställning och heltid som norm

Utredningens bedömning: Trygga anställningsvillkor är en betydelsefull faktor för att höja statusen på arbete inom vården och omsorgen om äldre och därmed bidra till en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning.

Utredningens rekommendationer: Arbetsgivarna bör därför 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.

SKPF instämmer och vill påpeka att arbetet med att göra heltid till norm har pågått under en längre tid. Det är anmärkningsvärt att detta arbete går så långsamt. Att arbeta heltid är norm på den del av arbetsmarknaden där män befinner sig. Heltidsanställning är en oerhört viktig jämställdhetsfråga.

10.3.2 Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är nödvändigt

Utredningens bedömning: Det systematiska arbetsmiljöarbetet brister på många håll. Ett sådant arbete är nödvändigt för att skapa en god arbetsmiljö och vård- och omsorgsmiljö. Såväl tjänstemannanivån som den politiska ledningen i kommunen har ansvar för 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.

SKPF stödjer förslagen men häpnar ännu en gång att kommuners ledningar inte följer den lagstiftning och de förordningar som är beslutade av riksdagen och av Arbetsmiljöverket. Så kan det inte få fortsätta.

10.3.3 Schemat – en viktig arbetsmiljöfråga

Utredningens bedömningar: Schemat är en betydelsefull arbetsmiljöfråga. Det bör vara möjligt att uppnå balans mellan arbete och fritid. Tid behöver också finnas för återhämtning. Inom vården och omsorgen om äldre är delade turer ofta ett hinder för detta. Möjlighet till handledning, dialog och reflektion tillsammans med chef och kollegor är en viktig arbetsmiljöfråga.

Utredningens rekommendationer: Arbetsgivarna inom vården och omsorgen om äldre bör se till att 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.

SKPF vill poängtera att de delade turerna inte löser några problem. Däremot skapar de stress, osäkerhet och gör att branschen har svårt att få till sig den arbetskraft som den behöver. Därför måste delade turer bort för att säkerställa en god arbetsmiljö. Vi instämmer i att det i arbetsschemat ska ligga tid för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion.

10.3.4 Indikatorer för uppföljning

Utredningens bedömning: Kommunerna bör följa kompetensförsörjningen inom vården och omsorgen om äldre med hjälp av indikatorer.

Utredningens rekommendation: Inom detta kapitel's temaområde – skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö – rekommenderas att följa tre indikatorer som beskriver andel av arbetskraften som är

- heltidsanställd
- tillsvidareanställd
- män

SKPF vill understryka att det inte är rimligt att kvinnor och mäns anställningsvillkor skiljer sig så markant som de gör i dag. Här behöver den del av arbetsmarknaden som är berörd idka självsanering.

11 Ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst

11.3.1 Planera strategiskt för arbetet med ny teknik

Utredningens bedömning: Utvecklingen när det gäller digitalisering och användning av ny teknik är långsam och ojämn i kommunerna. På många håll brister kompetensen och stöd behövs.

Utredningens rekommendationer: Alla kommuner bör ha en politiskt förankrad plan för digitalisering och 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 SKR:s överenskommelse om äldreomsorg – teknik, kvalitet och effektivitet med den äldre i fokus.

SKPF anser att digitaliseringen och de tekniska landvinningar som hela tiden utvecklas måste användas för att föra vården och omsorgen av våra äldre framåt. Det handlar om medarbetarna, men det handlar också om vårdtagarnas bästa.

11.3.2 Utbildning och stödresurser

Utredningens bedömning: 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 välfärdsteknik.

Utredningens rekommendationer: Arbetsgivarna inom vården och omsorgen om äldre bör erbjuda all personal möjlighet till fortbildning om digitalisering och välfärdsteknik.

Arbetsgivarna bör i samband med införande av ny teknik samtidigt ta fram utbildningsplaner och IT-stöd för personalen.

SKPF anser att landets samtliga arbetsgivare har ett stort ansvar. Arbetsgivarna urholkar vården och omsorgen om de underlåter eller helt låter bli att fortbilda och

kompetensutveckla sina medarbetare. Det gör i sin tur att branschen får lägre status, färre som vill arbeta där – så sker den negativa utveckling som vi just nu är mitt uppe i. Därför är det viktigt att alla personer har möjlighet till utbildning och fortbildning om digitalisering och välfärdsteknik.

11.3.4 Långsiktigt nationellt stöd behövs

Utredningens bedömning: Kommunernas förutsättningar skiljer sig mycket åt när det gäller att införa och hålla sig uppdaterade om ny teknik.

Utredningens rekommendationer: Regeringen bör säkra ett långsiktigt stöd i kommunernas arbete med att införa och använda ny teknik.

Regeringen bör ge Socialstyrelsen i uppdrag att fortsätta följa utvecklingen på området.

SKPF anser att olika förutsättningar inte får göra att utvecklingen stannar eller gå bakåt. Detta är en hygienfaktor som måste säkerställas.

11.3.5 Indikatorer för uppföljning

Utredningens bedömning: Kommunerna bör följa kompetensförsörjningen inom vården och omsorgen om äldre med hjälp av indikatorer.

Utredningens rekommendation: Inom detta kapitelns temaområde – ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst – rekommenderas att följa två indikatorer som beskriver införande och användning av välfärdsteknik.

– Kommunen har styrande dokument om införande eller användning av e-hälsa eller välfärdsteknik inom socialtjänsten.

– Kommunen erbjuder internetuppkoppling i särskilda boenden för äldre och i boenden för personer med funktionsnedsättningar.

SKPF instämmer, men vill påpeka att vilka indikationer man än väljer så måste det leda till en positiv utveckling och höjning av både branschens och medarbetarnas status. Det måste ske nu och på en gång, men också säkerställas på lång sikt. Ju längre detta dröjer, desto svårare kommer det att bli och tilltron till våra äldres vård och omsorg kommer att fortsätta urholkas.



Liza di Paolo-Sandberg
Förbundsordförande
SKPF - Svenska KommunalPensionärernas Förbund