

Avdelningen för kunskapsstyrning för socialtjänsten
Anna Brooks
anna.brooks@socialstyrelsen.se

Regeringskansliet
Socialdepartementet
103 33 Stockholm

Socialstyrelsens yttrande över betänkandet Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52)

Socialdepartementets dnr. S2021/05144.

Sammanfattning

Socialstyrelsen ser sammanfattningsvis i huvudsak positivt på de rekommendationer som utredningen lämnar. Myndigheten delar utredningens bedömning att det behövs en ambitionshöjning kopplat till kompetensförsörjningen i vård och omsorg om äldre.

Socialstyrelsen är positiv till att ett nationellt kompetenscentrum för utveckling av äldreomsorgen placeras vid Socialstyrelsen. Ett sådant centrum skulle kunna stödja kompetens och kvalitet i äldreomsorgens genomförande. Det bör ha både ett hälso- och sjukvårds- och ett socialtjänstperspektiv.

Socialstyrelsen ser inte något behov av ett regeringsuppdrag om att göra en översyn av de allmänna råden (2011:12) om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre. Myndigheten ansvarar för att utfärda allmänna råd inom sitt verksamhetsområde och har rutiner för att följa upp och vid behov revidera dessa.

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen om att regeringen bör ge lämplig myndighet i uppdrag att initiera en studie om effekterna av att differentiera arbetsuppgifter i äldreomsorgen.

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen att lämplig myndighet ges 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 personer.

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen att kommunerna bör säkra att medicinsk kompetens finns i ledningen för vård och omsorg om äldre.

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen att det i arbetsschemat bör ingå tid för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion. Det är i linje med Socialstyrelsens rekommendationer i allmänna råd om grundläggande

kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre (SOSFS 2011:12).

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen om att regeringen bör säkra ett långsiktigt stöd för digitalisering i kommunalt finansierad vård och omsorg.

Socialstyrelsens synpunkter på utredningens rekommendationer

7.4.1 Arbeta systematiskt och följ upp inom fyra temaområden

Utredningen rekommenderar att regeringen ger Socialstyrelsen i uppdrag att komplettera Enhetsundersökningen. Det är en undersökning om äldreomsorg och kommunal hälso- och sjukvård där hemtjänstverksamheter och särskilda boenden besvarar frågor om sin verksamhet inom vård och omsorg om äldre. Socialstyrelsen anser att det bör vara upp till myndigheten att ta ställning till i vilken form uppföljning ska göras.

7.4.3 Nationellt stöd – på kort och kort och lång sikt

Socialstyrelsen är positiv till att ett nationellt kompetenscentrum för utveckling av äldreomsorgen inrättas och placeras vid Socialstyrelsen. Enligt myndighetens bedömning skulle ett kompetenscentrum för äldreomsorg kunna ge ett konkret och verksamhetsnära stöd till den operativa verksamheten, med syfte att skapa kompetens och god kvalitet i verksamhetens genomförande. Erfarenheterna från pandemin är centrala och bör beaktas i det fortsatta arbetet. Det innebär bl.a. att ett kompetenscentrum bör ha både ett hälso- och sjukvårds- och ett socialtjänstperspektiv.

Temaområde 1: Förnya, behålla och utveckla kompetens

8.3.1 Ta ansvar för att all personal har lämplig utbildning

Socialstyrelsen ser inget behov av ett uppdrag till myndigheten att göra en översyn av de allmänna råden (2011:12) om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre. Myndigheten ansvarar för att utfärda allmänna råd inom sitt verksamhetsområde och har rutiner för att kontinuerligt följa upp och vid behov revidera dessa. Socialstyrelsen har nyligen genomfört en mindre revidering av dessa allmänna råd, med anledning av att Skolverket har genomfört ändringar i programstruktur och ämnesplaner för vård- och omsorgsprogrammet. Myndigheten kommer att beakta behovet av en mer genomgripande översyn av de allmänna råden i samband med att myndigheten tar fram nya föreskrifter om skyddad yrkestitel för yrket undersköterska, ett arbete som förväntas vara klart i början av 2023.

När det gäller utredningens rekommendation kring språkutbildningsinsatser vill Socialstyrelsen tillägga att medlen i Äldreomsorgslyftet kan användas för lönekostnader när personal genomgår exempelvis språkbudsutbildning eller komvuxutbildning i svenska riktad till vård- och omsorgspersonal.

8.3.3 Gör yrkesrollerna tydliga, erbjud kompetensutveckling och möjlighet till karriär

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen att arbetsgivarna bör erbjuda medarbetarna kontinuerlig kompetensutveckling. Det ligger i linje med rekommendationerna i Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre (SOSFS 2011:12). Där framgår vilka förmågor och kunskaper personal som arbetar i omsorg om äldre bör ha samt att personalen vid behov bör få fortbildning i syfte att upprätthålla de kunskaper och förmågor som anges i dessa allmänna råd. Personalen bör även ges möjlighet att följa kunskapsutvecklingen på området.

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen att arbetsgivarna bör utveckla karriärvägar och stimulera medarbetarnas karriärutveckling

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen om att regeringen ger lämplig myndighet i uppdrag att initiera en studie om effekterna av att differentiera arbetsuppgifterna och hur detta kan organiseras på ett hållbart sätt. Utredningen framhåller att det i omsorgsarbete är svårt att skilja ut insatser till den äldre där utbildning inte skulle vara nödvändigt. Socialstyrelsen delar utredningens bedömning att det finns behov av mer kunskap om effekterna av att differentiera arbetsuppgifterna – för äldre, dennes anhöriga och för en hållbar kompetensförsörjning.

Temaområde 2: Stärk ledarskapet

9.3.1 Begränsa arbetsgruppernas storlek och säkra tillgången till stödresurser

Socialstyrelsen tar inte ställning till utredningens rekommendation att arbetsgivarna inom vården och omsorgen om äldre bör sätta ett tak på antal anställda per chef. Socialstyrelsen vill dock understryka betydelsen av att chefer i vård och omsorg om äldre har en hållbar arbetssituation och förutsättningar att utöva ett gott ledarskap. Det är viktigt för en hållbar kompetensförsörjning, för kvaliteten i äldreomsorgen och ur ett jämställdhetsperspektiv. I en kartläggning av förutsättningar och stöd för första linjens chefer i äldreomsorgen som Socialstyrelsen genomfört framkom att första linjens chefer har personalansvar för ett stort antal medarbetare – i särskilt boende för 50 medarbetare och i hemtjänst för 42 medarbetare i genomsnitt. En av Socialstyrelsens slutsatser var att antalet medarbetare per chef påverkar arbetsmiljön för både chefer och medarbetare.¹

Utredningens rekommendation att arbetsgivarna bör säkerställa att den verksamhetsnära chefen har tillgång till stödresurser ligger i linje med ett resultat från Socialstyrelsens kartläggning, där det framkom att chefer efterfrågar stöd, framförallt inom HR-området.

9.3.2 Lämplig utbildning och kompetenskrav för den verksamhetsnära chefen

¹ Förutsättningar och stöd för första linjens chefer. Kartläggning av första linjens chefer i äldreomsorgen. Socialstyrelsen, 2021.

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen att lämplig myndighet ges 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 personer. Socialstyrelsen vill betona att det är vilken kompetens som fordras av en chef inom vården och omsorgen som bör tydliggöras, snarare än vilken utbildning.

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen att enhetschefer bör ges förutsättningar att ta del av ledarskapsutbildning och kontinuerlig kompetensutveckling. I Socialstyrelsens kartläggning av första linjens chefer² framkom att majoriteten av cheferna inom hemtjänst och särskilt boende har lång chefserfarenhet inom äldreomsorgen och är högutbildade. Ungefär 40 procent av cheferna har en socionomutbildning eller utbildning inom social omsorg, 25 procent har en sjuksköterskeutbildning och 15 procent en beteendevetenskaplig utbildning. Men även om kompetensen generellt är hög efterfrågas ledarskapsutbildning. Många nämnde att det skulle vara bra med en nationell utbildning, likt den rektorsutbildning som finns inom utbildningssektorn.

Regeringens satsning Äldreomsorgslyftet omfattar första linjens chefer. Socialstyrelsens tolkning av uppdraget att fördela statsbidrag inom ramen för satsningen är att utbildningen för chefer ska vara på högskola eller universitet, motsvarande hela eller delar av den nationella ledarskapsutbildningen för äldreomsorgens chefer som pågick under åren 2013-2015. I Socialstyrelsens utvärdering framkom att utbildningen var uppskattad och att de som gick den kände sig stärkta i sin chefsroll. Utvärderingen visade också att många fick hoppa av utbildningen för att de inte fick förutsättningar att genomgå den från sin arbetsgivare.

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen att kommunen bör säkra att medicinsk kompetens finns i ledningen för vård och omsorg om äldre. Myndigheten har i relation till utredningens rekommendation kring detta inga synpunkter på hur det ska genomföras eller organiseras men ser det som en viktig framtidsfråga för äldreomsorgen. Frågan om medicinsk kompetens i ledningen behandlas av Utredningen om en äldreomsorgslag och stärkt medicinsk kompetens i kommuner (S 2020:16).

9.3.4 Teambaserat arbetssätt – en evidensbaserad metod

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen att kommunerna bör stödja arbete i team inom vården och omsorgen om äldre oavsett huvudman. Det främjar individanpassade insatser, personcentrerad vård samt upplevelsen av en sömlös vård i linje med omställningen till en god och nära vård. Gränser mellan huvudmän, vårdgivare och utförare kan utgöra hinder för teamarbete. Både kommuner och regioner behöver skapa förutsättningar för att överkomma hindren och möjliggöra arbete i gemensamma team, bl.a. genom att de krav som ställs i samband med upphandlingar och inom ramen för valfrihetssystem (så kallade vårdval i regionerna) medger ett teambaserat arbetssätt. Även ersättningssystem behöver utformas på ett sätt som möjliggör teamarbete. Det är viktigt att följa upp hur samverkan fungerar.

² Förutsättningar och stöd för första linjens chefer. Kartläggning av första linjens chefer i äldreomsorgen. Socialstyrelsen, 2021.

Socialstyrelsen arbetar för närvarande med att ta fram ett kunskapsstöd inom området god och nära vård. Det kommer bl.a. att gälla teambaserat arbetssätt. Behovet av ett separat stödmaterial kommer att påverkas av den slutgiltiga utformningen av kunskapsstöden. Kunskapsstödet tas fram inom ramen för rege- ringsuppdraget om insatser för att främja omställningen till en god och nära vård, vilket ska redovisas i sin helhet den 31 mars 2023.³

Temaområde 3: Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö

10.3.1 Tillsvidareanställning och heltid som norm

Socialstyrelsen tar inte ställning till rekommendationen om att arbetsgivarna bör se till att heltids- och tillsvidareanställning är norm. Myndigheten vill dock fram- hålla att en större andel medarbetare med heltids- och tillsvidareanställning kan ha en positiv inverkan på personalkontinuiteten i äldreomsorgen. Kontinuitet är en viktig kvalitetsaspekt och Socialstyrelsen har under många år uppmärksam- mat och påtalat bristerna kring personalkontinuitet inom hemtjänsten.⁴

10.3.3 Schemat – en viktig arbetsmiljöfråga

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen om att det i arbetsschemat bör ingå tid för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion. Socialsty- relsen konstaterar att detta är i linje med Socialstyrelsens rekommendationer i allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i social- tjänstens omsorg om äldre (SOSFS 2011:12). Socialstyrelsen anser att det är vik- tigt att skapa hållbara arbetsförhållanden för att personalen ska kunna utföra sitt arbete med god kvalitet. Hållbara arbetsförhållanden är centralt för att klara kompetensförsörjningen. Det är även en förutsättning för patientsäkerhet.

Temaområde 4: Ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst

11.3.1 Planera strategiskt för arbetet med ny teknik

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen om att alla kommuner bör ha en politiskt förankrad plan för digitalisering och för införande och användning av ny teknik i vården och omsorgen om äldre. Planen behöver integreras med pla- ner för andra delar av kommunens verksamheter, som t.ex. vård och omsorg. So- cialstyrelsen vill understryka att den digitala tekniken bör anpassas efter behov hos de personer som ska ta del av våldfärdstekniken, för att möjliggöra delaktig- het och inkludering.

Planering och arbete för digitalisering bör inkludera alla verksamheter, oavsett utförare. Kommunerna behöver vara mer aktiva i att stötta de privata utförarna

³ Uppdrag att genomföra insatser för att främja omställningen i hälso- och sjukvården till en god och nära vård, Social- departementet, 2020-04-16.

⁴ Vård och omsorg om äldre. Lägesrapport 2020, Socialstyrelsen, 2020.

för att de ska ha samma förutsättningar som kommunerna, är slutsatser som Socialstyrelsen framhållit i tidigare rapporter. Kommunerna och de privata utförarna behöver använda samma system eller system som är kompatibla med varandra.

11.3.2 Utbildning och stödresurser

Socialstyrelsen tar inte ställning till rekommendationen om att arbetsgivarna inom vården och omsorgen om äldre bör erbjuda all personal möjlighet till fortbildning om digitalisering och välfärdsteknik. Myndigheten anser dock att arbetsgivarna bör erbjuda sådan utbildning till de personalgrupper som anses ha behov av det utifrån lokala förutsättningar och arbetssätt. Socialstyrelsen anser att det är viktigt att involvera såväl personal som äldre personer med insatser från vård och omsorg och deras närstående i hela processen kring digitalisering i verksamheten. Detta, tillsammans med att kommunen kontinuerligt erbjuder kompetensutveckling och använder teknik som är i framkant, kan bidra till att göra arbetet inom vård och omsorg mer attraktivt. Socialstyrelsens studier har visat att kommunerna efterfrågar nationell vägledning kring hur de ska arbeta med digitalisering av vården och omsorgen.

11.3.4 Långsiktigt nationellt stöd behövs

Socialstyrelsen är positiv till rekommendationen om att regeringen bör säkra ett långsiktigt stöd i kommunernas arbete med att införa och använda ny teknik, t.ex. kring nationell samordning och styrning, information och kommunikation samt teknisk infrastruktur. Det ligger också i linje med slutsatser som dragits av Myndigheten för vård- och omsorgsanalys⁵ och av utredningen om välfärdsteknik i äldreomsorgen,⁶ där båda pekar på behovet av förstärkta och långsiktiga insatser för digitalisering.

⁵ Digital teknik med äldre i fokus, Vård- och omsorgsanalys, 2021

⁶ Framtidens teknik i omsorgens tjänst, SOU 2020:14.

Beslut om detta yttrande har fattats av ställföreträdande generaldirektören Urban Lindberg. I den slutliga handläggningen har avdelningscheferna Jenny Rehnman, Tomas Lindén, Zara Warglo, tillförordnade avdelningschefen Eva Wallin, tillförordnade avdelningschefen Pär Ödman samt enhetschefen Magnus Wallinder deltagit. Utredaren Anna Brooks har varit föredragande.

SOCIALSTYRELSEN

Pär Ödman