



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

Vårdförbundet instämmer med utredningen att för att få en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg behöver fler vilja välja vårddyrket och stanna kvar i yrket. En ambitionshöjning är nödvändig och vi ser också att arbetet behöver vara långsiktigt och starta omgående.

Vårdförbundet har fått möjlighet att yttra sig över betänkandet och är huvudsakligen positivt till utredningens förslag och rekommendationer.

Vårdförbundet är ett yrkes- och fackförbund för legitimerade barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor. Förbundet har drygt 115 000 medlemmar, varav drygt 90 000 är yrkesverksamma inom hälso- och sjukvård. Vårdförbundet arbetar för en personcentrerad, säker och nära vård samt en jämlik hälsa.

Bakgrund

Utredningens uppdrag var att kartlägga vad som krävs:

- för att få fler att vilja välja arbete inom vård av äldre
- för att fler ska vilja fortsätta arbeta inom vård av äldre

Fyra teman har utkristalliserats i utredningen:

- *förnya och behålla kompetens,
- *stärk ledarskapet,
- *skapa trygga anställningsförhållanden,
- *ta tillvara ny teknik

Allmänna synpunkter

Vårdförbundet instämmer i att kompetensförsörjning är en av våra viktigaste framtidsfrågor för att säkerställa en god och säker vård och för att öka kvalitén inom vård och omsorg av äldre.

Vårdförbundet vill lösa kompetensförsörjningen på ett långsiktigt och hållbart sätt genom exempelvis hälsosamma arbetstider, attraktiv lön och specialistutbildning som en del i anställningen. Medarbetares delaktighet i utvecklingen av vård och omsorg är också en viktig faktor för att öka attraktiviteten till yrket. Ytterligare faktor för att öka attraktivitet till yrket är införandet av digital teknik. Vårdförbundet saknar i utredningen



behovet och vikten av att det finns specialistutbildade sjuksköterskor i verksamheterna. Deras unika kompetens och erfarenhet behövs för att leda och utveckla omvårdnaden inom äldreomsorgen. I äldreomsorgen vistas äldre och multisjuka som har komplexa behov av förebyggande och hälsofrämjande vård, omvårdnad i specifika tillstånd och rehabilitering. Specialistsjuksköterskans kompetens behövs för att vården ska bli patientsäker. Vi instämmer i att ett långsiktigt och systematiskt arbete behövs för att få till en förändring gällande kompetensförsörjning. Arbetet behöver påbörjas omgående. Vi instämmer i att kommunerna behöver planera, arbeta systematiskt och följa upp arbetet regelbundet. Det är viktigt att alla yrkeskategorier innefattas i detta systematiska arbete. Arbetsgivaren behöver arbeta för en ökad attraktivitet för alla yrken inom äldreomsorgen.

Övriga synpunkter:

Introduktion i yrket och på arbetsplatsen:

Vi ser att introduktionen och ingången i vårdyrket är av stor vikt där handledning och tillgång till mentor är viktiga delar. Möjlighet till reflektion och kollegialt stöd behöver det också finnas utrymme för.

Vårdförbundet verkar för att alla nyexaminerade i yrket ska erbjudas ett kliniskt basår där grunden för det kommande arbetslivet läggs och den nyutbildades kunskaper kan tillvaratas på arbetsplatsen. Då minskar risken för hälsoproblem och etisk stress. Det är arbetsgivarens ansvar att anpassa introduktionen efter individen efter dennes behov.

Teambaserat och personcentrerat arbetssätt:

Teamarbetet behöver främjas och det måste finnas förutsättningar för det. Det är av stor vikt att samordna vården och omsorgen för att kunna använda resurser och kompetens på ett effektivt sätt. Teamarbete bidrar också till en bättre arbetsmiljö där förutsättningar finns för reflektion och gemensamt lärande. Genom att arbeta personcentrerat används resurserna effektivt och det ökar meningsfullheten i arbetet vilket bidrar till en bättre arbetsmiljö. I ett nära och utvecklat teamarbete ökar arbetsglädjen och den äldres behov möts på ett bättre sätt utifrån de olika professionerna i teamet. I vården och omsorgen om äldre behöver omsorg, integreras med hälso- och sjukvård och här behövs teamet med dess olika kompetenser. Vårdförbundet instämmer att utbildning i svenska språket är nödvändig för att arbeta i vård och omsorg.

Arbetsmiljö



Det är av stor vikt att arbeta förebyggande med arbetsmiljön. Förebyggande arbete för den fysiska och psykiska hälsan är en viktig del av arbetsmiljö arbetet och att arbeta med att minska och förebygga etisk stress. Genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete där medarbetare är delaktiga främjas en god arbetsmiljö och sjukskrivningstalen minskar.

Bemanning och hälsosamma arbetstider

Schemalagging med arbetstider som är sammanhållna, med kontinuitet och planeras utifrån hälsosamma arbetstider är viktiga faktorer för att medarbetare ska orka jobba ett helt yrkesliv. Fortbildning och kompetensutveckling ska ingå i arbetstiden, lika så reflektion och möjligheten att delta i verksamhetsutveckling. I goda arbetsvillkor inkluderas goda förutsättningar att utöva yrket och ge en patientsäker vård.

Vårdförbundet ser att heltid ska vara en självklarhet liksom tillsvidareanställningar som ger en trygghet för den enskilde arbetstagaren och verksamheten. Det avser alla yrkeskategorier och är en avgörande faktor till bristen på kompetens inom äldreomsorgen. För att fler ska välja att arbeta med vård av äldre och stanna i yrket behöver arbetstiderna och schemalaggingen förbättras. En stor del av kompetensbristen kan relateras till omodern schemalagging med exempelvis delade turer och förtätad helgtjänstgöring

Vårdförbundet stödjer utredningens förslag att det behövs fastställa kunskapskrav hos all personal som arbetar i vård och omsorg om äldre. Vårdförbundet instämmer med utredningen att baspersonal inom äldreomsorgen utgörs av utbildade vårdbiträden, undersköterskor och undersköterskor med specialist utbildning. Delegeringar ska inte användas för att lösa bemanningsproblem. Delegeringar kan ses som en lösning utifrån en helhetsbedömning av patientens behov och kan bidra till en trygghet med ex stärkt kontinuitet för patienter. Vårdförbundet instämmer med utredningens förslag att personal som arbetar med att utföra delegerade arbetsuppgifter enligt hälso- och sjukvårdslagen bör ha utbildning till undersköterska eller motsvarande. Vilket innebär examen från gymnasieskolans vård och omsorgsprogram eller motsvarande. Både den som delegerar och den som tar emot en delegering har ett personligt yrkesansvar i delegeringssituationen. Det är därför viktigt att ingen ska kunna påtvingas att delegera eller ta emot en delegering. Rätt kompetens är en viktig faktor och vid avsaknad av rätt kompetens riskeras såväl patientsäkerheten som arbetsmiljön. Personal som arbetar med delegerade arbetsuppgifter enligt hälso- och sjukvårdslagen bör ha utbildning som undersköterska, eller reell kompetens som bedöms som likvärdig det vill säga examen från gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram eller motsvarande. Om så inte är fallet anser Vårdförbundet att andelen delegeringar av hälso- och sjukvårdsuppgifter behöver minskas inom den kommunala primärvården och omsorgen.



Utveckling och karriär i yrket:

Det behöver finnas karriärvägar inom yrket där möjlighet till utveckling finns. Kontinuerlig kompetensutveckling är ett måste, ska prioriteras och vara genomförbart.

Verksamhetsnära forskning är grunden för utveckling av verksamheter och yrkena. Forskning behöver stimuleras inom den kommunala vården och omsorgen och forskningsresultatet blir en del i utvecklingen. De legitimerade yrkesgrupperna behöver få bättre möjligheter att integrera kliniskt arbete och forskning. Vidare arbetar Vårdförbundet för att sjuksköterskor ska få möjlighet till specialistutbildning på avancerad nivå kombinerat med arbete. Specialistutbildade ska få specifika arbetsuppgifter så som utökade ansvarsområden. Det behöver inrättas särskilda tjänster där kunskap och kompetens tillvaratas i organisationen. Det behövs också en strategi för hur verksamheterna ska använda specialistutbildades kompetens och tillvarata den samt att utvärdera och följa upp hur kompetensen kommer till nytta och bidrar till en säker vård och bättre arbetsmiljö.

Kontinuerlig kompetensutveckling är något som saknas för alla personalkategorier behöver systematiseras ledningen har ett stort ansvar för att möjliggöra och prioritera kompetensutvecklingen. Det är en viktig faktor för att kunna ge en god och säker vård och omsorg och det kan också öka attraktiviteten hos arbetsgivaren.

Ledarskapet:

Att begränsa antalet medarbetare per chef till maximalt 25 möjliggör för verksamhetsnära chefer att utöva ett nära och tydligt ledarskap. Pandemin har påvisat ett tydligt behov av detta. Chefer behöver också stödresurser i form av administrativt stöd, kontinuerlig kompetensutveckling, stöd i ledarskapet i form av handledning eller reflektion, stöd från HR för att kunna utföra ett nära ledarskap. En nationell fastställd utbildningsnivå för chefer är önskvärd och behöver utredas vidare. Mandat och befogenheter är också viktiga för att chefer ska kunna utföra det goda och nära ledarskapet. Chefer inom vård och omsorg leder ett samhällsuppdrag och behöver förutsättningar att kunna bedriva ett ledarskap som bidrar till att vårdens samlade kunskap leder till en förbättrad hälsa för individen och en ökad folkhälsa. Sjuksköterskor leder det dagliga omvårdnadsarbetet och har en arbetsledande funktion för undersköterskor och vårdbiträden. Det är av stor vikt att sjuksköterskans kompetens finns tillgänglig i verksamheterna för att säkerställa ledningen av det dagliga arbetet.

Vårdförbundet stödjer förslaget att omvårdnad och medicinsk kunskap behövs på alla ledningsnivåer. Det är viktigt för att säkerställa att både det medicinska och omvårdnadsperspektivet finns med i beslutsfattande och utveckling av verksamheten.



Ort och datum
Stockholm, 21-12-07

Handläggare
Annika Cederholm

Er referens
Socialdepartementet
Diarienummer S2021/05144

Vårdförbundet instämmer i utredningens rekommendationer gällande att stärka ledarskapet:

- Stödfunktioner så som administrativt stöd, ekonomi, HR
- Kontinuerlig kompetensutveckling
- Rimligt antal medarbetare
- Stöd i organisationen
- Tydliggör mandat på alla ledningsnivåer
- Stödjer utveckling av nationell fastställd ledarskapsutbildning

Ny teknik:

Digitaliseringen inom vård och omsorg behöver införas med personen i fokus och till nytta för både patienter och vårdens olika professioner. Professionerna ska vara delaktiga och kunna påverka vid digitalisering och införandet av ny teknik. Digitalisering kan också skapa nya typer av tjänster och karriärvägar i yrket och även bidra till ökad trygghet och självständighet för patienter/brukare. Utvecklad digitalisering bör ses som en del utvecklingen av vården och arbetsmiljön. Chefer behöver också utbildning och handledning i införandet av ny teknik då chefens roll är en viktig del i införandet och har ansvar för att leda detta. För att chefer ska kunna leda införandet av ny teknik behöver det finnas en övergripande plan och resurser till detta.

Nationellt stöd:

Vårdförbundet instämmer i utredningens rekommendationer att Socialstyrelsen bör få uppdraget att inrätta ett kompetenscentrum för att utveckla äldreomsorgen och göra en översyn av de grundläggande kunskaperna som finns hos personal. Ett nationellt stöd behövs för att säkerställa arbetet och utvecklingen av den framtida kompetensförsörjningen.

VÅRDFÖRBUNDET

Sineva Ribeiro
Förbundsordförande