

Datum                      Vår referens  
2021-12-09                AB

s.remissvar@regeringskansliet.se  
s.sof@regeringskansliet.se

## Remiss Vilja välja vård och omsorg

Vårdföretagarna är en arbetsgivar- och branschorganisation för privat och idéburen vård och omsorg. Föreningen har cirka 2000 medlemmar med tillsammans drygt 105 000 årsanställda. Samtliga Vårdföretagarnas medlemmar uppbär kollektivavtal. Våra medlemmar är verksamma över hela landet.

Vårdföretagarna arbetar med kompetensförsörjningsfrågor i äldreomsorgen på flera olika sätt, bland annat inom vår samverkan med fackförbundet Kommunal och inom Vård- och omsorgscollege, en certifierad samverkan mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och utbildningar som bland annat syftar till att höja kvaliteten på yrkesutbildningar.

Vårdföretagarna vill härmed avlämna följande remissvar på utredningen "Vilja välja vård och omsorg".

### Om utredningens uppdrag

Utredningens uppdrag är att stödja och initiera ett förändringsarbete inom vård och omsorg för att främja en god arbetsmiljö och en hållbar kompetensförsörjning. Detta genom att initiera förändringsprocesser i kommunerna, men också genom att i en slutrapport lämna rekommendationer och bedömningar av insatser på kommunnivå för att främja en hållbar kompetensförsörjning. Utredningen har inte haft mandat att lämna författningsförslag.

Utredningen har lämnat ett antal rekommendationer på fyra temaområden:

- Förnya, behålla och utveckla kompetens
- Stärk ledarskapet
- Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö
- Ta tillvara ny teknik.

Rekommendationerna vänder sig både till kommuner och arbetsgivare/utförare i äldreomsorgen. Nedan utvecklar Vårdföretagarna synpunkter på delar av förslagen under respektive temaområde.

Vårdföretagarna har haft en plats som expert i utredningens arbete och har avlämnat ett särskilt yttrande som bilagts betänkandet. Det särskilda yttrandet ska ses som en del i Vårdföretagarnas synpunkter på betänkandets analys och slutsatser.

### Förnya, behålla och utveckla kompetens

#### *Kunskapskrav och utbildning*

Utredningen anför att utbildningsnivån inom vården och omsorgen bör höjas, och att arbetsgivarna bör ta ett större ansvar för detta samt för att all personal har en lämplig vård- och omsorgsutbildning. Vårdföretagarna instämmer i att det finns behov av att höja utbildningsnivån, men vill understryka att grundproblemet är brister inom utbildningsväsendet.

De utbildningar som ska ge kompetens för att arbeta som undersköterska har genom åren haft stor variation i omfattning, innehåll och kvalitet. Det behövs enhetliga och nationellt reglerade utbildningar till undersköterska. Bristen på enhetlighet i utbildningarnas kvalitet gör det svårt för arbetsgivare att säkerställa kompetensen hos de som anställs. Exempelvis kan medarbetare som genomgått en utbildning ha bristande språkkunskaper till en sådan grad att det kan ifrågasättas i vilken mån de verkligen tillgodogjort sig utbildningens innehåll.

Införandet av yrkespaket inom vuxenutbildningen kan till viss del avhjälpa problemen i den mån yrkespaketen används, men de avhjälper inte skillnaderna i utbildningarnas kvalitet. Inom ramen för Vård- och omsorgscollege samverkar Vårdföretagarna för att öka kvalitet och enhetlighet i utbildningarna, samt för att utbildningarna ska motsvara verksamheternas behov.

Vårdföretagarna vill understryka att det inte i första hand bör åligga arbetsgivare att reparera de brister som finns i utbildningssystemet. Istället bör bristerna åtgärdas inom utbildningsväsendet.

Samtidigt är det viktigt att påpeka att många arbetsgivare inom vård och omsorg redan idag tar ett stort ansvar att utbilda sin personal. Flera av Vårdföretagarnas medlemmar bedriver en omfattande fort- och utbildningsverksamhet och gör också insatser för att stärka språket för medarbetare som har det behovet.

Vårdföretagarna ser positivt på att utredningen lyfter Vård- och omsorgscolleges språkombud. Det finns goda möjligheter att utveckla språket och kommunikationen på arbetsplatserna och på så sätt både bidra till en bättre kvalitet i vård och omsorg samt en bättre arbetsmiljö för personalen.

### *Äldreomsorgslyftet*

Utredningen skriver att Äldreomsorgslyftet ger goda förutsättningar för att höja utbildningsnivån i verksamheterna. Vårdföretagarna instämmer i att grundtanken med Äldreomsorgslyftet är bra, men vill peka på att det i praktiken finns en rad hinder för medarbetare att delta. Exempelvis ställs i vissa kommuner krav på att deltagare ska anställas på heltid. Det skulle innebära att anställda som har förtur för att gå upp i arbetstid får stå tillbaka, vilket inte bara är orättvist, utan också ett brott mot lagen om anställningsskydd. I vissa kommuner finns inte utbildningsplatser, eller så prioriteras de för personer som står längre bort från arbetsmarknaden. Ersättningen betalas i flera fall ut först efter genomgången utbildning, vilket medför att utförarna får stå kostnaden om en medarbetare hoppar av. Därtill är satsningen ettårig, vilket kan vara ett hinder för medarbetare som behöver en längre utbildning, då det är oklart om utbildningen kan fullföljas under den tid ersättning ges. En utbildning till undersköterska kan ta från omkring ett halvår till ett år på komvux. Ska utbildningen göras på halvtid och det därtill behövs språkstöd behövs betydligt längre tid.

För att fler ska kunna delta i Äldreomsorgslyftet behöver utformningen förtydligas och förenklas.

### *Tydliga yrkesroller, kompetensutveckling och möjlighet att göra karriär*

Vårdföretagarna instämmer i att fler karriärvägar kan vara en viktig faktor för att öka attraktiviteten i yrket. Utöver specialisering och ansvar för temaområden är också möjligheten att starta egen verksamhet en karriärväg som kan öka attraktiviteten i yrket. En mångfald av utförare ger möjlighet att välja, men också att välja bort arbetsgivare man inte trivs hos, vilket är en faktor som kan öka nöjdheten hos medarbetare.

När det gäller differentiering av arbetsuppgifter vill Vårdföretagarna påtala att det finns goda exempel inom privat driven omsorg att lyfta. Bland annat har serviceassistenter utan formell vårdutbildning avlastat utbildad yrkespersonal på äldreboenden med goda erfarenheter.

Serviceassistenterna sköter uppgifter som städning, matlagning och utför enklare ärenden. Erfarenheterna visar bland annat att undersköterskorna fått mer tid för omvårdnaden och en djupare kontakt med de äldre och med anhöriga. Därtill har det visat sig vara en väg in i yrket då en del serviceassistenter valt att vidareutbilda sig.

### **Stärk ledarskapet**

#### *Begränsa antalet medarbetare per chef och säkra tillgången till stödresurser*

Utredningen pekar på vikten av ledarskapet och anser att kommuner bör sätta ett tak för antalet medarbetare som en verksamhetschef ska ansvara för, där 20-30 personer anges som lämpligt.

Vårdföretagarna instämmer i utredningens slutsatser om att ledarskapet är centralt både för en omsorg av god kvalitet samt för en hållbar kompetensförsörjning. För många medarbetare per chef är inte bra, men det är samtidigt svårt att ange ett antal som är godtagbart för alla verksamheter. Ett lämpligt antal medarbetare är beroende av de specifika förutsättningarna, till exempel kompetens hos medarbetare, verksamhetens inriktning, men inte minst vilken form av stöd det finns för chefen. Flera av Vårdföretagarnas medlemmar har till exempel välutvecklade administrativa stöd och teamchefer eller gruppchefer som avlastar i det nära ledarskapet. Bindande bestämmelser för antal medarbetare per chef riskerar att bli såväl ett tak som ett golv för verksamheten.

#### *Lämplig utbildning och kompetenskrav för den verksamhetsnära chefen*

Utredningen skriver att det råder otydlighet om vilka krav på utbildning som kan ställas på den verksamhetsnära chefen och att en nationellt fastställd utbildningsnivå för chefer är önskvärd. Utredningen rekommenderar därför regeringen att ge lämplig myndighet i uppdrag att bedöma för- och nackdelar med att reglera utbildningskrav för verksamhetsnära chefer inom äldreomsorgen. Utredningen bedömer att det bör krävas både kunskap om åldrandet samt om ledarskap.

Privata aktörer omfattas idag av en tillståndsplikt där privat driven verksamhet granskas av Inspektionen för Vård och omsorg för att få bedriva äldreomsorg. För verksamhetschefer i särskilt boende ställs redan idag höga krav på utbildning och erfarenhet. Dessvärre är den praxis som IVO format inte ändamålsenlig och innebär ett stort hinder för privat driven äldreomsorg att rekrytera lämpliga chefer.

Personer med lång erfarenhet av arbete som verksamhetschefer inom den kommunala äldreomsorgen har inte ansetts vara tillräckligt då IVO krävt ingående kunskaper om målgruppen. Att så långtgående krav ställs är särskilt märkligt med tanke på att motsvarande verksamheter inom kommunal omsorg inte omfattas av några krav.

Vårdföretagarna anser att verksamhetschefer inom äldreomsorgen främst behöver en god ledarskapskompetens. Det handlar inte i första hand om att kunna arbeta med den direkta omvårdnaden av brukarna, utan snarare om frågor som rör ledarskap/personal, kvalitetsarbete, budget och administration. Detta bör skiljas från den samlade kompetens som behöver finnas i verksamheten för att ge god vård och omsorg. Med de snäva krav som idag uppställs försvåras kompetensförsörjningen och äldreomsorgen går miste om personer som skulle kunna göra en viktig insats som chefer.

### **Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö**

När det gäller trygga anställningsförhållanden instämmer Vårdföretagarna i att äldreomsorgen bör eftersträva att medarbetare får önskad sysselsättningsgrad och undvika delade turer för att öka branschens attraktivitet. Det finns inte något självändamål i att anställa på visstid eller deltid.

Samtidigt är det viktigt att framhålla att möjligheten att erbjuda tillsvidare- eller heltidsanställningar påverkas både av verksamhetens förutsättningar med varierande behov över dygnet, oförutsedda händelser och behov av att ersätta personal vid frånvaro. Små verksamheter kräver en högre andel deltidsanställda för att klara bemanning och schemaläggning, jämfört med större verksamheter. Det hänger också samman med vilka förutsättningar som ges i avtalen med kommunerna, till exempel ersättningsnivå eller i vilken mån ersättning ges vid sen avbokning.

Vårdföretagarna utvecklar också i ett särskilt yttrande i utredningen att anställningsformer och andra arbetsvillkor ska regleras genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter, som har bäst kännedom om förutsättningarna i de olika branscherna.

Utredningen föreslår att andelen heltidsanställningar och tillsvidareanställningar bör följas som en indikator på att arbetsförhållandena är goda. Vårdföretagarna anser att det är ett trubbigt mått. Risken med att låta dessa mått vara vägledande vid bedömningen av hur framgångsrikt en kommun jobbar med kompetensförsörjning, är att andra viktiga omständigheter för medarbetarna får en lägre prioritet.

### **Välfärdsteknik**

Utredningen lyfter fram behovet av ett långsiktigt nationellt stöd för att främja ett breddinförande av välfärdsteknik. Vårdföretagarna instämmer i att ett långsiktigt stöd skulle vara positivt. Välfärdsteknik har en stor potential att utveckla äldreomsorgen och leda till förbättrad kvalitet och effektivitet. Det kan stärka brukares delaktighet, trygghet och självständighet, samtidigt som det kan bidra till en bättre arbetsmiljö för personalen genom att avlasta vid tunga arbetsmoment, förenkla rutiner eller frigöra tid till mer kvalificerade arbetsuppgifter. Ett ökat bruk av teknik i omsorgen skulle kunna bidra till sektorns attraktivitet genom att arbetet uppfattas som mer varierat än idag och i takt med den samtida tekniska utvecklingen. Det kan också bidra till en jämnare könsfördelning.

Utredningen lyfter fram det stöd som finns inom ramen för en överenskommelse mellan regeringen och SKR som en modell. Det stödet omfattar emellertid inte privat driven äldreomsorg. Ett framtida stöd bör även omfatta all äldreomsorg för att ge den likvärdiga förutsättningar att utveckla arbetet med välfärdsteknik såväl inom privat driven som offentligt driven omsorg.

Antje Dederling  
Förbundsdirektör  
Vårdföretagarna

Anna Bergendal  
Näringspolitisk expert  
Vårdföretagarna

Kontakt: Anna Bergendal  
[anna.bergendal@vardforetagarna.se](mailto:anna.bergendal@vardforetagarna.se)  
Telefon: 072 550 42 80