



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

Förslag till äldrenämndens beslut

1. Yttrande över SOU 2021:52 Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre avges till socialdepartementet enligt social- och omsorgsförvaltningens förslag.

Ärende

Linköpings kommun har erbjudits att inkomma med synpunkter på den statliga utredningen “Vilja välja vård och omsorg - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre”. (SOU 2021:52).

Linköpings kommun föreslås tillstyrka utredningens förslag, då utredningen väl belyser de utmaningar som äldreomsorgen står i och inför avseende kompetensförsörjning. De omfattande beskrivningar, bedömningar och rekommendationer som betänkandet belyser överensstämmer väl med vår uppfattning. Flertalet av utredningens rekommendationer är ett redan pågående eller planerat arbete som påbörjats och bedrivs i kommunen.

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse – yttrande till socialdepartementet, 2021-11-30

Bilaga: Yttrandet

Bilaga: Utredningen

Bakgrund

Vid sammanträde den 7 november 2019 beslutade regeringen att tillsätta en särskild utredare och nationell samordnare, för att stödja kommunerna i deras arbete med att skapa förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre. Göran Johnsson utsågs till särskild utredare och nationell samordnare. Uppdraget hade två delar, dels ett traditionellt utredningsuppdrag, som innebär att presentera analyser, bedömningar och rekommendationer. Dels innebar uppdraget att bidra till att sätta igång förändringsprocesser i kommunerna

Nationell samordnare för kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre, överlämnar betänkandet juni 2021: Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre. Betänkandet presenterar analyser, bedömningar och rekommendationer, med syfte att sätta igång förändringsprocesser i kommunerna.

Betänkandets innehåll

Utgångspunkten i betänkandet är främst den demografiska utvecklingens konsekvenser. Det vill säga Sveriges demografi, som innebär att det i snabb takt blir fler äldre samtidigt som det är en låg tillväxt av medborgare i arbetsför ålder. Detta innebär omfattande utmaningar för kommunerna att upprätthålla erforderlig kompetensförsörjning som möter behovet av service och kvalitet i välfärden, samtidigt som arbetskraftsbrist råder.

För att åstadkomma en hållbar kompetensförsörjning i välfärden behöver fler vilja välja vård och omsorg, arbeta i verksamheterna och stanna i yrket. Det är kommunen – i egenskap av huvudman – som skapar förutsättningarna för en hållbar kompetensförsörjning. Begreppet kompetensförsörjning omfattar flera olika delar: – analys av kompetensbehov – utbildning – rekrytering – behålla medarbetare med rätt kompetens – hur medarbetarnas tid och kompetens används. Utredningen har avgränsat uppdraget till hållbar kompetensförsörjning inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre.

Utredningen ger rekommendationer riktat främst till kommunerna, men också till regeringen eftersom utvecklingen av kompetensförsörjning också kräver nationellt stöd. Rekommendationer som riktas till arbetsgivare gäller oavsett utförare.

Fyra prioriterade områden

Fyra områden framstår som avgörande för att människor ska vilja börja arbeta i branschen – och önska fortsätta. Utredningen presenterar rekommendationer inom nedanstående områden.

- Förnya, behålla och utveckla kompetens.
- Stärk ledarskapet.
- Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö.
- Ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst.

1. Förnya, behålla och utveckla kompetens

Många av de äldre som får insatser har flera sjukdomar och omfattande behov. Arbetet är ofta komplext och fordrar att personalen har lämplig utbildning och rätt kompetens. För att arbeten inom vården och omsorgen om äldre ska bli mer attraktiva, fordras en ökad professionalisering. Att undersköterska blir en skyddad yrkestitel är ett viktigt steg. Utbildningsnivån inom vården och omsorgen om äldre behöver höjas. Bristande kunskaper i svenska språket är på många håll ett problem.

Utredningens rekommendationer:

- Arbetsgivaren bör ta ansvar för att all nyanställd personal inom vård och omsorg får introduktionsutbildning. Socialstyrelsen har tagit fram en sådan.
- Arbetsgivaren bör genomföra språkutbildningsinsatser för vård- och omsorgspersonal som saknar tillfredsställande kunskaper i svenska språket.
- Kommunerna bör se till att olika kompetenser och perspektiv kontinuerligt finns tillgängliga och samverkar i vården och omsorgen om äldre.
- Kommunerna bör ge förutsättningar för att utveckla ett team- och kunskapsbaserat arbetssätt.
- Yrkesrollerna behöver förtydligas.
- Utbildade vårdbiträden, undersköterskor samt undersköterskor med specialistkompetens utgör baspersonal.
- Personal som arbetar med utförande av delegerade arbetsuppgifter enligt hälso- och sjukvårdslagen (2017:30), HSL bör ha utbildning som undersköterska, det vill säga examen från gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram eller motsvarande.
- Arbetsgivarna bör erbjuda medarbetarna kontinuerlig kompetensutveckling.
- Arbetsgivarna bör utveckla karriärvägar och stimulera medarbetarnas karriärutveckling.

- Regeringen bör ge lämplig myndighet i uppdrag att initiera en studie om effekterna av att differentiera arbetsuppgifterna inom vården och omsorgen och hur den kan organiseras på ett hållbart sätt.
- Socialstyrelsens allmänna råd (2011:12) om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre föreslås regeringen att göra en översyn för att säkerställa att de är ändamålsenliga.

2. Stärk ledarskapet

Coronapandemin har visat på betydelsen av ett nära och tydligt ledarskap. Ledarskapet – både på den politiska nivån och på tjänstemannanivån – är grundläggande för en hållbar kompetensförsörjning inom vården och omsorgen om äldre. Ledarskapet handlar både om övergripande styrning och utveckling samt att stödja den enskilde medarbetaren. Det ställer krav på kompetens. Det fordras också att förutsättningar ges för att kunna leda. Utredningens fokus har i första hand varit de verksamhetsnära cheferna med personalansvar och deras villkor. 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.

Det råder otydlighet om vilka krav på utbildning som kan ställas på den verksamhetsnära chefen.

Utredningens rekommendationer:

- Arbetsgivarna bör sätta ett tak för antalet medarbetare som den verksamhetsnära chefen med personalansvar ska ansvara för. 20–30 personer är lämpligt, inklusive både tillsvidareanställda och visstidsanställda.
- Arbetsgivarna bör säkerställa att verksamhetsnära chef har tillgång till stödresurser.
- Arbetsgivarna bör ta ansvar för att tillräcklig tid och resurser avsätts till kontinuerlig kompetensutveckling för cheferna.
- Arbetsgivarna bör skapa förutsättningar för enhetschefer att ta del av ledarskapsutbildning.
- Kommunerna bör säkra att medicinsk kompetens finns i den övergripande ledningen i verksamheter för vård och omsorg om äldre.
- Kommunerna bör stödja de regionala samverkans- och stödstrukturerna (RSS).
- En nationellt fastställd utbildningsnivå för chefer är önskvärd.

- 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.
- 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.

3. Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö

Trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö är avgörande för att människor ska vilja arbeta inom vården och omsorgen om äldre. Det systematiska arbetsmiljöarbetet brister på många håll. Schemat är en betydelsefull arbetsmiljöfråga. Det bör vara möjligt att uppnå balans mellan arbete och fritid. Tid behöver också finnas för återhämtning. Arbetscheman med delade turer är ofta ett hinder för detta.

- Arbetsgivarna bör se till att heltids- och tillsvidareanställning är norm.
- 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.
- Arbetsgivarna bör se till att scheman med delade turer tas bort och ersätts med sammanhållen arbetstid.
- Arbetsgivarna bör se till att det i arbetschemat ingår tid för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion.

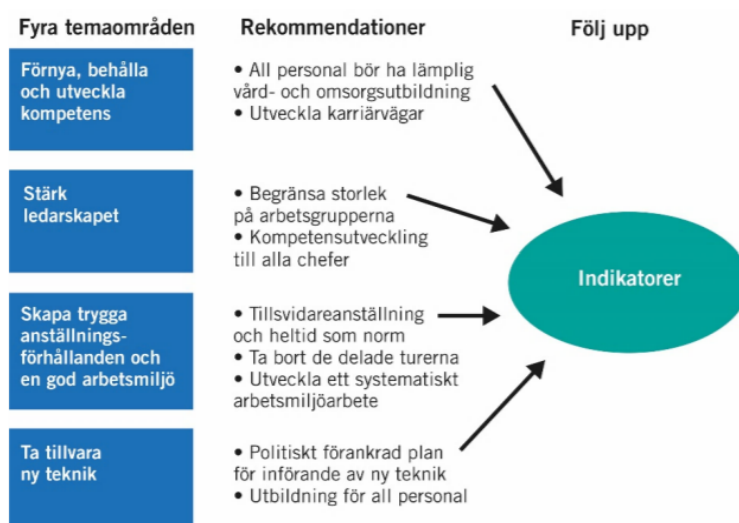
4. Ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst

Utveckling av nya arbetssätt är en faktor för att göra arbeten inom branschen mer attraktiva. Den digitala tekniken kan bidra till att öka tryggheten och självständigheten för den äldre, samtidigt som arbetet blir effektivare och resurserna används bättre. Personalens arbetsmiljö kan också förbättras och mer tid ges till mänskliga möten. För att den nya tekniken ska få en positiv inverkan på medarbetarnas arbetsmiljö behöver medarbetarna göras delaktiga och ha inflytande under processen: kartläggning av behov, testning, utvärdering, införande och användning.

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 ny teknik.

- Alla kommuner bör ha en politiskt förankrad plan för 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.
- Arbetsgivarna bör erbjuda all personal möjlighet till fortbildning om digitalisering och välfärdsteknik.
- Arbetsgivarna bör i samband med införande av ny teknik ta fram utbildningsplaner och IT-stöd för personalen.
- Regeringen bör säkra ett långsiktigt stöd i kommunernas arbete med att införa och använda ny teknik.

Figur 1 Utveckla en hållbar kompetensförsörjning



Övriga rekommendationer till regeringen

Det är kommunerna – i egenskap av huvudmän – som skapar förutsättningarna för kompetensförsörjningen. Men det är också en nationell angelägenhet att vården och omsorgen om äldre kan förnya, behålla och utveckla sin kompetens. Det är en av våra viktiga framtidsfrågor. Därför behövs ett nationellt stöd för fortsatt utvecklingsarbete – på kort och lång sikt

- Regeringen bör överväga att tillsätta en funktion för att samordna och följa upp det fortsatta utvecklingsarbetet när det gäller kompetensförsörjning inom vården och omsorgen om äldre.
- En uppgift för en sådan funktion kan därutöver vara att skapa förutsättningar för fortsatt erfarenhetsutbyte och samarbete efter att den nationella samordnarens uppdrag är slutfört.
- Regeringen bör även överväga att inrätta ett kompetenscentrum för utveckling av äldreomsorgen. Ett sådant kan placeras vid lämplig myndighet, exempelvis Socialstyrelsen.

Länk till Utredningen: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2021/06/sou-202152/>

Social- och omsorgsförvaltningen har upprättat förslag till yttrande. Inför yttrandet har utredningens resultat behandlats av utvecklingsledare och kompetensförsörjningsspecialist från förvaltningen samt Leanlink. Yttrandet har sedan formulerats av tjänstepersoner på förvaltningens stab.

Ekonomiska konsekvenser

[Klicka och skriv]

Kommunala mål

[Länk till kommunfullmäktiges övergripande mål](#)

Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

MBL-information eller förhandling är inte påkallad.

Social- och omsorgsförvaltningen

Linda Ljungqvist

Yttrandet skickas till:
Socialdepartementet