

Sektionen för socialtjänst
Ulrika Lifvakt

Socialdepartementet
103 33 Stockholm

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

Sammanfattning

Sveriges kommuner och regioner (SKR) ser positivt på merparten av föreslagna rekommendationer och ser att många av rekommendationerna följer det arbete som SKR redan förespråkar och aktivt sprider kunskap om.

Utredningen har tagit fram fyra områden som anses centrala för att människor ska vilja börja arbeta inom vård och omsorg om äldre; Förnya, behålla och utveckla kompetens, Ledarskapet behöver stärkas, Arbetsmiljön behöver förbättras och trygga anställningsvillkor skapas samt Ny teknik måste i högra grad tas tillvara. SKR bedömer att dessa områden är relevanta för kompetensförsörjningen.

En rekommendation som föreslås är att kommunerna ska ha ansvaret för samverkan mellan olika yrkeskategorier, såsom läkare, sjuksköterskor, fysioterapeuter, arbetsterapeuter. SKR anser dock att samverkan mellan olika kompetenser behöver vara ett gemensamt åtagande mellan huvudmännen. Begreppet samverkan betyder bland annat ett gemensamt åtagande, lagspel och kompanjonskap. Samverkan mellan huvudmännen kräver att båda parter är lika engagerade för att ge förutsättningar för ett teambaserat arbetssätt som genererar personcentrerad vård och omsorg. En samverkan är alltid ömsesidig.

Rekommendation om att begränsa arbetsgruppers storlek och säkra tillgången till stödresurser anser SKR inte ska ange ett fastställt antal medarbetare per enhetschef. Arbetsgivare måste kunna organisera verksamheter utifrån förutsättningar, såsom hur tillgången till stödresurser ser ut, hur geografiskt utbredd verksamheten är, storlek på särskilda boenden och dylikt. Ett riktmärke för antal medarbetare kan eventuellt sättas, men inte en rekommendation.

SKR har valt att endast kommentera vissa rekommendationer som bedöms ha ett större strategiskt intresse för våra medlemmar.

Förbundets ställningstagande (under resp rubrik)

Ett fortsatt utvecklingsarbete krävs, kapitel 7

Kompetensförsörjning är ett arbete som pågår och behöver pågå kontinuerligt, både på nationell och lokal nivå. Det finns idag ett antal källor som används för att mäta och jämföra hur utvecklingen går. Dessa är till exempel Kommunernas kvalitet i korthet,

Kolada, Öppna jämförelser och Enhetsundersökningen och dessa används på lokal nivå för verksamhetsutveckling, ibland med lokalt framtagna indikatorer. Nationellt saknas bland annat statistik för icke legitimerad personal uppdelat på verksamhetsnivå. Socialstyrelsen har uppdrag att analysera och föreslå hur kommunerna ska rapportera in statistik gällande dessa yrkesgrupper. Alla arbetsgivare bör ha plan för långsiktig och strategisk kompetensförsörjning.

SKR instämmer i att:

- Enhetsundersökningen bör kompletteras med specifika frågor om kompetensförsörjning, både gällande socialtjänst och kommunal hälso- och sjukvård.
- Socialstyrelsen bör redovisa indikatorer som utredningen föreslår i myndighetens Lägesrapport om vård och omsorg om äldre.
- Regeringen tillsätter en funktion för att samordna och följa utvecklingsarbetet gällande kompetensförsörjning inom vård och omsorg och att inrätta ett kompetenscentrum för utveckling av äldreomsorgen samt att Socialstyrelsen är lämplig myndighet för placering av kompetenscentrum.
SKR har uppmärksammat att inrättande av kompetenscentrum finns som förslag i budgetpropositionen för 2022.

Förnya, behålla och utveckla kompetens, kapitel 8

Den verksamhetsutveckling som pågår i hela landet under namnet Nära vård, ställer också krav gällande bland annat samverkansförmåga, förmåga att arbeta i mobila gränsöverskridande team, personcentrerat arbetssätt och grundläggande förbättringskompetens. Målgruppen för den nära vården är bland annat den äldre människan som har behov av vård och omsorg.

Vid kommande förändringar av vård- och omsorgsutbildningar är det viktigt att påtala att forskning och ändrade behov hos äldre ligger till grund för revideringar. SKR vill påpeka att revidering av Socialstyrelsens allmänna råd (2011:12) pågår med anledning av ny programstruktur gällande vård- och omsorgsprogram samt Barn- och fritidsprogram. Det är viktigt att de allmänna råden revideras kontinuerligt utifrån både eventuella förändrade programstrukturer och förändrade yrkeskrav.

SKR instämmer i att

- Rätt utbildad och kompetenta medarbetare sköter vissa arbetsuppgifter och att arbetsgivare erbjuder medarbetare kontinuerlig kompetensutveckling
- Vård- och omsorgscollegemodell för språkutbildning bör användas

SKR anser att:

- Samverkan mellan olika yrkeskompetenser behöver vara ett gemensamt åtagande mellan huvudmännen. Begreppet samverkan betyder bland annat ett gemensamt åtagande, lagspel och kompanjonskap. Samverkan mellan huvudmännen kräver att båda parter är lika engagerade för att ge förutsättningar för ett teambaserat arbetssätt som genererar personcentrerad vård och omsorg. En samverkan är alltid ömsesidig.

Stärk ledarskapet, kapitel 9

Att vara chef inom äldreomsorgen är ett komplext yrke. Chefen ska se till att allt arbete utgår från lagar och föreskrifter, ta hänsyn till enskildas, anhörigas och medarbetares önskemål. Samtidigt ska man också följa och hålla en god arbetsmiljö, ekonomiska ramar och utveckla verksamheten. Landets kommuner ser olika ut och har olika förutsättningar, både vad det gäller organisering, geografiska förutsättningar och storlek på till exempel särskilda boenden för äldre. Socialstyrelsens kartläggning "Förutsättningar och stöd för första linjens chefer i äldreomsorgen", 2021, visar bland annat att det ser olika ut gällande stöd från HR och rapporten styrker SKRs syn att kommunerna har olika utvecklingsbehov även när det gäller ledarskapet. Gällande ledarskapsutbildningar som kompetensutveckling är det viktigt att arbetsgivarna själva kan avgöra vad respektive organisation och verksamhet har för behov. Många arbetsgivare har egna, relevanta, utbildningar inom ledarskap som inte får stöd genom Äldreomsorgslyftet, även då dessa är utifrån forskning och organisationens behov.

SKR anser att

- En rekommendation om att begränsa arbetsgruppens storlek och säkra tillgången till stödresurser inte ska ange ett fastställt antal medarbetare per enhetschef. Arbetsgivare måste kunna organisera verksamheter utifrån egna förutsättningar, det handlar bland annat om hur tillgången till stödresurser ser ut, hur de geografiska förutsättningarna är och fysisk placering av verksamheten. Dock måste arbetsgivaren alltid ge enhetschefer förutsättningar för ett närvarande ledarskap och utifrån detta måste gruppens storlek anpassas.
- Lämplig myndighet bör få uppdrag att ta fram underlag med för- och nackdelar med att reglera utbildningskrav för verksamhetsnära chefer. Om ett sådant underlag skulle resultera i att det blir krav på viss utbildning ska finansieringsprincipen gälla.

- De regionala samverkans- och stödstrukturerna, och den utbildningsplattform Yrkesresan som är under uppbyggnad, är två viktiga komponenter för att stärka kunskapsstyrningen.

Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö, kapitel 10

Genom att skapa attraktiva villkor och erbjuda arbete som skapar mervärde, både för medarbetaren och enskilda som har stöd från äldreomsorgen, kan arbetsgivare attrahera medarbetare. Ett aktivt arbetsmiljöarbete, kontinuerlig kompetensutveckling, möjlighet till karriär och att få vara delaktig i utvecklingen leder till att fler vill arbeta inom välfärdens områden, där äldreomsorgen är en stor del.

Idag bör det vara en självklarhet att heltid och tillsvidareanställning ska vara norm och SKRs Heltidsresan kan vara ett stöd för arbetsgivare att nå dit. Det är viktigt för medarbetare att arbetstiden förläggs så att arbete, god arbetsmiljö och privatliv kan förenas. Det pågår forskning för att se eventuella samband mellan till exempel arbetstidsförläggning, effektivitet, säkerhet och arbetsmiljö. Arbetstid och scheman är en aktuell och angelägen fråga.

De allra flesta kommunala arbetsgivare lägger in tid för arbetsplatsträffar i schemat, detta är ett tillfälle för både information, arbetsmiljöarbete och dialog och reflektion. Arbetsmiljöronder, skyddsronder, kan ske både med hela arbetsgrupper och med skyddsombud och är även det en del i utvecklingen av arbetet. Arbetsgivare vill alltid se till att man har kompetenta medarbetare och planerar för kontinuerlig kompetensutveckling. Om det kommer att utvecklas krav på att ytterligare kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion ska ske på arbetstid ska detta finansieras.

Även arbete med att attrahera fler män till sektorn är en viktig fråga, att vara både män och kvinnor på en arbetsplats skapar ofta en bättre arbetsmiljö.

SKR anser att

- Om det i framtid kommer ställas krav på arbetsgivare gällande att det ska finnas tid för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion i större utsträckning än i dagsläget ska detta finansieras.

Ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst, kapitel 11

Digitaliseringen ger stora möjligheter att utveckla och effektivisera verksamhet och kan bidra till individers självständighet, delaktighet och inflytande. Utvecklingen går snabbt framåt gällande ny teknik och stöd till kommunerna behövs. Bland annat har SKR en överenskommelse gällande teknik, kvalitet och effektivitet med den äldre i

fokus. I överenskommelsen finns tio modellkommuner som arbetar med att utveckla stöd till kommunerna gällande digitalisering.

Som arbetsgivare är det viktigt att veta vilken kompetensnivå varje medarbetare har, även gällande ny teknik samt att kunna erbjuda relevant kompetenshöjning även inom detta område.

SKR instämmer i att:

- Det bör finnas en politisk förankrad plan för digitalisering hos kommunerna
- Regeringen bör säkra ett långsiktigt stöd i kommunernas arbete med att införa och använda ny teknik samt ge Socialstyrelsen i uppdrag att följa utvecklingen i området ny teknik.

Sveriges Kommuner och Regioner

Anders Knape
Ordförande