Regionrådsberedningen

SKRIVELSE
2021-12-01

RS 2021-0687

Regionstyrelsen

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

Föredragande regionråd: Désirée Pethrus

Ärendebeskrivning

Socialdepartementet har genom remiss inbjudit Region Stockholm att yttra sig över betänkandet SOU 2021:52 Vilja välja vård och omsorg - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre. Utredningen lämnar förslag till hur kommunerna ska arbeta inom fyra områden; förnya, behålla och utveckla kompetens, stärk ledarskapet, skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö samt ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst. Några förslag kring inrättande av olika former för statlig samverkan och kunskapsstöd till kommunerna lämnas också.

Förslag till beslut

Regionrådsberedningen föreslår att regionstyrelsen beslutar följande.

> Regiondirektörens tjänsteutlåtande utgör Region Stockholms yttrande till Socialdepartementet över SOU 2021:52 Vilja välja vård och omsorg - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre.

Regionrådsberedningens motivering

Kompetensförsörjningen är avgörande för ett gott medicinskt omhändertagande och en god omsorg inom den kommunalt finansierade vård och omsorgen. De rekommendationer som betänkandet SOU 2021:52 Vilja välja vård och omsorg - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre lyfter fram är väl vedertagna och bidrar redan idag till en förbättrad kvalitet och arbetsmiljö i verksamheterna. Flera utav dessa rör arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt kommunernas ansvar för styrning och uppföljning av verksamheten.
Regionrådsberedningen anser att en statlig inblandning på den operativa nivån i kommunal verksamhet, i mesta möjliga mån ska undvikas.

Utredningen lyfter bristande språkkunskaper hos befintliga och blivande medarbetare i den kommunala vård- och omsorgen. Detta är något som Regionrådsberedningen också ser då det förekommer att studerande inte

klarar av lärandemål under det arbetsplatsförlagda lärandet i utbildningen på grund av bristande språkkunskaper. Utbildningsanordnare bär ett stort ansvar att tillse att de studerande har tillräckliga språkkunskaper för att kunna tillgodogöra sig utbildningen.

I samband med införandet av det reviderade vård- och omsorgsprogrammet den 1 juli 2021 har Region Stockholm skärpt de förkunskapskrav som krävs för att få göra arbetsplatsförlagd utbildning inom regionens verksamheter. Tillräckliga språkkunskaper är inte enbart en fråga om att klara av sina studier, utan även en förutsättning för att kunna verka i sin yrkesroll, men främst en patientsäkerhetsfråga.

Utredningens förslag om att tillsätta en funktion för att samordna och följa upp det fortsatta utvecklingsarbetet när det gäller kompetensförsörjning inom vården och omsorgen om äldre samt att inrätta ett kompetens-centrum för utveckling av äldreomsorgen skulle kunna ge effekter. Det är dock angeläget även här att ansvarsfördelningen är tydlig samt att de statliga insatserna fokuserar på att skapa förutsättning för att kommuner självständigt ska kunna driva sin verksamhet med hög kvalitet och goda arbetsförhållanden.

De utvecklingsområden som lyfts i utredningen kräver ett strategiskt och systematiskt arbete över lång tid. Staten kan på ett påtagligt sätt underlätta för kommuner, och regioner, att bedriva ett sådant arbete genom att öka andelen generella statsbidrag i stället för att fokusera på kortsiktiga satsningar med riktade bidrag som tar fokus från den långsiktiga verksamhetsutvecklingen.

Beslutsunderlag

1. Regiondirektörens tjänsteutlåtande
2. Sammanfattning av SOU 2021:52 Vilja välja vård och omsorg - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre

Irene Svenonius Désirée Pethrus

Regionledningskontoret
Lena Halvardson Rensfelt

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2021-11-08

RS 2021-0687

Regionstyrelsen

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

Regionledningskontorets förslag till beslut

Regionrådsberedningen föreslår att regionstyrelsen beslutar följande.

> Regiondirektörens tjänsteutlåtande utgör Region Stockholms yttrande till Socialdepartementet över SOU 2021:52 Vilja välja vård och omsorg - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre.

Sammanfattning

Socialdepartementet har genom remiss inbjudit Region Stockholm att yttra sig över betänkandet SOU 2021:52 Vilja välja vård och omsorg - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre. Utredningen lämnar förslag till hur kommunerna ska arbeta inom fyra områden; förnya, behålla och utveckla kompetens, stärk ledarskapet, skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö samt ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst. Några förslag kring inrättande av olika former för statlig samverkan och kunskapsstöd till kommunerna lämnas också.

Region Stockholm konstaterar att flertalet av de förslag som lämnas till kommunerna är vedertagna sätt att stärka kompetensen, arbetsmiljön och kvalitet i verksamheten. Utredningens förslag handlar dock i huvudsak om hur kommuner ska styra och leda sin verksamhet och rör operativa frågor. Region Stockholm anser att en statlig inblandning på den operativa nivån i kommunal verksamhet, i mesta möjliga mån ska undvikas.

Bakgrund

Socialdepartementet har genom remiss inbjudit Region Stockholm att yttra sig över betänkandet SOU 2021:52 Vilja välja vård och omsorg - En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre. Utredningen har haft i uppdrag att fungera som 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. Utredningen lämnar en mängd förslag på hur kommuner bör arbeta för att säkra kompetensförsörjningen för kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre. Utredningen fokuserar sina förslag inom fyra områden; förnya, behålla och utveckla kompetens, stärk ledarskapet, skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö samt ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst.

Majoriteten av förslagen handlar om hur kommuner ska styra och leda sin verksamhet och rör operativa arbetsgivarfrågor såsom exempelvis schemaläggning och antal medarbetare per chef. Utredningen lämnar även förslag om ett antal statliga insatser för att stödja kompetensförsörjningen inom den kommunala vård och omsorgen av äldre. De handlar om att Socialstyrelsen ska ges i uppdrag att se över allmänna råd samt att 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.

Vidare föreslås att 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. Ett förslag läggs också fram om att regeringen bör säkra ett långsiktigt stöd i kommunernas arbete med att införa och använda ny teknik. Utredningen föreslås att 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.

Slutligen föreslås att regeringen även bör överväga att inrätta ett kompetenscentrum för utveckling av äldreomsorgen.

Region Stockholms yttrande
Region Stockholm anser att de områden som utredningen lyfter fram som viktiga för att stärka kompetensförsörjningen inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre är väl vedertagna och kan bidra och bidrar redan idag till en förbättrad kvalitet och arbetsmiljö i verksamheterna.

De rekommendationer som riktas till kommunerna rör dock i de flesta fall arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt kommunernas ansvar för styrning och uppföljning av verksamheten. Region Stockholm anser att en statlig inblandning på den operativa nivån i kommunal verksamhet, i mesta möjliga mån ska undvikas.

Utredningen lyfter bristande språkkunskaper hos befintliga och blivande medarbetare i den kommunala vård- och omsorgen. Detta är något som Region Stockholm också ser då det förekommer att studerande inte klarar av lärandemål under det arbetsplatsförlagda lärandet i utbildningen på grund av bristande språkkunskaper. Utbildningsanordnare bär ett stort ansvar att tillse att de studerande har tillräckliga språkkunskaper för att kunna tillgodogöra sig utbildningen.

I samband med införandet av det reviderade vård- och omsorgsprogrammet den 1 juli 2021 har Region Stockholm skärpt de förkunskapskrav som krävs för att få göra arbetsplatsförlagda utbildning inom regionens verksamheter. Tillräckliga språkkunskaper är inte enbart en fråga om att klara av sina studier, utan även en förutsättning för att kunna verka i sin yrkesroll, men främst en patientsäkerhetsfråga.

Utredningens förslag om att tillsätta en funktion för att samordna och följa upp det fortsatta utvecklingsarbetet när det gäller kompetensförsörjning inom vården och omsorgen om äldre samt att inrätta ett kompetens-centrum för utveckling av äldreomsorgen skulle kunna ge effekter. Det är dock angeläget även här att ansvarsfördelningen är tydlig samt att de statliga insatserna fokuserar på att skapa förutsättning för att kommuner självständigt ska kunna driva sin verksamhet med hög kvalitet och goda arbetsförhållanden.

De utvecklingsområden som lyfts i utredningen kräver ett strategiskt och systematiskt arbete över lång tid. Staten kan på ett påtagligt sätt underlätta för kommuner, och regioner, att bedriva ett sådant arbete genom att öka andelen generella statsbidrag istället för att fokusera på kortsiktiga satsningar med riktade bidrag som tar fokus från den långsiktiga verksamhetsutvecklingen.

Ekonomiska konsekvenser
Flertalet av de förslag som lyft i utredningen kan innebära omfattande kostnader för de kommuner som berörs, utan att utredningen visar hur dessa ska kunna finansieras. Ekonomin för Region Stockholm bedöms inte direkt påverkas av utredningens förslag. Ökad kompetens och därmed förknippad kvalitet i vård och omsorg av äldre i den kommunala verksamheten kan leda till minskade kostnader för sjukvård.

Carina Lundberg Uudelepp
Regiondirektör

Ulrika Sundquist
HR-direktör

Beslutsunderlag

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

Beslutsexpediering

1. Socialdepartementet

Godkänd av Carina Lundberg Uudelepp, 2021-11-08

Sammanfattning

Vid sitt sammanträde den 7 november 2019 beslutade regeringen att tillsätta en särskild utredare, som ska fungera som 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.[1] Denna utredning kan sägas ha ett tvådelat uppdrag. Dels är det ett traditionellt utredningsuppdrag, som innebär att presentera analyser, bedömningar och rekommendationer. Dels innebär uppdraget att bidra till att sätta igång förändringsprocesser i kommunerna. I uppdraget ingår inte att lämna författningsförslag. Betänkandet innehåller därför ett antal rekommendationer som grundar sig på de bedömningar av dagens situation som utredaren har gjort.

Utredningen har tolkat uppdraget som att det – kort uttryckt – gäller att försöka besvara två frågor:

– Vad krävs för att fler kvinnor och män ska vilja börja arbeta inom vården och omsorgen om äldre?

– Vad krävs för att fler ska vilja fortsätta arbeta i verksamheterna?

Uppdraget handlar om kompetensförsörjningen, inte övergripande om innehållet i verksamheten. Det är personalen, deras kompetenser och förutsättningar att ge en vård och omsorg av hög kvalitet som är i fokus. Men innehåll, kvalitet, personalens kompetens och förutsättningar att utföra sitt arbete hänger nära samman.

Coronapandemins utbrott våren 2020 kom att starkt påverka utredningens arbete. Eftersom covid-19 hårdast drabbade äldre personer riktades stor uppmärksamhet mot äldreomsorgen, främst mot dess brister. Pandemin ändrade också radikalt de praktiska förut-

[1] Dir. 2019:77. Nationell samordnare för en hållbar kompetensförsörjning inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre.

sättningarna för utredningens arbete. Direktivet anger att arbetssättet ska vara utåtriktat. Därför planerades från början 21 heldagsseminarier för att möta kommuner, organisationer, privata arbetsgivare och utbildningsanordnare. Dessa arrangemang fick ersättas med 21 digitala dialogseminarier. Utredningens iakttagelser bygger till stora delar på vad som framkommit vid dialogseminarierna och övriga kontakter med relevanta aktörer. Andra utredningars betänkanden, myndighetsrapporter samt forskning utgör också underlag för denna utredning.

Utvecklingsarbetet kan börja nu

För att åstadkomma en hållbar kompetensförsörjning behöver fler vilja välja vård och omsorg. Fler måste vilja börja arbeta i verksamheterna, och vilja stanna. Hur man lyckas rekrytera till vården och omsorgen påverkas av synen på dessa arbeten, hur attraktiva de är.

Utredningen presenterar ett antal rekommendationer (**se vidare kapitel 7–11**) i syfte att komma till rätta med problem som i många fall sedan länge varit kända. En övergripande slutsats är att en ambitionshöjning är nödvändig – och att arbetet kan börja redan nu. Äldreomsorgslyftet ger förutsättningar att påbörja ett sådant långsiktigt arbete då ny och befintlig baspersonal får möjlighet att utbilda sig på betald arbetstid. Hur vården och omsorgen om äldre prioriteras speglar ytterst samhällets sätt att värdera äldre människor.

Flera kommuner bedriver redan i dag ett ambitiöst utvecklingsarbete. Olika aktörer är verksamma på området och kan bidra med värdefull kunskap. Verktyg och stödmaterial har tagits fram. Lärande exempel från olika delar av landet finns att ta del av.

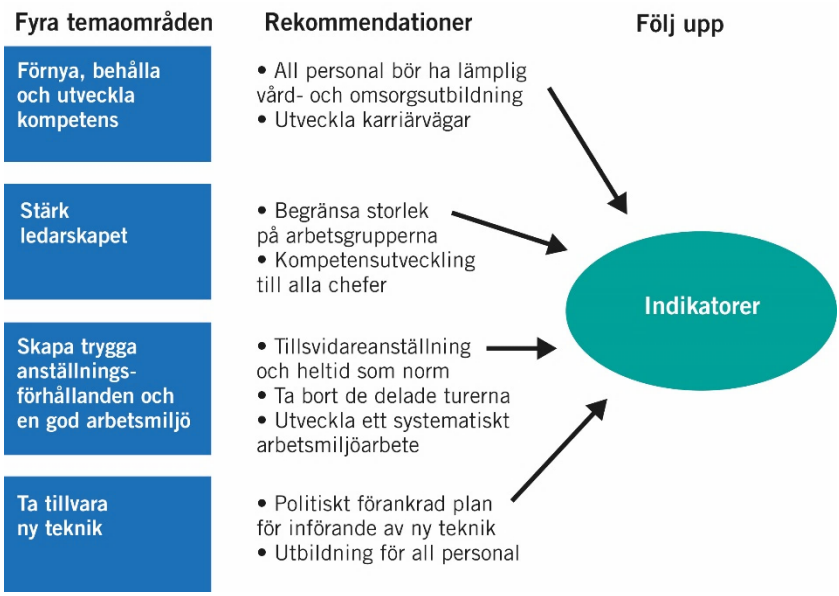
Det är kommunen – i egenskap av huvudman – som skapar förutsättningarna för en hållbar kompetensförsörjning. Flertalet av utredningens rekommendationer riktar sig därför till kommunerna. Rekommendationer som riktas till arbetsgivare gäller oavsett utförare. Slutligen finns rekommendationer till regeringen, eftersom utvecklingen av kompetensförsörjningen även kräver ett nationellt stöd.

Utredningens fyra temaområden

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.

Figur 1 **Utveckla en hållbar kompetensförsörjning**



Arbeta systematiskt och följ upp

En känd modell i ett utvecklingsarbete är att teckna en målbild, beskriva sitt nuläge, vidta åtgärder för att nå målet, följa upp hur det har gått, revidera, vidta nya åtgärder, sätta nya mål.

Indikatorer för uppföljning

Kommunen har som huvudman för vården och omsorgen om äldre ett ansvar för verksamheten och för att följa upp att den bedrivs enligt lagar, föreskrifter och kommunens egna mål. Det gäller oavsett utförare. Uppföljning kan ske lokalt, regionalt och nationellt.

På nationell nivå finns ett flertal källor för att kunna följa utvecklingen inom området kompetensförsörjning. Socialstyrelsens Enhetsundersökning, som publiceras varje år, är ett verktyg som kommunerna kan använda. Kommunerna har även sina egna system för uppföljning.

I varje temakapitel rekommenderar vi indikatorer för uppföljning. Vi har valt befintliga indikatorer, information som redan i dag samlas in.

De rekommendationer som utredningen presenterar utgör tillsammans med indikatorer för uppföljning ett systematiskt arbetssätt för att åstadkomma en hållbar kompetensförsörjning.

Utredningens rekommendationer:

- Kommunerna bör arbeta systematiskt och långsiktigt samt kontinuerligt följa upp sitt arbete. Utredningens indikatorer kan användas i uppföljningen.
- Kommunala planer och inventeringar är en del i det systematiska arbetet. Utredningens rekommendationer kan användas. Arbetet med den långsiktiga kompetensförsörjningen bör omfatta samtliga personalkategorier.

Förnya, behålla och utveckla kompetens

Det första av utredningens fyra temaområden handlar om att förnya, behålla och utveckla kompetens. Många av de äldre som får insatser från vården och omsorgen 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.

Kunskapskrav och utbildning

Utbildningsnivån inom vården och omsorgen om äldre behöver höjas. Arbetsgivarna bör ta ett större ansvar. Vård- och omsorgscollege har potential att stödja kommunerna i att utveckla en hållbar kompetensförsörjning inom vården och omsorgen om äldre. Bristande kunskaper i svenska språket är på många håll ett problem.

Utredningens rekommendationer:

- Socialstyrelsens allmänna råd (2011:12) om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre beslutades år 2011 och behöver bli föremål för en översyn för att säkerställa att de är ändamålsenliga. Regeringen bör ge Socialstyrelsen ett sådant uppdrag.
- 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. Vård- och omsorgscollege har en modell för detta.

Samverkan mellan olika kompetenser – en väg att professionalisera verksamheten

På många håll är vården och omsorgen om äldre fragmenterad. För att säkerställa att olika perspektiv tillgodoses behövs specialistkompetens från läkare, sjuksköterskor, fysioterapeuter, arbetsterapeuter med flera yrkesgrupper. Även anhöriga behöver involveras.

Utredningens rekommendationer:

- Kommunerna, som har det övergripande ansvaret, 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 teambaserat arbetssätt, vilket har stöd i forskningen.

Tydliga yrkesroller, kompetensutveckling och möjlighet att göra karriär

Yrkesrollerna är otydliga inom vården och omsorgen om äldre och ofta saknas karriärvägar. Detta påverkar verksamheternas attraktivitet på ett negativt sätt.

Utredningens rekommendationer:

– Yrkesrollerna behöver förtydligas. Inventeringar och planer kan vara verktyg i detta arbete. Utbildade vårdbiträden, undersköterskor samt undersköterskor med specialistkompetens utgör baspersonalen.
– 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. En individuell bedömning av reell kompetens för uppgiften måste dock alltid göras.
– 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.
– Arbetsgivarna bör erbjuda medarbetarna kontinuerlig kompetensutveckling.
– Arbetsgivarna bör utveckla karriärvägar och stimulera medarbetarnas karriärutveckling.

Stärk ledarskapet

Stärkt ledarskap är det andra av utredningens fyra temaområden. Coronapandemin har visat på betydelsen av ett nära och tydligt ledarskap. Ledarskapet – både på den politiska nivån och på tjänste-

mannanivån – 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.

Begränsa antalet medarbetare per chef och säkra tillgången till stödresurser

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.

Utredningens rekommendationer:

- Arbetsgivarna inom vården och omsorgen om äldre bör sätta ett tak för antalet medarbetare som den verksamhetsnära chefen med personalansvar ska ansvara för. 20–30 personer är lämpligt. Här bör både tillsvidareanställda och visstidsanställda räknas in.
- Arbetsgivarna bör säkerställa att den verksamhetsnära chefen har tillgång till stödresurser.

Lämplig utbildning och kompetenskrav för den verksamhetsnära chefen

Det råder otydlighet om vilka krav på utbildning som kan ställas på den verksamhetsnära chefen. En nationellt fastställd utbildningsnivå för chefer är önskvärd.

Utredningens rekommendation:

– 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.

Kontinuerlig kompetensutveckling för chefer

Kontinuerlig kompetensutveckling för chefer behöver säkerställas.

Utredningens rekommendationer:

– Arbetsgivarna bör ta ansvar för att tillräcklig tid och resurser avsätts till kontinuerlig kompetensutveckling för chefer i vården och omsorgen om äldre.

– Arbetsgivarna bör skapa förutsättningar för enhetschefer att ta del av den ledarskapsutbildning som erbjuds målgruppen.

Medicinsk kompetens i ledningen för verksamheten

Den medicinska kompetensen behöver stärkas i vården och omsorgen om äldre, samtidigt som det sociala perspektivet är närvarande.

– Kommunerna bör säkra att medicinsk kompetens finns i den övergripande ledningen i verksamheter för vård och omsorg om äldre.

Stärk det kunskapsbaserade arbetet

Arbetet enligt kunskapsbaserade metoder behöver stärkas.

Utredningens rekommendationer:

- Kommunerna bör, som en del i utvecklingen av ett kunskapsbaserat arbetssätt, stödja arbete i team inom vården och omsorgen om äldre oavsett huvudman.
- Kommunerna bör stödja de regionala samverkans- och stödstrukturerna (RSS) som är en viktig arena för att stärka kunskapsstyrningen på området.
- 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.

Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö

Det tredje av utredningens fyra temaområden gäller anställningsvillkor och arbetsmiljö. Dessa är nära sammankopplade. Trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö är avgörande för att människor ska vilja arbeta inom vården och omsorgen om äldre.

Tillsvidareanställning och heltidsanställning bör vara norm

Heltidsanställning är en viktig jämställdhetsfråga i en bransch som är starkt kvinnodominerad.

Utredningens rekommendation:

- Arbetsgivarna bör se till att heltids- och tillsvidareanställning är norm. Arbetsgivare inom vården och omsorgen om äldre bör ta del av den kunskap som finns i satsningen Heltidsresan.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet brister på många håll. Såväl tjänstemannanivån som den politiska ledningen i kommunen har ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utredningens rekommendationer:

– 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. Både parterna och Arbetsmiljöverket har tagit fram sådana material.

Schemat – en viktig arbetsmiljöfråga

Schemat är en betydelsefull arbetsmiljöfråga. Det bör vara möjligt att uppnå balans mellan arbete och fritid. Tid behöver också finnas för återhämtning. Arbetsscheman med delade turer är ofta ett hinder för detta.

Utredningens rekommendationer:

– Arbetsgivarna inom vården och omsorgen om äldre bör se till att scheman med delade turer tas bort och ersätts med sammanhållen arbetstid.

– Arbetsgivarna bör se till att det i arbetsschemat ingår tid för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion.

Ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst

Det fjärde av utredningens fyra temaområden handlar om att införa och använda ny teknik. 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.

En politiskt förankrad plan i alla kommuner

För att kunna ta till vara den fulla potentialen med ny teknik fordras att kommunerna arbetar systematiskt med aktiviteter som driver fram ett förändringsarbete i verksamheterna, oavsett utförare.

Utredningens rekommendationer:

– 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. Ett stöd i arbetet kan vara den kunskap som tas fram inom ramen för regeringens och Sveriges Kommuners och Regioners (SKR) Överenskommelse äldreomsorg – teknik, kvalitet och effektivitet med den äldre i fokus.

Utbildning och stödresurser

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.

Utredningens rekommendationer:

– 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.

Långsiktigt nationellt stöd behövs om ny teknik

Kommunernas förutsättningar skiljer sig mycket åt när det gäller att införa och hålla sig uppdaterade om ny teknik.

Utredningens rekommendation:

– Regeringen bör säkra ett långsiktigt stöd i kommunernas arbete med att införa och använda ny teknik.

Nationellt stöd behövs för fortsatt utvecklingsarbete – på kort och lång sikt

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 – på både kort och lång sikt – för att stimulera det utvecklingsarbete som varit denna utrednings uppdrag att initiera.

Utredningens rekommendationer:

– 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. Utredningens rekommendationer kan användas i arbetet.

– 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.

Lärande exempel från kommuner

I utredningens uppdrag har ingått att förmedla lärande exempel på arbetssätt som gynnar kompetensförsörjningen inom vården och omsorgen om äldre. Från hela landet finns exempel på hur kommuner långsiktigt och systematiskt arbetar för att fler ska vilja välja vård- och omsorgsarbete. I kapitel 12 presenteras några sådana, utifrån utredningens fyra temaområden. Exemplen handlar bland annat om att fastställa kompetenskrav och inventera medarbetarnas utbildningsbehov, utveckla ledarskapet, stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet samt att använda digitala lösningar i utvecklingsarbetet.