

**Handläggare**  
Lena Alksten  
Telefon: 076-12 36 241

**Till**  
Äldrenämnden  
Den 17 november 2020

## **Handlingsplan för legitimerad personal i äldreomsorgen**

### **Förvaltningens förslag till beslut**

1. Äldrenämnden godkänner förvaltningens förslag till handlingsplan.
2. Äldrenämnden överlämnar förslaget till kommunstyrelsen för beslut.

Patric Rylander  
Förvaltningschef

Raili Karlsson  
Avdelningschef

### **Sammanfattning**

I budget 2020 ges äldrenämnden i uppdrag att i samråd med kommunstyrelsen och stadsdelsnämnderna ta fram en handlingsplan för legitimerad personal inom äldreomsorgen, i syfte att underlätta nyrekrytering och minska personalomsättningen. Ett förslag till handlingsplan har tagits fram av äldreförvaltningen i samråd med en referensgrupp. I planen föreslås bland annat att nyanställda erbjuds introduktion som omfattar hur kommunal äldreomsorg bedrivs och att nyutexaminerade har tillgång till en mentor. För att stödja den pedagogiska kompetensen vid handledning ges förslag på pedagogisk fortbildning. Det finns exempelvis behov av att erbjuda träning i nya metoder och det ska finnas ett nära samarbete med högskolor och universitet för att möjliggöra rekrytering likväl för att utveckla verksamheten samt att rutiner finns för ett strukturerat studentmottagande. Införande av kompetenstrappor och kompetenskartläggningsverktyg föreslås utredas.

För att säkerställa kvaliteten i äldreomsorgen är det viktigt att tillgången på legitimerad personal säkras. Äldreförvaltningen anser sammanfattningsvis att den föreslagna handlingsplanen är ett viktigt steg i syfte att underlätta nyrekrytering av samt minska personalomsättningen av äldreomsorgens legitimerade personal.

## **Bakgrund**

För vissa yrken i hälso- och sjukvården krävs legitimation som certifierar att man är behörig att utöva yrket. Beteckningen legitimerad får endast användas av den som genomfört den utbildning som krävs och i vissa fall fullgjort praktisk tjänstgöring. Legitimerad personal inom äldreomsorgen är sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter och dietister.

I budget 2020 ges äldrenämnden i uppdrag att i samråd med kommunstyrelsen och stadsdelsnämnderna ta fram en handlingsplan för legitimerad personal inom äldreomsorgen, i syfte att underlätta nyrekrytering och minska personalomsättningen inom gruppen.

Ett förslag till handlingsplan har tagits fram av äldreförvaltningen i samråd med en referensgrupp bestående av avdelningschefer och enhetschefer inom stadens äldreomsorg, medicinskt ansvariga sjuksköterskor, medicinskt ansvarig för rehabilitering samt stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning. Information har även inhämtats från ett nätverk med legitimerad personal.

## **Ärendet**

Handlingsplanen innehåller ett antal områden som på kort och lång sikt föreslås ligga till grund för arbetet med att öka möjligheterna för staden att behålla legitimerad personal, underlätta framtida rekrytering samt göra äldreomsorgen mer attraktiv för målgruppen. Handlingsplanen baseras på iakttagelser och erfarenheter enligt nedan.

Flertalet av de legitimerade medarbetare som anställs i kommunal äldreomsorg har arbetat med hälso- och sjukvård inom regionens slutenvård. Arbetet som legitimerad personal i kommunal verksamhet kan vara krävande och innebära ett stort ansvar samt ensamarbete. Mot bakgrund till detta föreslås att nyanställda erbjuds introduktion som omfattar hur kommunal äldreomsorg bedrivs och hur man som medarbetare kan utvecklas och göra karriär inom kommunen. Ny-utexaminerade föreslås ha tillgång till en mentor vars roll är att handleda medarbetaren i det praktiska arbetet och tydliggöra skillnaderna mellan kommunal vård och omsorg och slutenvård.

Sjuksköterskan leder hälso- och sjukvårdsinsatserna i verksamheten och arbetsleder medarbetare i omvårdnadsarbetet. För att trygga medarbetaren i denna roll är det önskvärt med ledarskapsträning. Det kan även finnas otydligheter i enhetschefens och sjuksköterskans arbetsledande roller varför det är viktigt att introduktionen även

innehåller information om ansvarsfördelning och roller i äldreomsorgens verksamheter.

Legitimerad personal handleder ofta omvårdnadspersonal och studenter. För att kunna stödja den pedagogiska kompetensen samt stimulera till ett reflekterande och akademiskt förhållningssätt, föreslås att legitimerad personal kan erbjudas pedagogisk fortbildning såsom handledarutbildning.

För att samtliga yrkeskategorier i äldreomsorgen ska kunna upprätthålla och uppdatera sin yrkeskompetens finns behov av att erbjuda träning i nya metoder eller medicintekniska hjälpmedel. I handlingsplanen föreslås att staden tar fram centrala överenskommelser med Region Stockholm kring hur de kliniska träningscentren som finns ska kunna användas för färdighetsträning och lärande.

Det har även framkommit ett behov av att knyta kontakter och få en gemensam kompetensutvecklingsarena för diskussion av aktuella frågor. Mot bakgrund av detta föreslås det att undersöka möjligheten att upprätta nätverk för legitimerad personal.

Äldreomsorgens verksamheter ska ha ett nära samarbete med stadens högskolor och universitet för att möjliggöra rekrytering efter avslutad utbildning likväl för att utveckla verksamheten. Ett nära samarbete med forskningen kan vara ett led i att göra enheten och äldreomsorgen till en mer attraktiv arbetsplats. Det bör finnas möjligheter för medarbetare att delta i forskningsprojekt, forska på deltid liksom inspirera och möjliggöra till ett utökat antal akademiska nätverk för samverkan.

Som ett led i att knyta högskolorna närmare verksamheten är det viktigt att det finns etablerade rutiner för ett kontinuerligt och strukturerat studentmottagande. På de akademiska noderna i staden finns det goda exempel kring detta som har utarbetats under många år. I handlingsplanen föreslås att det bör tydliggöras hur legitimerad personal kan ta emot och handleda studenter som ett led i att öka antalet studenter staden tar emot.

Ett viktigt led inom ramen för detta uppdrag är att utvecklingsmöjligheterna för legitimerad personal tydliggörs och möjliggörs. I staden, liksom i övriga landet, finns ett växande intresse kring utveckling av kompetensstegar/trappor för medarbetarna. Sveriges Kommuner och Regioner följer utvecklingen i landet och har ett nätverk i frågan. En kompetensstege kan inledas

med grundläggande kompetens hos en nyutbildad och avslutas med specialistkompetens som innefattar särskilda uppdrag.

Mot bakgrund av detta föreslås det i handlingsplanen att staden ska utreda möjligheten att fastställa och införa kompetenstrappor för medarbetarna i äldreomsorgen. Den bör följa den nationella standarden som just nu utvecklas i landet i samarbete med Sveriges Kommuner och Regioner. Genom en stadsgemensam kompetenstrappa för legitimerad personal kan arbetet samordnas och likställas i samtliga stadsdelsförvaltningar. Kompetenstrappan kan även vara ett användbart underlag vid medarbetarsamtalet.

För att underlätta vid planering av kompetensinsatser föreslås även att införandet av ett kompetenskartläggningsverktyg utreds. Där kan medarbetarnas betyg och genomförda kurser dokumenteras. Verktöget kan med fördel omfatta äldreomsorgens samtliga verksamheter då dokumenterade underlag kan underlätta exempelvis i samband med införandet av skyddad yrkestitel för undersköterskor.

Effekterna av handlingsplanen föreslås följas upp genom att se över möjligheterna att följa upp rekryteringar, vakanser och rörlighet.

### Förslag till handlingsplan

Förslag till aktiviteter	Tidsplan	Förslag till ansvarsfördelning
Fastställa ett stadsövergripande introduktionsprogram för nyanställd legitimerad personal (webbaserad introduktion finns, träffar anordnas av ÄF)	År 2020-2021	Äldreförvaltningen
Erbjuda nyanställd legitimerad personal en mentor inom enheten/SDF	Från 2021	Stadsdelsförvaltningarna
Informera om roller och ansvar i verksamheten	Från 2021	Stadsdelsförvaltningarna
Via äldreförvaltningens utbud erbjuda samordnad kompetensutveckling och högskolekurser för legitimerad personal	År 2021	Äldreförvaltningen
Undersöka möjligheterna att upprätta nätverk för legitimerad personal.	2021	Äldreförvaltningen

Utreda förutsättningarna för ett kompetenskartlägningsverktyg för äldreomsorgens samtliga verksamheter	2022	Personalstrategiska avdelningen med äldreförvaltningen och stadsdelsförvaltningarna
Utreda möjligheten att fastställa och införa kompetenstrappor för medarbetarna i äldreomsorgen med utgångspunkt från SKR:s arbete.	2022	Personalstrategiska avdelningen tillsammans med äldreförvaltningen och stadsdelsförvaltningarna
Undersöka möjligheten att inrätta utbildningsanställningar för mastersstudenter och doktorander.	Från 2020 i individuell takt	Stadsdelsförvaltningarna
Fastställa mål för antal studenter som stadens ska ta emot.	2021	Stadsdelsförvaltningarna
Tydliggöra hur legitimerad personal kan ta emot och handleda studenter.	2022	Stadsdelsförvaltningarna
Möjliggöra för flertalet legitimerad personal att delta i handledarutbildning om 7,5 hp.	2021-2023	Stadsdelsförvaltningarna
Möjliggöra och inspirera för att utöka antalet akademiska noder.	2021	Äldreförvaltningen med stadsdelsförvaltningarna
Möjliggöra forskningsprojekt i äldreomsorgens verksamheter.	2020 och framåt	Äldreförvaltningen med stadsdelsförvaltningarna
Undersöka möjligheter att upprätta en överenskommelse med Region Stockholms Kliniska träningscentrum	2021	Äldreförvaltningen
Utveckla metoder för tvärprofessionellt samarbete	2020 och framåt	Äldreförvaltningen i samarbete med representanter från akademiska noder
Fortsätta samarbetet med stadens högskolor för att bereda platser i verksamhetsförlagt lärande och möjliggöra rekrytering efter avslutad utbildning	2020 och framåt	Äldreförvaltningen tillsammans med stadsdelsförvaltningarna akademiska noder

## **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom äldreförvaltningen. Samverkan med de fackliga organisationerna har skett i förvaltningsgruppen den 11 november 2020. Kommunstyrelsens pensionärsråd har tagit del av ärendet den 10 november och socialnämndens, äldrenämndens och överförmyndarnämndens gemensamma råd för funktionshinderfrågor den 12 november.

## **Förvaltningens synpunkter och förslag**

Äldreförvaltningen har i samråd med referensgruppen belyst områden som kan behöva utvecklas för att underlätta rekrytering av och öka möjligheterna att behålla legitimerad personal samt för att arbete inom äldreomsorgen ska upplevas som attraktivt. Det har mynnat ut i den föreslagna handlingsplanen som fokuserar på områden på kort och lång sikt.

Stadens vård- och omsorgsboenden har under flera år haft svårt att rekrytera och behålla sjuksköterskor och annan legitimerad personal som arbetsterapeuter och fysioterapeuter. Coronapandemin har ytterligare tydliggjort behovet av legitimerad personal där bristen av framför allt sjuksköterskor, har inneburit en ytterligare utmaning i arbetet med att upprätthålla en god och säker vård och omsorg.

För att säkerställa kvaliteten i äldreomsorgen är det således av avgörande vikt att tillgången på legitimerad personal säkras. Äldreförvaltningen anser att en viktig förutsättning är att stadens äldreomsorg ses som en attraktiv arbetsplats för legitimerad personal där medarbetarna vill arbeta kvar, göra karriär och ges förutsättningar att vara delaktiga i verksamhetens utveckling.

Äldreförvaltningen vill även påtala vikten av att legitimerad personal uppmuntras att samarbeta med stadens högskolor i forskning, innovations- och utvecklingsarbete. Ett sätt att attrahera omvårdnadspersonal kan exempelvis vara att visa att det finns en utvecklingsmöjlighet från undersköterska till legitimerad personal och vidare till forskningsanknutna tjänster. Mot bakgrund av detta finns behov att utreda möjligheten att införa en kompetenstrappa inom äldreomsorgen samt att den görs enhetlig i staden.

Äldreförvaltningen anser sammanfattningsvis att den föreslagna handlingsplanen är ett viktigt steg i syfte att underlätta nyrekrytering av samt minska personalomsättningen av äldreomsorgens legitimerade personal.

## **Jämställdhetsanalys**

Stadens program för ett jämställt Stockholm ska vara vägledande i arbetet för jämställdhet. Andelen medarbetare i äldreomsorgen är

till övervägande del kvinnor. Den föreslagna handlingsplanen tydliggör utvecklingsmöjligheterna och gör äldreomsorgen till en mer attraktiv arbetsplats vilket i sin tur verkar för jämställda villkor gällande exempelvis löneskillnader och arbetsvillkor.