

erfarenhet. Eftersom äldrenämndens årsrapporter redovisar enbart kvalitetsobservationer angående omvårdnadsåtgärder men saknar uppgifter om hur vården som ligger under regionens ansvar bedrivs bör strategiläkaren ges insyn i läkarinsatserna för att följa upp avtalen och även redovisa dessa i årsrapporter för äldrenämnden.

Dessutom bör läkarstrategen ha ett övergripande medicinskt ansvar för kvalitetssäkring av den kommunala hälso-och sjukvården genom att utveckla kvalitetsarbetet för den sjukvård som bedrivs på särskilda boenden, dagverksamheter och kommunala omsorgen i eget boende. Detta arbete bör ske i samarbete med medicinskt ansvariga sjuksköterskor (MAS) och medicinskt ansvarig för rehabilitering (MAR) och därutöver fungera som stöd för MAS och MAR. Slutligen bör medicinskt *ledningsansvarige* läkaren (varför inte kalla vederbörande MAL) adjungeras till krisledningsnämnden i medicinska kriser.

§ 9. Underlag för budget 2022 med inriktning 2023 och 2024 för äldrenämnden

Dnr ALD 2021/111

Äldrenämndens beslut

Förvaltningens förslag till budgetunderlag för år 2022 med inriktning för 2023 och 2024 godkänns och överlämnas till kommunstyrelsen.

Ärendet

Äldreförvaltningen hade redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat 2021-03-25.

Under respektive inriktningsmål:

- En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla
 - En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt
 - En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden
- anges de strategiska satsningarna i punktform för hur nämnden bidrar till kommunfullmäktiges inriktningsmål under treårsperioden 2022-2024.

Förslag till beslut

Ordföranden Erik Slottner (KD) föreslog att nämnden skulle besluta i enlighet med förvaltningens förslag.

Beslutsgång

Nämnden ställde sig bakom förvaltningens förslag.

Särskilt uttalande

Vice ordförande Mirja Räihä m.fl. (S) anmälde ett särskilt uttalande enligt följande:

I ljuset av pandemin har de politiska skiljelinjerna blivit än mer tydliga. Efter det här året, med stor smittspridning och många döda på våra äldreboenden, borde den nuvarande majoriteten tagit till sig vikten av att ha trygga anställningar. Coronakommissionen har i sitt betänkande om äldreomsorgen konstaterat att överdödligheten inom Stockholms äldreomsorg var betydligt högre än vad den var i andra regioner, också sådana med motsvarande grad av samhällssmitta.

Kommissionen pekar ut ett antal faktorer som avgörande och som är relevanta för Stockholms äldreomsorg. Bland dessa märks den höga graden av tillfälliga anställningar, den, till följd av en långtgående privatisering, fragmentiserade organisationen och den bristande medicinska kompetensen. Men trots detta saknar den borgerliga majoriteten helt konkreta förslag för att öka andelen fasta anställningar och minska visstidsanställningarna. Att hävda att man vidtar alla medel för att ge personalen förutsättningar att bedriva en patientsäker omsorg är i avsaknad av högre ambitioner för personalen direkt felaktigt. Trygga anställningar och schyssta arbetsvillkor är en central förutsättning för en god kvalitet och trygghet.

Under den förra mandatperioden genomförde vi i den nuvarande oppositionen flera åtgärder för att förbättra arbetsvillkoren inom äldreomsorgen och för att höja kvaliteten för de äldre. Det är uppenbart att mycket mer behöver göras. När det kommer till att skydda människor från smitta är vi beredda att gå längre än den borgerliga majoriteten visat sig vara.

Det krävs en politisk vilja för att förändra arbetsförhållandena inom äldreomsorgen, ge personalen organisatoriska och tidsmässiga förutsättningar att ge en individanpassad omsorg, höja statusen på yrket och skapa förutsättningar för att vilja och orka arbeta kvar.

Hemtjänst

Kommunikationen mellan staden och utförarna måste säkerställas och kanaler för att regelbundet sprida och inhämta information måste finnas. Kraven på att utförarna tillhandahåller och har lager med tillämplig skyddsutrustning samt tillhandahåller och tvättar arbetskläder måste skärpas och följas upp. För att kunna följa de basala hygienrutinerna måste förvaring av skyddsutrustning, handtvål, handsprit och pappershanddukar säkerställas hos den enskilde hemtjänsttagaren.

Personalen behöver få bättre förutsättningar för att vilja och kunna arbeta kvar, inte minst då vi de närmaste åren kommer att få betydligt fler äldre som behöver äldreomsorg. Vi har lagt flera förslag för att öka anställningstryggheten och vi hoppas att dessa kan ses med andra ögon efter denna tid. Den orimligt höga andelen timanställda inom äldreomsorgen måste minska. Ur smittskyddssynpunkt är detta avgörande.

Istället för att heltid ska vara norm, AVA-anställningar undvikas och timanställningar likaså, utöver vad som krävs för att exempelvis täcka korttidsfrånvaro, ska utförare inom hemtjänsten nu endast eftersträva att de anställda erbjuds heltid och fast anställning. Detta behöver ändras. Bra arbetsvillkor och fasta anställningar på heltid är inte bara nyckelfaktorer när det gäller att kunna rekrytera utan också för att behålla medarbetarens kompetens. En hög personalkontinuitet i verksamheterna bidrar i stor grad till att staden ska kunna bibehålla och utveckla en hög kvalitet i välfärden. Vi måste skapa förutsättningar för dem som redan arbetar inom vård och omsorg att vilja, orka och kunna arbeta kvar. Otrygga anställningar kommer varken leda till ett hållbart arbetsliv eller en högre kvalitet för den enskilde. Inte heller kommer fler händer att lockas till att vilja arbeta med vård och omsorg. Personalkontinuiteten har visat sig vara avgörande även i denna krissituation.

Att vara chef inom äldreomsorgen är ett tungt ansvar, där många redan innan pandemin haft en oerhört stor arbetsbörda. Det visar sig tydligt nu i stadsdelarna där personalen är utarbetad och där chefer måste hyras in för att klara den uppkomna situationen. Chefernas situation måste förbättras och deras förutsättningar behöver ändras för att ge dem möjlighet att klara sina uppdrag. Ett närvarande ledarskap är viktigt för

medarbetarna och vi vill att en översyn ska göras med det långsiktiga målet att antalet medarbetare per chef ska vara max 25 personer.

Grundbemanningen behöver öka, för att minska användningen av timanställningar, för att höja kvaliteten och för att förbättra arbetsmiljön. Vi vill se fler bemanningsenheter, med fast anställd heltidspersonal som ska kunna täcka upp då ordinarie personal är frånvarande, vilket kommer att underlätta kompetensutveckling och minska den administrativa bördan med att ringa in och introducera ny personal i verksamheten.

Särskilt boende

Bostadsbristen i Stockholm drabbar våra äldre hårt och staden behöver göra mer för att hålla nere byggkostnader och hyresnivåer. Ett första viktigt steg är att inte sälja ut hyresrätter med lägre hyror som skulle ha möjliggjort för äldre att flytta till en lägenhet.

Utgångspunkten i äldreboendeplaneringen behöver återgå till att 60 procent av platserna ska ha kommunen som huvudman. Det ger staden rådighet och möjlighet att möta behoven hos stadens äldre. Tillsammans med de platser staden köper in av privata aktörer, och som inte omfattas av äldreboendeplaneringen, uppstår då också en rimlig balans mellan privata och offentliga aktörer. Det är riskfyllt att, som den blågröna majoriteten nu gör, förutsätta att närmare 1900 platser, motsvarande 26 boenden fram till år 2040, kommer att tillkomma genom privat nyetablering. Att låta privata företag bygga och driva äldreboenden i den nu föreslagna utsträckningen är en osäker lösning som även riskerar att minska jämlikheten inom olika delar av staden. Tillgången på äldreboenden behöver säkras och med en större andel boenden i kommunal regi kan vi säkerställa rätt kompetens, goda anställningsvillkor och en god kvalitet. De senaste årens tvångsprivatiseringar visar att den borgerliga ledningen i realiteten prioriterar ned kvaliteten till förmån för en ökad andel privat verksamhet.

Lämpliga bostäder

Många äldre i vår stad bor i otillgängliga lägenheter utan hiss. Många av dem är ensamstående och blir socialt isolerade. En tillgänglighetsinventering visar vilka möjligheter som finns i beståndet samt var förbättringar, såsom hissinstallation, behöver göras. Med den vetskapen kan vi planera för och möta

de behov som finns i staden. Detta kommer medföra att äldres boende blir en del av den totala bostadsförsörjningen och därför kan integreras med andra åldersgrupper. Tillgänglighetsinventeringen ska göras i prioriterade bostadsområden där det har stor betydelse ur ett bostadsförsörjningsperspektiv att det blir fler hus med hiss. För att tillgodose behovet av ett tryggt och tillgängligt boende med social gemenskap för äldre utan stora hälso- och sjukvårdsbehov behöver stadens arbete med att bygga ut antalet seniorboenden att fortsätta, med målet att tillförsäkra den enskilde ett tryggt boende oavsett var man bor i staden. Stadens olika boendeformer för äldre har under de senaste åren blivit tydligare och det ska vara lätt att hitta ett tillgängligt boende som gör det möjligt att leva ett aktivt liv även när rörelseförmågan blir sämre. Äldrenämnden ska utreda behovet av seniorbostäder med målsättningen att kunna införa en seniorbostadsbostads garanti för alla över 65 år senast år 2030. Stadens nuvarande servicehusbestånd ska vara möjligt att anpassa eller hyra ut om efterfrågan och behov förändras. Äldrenämnden ska bidra till utvecklingen av såväl biståndsbedömda som icke biståndsbedömda boendeformer för äldre i samverkan med Micasa Fastigheter i Stockholm AB, privata aktörer och stadsdelsnämnderna. Stadens boendeplan ska ligga till grund för efterföljande års markanvisningar med en målsättning till år 2040 på minst 12 000 bostäder för äldre, varav 5000 seniorbostäder, 2 400 vård- och omsorgsbostäder och 5 000 hyresrätter som är tillgänglighetsanpassade för äldre i ordinarie bestånd.

Nationella minoriteter

Det har länge varit svårt att få hemtjänst på finska och kommunen behöver ta sitt ansvar för att åtgärda detta och inte fortsätta förutsätta att marknaden kommer att lösa bristen. IVO har dragit in tillståndet för det enda företaget som har kunnat erbjuda hemtjänst på finska och det visar hur sårbart det kan bli när kommunen inte tar ansvar för en del grupper med speciella behov. Därför behöver staden utreda hur kommunala hemtjänstteam, som kan ansvara för hemtjänst för alla minoritetsgrupper, kan inrättas, förslagsvis kommunövergripande organiserat under Trygghetsjouren, eller i regionsgemensamma team. Att vara ett förvaltningsområde förpliktigar, trots valfrihetsmodeller har kommunen det yttersta ansvaret.

Utbildning och kompetensförsörjning

Grundutbildning och kompetensutveckling behövs för att omvårdnaden ska kunna bedrivas säkert och med hög kvalitet. Även ur kompetenssynpunkt är det viktigt att ha en stor andel fast anställd personal. När majoriteten vill se en ökad kompetens hos äldreomsorgens medarbetare samt att all tillsvidareanställd personal har goda språkkunskaper och grundutbildning gäller det i verkligheten långt ifrån alla som arbetar med de äldre. Inte heller blir målet om att all tillsvidareanställd personal ska ha grundutbildning ett särskilt omvälvande mål att nå, då äldreomsorgen till nära en fjärdedel bemannas av timanställda, vilket drabbar den enskilde direkt, som får en minskad personal-, tids- och omsorgskontinuitet.

Staden ska ta tillvara personalens språkkunskaper samt måste säkra medarbetarnas kunskaper i svenska för att vården och omsorgen ska kunna bedrivas på ett säkert sätt och ska därför erbjuda medarbetare inom vård och omsorg språkkurser i svenska vid behov. Äldre i Stockholm ska kunna känna en trygghet när vi höjer kvaliteten i omsorgen.

Tidigare har vi sett att kostnaderna för övergripande utbildning, fortbildning och kompetensutveckling blivit lägre än budgeterat. Anledningen till detta angavs vara dels att alla utbildningar inte varit fullbokade, dels att den personal som påbörjat utbildningar inte alltid har kunnat fullfölja dem. Ersättningen för vikarietäckning var dock betydligt lägre än budgeterat, vilket betyder att de som inte kunnat fullfölja sin utbildning har arbetat istället. Detta är oroande. För att nå målen om en ökad kompetens hos äldreomsorgens medarbetare med goda språkkunskaper och grundutbildning behöver vi ge verksamheterna de bästa förutsättningar vi kan och underlätta för personalen. Språkkunskaperna behöver underhållas även efter anställning.

Vi lever allt längre och hinner därför utveckla flera sjukdomar varför framtidens äldreboenden behöver vara flexibelt byggda för att både kunna ge den enskilde livsglädje och vård i större utsträckning. Digitalisering och välfärdsteknik kommer att utvecklas och underlätta för den enskilde och personalen, men samtidigt måste de arbetsmiljöproblem och risker digitaliseringen riskerar medföra kontinuerligt analyseras utifrån ett behovsperspektiv.

Förebyggande arbete

Många äldre lider av ensamhet och social isolering, vilket staden behöver arbeta för att motverka. Att vara ofrivilligt ensam är inte bara besvärligt eller till och med fruktansvärt för den enskilde, det kan också leda till fysiska och psykiska följsjukdomar för den drabbade. Och vice versa, fysiska sjukdomar och psykisk ohälsa kan leda till ofrivillig ensamhet. Då män i mindre utsträckning söker sig till aktivitetscentren behöver staden, för att motverka ensamhet, arbeta för att öka deras deltagande. Alla finner sig dock inte bekväma med att träffas på det sättet. Mer behöver göras med det uppsökande arbetet för att minska den sociala isoleringen bland äldre. Tillgången till personliga ombud för äldre personer med psykiska funktionsnedsättningar måste säkras.

Det saknas en övergripande styrning och samordning av stadens förebyggande och uppsökande verksamhet. Äldreomsorgen måste ges förutsättningar att tillgodose de äldres sociala behov, oavsett om det är i den enskildes eget hem eller på ett särskilt boende. Därför behöver alla stadsdelsnämnder ha ett systematiskt förebyggande och uppsökande arbete för att säkerställa att rätt målgrupp nås och att verksamheten motsvarar de individuella behoven. Fler arbetsterapeuter, äldreкураторer, fysioterapeuter och dietister ska vara tillgängliga för den enskilde för att stärka det rehabiliterande arbetet.

Den digitala och tekniska kompetensen hos personalen ska säkerställas för att kunna tillgodose den enskildes behov.

För att motverka att den enskilde isoleras och tappar gemenskapen behöver stadens alla verksamheter samarbeta. Kulturförvaltningen kan utöka sin verksamhet till att i högre grad, både fysiskt och digitalt, närvara på exempelvis aktivitetscenter och särskilda boenden. Så även idrottsförvaltningen. För att underlätta för den enskilde att ta del av stadens kultur- och idrottsutbud behöver äldrenämnden, kulturnämnden, idrottsnämnden och stadsdelsnämnderna samverka för att ta fram ett aktivitetsprogram för äldre med syftet att främja hälsa och öka delaktigheten i samhället.

Vi vet att motion förlänger det friska livet och den äldre klarar sig själv längre in i livet. Behovet av sjukvård minskar när äldre ges möjlighet till motion. Äldrenämnden och idrottsnämnden ska löpande utveckla arbetet för att underlätta

för äldre att motionera. Placeringen av utegym ska särskilt beaktas i detta arbete och så även öppnande av skollokaler för föreningar. Samarbetet med civilsamhället och den idéburna sektorn genom bland annat IOP-avtal ska vidareutvecklas.

Kunskapen kring maten och måltidsupplevelsens betydelse för hälsa och välmående behöver öka och spridas. Undernäring och ofrivillig ensamhet ska motverkas. Måltiden för den äldre ska vara en lustfylld upplevelse. Måltidsombud ska utses inom varje enhet. Dietisterna ska, tillsammans med måltidsombuden, kompetensutveckla omsorgspersonalen i kostfrågor. Denna eskaleringsmetod har en långsiktig effekt i verksamheterna. Äldrenämnden ska i samråd med stadsdelsförvaltningarna samordna arbetet med måltidsombuden genom att bland annat inrätta matråd och utbildningar för omsorgspersonalen. Verksamheten ska bidra till att uppfylla stadens målsättningar för att begränsa klimatpåverkan.

Ledamoten Robert Mjörnberg m.fl (V) anmälde ett särskilt uttalande enligt följande:

Nu när vi fortfarande står mitt uppe i en kris ska all kraft självklart läggas på att begränsa smittspridningen och skydda stadens äldre och andra riskgrupper. När den akuta krisen har av klingat krävs dock en genomgripande analys av hur staden har hanterat krisen och hur de strukturella förutsättningarna för stadens verksamheter har påverkat möjligheterna att klara de allvarliga påfrestningar som pandemin har medfört. Av det vi hittills har sett behöver analysen inkludera segregationen, bostadspolitiken, personalpolitiken och inte minst stadens rådighet över välfärdsverksamheter som finansieras med kommunala resurser.

Av underlaget för budget de kommande åren blir det tydligt att majoriteten inte tar ansvar för den ansträngning som ett år av pandemin varit för staden. Vi ser inte att budgetförutsättningarna möter de utmaningar som ligger framför oss för att komma tillrätta med ökade behov av resurser och personal inom äldreomsorgen som visats under pandemin. Tillräckliga medel för att möta löneökningar och övrig kostnadsutveckling har inte givits – den skattesänkning på 16 öre som majoriteten genomförde 2019 har ansetts vara viktigare än välfärden. Den brist på finansiering av välfärden kommer fortsätta att urholka kvaliteten samtidigt som vi lärt

oss vad en bristande välfärd kan kosta när den verkligen behövs.

Vi menar att det inte är möjligt att göra de satsningar på verksamheterna som skulle krävas för att återställa och omstarta efter pandemin. Stora nedskärningar drabbar inte bara brukare utan givetvis även stadens medarbetare. Vi ställer oss frågande till hur majoriteten ska värna om medarbetarnas delaktighet och hälsa i samband med att många personalgrupper ska minskas.

Vänsterpartiet ser allvarligt på att professionaliseringen av äldreomsorgens utförarverksamheter avstannat de senaste åren och att kontaktpersoner till omsorgstagare inte får någon tid för arbetet med ramtid utlagt på sina scheman. Vi finner det också märkligt att den delen av välfärden som jobbar närmast omsorgstagaren, det vill säga utförarna inte ges möjlighet till reflektionstid och handledning i arbetet. Medan detta är något som ges till beställarenheten. Vi ser även allvarligt på att många medarbetare inom framförallt hemtjänsten nu väljer att gå i pension innan 65, med låga pensioner som följd.

Vi vill framhålla behovet av stadens stöd till arbetssökande. Förvaltningen skriver att en förändrad statlig arbetsmarknadspolitik i och med omstruktureringen av arbetsförmedlingen kan innebära ett större kommunalt ansvar att ordna insatser för vissa arbetssökande, vilket kan komma att leda till ökade kostnader. Vi vill påpeka detta i och med att vi redan nu ser en redan dämpad ekonomisk utveckling till följd av coronapandemin, därför är det särskilt viktigt att staden tar ett övergripande ansvar för arbetsmarknadsfrågorna och att stadsdelarna får tillräckliga resurser för att möta ett ökande antal arbetssökande. Det kommer att behövas kraftfulla åtgärder för att ta oss ur den arbetslöshetskris som vi just nu befinner oss i och som förvärrats av pandemin. Många av de som nu förlorat sitt arbete kommer ha svårt att hitta ett liknande jobb framöver och det behövs ett starkt stöd för att ställa om. Om staden på allvar ska hitta en lösning på problematiken kring kompetensförsörjning så måste vi göra stora förbättringar i personalens arbetsvillkor, för att skapa trygga jobb, där personalen får utföra dem med kvalitet. Det är arbeten man vill söka och bli kvar på!

Inför kommande budgetarbete budget anser vi att det är viktigt att staden även prioriterar utvecklingsbehov inom

äldreomsorgens olika personalgrupper. Som framgår av underlaget finns stora behov av kompetensförsörjning inom i hemtjänst och på särskilda boenden. Vi står inför stora pensionsavgångar samtidigt som gruppen över 80 år ökar. Detta måste mötas av både nyrekryteringar och kompetensutveckling, samtidigt som arbetet med att förstärka det närvarande ledarskapet som bygger på respekt och tilltro till medarbetarnas delaktighet fortgår. En viktig komponent i detta är att fastställa nyckeltal för max antal anställda under varje chef, för att säkerställa ett närvarande ledarskap. Under den tidigare rödgrönrosa majoriteten avsattes 200 mnr till en kompetensutvecklingsfond, och över tiotusen medarbetare inom framförallt välfärdsverksamheterna fick möjlighet till efterlängtat och angelägen kompetensutveckling.

Vidare har pandemin visat på behov av prioriteringar för särskilt utsatta grupper, äldre med psykisk ohälsa eller ensamhetsproblematik, genom preventiva insatser och stöd av äldreкуратор. Vi ser också behov av förstärkning av medicinsk kompetens och ledning på särskilda boenden men även i egna boenden.

Vi anser det inte finns tillräckligt behovs- och kostnadsunderlag för vilka olika typer av boende som ska prioriteras och som samtidigt överensstämmer med efterfrågan från de äldre – seniorlägenheter med eller i nära anslutning till gemensamhetslokaler för aktiviteter och måltider, attraktiva servicehus eller vård- och omsorgsboende.

Slutligen välkomnar vi utredningen av äldreomsorgslag och är ense med förvaltningen att beroende på uppdragets utgång kan äldreomsorgen komma att stå inför stora förändringar de kommande åren.

§ 10. Fördelning av stimulansmedel för att förbättra förutsättningarna för verksamhetsutveckling inom äldreomsorgen genom digitalisering

Dnr 2021/83

Äldrenämndens beslut

1. Äldrenämnden godkänner förvaltningens förslag till fördelning av stimulansmedel för att förbättra förutsättningarna för verksamhetsutveckling inom