

Samverkan sker inte i den form som parterna kommit överens om. Ansvar är dock inte primärt stadens. - Patientperspektivet beaktas inte i tillräcklig grad i den samordnade planeringen inför utskrivning (SIP). - Varken staden eller regionen har säkerställt en tillräcklig uppföljning och återkoppling av resultat. Bedömningen är att stadsdelsförvaltningarna kan ta en mer aktiv roll i samverkan med regionen för att förebygga återinskrivningar till slutenvård.

Vi menar att den granskning som revisorerna har gjort är bra och viktig beträffande hur samverkan fungerar kring patienter som skrivs ut från slutenvård. Det vi saknar är en konkret handlingsplan för att åtgärda de påpekade bristerna samt en tydligare ansvarsfördelning mellan berörda parter.

## **§ 8 Tertialrapport 1 2021 för äldrenämnden**

Dnr ALD 2021/137

### **Äldrenämndens beslut**

1. Äldrenämnden godkänner tertialrapport 1 inklusive bilagor och överlämnar den till kommunstyrelsen.
2. Äldrenämnden redovisar omslutningsförändringar om 10,0 mnkr till kommunstyrelsen.
3. Äldrenämnden ansöker om medel för särskild kompetensutvecklingsinsats (KUS) för ett projekt enligt bilaga 2 av en summa om 0,6 mnkr.

### **Ärendet**

Äldreförvaltningen hade redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat 2021-05-11

Uppföljningen i tertialrapporten fokuserar på nämndens bidrag för att uppfylla kommunfullmäktiges inriktningsmål och verksamhetsområdesmål. Efter årets första tertial gör äldreförvaltningen bedömningen att de mål, aktiviteter och indikatorer som framgår av nämndens verksamhetsplan i huvudsak kommer att uppnås och genomföras under året. Effekterna av Coronapandemin har haft en stor påverkan på äldreförvaltningens arbete under årets första tertial och kommer med största sannolikhet ha betydelse även fortsättningsvis under 2021. Lägesbilden kring pandemin beskrivs närmare under rubriken "Konsekvenser av Covid-19-pandemin" samt under nämndmålet "Äldrenämnden skapar förutsättningar för att äldre har en tillvaro som präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande". Sammanfattningen i

tjänsteutlåtandet utgår från kommunfullmäktiges tre inriktningsmål.

### **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**

Två särskilda uttalanden anmälde ett från vice ordföranden Mirja Räihä m.fl. (S) och ett från ledamoten Robert Mjörnberg m.fl. (V).

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

Tertialrapporten för januari till april år 2021 ska redovisa för hur och i vilken omfattning nämnden bidrar till att uppfylla kommunfullmäktiges mål, det ekonomiska utfallet, samt en prognos för helåret. Rapporten redogör för hur förvaltningen arbetar med de uppdrag de fått i budget och det är glädjande att se hur vår verksamhet, trots de ekonomiska förutsättningar den blågröna majoriteten ålagt dem, gör sitt bästa för att kunna leverera en välfärd av hög kvalitet till stadens invånare. Coronapandemin har drastiskt förändrat vårt samhälle. Vår personal har med sina arbetsinsatser gjort enastående insatser för att alla ska kunna ta sig igenom krisen med hälsa och säkerhet. De förtjänar de bästa förutsättningar för detta arbete. Något som staden inte alltid lyckats ge dem.

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.

Vi har under den här perioden sett hur politiken agerat alldeles för senfärdigt på vad som behövt göras för att stoppa smittspridningen. Trots att hela världen under de för rapporten aktuella månaderna befunnit sig i en pandemi, som ger direkta effekter på stadens alla verksamheter, bedöms stadens mål till stora delar uppfyllas. Att målet ”I Stockholm har äldre en tillvaro som präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande” anses som helt uppfyllt är direkt provocerande. Att hävda att målet om hög kvalitet och trygghet är uppfyllt visar att systemet för uppföljning inte mäter verkligt utfall. Nämnden bör inte anse målet som uppfyllt.

Målet ”Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna” anses delvis uppfyllt. Dock inte av de anledningar vi som socialdemokrater anser. Vi har under våren bevittnat hur en stor vårdjätte gett sig på ett vårdbiträde som larmade om missförhållanden i verksamheten, vilket vi alla vet är hennes lagstadgade rättighet. Vi har sett hur privata utförare tagit emot miljoner i coronastöd samtidigt som ledningen plockat ut miljoner i bonusar. Staden har gett en privat utförare pengar för att kompensera för tomställda platser, samtidigt som ledningen sparkar personal och hyvlar arbetstid. Det är skattemedel som på grund av för låg bemanning blir till vinst hos ägarna. På vilket sätt förbättrar det kvaliteten för de äldre? Vi får vid återgång till egen regi rapporter om hur den övertagna personalen är totalt slutkörd efter att ha jobbat på orimliga scheman, med en omänsklig arbetsbelastning. På vilket sätt är det att anse att Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna?

Under pandemin har personalfrågan rätteligen blivit högaktuell. Vi socialdemokrater vet att det kan vara ödesdigert att inte koppla ihop personalfrågor och kvalitet inom äldreomsorgen. I en kris som denna har personalkontinuiteten visat sig vara avgörande. Den orimligt höga andelen timanställda måste minska. Besluten av den politiska majoriteten att ta bort stadens mål för att minska tidsbegränsade anställningar har visat sig vara direkt kontraproduktiva för kvaliteten.

Överhuvudtaget är personalpolitiken en fråga som den blågröna majoriteten med all önskvärd tydlighet visat att de inte gärna tar i, något som visar sig i sjunkande AMI och bedömningar av Bra arbetsgivare. Det är dock mycket angeläget att större fokus läggs på personalens arbetsmiljö och -villkor. Vi stod redan innan pandemin inför en stor utmaning med kompetensförsörjningen i staden och har lagt ett antal förslag för att förbättra bland annat arbetsvillkoren i staden, vilka inte hörsammats.

Förutom att säkerställa att de anställda har bra arbetsvillkor, rimliga scheman och ett närvarande ledarskap behöver förutsättningarna för kompetensutveckling förbättras. Grundbemanningen behöver öka, för att minska användningen av timanställningar, för att höja kvaliteten och för att förbättra arbetsmiljön. Vi vill se fler bemanningsenheter, med fastanställda heltidsvikarier 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.

Att vara chef inom omsorgen 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. Vi vill ha ett maxtak på 25 medarbetare per chef.

Bra arbetsvillkor, en god arbetsmiljö och fasta anställningar är inte bara nyckelfaktorer när det gäller att kunna rekrytera utan också för att behålla medarbetares 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 de innebära att fler lockas till att vilja arbeta med vård och omsorg.

### Stimulansmedel

Vi välkomnar att Stockholms stad tilldelats stimulansmedel, men hade gärna sett att medlen använts till några större satsningar med en tydlig utvärdering för att sedan kunna överföras till alla delar av äldreomsorgen för att verkligen kunna göra skillnad. Stadsdelarnas möjlighet att utveckla befintligt arbete i enlighet med bidragens intentioner blir begränsade när medlen är små. Risken är stor att effekterna som önskas uteblir. Vi vill även ha en utförligare redovisning av vad de olika utförarna avser att använda medlen till.

### Mat och måltider

Majoriteten har fördelat 8 miljoner kronor på Matlyftet. Men att erbjuda näringsriktig och attraktiv kost för äldre kräver kunskap och kompetens, vilken ligger hos personalen. Hur dukas maten? Hur kan man berika kosten för att få tillräckligt med kalorier i den äldre, vars aptit ofta är nedsatt? Hur ofta ska mat och mellanmål serveras? Äter den äldre upp maten? Den kompetensen behöver underhållas, i synnerhet om personalomsättningen är hög, vilket den tyvärr ofta är inom äldreomsorgen.

Vi vill ha måltidsombud på varje enhet inom den kommunala hemtjänsten, med särskild kunskap om måltider för äldre. Ombuden ska sprida kunskaper om bra mat för äldre, vilka lagar, regler och ansvarsförhållanden som gäller för maten, samt löpande informera och inspirera övrig omvårdnadspersonal. Måltidsombuden ska fortbildas och vara väl kända inom sina respektive enheter. Det är något som gör en långsiktig och verklig skillnad. Varje krona staden använder måste ge effekter som förbättrar hälsa för äldre och kvalitet inom verksamheterna.

### Nationella minoriteter

Det är positivt att arbetet med att ta fram en plan för att säkerställa att staden kan erbjuda äldreomsorg på finska, meänkieli och samiska har påbörjats.

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 och trots valfrihetsmodeller har kommunen det yttersta ansvaret.

#### Basala hygienrutiner

Det är positivt att förvaltningen driver ett projekt med syfte att få en djupare förståelse för vad som hindrar vårdpersonal inom äldreården att följa basala hygienrutiner och utifrån det ta fram och testa nya beteendeorienterade insatser som ska hjälpa vårdpersonal att följa och upprätthålla hygienrutiner över tid. Men att målet med projektet är att minska risken för utbrott av covid-19 på äldreboenden kan inte vara tillräckligt. I Stockholm är det, på grund av en alltför restriktiv biståndsbedömning, de sköraste äldre som beviljas plats på ett äldreboende. En vanlig säsongsinfluensa eller magsjuka kan drabba den enskilde mycket hårt och i värsta fall leda till döden. Basala hygienrutiner ska alltid följas, inte enbart under en pandemi.

Äldreomsorgen präglas av en ledarskapssituation med alltför många medarbetare där de anställda sällan ser sin chef. Ledarskapet måste förändras och bli mer närvarande för att verksamheterna ska kunna förbättras.

För att kunna följa de basala hygienrutinerna måste förvaring av handtvål, handsprit och pappershanddukar säkerställas hos den enskilde hemtjänsttagaren.

#### Vidareutbildning till specialistundersköterska

Vi ställer oss frågande till att förvaltningen inlett ett samarbete med utbildningsanordnare för att upphandla specialistutbildning för undersköterskor. Vi har sedan länge yrkeshögskoleutbildningar på Åsö vuxengymnasium och anser att det skulle vara en fördel att även i detta fall använda sig av stadens befintliga utbildningar med redan upparbetade kontakter och vana. Åsö har erfarenhet och kompetens att söka både tillstånd och medel från Myndigheten för yrkeshögskolan

och att använda sig av den kompetensen borde vara att föredra. En specialistutbildning inom yrkeshögskolan ger dessutom en bra grund att stå på och en examen till den som klarar sig igenom utbildningen.

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

Äldreförvaltningen gör i tertialrapport 1 bedömningen att nämndens verksamhetsplan i huvudsak kommer att uppnås och genomföras under året helåret 2021. Rapporten redovisar genomgående att kommunfullmäktiges inriktningsmål och nämndmål som helt uppfyllda (med undantag för "Äldrenämnden är en bra arbetsgivare" endast delvis uppnås).

Nämndmålen är oftast försiktigt formulerade så till vida att äldrenämnden ska "bidra" till uppfyllandet av de olika målen. Med denna formulering kan kraven att uppnå målen sägas uppfyllda genom bara beskrivning av olika pågående projekt och aktiviteter. Vi anser däremot att detta säger inget om uppnådda kvalitetsförbättrande effekter på arbetsmiljö och för de äldre livskvalitet genom att det saknas uppgifter om genomförandet och om uppföljningar med utvärderingar. Till exempel står det att stadsdelsnämnderna ska fortsätta utveckla och implementera ramtid i hemtjänsten. Vi ställer oss mycket frågande om ramtid överhuvudtaget har börjat implementeras och har inte fått någon uppföljning på detta. Ramtid förutsätter att undersköterskor får tillräckligt med tid hemma hos omsorgstagaren och har en chans att lägga egna scheman utifrån omsorgstagarens dagliga behov. Dessutom förutsätter det att personalen får tid för planering och dokumentation. Vi ställer oss dock frågande till att målet "Äldrenämnden skapar förutsättningar för att äldre har en tillvaro som präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande" uppfylls fullgott när vi vet att äldreomsorgen visat sig ha uppenbara kvalitetsbrister vid externa granskningar.

Vi anser att pandemin har visat behovet och vikten av en stark och hållbar offentlig sektor. Mångfalden av utövare inom äldreomsorgen har försvårat möjlighet till insyn och kontroll av personalens arbetsförhållanden och effekterna av pandemin för de äldre inte bara av covid-19 utan även annan sjuklighet samt problematiken med isoleringen.

Vi anser vidare att pandemin tydliggjort kända brister i arbetsmiljön för såväl personal som chefer i äldreomsorgen och att omfattande satsningar krävs. Majoritetens ständiga krav på effektiviseringar och krympande äldreomsorgsbudget har skapat en uppiskad situation där personalen utsätts för en orimlig arbetsbelastning och chefer tvingas styra verksamheter genom besparingar. Problemen med hög andel timanställda, måste omedelbart åtgärdas med prioriteringar i budget som säkerställer fasta anställningar med kollektivavtal som norm, möjlighet till kompetensutveckling i planering med arbetsgivaren även för timanställda och fastställda krav på bas- och specialistutbildningar. Satsningar på verksamhetsförlagda språkutbildningar och även kurser till vårdbiträde och undersköterska med stöd i svenska är bra men genomförandet i samtliga verksamheterna måste följas upp. Antal anställda per chef och ärenden per biståndshandläggare måste definieras och måluppsättas. Vänsterpartiet håller med förvaltningen om att chefer ska utbildas i arbetsmiljö men vill tillägga att vi även vill att chefer ska få professionell handledning vad gäller bemötande av personal.

Vi förväntar oss att chefer inom äldreomsorgen ska utöva ett inlyssnande, demokratiskt ledarskap med respekt för undersköterskeprofessionen och inte försöka tysta personal som påtalar brister i verksamheten eller kommer med synpunkter. Vi anser att det är ett bra initiativ att kommunstyrelsen i samarbete med äldrenämnden ska pröva att i mindre skala utforma ersättningen till hemtjänstutförare så att hög kvalitet och kontinuitet främjas och att detta utvärderas. Vi anser att både äldreomsorg kvalitetssäkrad enligt vetenskap och beprövad erfarenhet och behovsprövad personaltäthet och målsatt personalkontinuitet ska ligga till grund för ersättning inom hemtjänst men även i vård- och omsorgsboende.

Det är vidare mycket angeläget att äldreförvaltningen ska utreda hur stadens hälso- och sjukvårdsorganisation kan stärkas i syfte att säkerställa likställighet och tillgång till likvärdig vård och omsorg. Denna utredning bör också ta fram för vård och omsorgsboende optimala mål på personaltäthet avseende såväl läkare, sjuksköterskor som undersköterskor i förhållande till typ av boende. Förvaltningen har kartlagt bemanningen av sjuksköterskor på stadens vård- och omsorgsboenden oavsett regiform och funnit att en sjuksköterska hade ansvar för i genomsnitt 20 individer och det är enligt rapporten över



genomsnittet i landet men utvärdering av optimal bemanning saknas.

De i stadens budget uppsatta indikatorer för att mäta årligen måluppfyllelsen inom äldreomsorgen utgår från resultaten i Socialstyrelsens nationella brukarundersökning. Tyvärr ger dessa brukarundersökningar, dels genom låga svarsfrekvenser (under eller kring 50 %) dels genom att i vissa fall svarsuppgifter ges av anhöriga, inte ett verklighetsförankrat mått på brukarinställningen till omsorgen. Socialstyrelsen har meddelat att de med största sannolikhet inte kommer att genomföra undersökningen i år varför indikatorerna kommer att följas upp enbart utifrån resultaten från biståndshandläggarnas kvalitetsuppföljning på individnivå. Biståndsbedömarnas undersökningar på individnivå genomförs däremot med samma mallar och högt deltagande, därför bör resultaten presenteras i äldreförvaltningens årsrapporter på sådant sätt att äldrenämnden kan ta ställning till behov av kvalitetsförbättrande åtgärder inom stadens hemtjänstverksamheter.

## **§ 9 Anskaffning av trygghetslarm - Genomförandebeslut** Dnr ALD 2021/158

### **Äldrenämndens beslut**

1. Förvaltningschefen ska, med möjlighet till vidaredelegation, genomföra ett avrop av digitala trygghetslarm genom en förnyad konkurrensutsättning utifrån SKL Kommentus Inköpscentrals AB:s tillfälliga ramavtal för trygghetslarm och larmmottagning.
2. Förvaltningschefen ska, med möjlighet till vidaredelegation, göra avropsanmälan till SKL Kommentus Inköpscentral AB, besluta om avropsförfrågan, fatta tilldelningsbeslut, ingå och förlänga kontrakt med ny leverantör.
3. Förvaltningschefen ska, med möjlighet till vidaredelegation, utifrån affärsmässiga grunder, vid behov vidta förändringar såsom uppsägning, kompletteringar och/eller tillägg till det kontrakt som tecknas samt i övrigt förvalta det tecknade kontraktet.

### **Ärendet**

Äldreförvaltningen hade redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat 2021-03-30.