

§ 7. Remiss av Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52)

Dnr ALD 2021/432

Äldrenämndens beslut

1. Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.
2. Äldrenämnden beslutar om omedelbar justering och överlämnar tjänsteutlåtandet till kommunstyrelsen.

Ärendet

Äldreförvaltningen hade redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat 2021-10-11.

Kommunstyrelsen har remitterat utredningen ”En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre” (SOU 2021:52) för yttrande till bland annat äldrenämnden.

Utredningen ställer frågan om vad som krävs för att fler ska vilja börja arbeta i äldreomsorgen och hur vi ska få dem att stanna kvar.

Förvaltningen ställer sig i positiv till utredningen som helhet och lyfter de delar som är särskilt viktiga:

- förnya, behålla och utveckla kompetens
- stärk ledarskapet
- skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö
- ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst.

Utredningen föreslår ett antal rekommendationer för att komma till rätta med i många sammanhang redan kända problem. Förvaltningen kan se att det som tas upp i utredningen också bekräftar att de insatser som redan påbörjats i verksamheterna är i rätt riktning. Det handlar om språkstödjande insatser, att säkerställa kompetens, insatser för trygga anställningsvillkor och skapa god arbetsmiljö med förutsättningar för dialog, kunskapsöverföring och reflektioner. Förvaltningen är enig med utredningen om att digitalisering i vård och omsorg också positivt kan påverka framtidens vård och omsorg.

En annan fråga som utredningen lyfter är att varje chef bör ha ett rimligt antal medarbetare för att kunna möjliggöra förändringar som säkerställer och höjer kvaliteten verksamheten. Chefernas ansvar och befogenheter ska överensstämna och det ska finnas tillräckliga administrativa

resurser. Utredningen poängterar också att chefer ska erbjudas en kontinuerlig kompetensförsörjning.

Förslag till beslut

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

Vice ordföranden Mirja Räihä m.fl. (S) lade fram ett eget förslag till beslut och föreslog att nämnden skulle besluta i enlighet med detta.

Ledamoten Robert Mjörnberg m.fl (V) lade fram ett eget förslag till beslut och föreslog att nämnden skulle besluta i enlighet med detta.

Beslutsgång

Ordföranden Erik Slottnér (KD) ställde de tre förslagen mot varandra och fann att nämnden beslutat i enlighet med förvaltningens förslag.

Reservation

Vice ordföranden Mirja Räihä m.fl. (S) reserverade sig mot beslutet till förmån för sitt förslag till beslut enligt följande:

1. Delvis godkänna förvaltningens svar på remissen.
2. Därutöver anföra följande.

Omsorgen om äldre har kraftfullt försämrats de senaste åren. Idag utförs en orimligt stor andel, nära en fjärdedel, av den av den arbetade tiden inom äldreomsorgen av timanställda. Detta drabbar kvaliteten direkt. Kompetensen behöver öka och utbildningskraven följas upp hos utförarna. Anställningstryggheten behöver stärkas och arbetsförhållandena förbättras för att ett yrkesliv inom omsorgen ska kunna bli mer attraktivt. Bara de kommande tio åren beräknas antalet äldre över 80 år öka med 40 procent. Det är en grupp som förtjänar en bra omsorg.

Under 1980-talet hade personalen inom hemtjänsten fyra boende per pass. Idag kan motsvarande siffra ofta vara tolv boende per pass. Det innebär inte enbart att personalen sliter ut sig, utan bidrar också till en stor otrygghet hos brukarna. Alla förtjänar att veta vem det är som kliver över hemmets tröskel. Dessutom ökar tids- och omsorgs-kontinuiteten om personalen är desamma.

Utbildad personal anställd på heltid som kan bemöta, kommunicera, entusiasmera, skapa delaktighet i vardagen, motivera med god personkännedom och som kan analysera allmäntillstånd och riskfaktorer, är nödvändigt för en bra äldreomsorg. Vi anser att utbildat vårdbiträde ska vara lägsta utbildningsnivå i äldreomsorgen, oavsett vilken insats det gäller. De som enbart får serviceinsatser behöver ofta även omvårdnadsinsatser efter en inte alltför lång tid och det är därför viktigt att de som utför dessa insatser är utbildade. Detta för att kunna uppmärksamma förändringar i hälsotillståndet och för att öka kontinuiteten.

Underbemanningen inom äldreomsorgen är en stor riskfaktor som kan leda till ohälsa bland både de äldre och personalen. Vi anser att krav på grundbemanning ska införas och vill för stadens del skyndsamt utreda hur personaldimensionering kan införas för att säkerställa att det finns tillräckligt med personal på våra särskilda boenden som motsvarar den enskildes behov, för att höja kvaliteten, ge personalen bättre arbetsförhållanden och öka patientsäkerheten.

Ledamoten Robert Mjörnberg m.fl. (V) reserverade sig mot beslutet till förmån för sitt förslag till beslut enligt följande:

1. Delvis godkänna förvaltningens svar på remissen.
2. Därutöver anföra följande.

Vi i Vänsterpartiet anser att utredningen i sitt betänkande lämnat angelägna och viktiga rekommendationer och kan konstatera att så även förvaltningen ställer sig bakom dessa. Det krävs stora omstruktureringar inom äldreomsorgen för att få personal att vilja söka sig till yrket, utvecklas i sina yrkesroller. Dessa förändringar skulle förbättra arbetsmiljön och höja kvaliteten på omsorgsarbetet. Ur vårt perspektiv är det särskilt glädjande att denna utredning landar i flera liknande slutsatser som återfinns i Vänsterpartiets förslag till budget för Stockholm stad 2022. De väl avvägda resultaten i rapporten skulle i vår mening bidra till en starkt bidragande pusselbit i helheten för att säkra personal- och kompetensförsörjningen inom vård och omsorg.

Vänsterpartiet vill att Stockholm stad ska ha en styrmodell som vägleds av tillit till välfärdspensionens kunskap och

yrkesetik. Medarbetarna ska ges stora möjligheter att vidareutvecklas i sitt yrke och mötas av ett öppet och respektfullt klimat där delaktighet och inflytande ska stärkas. Tystnadskulturer ska inte förekomma, och åtgärder ska sättas in när så behövs.

I utredningens uppdrag ingick inte att lämna författningsförslag, det var enbart att bistå med bedömningar och rekommendationer. Vi anser dock att tydligare skullkrav behöver ställas utifrån utredningens fyra temaområden.

För att förnya och utveckla kompetens ska utbildat vårdbiträde vara lägsta utbildningsnivå i äldreomsorgen, oavsett insats och för alla som arbetar självständigt. Differentiering av arbetsuppgifter inom service- och omvårdnadsuppgifter leder oundvikligen till sämre kvalitet och försämrad personalkontinuitet. Vi menar att alla typer av insatser inom äldreomsorg kräver utbildad personal inom vård och omsorg, en synpunkt även förvaltningen delar. Vi tycker att staden borde inrätta en stadsövergripande introduktionsutbildning för nyanställda med såväl tillsvidare- som tidsbegränsad anställning. Stadens omsorgspersonal ska få möjlighet till fortbildning och kompetensutveckling med även särskilda satsningar inom psykisk ohälsa, språk, beroende och våld i nära relationer. För medarbetare med akademisk utbildning och specialister vill vi skapa utvecklingsprogram. Vi i Vänsterpartiet vill att staden ska arbeta aktivt för att förstärka läkarnärvaron och höja andelen sjuksköterskor inom särskilda boenden i syfte att höja den medicinska kompetensen inom äldreomsorgen. Vår förhoppning är att stadens nyligen tillsatta läkarstrateg kommer påskynda kvalitetsutvecklingen av läkarinsatserna på särskilda boende.

För att stärka ledarskapet menar vi att staden ska förbättra chefers förutsättningar genom fortsatta satsningar på ledarutbildningar, utöka möjligheter till närvarande ledarskap med kompetensutveckling och kontinuerlig handledning. Detta i kombination med god tillgång till administrativt stöd och ökad uppmärksamhet på chefers arbetsmiljö och arbetsbelastning behövs för att stärka arbetsmiljöarbetet i verksamheterna. Vänsterpartiet vill att staden ska införa krav om högst 20-30 medarbetare per chef, vilket inom äldreomsorgen skulle vara i princip en halvering gentemot hur det ser ut idag i genomsnitt.

För att skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö vill vi att staden ska ta fram och implementera en stadsövergripande handlingsplaner för att förbättra arbetssituationen och underlätta rekryteringen av vårdbiträden, undersköterskor, sjuksköterskor, arbets- och fysioterapeuter samt fortsätta att arbeta med de befintliga planerna för socialsekreterare och biståndshandläggare. Inom staden ska heltid och fasta anställningar vara norm och timavlönades andel av den arbetade tiden ska minimeras. För att öka yrkets attraktivitet och klara framtida rekrytering ska vi verka för att arbetstiden förkortas med början i hemtjänsten genom en gradvis sänkning av heltidsmättet till 35 timmar. Vi vill att staden ska ta initiativ till förhandlingar om tecknandet av ett lokalt kollektivavtal för att säkra fasta anställningar i äldreomsorgen i egen regi. Staden måste fortsätta det hälsofrämjande arbetet med fokus på yrkesgrupper med hög sjukfrånvaro och låg faktisk pensionsålder. Arbetsrelaterad psykisk ohälsa ska särskilt uppmärksammas. Vi vill att staden även ska fastställa nyckeltal för antal sköterskor och undersköterskor per boende på särskilda boende och för fördelning av undersköterskor och vårdbiträde inom hemtjänsten.

För ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst ska staden införa digitalisering och välfärdsteknik inom äldreomsorgen efter verksamhetsnära inventering av behov och i samarbete med omsorgstagare och medarbetare. Teknik ska underlätta för och inte ersätta personal, och just arbetstagarnas deltagande i processen är av stor vikt utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Därför vill vi säkerställa att utbildningsplaner och IT-stöd finns på plats redan när tekniken införs.

Särskilt uttalande

Ledamoten Leif Söderström (SD) anmälde ett särskilt uttalande enligt följande:

Sverigedemokraterna välkomnar utredningen om en hållbar kompetensförsörjning inom äldreomsorgen. Inte minst har Corona pandemin satt focus på vikten av personalens kompetensnivå, språkkunskaper och arbetsförhållanden, vilka är grunden för att garantera en trygg och säker äldreomsorg.

Utredningen bedömer bl.a. att utbildningsnivån inom vården och omsorgen av äldre behöver höjas. Det är viktigt att fastställa kunskapskrav hos all personal som arbetar i vården

och omsorgen av äldre. De bristande kunskaperna i svenska språket är på många håll ett problem.

Enligt utredningen behöver Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg ses över för att säkerställa att de är ändamålsenliga och det gäller även andra föreskrifter och allmänna råd på området.

Det är bekymmersamt att det satts i system att språkutveckling för nyanställd personal främst inriktas på att ske inom äldreomsorgens verksamheter istället för att redan vid anställningen säkra upp att godkända språkkunskaper finns. Konsekvensen blir att anställd språkkunnig personal kan få splittrade åtaganden och omsorgstid med de äldre tas i bruk för annat.

Vi beklagar att rapporten inte visar på någon direkt avsikt att införa språkstest. Risken är därför att språkproblematiken inom äldreomsorgen kommer att bestå och att personalen inte är fullt rustade för att fylla sina roller. Våra äldre skall aldrig behöva oroa sig för att inte förstå eller bli förstådda av äldreomsorgens personal.

§ 8. Remiss av Handlingsplan för hållbar plastanvändning 2022-2026
Dnr ALD 2021/435

Äldrenämndens beslut

Äldrenämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Ärendet

Äldreförvaltningen hade redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat 2021-10-15.

Äldrenämnden har på remiss från kommunstyrelsen fått förslag till handlingsplan för hållbar plastanvändning 2022-2026. Äldreförvaltningen ser positivt på arbetet med att nå målen i stadens miljöprogram. Äldreförvaltningen anser att kommunikations- och motivationsarbetet är angeläget för att minska plastanvändningen och undvika överanvändning av skyddsutrustning inom till exempel äldreomsorgen.