

PM 2004 RVII (Dnr 327-3727/2003)

## **Kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre och funktionshindrade**

Remiss från Socialstyrelsen

Remisstid 18 februari 2004

Borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande

1. Som svar på remissen översänds denna promemoria.
2. Protokollat i detta ärende förklaras omedelbart justerat.

**Föredragande borgarrådet Margareta Olofsson** anför följande.

### *Bakgrund*

Stockholms stad har som en av många instanser fått delrapporten ”Kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre och funktionshindrade” remitterad av Socialstyrelsen.

Regeringen beslöt i juli 2002 att lämna ett uppdrag till nio myndigheter att utarbeta en gemensam plan för kompetensförsörjningen inom kommunernas vård och omsorg om äldre och funktionshindrade personer. Planen ska presenteras före den 1 juni 2004.

Denna del av rapporten beskriver dels förutsättningarna för kompetensförsörjning, dels vilka åtgärder som krävs för att uppnå dessa förutsättningar.

### *Remisser*

Delrapporten har för synpunkter remitterats till stadsledningskontoret, socialtjänstnämnden, utbildningsnämnden, äldreomsorgsberedningen och kommunstyrelsens pensionärsråd.

### *Stadsledningskontoret*

Stadsledningskontoret ställer sig bakom den beskrivning av förutsättningarna för kompetensförsörjning som redovisas i rapporten. Stockholms stad är som alla andra kommuner beroende av vad som sker i form av lagstiftning och andra regler som beslutas på nationell nivå. I detta sammanhang vill stadsledningskontoret påtala vikten av att staten inte föreslår åtgärder av genomgripande karaktär utan samarbete och samråd med kommunerna. Detta gäller även vid en översyn av socialtjänstlagen och hälso- och sjukvårdslagen med syfte att införa en eventuell gemensam vård- och omsorgslag.

### *Socialtjänstnämnden*

Socialtjänstnämnden anser att rapportens beskrivning av förutsättningarna är, så långt de nu är möjligt att förutse, riktiga. Bland de föreslagna åtgärderna anser nämnden att det

viktigaste är att kommunernas balanskrav ska omfatta flera år och att den strukturella diskrimineringen mot personer med utländsk bakgrund stoppas.

#### *Utbildningsnämnden*

Enligt remissen sker en generationsväxling bland personalen inom vård och omsorg. Efter 2015 består en stor del av befolkningen i Sverige av äldre. Utredarna har funnit fyra områden vilka är särskilt angelägna för åtgärder. Områdena utgörs av den goda arbetsplatsen, rekryteringsvägar, lärande och utbildning och den äldre arbetskraften. Nämnden anser att beskrivningen av förutsättningarna är riktig men framhåller en del synpunkter vilka kan beaktas för att ge kommuner bättre förutsättningar för att klara kompetensförsörjningen. Nämnden anser att validering av utbildning för människor med utländsk bakgrund har stor betydelse för samhället genom dess bidrag till att få olika grupper i arbete och därmed förbättrad ekonomi. Nämnden anser att ungdomar som siktar på yrkesutbildning inte får missgynnas vad gäller framtida eftergymnasiala val av vidareutbildning och eventuell specialisering. Denna grupp bör ges ökade möjligheter till eftergymnasial specialisering för att öka den gymnasiala vårdutbildningens attraktivitet.

#### *Äldreomsorgsberedningen*

Äldreomsorgsberedningen gjorde följande uttalande: Stockholms stad anser att det är viktigt att för att klara det utökade behovet av kompetent personal måste personalen ges ökade möjligheter till inflytande över sin arbetstid. Personal måste uppmuntras att mer flexibelt kunna förlägga arbetstiden efter verksamheten och sina egna behov. Inom vissa yrken med stor sjukfrånvaro och där det är svårt att rekrytera medarbetare som t ex i äldreomsorgen går det bra att förbättra villkoren och underlätta rekrytering genom att en kortare arbetstid med bibehållen lön används som en metod.

#### *Kommunstyrelsens pensionärsråd*

Kommunstyrelsens pensionärsråd tillstyrkte stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

#### *Mina synpunkter*

Fram till 2015 kommer en generationsväxling att ske bland personalen inom vård- och omsorgsområdet. Många anställda avgår med pension. Efter 2015 ökar antalet äldre kraftigt i Sverige vilket ställer stora krav på samhället. Det behövs totalt i Sverige rekryteras sammanlagt en halv miljon nya medarbetare och enbart i Stockholm behöver det rekryteras 11 300 undersköterskor, vårdbiträden, sjukvårdsbiträden och vårdare. Jag välkomnar det försök till samlat grepp om kompetensförsörjningen till vård- och omsorgssektorn som görs i denna rapport.

Det behövs en rad olika åtgärder för att säkerställa en bra personal inom äldreomsorgen i framtiden. Det krävs en uppvärdering av de arbeten som genomförs inom vård och omsorg om äldre och funktionshindrade. För att öka attraktionskraften för dessa yrken behövs förbättringar inom arbetsmiljön och mer utbildning. Det behövs mycket större del heltidsanställningar och bättre utvecklingsmöjligheter för de medarbetare som arbetar i verksamheten. Det är viktigt att fortsätta att utveckla alternativa arbetstidslösningar styrt utifrån den enskildes önskemål och verksamhetens behov. I Stockholms stad kommer vi att inom vissa yrken med stor sjukfrånvaro och där det är svårt att rekrytera medarbetare använda sänkt arbetstid med bibehållen lön som en metod för att förbättra villkoren och underlätta rekrytering. I ett första steg

gäller detta medarbetare inom bl.a. äldreomsorg och omsorg om funktionshindrade. Det behövs olika typer av åtgärder för att behålla den äldre arbetskraften kvar i verksamheten så att de åtminstone arbetar fram tills de går i pension. Jag vill instämma i de förslag som finns i rapporten.

Den beskrivning av vilka grupper som är möjliga att rekrytera till vård- och omsorgsområdet anser jag vara rimlig. En grundläggande utbildningsnivå måste läggas fast och den ska utformas utifrån verksamhetens kompetenskrav. Idag är omvårdnadsprogrammet den utbildning som rekommenderas för uppgifter som vårdbiträde eller undersköterska. Det finns ingen klar definition av vad som ska ingå i en vårdbiträdesutbildning, vilket innebär att det finns många olika utbildningar med olika innehåll och längd. Vård- och omsorgssektorn bör prioriteras i det fortsatta utvecklingsarbetet med kompetensbevis och metoder för validering.

För att bland annat möjliggöra visionen om det livslånga lärandet bör systemet kring studiefinansiering förändras. Om vuxna som vill byta yrke anses som en viktig rekryteringsgrupp är det viktigt att möjlighet till utbildning ges. Enbart livserfarenhet utan särskild vårdutbildning är inte tillräcklig för vårdens behov. Andelen medarbetare med högskoleutbildning behöver också öka, även de med beteendevetenskapliga och pedagogiska utbildningar behövs. När det gäller sjuksköterskepraktik behöver kommunerna ges samma ekonomiska förutsättningar som landstingen att anordna kliniska utbildningar. Rekommendationer att strukturell diskriminering mot personer med utländsk bakgrund måste motverkas. Medarbetare med olika slags språkkunskaper och kulturkompetens utgör en tillgång i äldreomsorgens verksamheter. Alltför många medarbetare saknar idag både grundläggande kunskaper i svenska och grundläggande vårdkunskaper. Kompletterande insatser i form av yrkessvenska och grundläggande vårdutbildning krävs för att utbytet ska bli maximalt.

Bland de föreslagna åtgärderna för att klara kompetensförsörjningen i framtiden instämmer jag i den diskussion som förs om att kommunernas balanskrav ska kunna omfatta flera år för att på det sättet balansera konjunktursvängningar och ge förutsägbara förutsättningar för bl.a. kompetensförsörjning. Detta övervägs för närvarande på statlig nivå. Jag instämmer i att det bör ske ett politiskt ställningstagande när det gäller precisering av det offentliga åtagandet och hur vården och omsorgen i framtiden ska finansieras.

Vikten av att staten inte föreslår åtgärder av genomgripande karaktär utan samarbete och samråd med kommunerna bör understyrkas. Stockholms stad deltar gärna aktivt i samband med att handlingsplanen för kompetensförsörjningen ska fastställas.

Jag föreslår kommundirektören besluta följande

1. Som svar på remissen översänds denna promemoria.
2. Protokollet i detta ärende förklaras omedelbart justerat.

Stockholm den 13 februari 2004

MARGARETA OLOFSSON

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarråden *Kristina Axén Olin*, *Sten Nordin* och *Mikael Söderlund* (alla m) och *Jan Björklund* (fp) enligt följande.

Vi föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta att

1. i huvudsak bifalla föredragande borgarråds förslag
2. därutöver anföras.

Det är viktigt att denna fråga belyses, då det är en av huvudfrågorna kring morgondagens omsorg. Den andra huvudfrågan är finansieringen.

Den absolut viktigaste åtgärden för att säkerställa kompetensförsörjningen för morgondagens välfärd är öppna upp för fler arbetsgivare. En mångfald av arbetsgivare stimulerar kompetensutveckling och löneutveckling och gör därmed omsorgen till en attraktivare arbetsplats. De offentliga monopolen inom omsorgssektorn har i Sverige lett till en dålig löneutveckling och litet eller obefintligt inflytande över verksamhetens utveckling. Inte minst har denna utveckling drabbat de kvinnor som arbetar inom offentlig sektor.

För att skapa löneutrymme för högre löner inom omsorgen krävs det en högre tillväxttakt i Sverige. En högre tillväxt som endast i förlängningen kan skapas genom fler arbetstillfällen i privat sektor.

Det måste vara attraktivt att arbeta med äldre och funktionshindrade och framtidens utbildning måste vara betydligt mera tvärprofessionell för att möta framtidens behov och krav. Exempelvis borde sjuksköterskor och socionomer mötas redan under utbildningstiden. Angeläget är också att omsorgen om äldre och funktionshindrade knyter starkare band till utbildnings- och forskningsområdet.

För att driva på utvecklingen inom vård och omsorg pågår olika samverkansprojekt för att pröva metoder för forskning och utveckling. Syftet med detta är att bedriva forskning och utveckling i befintlig verksamhet, att skapa förutsättningar för att integrera social omsorg och sjukvårdande insatser samt att möjliggöra för personalgrupper att varva arbete med forskning och utvecklingsarbete. Lika viktigt är att de forskningsresultat som föreligger presenteras ute i verksamheterna för att kunna omsättas i praktiskt arbete.

Ledningsfunktionens viktiga betydelse för olika verksamheter kan inte nog understrykas och måste ständigt utvecklas och underhållas när det gäller ledarskap, kommunikation och värdegrund.

Det är i sammanhanget märkligt att det är nio statliga myndigheter, som fått statens uppgift att utarbeta en gemensam plan för kompetensförsörjningen inom kommunernas vård och omsorg om äldre och funktionshindrade. Det naturliga hade varit att alla berörda, dvs. även kommunerna och de privata vårdgivarna, fått delta i arbetet, eftersom det är dessa som dels har erfarenheten och kompetensen om den praktiska verkligheten.

Utredningens förslag att det kommunala balanskravet ändras från ett till tre år är inte oproblemiskt. Tanken bakom införandet av balanskravet var god, att tidigt upptäcka när en kommun inte klarar sina finanser, och därmed sätta tryck från statsmaktens sida, men har samtidigt skapar problem för kommunerna. En förändring till ett treårigt balanskrav har därmed fördelar men ställer också till problem, framförallt i kommuner med skiftande majoriteter. I praktiken riskerar ett treårigt balanskrav leda till försämrade finanser över tid. Politiker som inte vill ta ansvar längre än fram till nästa val kan då lättare skjuta underskott framför sig och på det sättet bygga upp underskott som kan drabba omsorgsverksamheterna hårt.

Utvecklingen i Stockholms stad där vänstermajoriteten flyttar kompetensförsörjningsåtgärder och kompetensutveckling från den ordinarie verksamhet till den nyskapade kompetensfonden är mycket oroande. Kompetensutveckling måste alltid vara en naturlig del av den ordinarie verksamheten och inte ses som extraordinära insatser.

**Särskilt uttalande** gjordes av borgarrådet *Viviann Gunnarsson* (mp) enligt följande.

Det är viktigt med kompetenshöjning för all personal inom vården för äldre och funktionshindrade. Kompetenshöjningen kan vara en del i att bidra till att dessa arbetsplatser blir mer attraktiva. Ett annat inslag kan vara att erbjuda arbetstidsförkortning, vilket koalitionen kommit överens om och som vi gärna ser införs och påbörjas inom kort. Detta kan fungera som ett led i arbetet mot bl a sjukskrivningar och både psykiska och fysiska förslitningar.

Eftersom det är viktigt att lyfta dessa arbetsplatser som både viktiga och attraktiva kan det vara ett misstag att klassificera dem som "bristyrken", dit man skall hänvisa människor som uppbär någon form av försörjningsstöd. Denna alldeles för strikta syn och inriktning på arbete kan medföra att både arbetet inom vården och omsorgen om äldre och funktionshindrade samt de anställda får en underordnad ställning, som är helt oförtjänt.

Vi vill även betona vikten av just själva omvårdnaden. Därför är det viktigt att man inte bara kompetenshöjer till högskolenivå. Det behövs inte fler högutbildade inom vården, på bekostnad av omhändertagandet av den äldre eller sjuke.

Vi vill inte ha fler högutbildade till priset av färre omvårdnadspersonal.

## ÄRENDET

Stockholms stad har som en av många instanser fått delrapporten ”Kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre och funktionshindrade” remitterad av Socialstyrelsen.

Regeringen beslöt i juli 2002 att lämna ett uppdrag till nio myndigheter att utarbeta en gemensam plan för kompetensförsörjningen inom kommunernas vård och omsorg om äldre och funktionshindrade personer. Planen ska presenteras före den 1 juni 2004.

Denna del av rapporten beskriver dels förutsättningarna för kompetensförsörjning, dels vilka åtgärder som krävs för att uppnå dessa förutsättningar. Sammanfattningen bifogas, *bilaga 2*.

## REMISSER

Delrapporten har för synpunkter remitterats till stadsledningskontoret, socialtjänstnämnden, utbildningsnämnden, äldreomsorgsberedningen och kommunstyrelsens pensionärsråd.

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande från den 12 januari 2004 har i huvudsak följande lydelse.

### *Ärendets beredning*

Ärendet är remitterat till stadsledningskontoret för yttrande, där det har utarbetats i ett samarbete mellan äldreomsorgsberedningens kansli, finansavdelningen samt personalpolitiska avdelningen.

### *Bakgrund*

Förutsättningarna för kompetensförsörjningen har som ett första steg beskrivits och analyserats i en delrapport till regeringen. Rapporten består av två volymer. Del I innehåller överväganden och bedömningar och del II fakta och beräkningar. Under arbetet med delrapporten har myndigheterna haft samråd med berörda intressenter på nationell nivå. För att få del av synpunkter från fler aktörer, genomför man nu en begränsad remittering av delrapporten. Inkomna synpunkter kommer att beaktas i arbetet med att utforma handlingsplanen.

Remissinstanserna ges möjlighet att i första hand inkomma med synpunkter och erfarenheter kring följande två frågor:

1. *Anser ni att den beskrivning av förutsättningarna för kompetensförsörjning som myndigheterna redovisat i rapporten ”Kompetensförsörjning...” är riktig?*
2. *Vilka är de viktigaste och mest angelägna åtgärderna för att ge kommunerna bättre förutsättningar för att klara kompetensförsörjningen?*

### *Rapporten*

Rapporten beskriver dels förutsättningar för kompetensförsörjning och dels vilka åtgärder som krävs för att uppnå dessa förutsättningar.

De övergripande förutsättningarna för att kunna säkra den framtida kompetensförsörjningen kan sammanfattas i följande punkter:

- ? Att verksamhetsområdet är attraktivt att arbeta inom
- ? Att systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs
- ? Att det finns tydliga kompetenskrav
- ? Att dimensioneringen av olika former av utbildningsplatser är tillräckliga
- ? Att studiefinansieringen är förmånlig
- ? Att rekryteringsprocesserna fungerar utan större hinder
- ? Att samhällsekonomin är i balans och att god tillväxt råder.

För att dessa övergripande förutsättningar ska kunna uppnås diskuteras och föreslås en mängd åtgärder. Dessa kan i huvudsak sammanfattas enligt följande:

- ? För att verksamhetsområdets attraktivitet ska förbättras
  - att anställda så långt som möjligt får tillsvidareanställning på heltid
  - bättre utvecklingsmöjligheter
  - förbättrat stöd genom utvecklat ledarskap
  - ökad delaktighet och inflytande
  - bättre arbetsförhållanden för att motverka sjukskrivningar och arbetsskador.
- ? Kompetenskrav
  - tydliga kompetenskrav bör ställas på all personal
  - undvika olika namn på befattningar med samma arbetsuppgifter
  - lärande bör förenas med praktiskt arbete
  - praktiska färdigheter bör uppvärderas.
- ? Utbildning och studiefinansiering
  - dimensioneringen av omvårdnadsutbildningar måste utökas
  - utbildningarna måste göras attraktiva
  - fler högskoleutbildade behövs, även psykologer, pedagoger och beteendevetare
  - riktade satsningar för att erbjuda vuxna bättre möjligheter att studera
  - olika former av studiefinansiering bör förbättras.
- ? Rekrytering
  - rekryteringsprocesserna bör underlättas
  - bättre vägledning, praktik, introduktion och lärande i arbetet
  - ungdomar, personer med invandrarbakgrund och vuxna som vill byta yrke är viktiga rekryteringsgrupper
  - arbetskraftsinvandring i organiserad form bör övervägas.
- ? Samhällsekonomi
  - den enskilt främsta bestämningsfaktorn för hur kompetensförsörjningen ska kunna klaras
  - balanskravet för kommunernas ekonomi bör formuleras så att det avser en period om flera år, istället för varje enskilt år
  - det offentliga åtagandet bör preciseras
  - den långsiktiga finansieringen av vården och omsorgen om äldre bör ses över.

#### **Stadsledningskontorets synpunkter på rapporten**

Stadsledningskontoret välkomnar och ser positivt på det försök till samlat grepp om kompetensförsörjningen till vård- och omsorgsverksamheterna som tagits i och med denna rapport. Stadsledningskontoret ställer sig bakom den beskrivning av förutsättningarna för kompetensförsörjning som redovisas i rapporten. Stadsledningskontoret anser också att de flesta av de åtgärdsförslag som lyfts fram är prioriterade.

Det finns några synpunkter på rapporten som stadsledningskontoret vill framföra.

I detta tjänsteutlåtande avser begreppet ”vård och omsorg” i första hand äldreomsorg.

#### **Sysselsättningsgrad**

I rapporten diskuteras bland annat anställningstrygghet i form av tillsvidareanställning på heltid. Stadsledningskontoret delar rapportförfattarnas mening att så många som möjligt av personalen som så önskar bör erbjudas heltidsanställning. Staden anser att det också är viktigt att arbeta med alternativa arbetstidslösningar styrt utifrån den enskildes önskemål och verksamhetens behov. I dagsläget är detta en prioriterad fråga i staden.

### **Tydliggörande av kompetenskrav**

En central fråga, av stor betydelse för samtliga övriga frågor, är avsaknaden av tydliga kompetenskrav. I rapporten uppmärksammas att det är stora skillnader mellan kommunerna avseende benämningen av vård- och omsorgspersonalen. Benämningarna speglar varken vilken utbildning en person har eller vilka uppgifter som utförs. Den yrkesmässiga identiteten för omvårdnadspersonalen är svag. En mer samstämmig benämning skulle tydliggöra arbetet och sannolikt medverka till ett ökat intresse och motivation för yrket. En viktig förutsättning för att lyckas med kompetensförsörjningen framöver, är att områdets yrken ges en tydligare identitet bl. a genom att kompetenskrav och yrkesbenämningar klargörs. Stadsledningskontoret delar den uppfattningen och menar att det är angeläget att bl. a se över och tydliggöra tudelningen vårdbiträdes- respektive undersköterskeuppgifter. Att tydliggöra kraven är dessutom en grundläggande fråga när det gäller diskussionerna om validering. Utan tydliga krav om kunskaper och kompetens är det omöjligt att utfärda kompetens- eller yrkesbevis av värde, eftersom det inte finns uttalade kriterier att ”mäta” emot.

### **Riktade rekryteringsinsatser**

Ytterligare ett område som lyfts fram i rapporten, är att identifiera och utveckla möjliga rekryteringsvägar för att säkra kommande rekryteringsbehov. Som exempel på område där statliga åtgärder bör övervägas, nämns flexibla ingångar till arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund samt möjligheter till arbetskraftsinvandring. Redan idag finns särskilda äldreboenden riktade mot speciella etniska grupper. Ett behov som kommer att öka framöver i takt med att en växande andel äldre kommer att ha annan etnisk bakgrund än den svenska.

Medarbetare med olika slags språkkunskaper och kulturkompetens utgör en tillgång i äldreomsorgens verksamheter. Dock ska man inte bortse ifrån de problem som uppstår om insatserna ensidigt fokuserar på att underlätta arbetsmarknadsinträdet. Kompletterande insatser i form av yrkessvenska och grundläggande vårdutbildning krävs för att utbytet ska bli maximalt. Alltför många medarbetare saknar idag både grundläggande kunskaper i svenska och grundläggande vårdkunskaper. Stadens äldreomsorgsinspektörer har i rapporter framhållit att stora skillnader i kompetensnivå i en arbetsgrupp, riskerar att påverka både arbetsklimat i gruppen och relationen mellan medarbetarna. Det kan leda till en snedfördelning i arbetsbelastning, på grund av att de som har mer kunskaper får överta mer kvalificerade och ibland tyngre uppgifter. Otillräckliga språkkunskaper i svenska försvårar dessutom både möjligheterna till delaktighet och påverkan. Av säkerhetsskäl är det också av stor vikt att språkliga missförstånd undviks. Kraven på t.ex. skriftlig dokumentation ökar allt mer och då är det nödvändigt att all personal både kan dokumentera och ta del av information.

Stockholms stad har, via det interna rekryteringsprogrammet, riktat mot flyktingar och invandrare, goda erfarenheter av att kombinera en anpassad introduktion och att ge grundläggande vårdutbildning på gymnasienivå med förstärkt yrkessvenska.

Om vuxna som vill byta yrke anses vara en viktig rekryteringsgrupp inom vård och omsorg, är det viktigt att möjlighet till utbildning ges. Enbart livserfarenhet, utan särskild vårdutbildning, är inte tillräckligt för vårdens behov.

### **Utbildningsfrågor**

Utredningen föreslår att en översyn görs av gymnasieskolans omvårdnadsprogram, både till innehåll och form. Idag är omvårdnadsprogrammet den utbildning som rekommenderas för uppgifter som vårdbiträde eller undersköterska. Utbildningens inriktning gör ingen åtskillnad mellan de båda yrkesbenämningarna. På grund av avsaknaden av tydliga kompetenskrav har ”en praxis” vid anordnandet av olika uppdragsutbildningar utvecklats. Genom att plocka ut och sammanfoga olika kurser inom omvårdnadsprogrammets ram, anordnar olika utbildningsarrangörer riktade utbildningar för vårdbiträde respektive undersköterska. Någon samordning av vilka kurser som ska ingå för respektive yrkeskategori förekommer inte. Detta innebär att en grundutbildning för vårdbiträden t ex kan innehålla tre eller fem kurser från omvårdnadsprogrammet eller en kombination av delar av enstaka kurser. Stadsledningskontoret

anser att det är ytterst angeläget att en grundläggande utbildningsnivå för respektive yrkeskategori läggs fast. En nationell grundutbildning bör utformas utifrån verksamhetens kompetenskrav.

I rapporten förs diskussioner om olika kompletterande påbyggnadsutbildningar, specialistinriktningar etc. Stadsledningskontoret tycker att det är värdefullt om olika karriärinriktningar kan utvecklas. Vid dessa diskussioner och överväganden är det viktigt att beakta värdet av att kommande utbildningsalternativ i möjligaste mån kan kombineras och byggas på. Detta skulle medverka till att möjliggöra visionen om det livslånga lärandet, där arbete och utbildning varvas under större delar av arbetslivet.

Stadsledningskontoret instämmer även i att andelen medarbetare med högskoleutbildning behöver öka, likaså att fler anställda med beteendevetenskaplig och pedagogisk högskoleutbildning behövs.

Under förutsättning att de insatser som kan ges enligt socialtjänstlagen även i framtiden bygger på behovsprövat bistånd, anser stadsledningskontoret, till skillnad från rapportförfattarna, att även yrkesgruppen biståndshandläggare är i behov av utökning i takt med att antalet äldre med omsorgsbehov ökar.

Det finns idag relativt få läkare med geriatrisk inriktning. Även om rapporten i första hand behandlar kompetensförsörjning inom kommunernas verksamheter, bör man ändå tänka på det framtida behovet av geriatriker när man ser över behoven av högskoleutbildade.

### **Validering**

Rapporten tar även upp vikten av att bättre former för erkännande av yrkeskompetens inom vård- och omsorgsykten behövs. Bland annat behöver kompetensbevis för olika funktioner utvecklas liksom valideringsmetodik. Det föreslås att validering bör bli formellt legaliserad genom politiska beslut, liksom att den måste uppnå legitimitet och bli socialt accepterad. Vård- och omsorgssektorn bör prioriteras i det fortsatta utvecklingsarbetet med kompetensbevis och metoder för validering. Stadsledningskontoret instämmer till fullo i myndigheternas förslag och bedömning. Det är oerhört angeläget att de som har reell kompetens förvärvat utanför det akademiska systemet, kan få sin kunskap erkänd och värderad. Inte enbart för att förvärva kompetensbevis, utan också för att kunna tillgodoräkna sig erfarenheter och kunskaper gjorda i arbetet inför en utbildningssituation. I sammanhanget vill staden lyfta fram det tvååriga Mål 3-projekt, "Modellarbetsplatser", som sedan i höstas pågår i samarbete med KSL och några kranskommuner. Projektets syfte är just att tydliggöra kunskaps- och kompetenskrav inom vård- och omsorgsverksamheterna, som en grund för utfärdandet av kompetensbevis.

Stockholms stad ska under en fyraårsperiod genomföra en särskild satsning bl. a när det gäller vård- och omsorgspersonalens kompetensutveckling. Många anställda, som saknar formell utbildning, har arbetat i yrket i flera år. De har skaffat sig både kunskaper och viktiga erfarenheter i arbetet, vilket måste tas tillvara. Det är inte rimligt att en medarbetare med ca tio års erfarenhet ska behöva känna sig som "okunnig nybörjare" i en utbildningssituation. Som en del i arbetet att motverka snedrekrytering och ökad mångfald i högskolan har universitet och högskolor idag ett uppdrag att även bedöma de sökandes reella kompetens. Stadsledningskontoret vill framföra att det är angeläget att myndigheterna i det fortsatta arbetet samverkar i kraven på samtliga utbildningsinstitutioner att aktivt arbeta med valideringsmetodik.

Under den kommande fyraårsperioden tillsätts en särskild delegation med uppgift att stödja det regionala utvecklingsarbetet med validering. Delegationen föreslås få ställning som särskild myndighet men administrativt knyts till Nationellt centrum för flexibelt lärande (CFL). Stadsledningskontoret vill framhålla att det är önskvärt att den nya myndigheten samordnar de olika valideringsprojekt som pågår dels för att säkerställa likvärdiga bedömningar dels för att sprida kunskaper och erfarenheter som görs.

### **Sjuksköterskepraktik**

Ytterligare en fråga av vikt som tas upp i rapporten, är att endast en begränsad del av den kliniska utbildningen vid sjuksköterskehögskolorna förläggs till praktik inom kommunernas verksamhet. I rapporten framhålls som viktigt att formerna för den praktiska utbildningen knuten till kommunernas vård och omsorg bör lösas skyndsamt. Kommunerna bör ges samma ekonomiska

förutsättningar som landstingen att anordna klinisk utbildning. Det framstår som angeläget med tanke på att kommunerna svarar för en växande del av arbetsmarknaden samt kommande rekryteringsbehov att denna del av utbildningen uppmärksammas. Stadsledningskontoret instämmer helt i detta och understryker att frågan bör ges hög prioritet.

### **Studiefinansiering**

Så som rapportförfattarna beskriver finns idag en del hinder vad gäller studiefinansieringen för personer över 40 år. Om påbyggnadsutbildningar ska kunna bli vanliga, krävs att systemet kring studiefinansiering på olika sätt förändras.

### **Samhällsekonomi, finansiering och kvalitetsfrågor**

Verksamhetsområdet är helt beroende av att det finns pengar för finansiering. Vården och omsorgen står för en stor andel av de offentliga utgifterna och är mycket personalkrävande. I takt med att kommunernas ekonomi försämrats har vården och omsorgen precis som alla andra verksamheter tvingats genomföra besparingar.

Kvaliteten inom vård och omsorg är mycket viktig. Det handlar om hur brukarna och deras anhöriga blir bemötta, hur information och kommunikation fungerar och hur själva servicen och omvårdnaden blir utförd. Om kvaliteten är bristfällig får verksamheten dåligt anseende, vilket i sin tur försvårar möjligheten att få välutbildad personal att stanna samt att rekrytera nya. I en situation där det råder brist på adekvat utbildad personal, tvingas arbetsgivarna att sänka ambitionsnivån vilket påverkar kvaliteten.

Det ligger i första hand i kommunernas intresse att bedriva en verksamhet med hög kvalitet. En del av de förändringar som skett genom lagstiftning, regler och föreskrifter under de senaste åren, har hjälpt till att påskynda utvecklingen. Om lagstiftaren däremot höjer kvalitetsambitionerna för högt i förhållande till den ekonomiska verklighet som kommunerna befinner sig i finns en uppenbar risk att det istället uppstår en negativ utveckling.

Stadsledningskontoret instämmer i att det bör ske ett politiskt ställningstagande när det gäller precisering av det offentliga åtagandet och hur vården och omsorgen i framtiden ska finansieras.

### **Handlingsplanen**

Enligt vad stadsledningskontoret erfar har det arbete som hittills bedrivits av myndigheterna med att ta fram de två delrapporterna inte involverat företrädare för kommunerna. I rapporten beskrivs hur man anser att handlingsplanen bör utformas och man förutsätter då "en nationell överenskommelse mellan företrädare för kommunerna och staten om inriktning och utformning av åtgärderna i planen." Stadsledningskontoret vill understryka att det är av största vikt att detta kommer tillstånd innan handlingsplanen fastställs och ser gärna fram emot ett aktivt deltagande.

**Socialtjänstnämnden** beslutade den 30 januari 2004 att som svar på remissen överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande.

*Reservation* anfördes av vice ordföranden *Peter Lundén-Welden m.fl. (m)*, *Ann-Katrin Åslund m.fl. (fp)*, *bilaga 1*.

**Socialtjänstförvaltningens** tjänsteutlåtande från den 22 december 2003 har i huvudsak följande lydelse.

I Sverige behövs fram till år 2015 rekryteras en halv miljon nya medarbetare med omvårdnadsutbildning. Regeringen har därför uppdragit åt nio myndigheter att utarbeta en handlingsplan för kompetensförsörjning inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade. Ett delbetänkande har remitterats till staden med frågan om rapporten på ett riktigt sätt beskriver förutsättningarna för kompetensförsörjning och vilka av de i rapporten föreslagna åtgärderna staden anser vara viktigast.

Förvaltningen anser sammanfattningsvis att rapportens beskrivningen av förutsättningarna är, så långt de nu är möjligt att förutse, riktiga. Bland de föreslagna åtgärderna anser förvaltningen att de viktigaste är att kommunernas balanskrav ska omfatta flera år och att den strukturella diskrimineringen mot personer med utländsk bakgrund stoppas.

Rapporten är informativ och väl underbyggd och beskriver det stora behovet att nyrekrytera personal till omsorgen om äldre och funktionshindrade. Rapporten har ett tidsperspektiv fram till år 2030 och givetvis är det svårt att förutsäga om de grundläggande förutsättningar vi idag tar för givna är lika självskrivna om tio-, tjugo eller trettio år. Samtidigt finns ingen annan väg än att utgå från de faktorer som man idag känner till. Mot denna bakgrund bedömer förvaltningen att rapportens beskrivning av förutsättningarna för kompetensförsörjningen är riktig.

Bland de i rapporten föreslagna åtgärderna för att ge kommunerna bättre förutsättningar för att klara kompetensförsörjningen bedömer förvaltningen följande förslag i rapporten vara viktigast:

- ✍ Att kommunernas balanskrav ska omfatta flera år för att på det sättet kunna balansera konjunktursvängningar och kunna ge omsorgspersonal en mer förutsägbar arbetssituation.
- ✍ Att den strukturella diskrimineringen mot personer med utländsk bakgrund stoppas.
- ✍ Att förutsättningar för framtida organiserad arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES-området införs och att former för rekrytering och introduktion utvecklas.
- ✍ Att äldre arbetstagare ges möjlighet till en flexibel och reducerad arbetstid.
- ✍ Att förutsättningar för lärande knutet till arbetsplatsen förbättras. (Stockholms stad bedriver ett större utbildningsprojekt inom omsorgen om funktionshindrade, "Lys, kompa och funka". Detta projekt arbetar bl.a. med att skapa utbildningssituationer knutna till arbetsplatser.

**Utbildningsnämnden** beslutade den 22 januari 2004

1. att godkänna utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande och överlämna det till kommunstyrelsen som sitt svar på remissen med undantag för följande textavsnitt: "En alltför strikt arbetslinje medför risk att invandrarna blir en andra klassens medborgare som hänvisas till de sämre jobben. Detta kan i sin tur leda till ökad segregation."
2. Samt därutöver anföra följande: Det krävs en uppvärdering av de arbeten som genomförs inom vård och omsorg om äldre och funktionshindrade. Arbetsvillkoren behöver förbättras och attraktionskraften för dessa yrken ökas.

*Reservation* anfördes av ordföranden *Jan Björklund m fl* (fp), *Mikael Söderlund m fl* (m) och *Jonas Vikman* (kd) enligt följande.

Vi reserverar oss mot utbildningsnämndens beslut då vi yrkade att nämnden skulle besluta att överlämna ärendet till kommunstyrelsen utan eget ställningstagande.

**Utbildningsförvaltningens** tjänsteutlåtande från den 9 januari 2004 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att beskrivningen av förutsättningarna är riktig men framhåller synpunkter vilka kan beaktas för att ge kommuner bättre förutsättningar för att klara kompetensförsörjningen

Förvaltningen bereds möjlighet att delge synpunkter och erfarenheter utifrån nedanstående frågeställningar:

1. Anser ni att den beskrivning av förutsättningarna för kompetensförsörjningen som myndigheterna har redovisat i rapporten "Kompetensförsörjning" är riktig?
2. Vilka är de viktigaste och mest angelägna åtgärderna för att ge kommunerna bättre förutsättningar för att klara kompetensförsörjningen?

Förvaltningen anser att beskrivningen av förutsättningarna för att klara kompetensförsörjningen är riktig. Dock vill förvaltningen framhålla en del synpunkter vilka kan beaktas i arbetet med att ge kommunerna bättre förutsättningar för att klara kompetensförsörjningen.

### **Rekryteringsvägar**

Under rubriken rekryteringsvägar beskrivs inom vilka befolkningsgrupper den kommande arbetskraften kan finnas, te x de kommande ungdomskullarna och invandrare. Vidare föreslås i remissen att det yrkesinriktade introduktionsprogrammet inriktas mot bristyrken. Detta har även slagits fast i Stockholms stads egna sfi-utredning, ”Översyn av flyktningmottagande, sfi-verksamhet samt angränsande frågor”. Förvaltningen anser att en alltför ensidig satsning mot bristyrken bör undvikas;

- Remissen nämner att strukturell diskriminering mot personer med utländsk bakgrund måste motverkas. I det statliga förslaget om flyktningmottagande och introduktion som poängteras att det är de enskilda individernas önskemål, behov och möjligheter som bestämmer mål och innehåll i den handlingsplan som ska upprättas för etableringen i Sverige. (SOU 2003:75 s. 78). En alltför strikt arbetslinje medför en risk att invandrarna blir en andra klassens medborgare som hänvisas till de sämre jobben. Detta kan i sin tur leda till ökad segregering.
- Förvaltningen anser att en allför ensidig inriktning på bristyrken inte motsvarar principer om likvärdighet och individanpassning. Introduktionen ska givetvis syfta till egenförsörjning. Invandrare måste dock liksom övriga medborgare ges en rimlig möjlighet till egna karriärval och till att ta del av de generella insatser samhället erbjuder t.ex. studielån. Det är därför viktigt att individen under introduktionen får tillgång till vägledning och information om utbildningssystemet och arbetsmarknaden. På så vis kan den nyanlände formulera egna mål som är realistiska i förhållande till det svenska samhället och den svenska arbetsmarknaden. Med den kunskapen kommer många säkert också välja att inrikta sig mot en sektor där möjligheterna att få en anställning bedöms vara större.
- Att ta individens önskemål och erfarenheter i beaktande kan vara positivt för såväl individen som samhället, i synnerhet om det rådande arbetsmarknadsläget förändras. Individen kan få med sig bevis på vad den kan inte enbart i relation till dagens
- ~~Enligt~~ Remissen bör statliga åtgärder övervägas för att förbättra möjligheter till att kombinera utbildning och praktik/arbete. Förvaltningen delar uppfattningen att en tidig arbetslivsanknytning och en koppling till ett framtida mål är viktig i introduktionen. Insatserna ska dock vara långsiktigt hållbara.

### **Integration och invandring**

Remissen nämner att introduktionen av nyanlända bör effektiviseras bl a genom att erbjuda svenskundervisning och sysselsättning parallellt. Likaså nämns att ökad arbetskraftsbrist kan lösas med ökad arbetskraftsinvandring. Förvaltningen vill delge följande:

- Enligt remissen kan en ökad arbetskraftsinvandring möta framtida behov av arbetskraft. Det är dock viktigt att de som tidigare invandrat kompetensutvecklas för att få bättre chans på arbetsmarknaden. Detta minskar bidragsberoende och segregering och det bör undersökas i vilken grad intresse för vård och omsorg kan finnas i denna grupp. En hög grad av framtidens äldre kommer att vara invandrare, varför språkkunskaper bör tas tillvara hos invandrare som arbetar inom i vård och omsorg.
- En viktig förutsättning för att effektivisera introduktionen för invandrare är att antalet praktikplatser tillgodoses. Detta förbättrar möjligheten att snabbt komma ut i praktik eller arbete och påskyndar integrationen. Hittills har arbete och utbildning förutsatt slutförd sfi-utbildning. Förvaltningen stödjer förslagen till att sfi-utbildning samt utbildning/arbete ska ske parallellt. Detta bör kunna ske parallellt även inom vårddyrket med t ex invandrare som behärskar svenska.

## **Lärande och utbildning**

I remissen skrivs att omvårdnadsprogrammet i gymnasieskolan behöver ses över till innehåll och form, t ex i enlighet med gymnasiekommitténs förslag. Det nämns också att en viktig utmaning är att intressera fler att välja omvårdnadsprogrammet eller det nya program som förbereder för detta område i en eventuell ny gymnasieskola. Enligt remissen är en bred gymnasial utbildning, i enlighet med gymnasiekommitténs förslag, bör förutsättningarna förbättras för att fler elever väljer gymnasial vård- och omsorgsutbildning.

I gymnasiekommitténs förslag skrivs att den framtida yrkesutbildningen bör förbereda elever för ett yrkesområde, inte ett speciellt yrke. Det skrivs att yrkesutbildningen ska leda till anställning inom yrkesområdet och att en bredare utbildning i gymnasieskolan måste leda till att eleverna inte når lika långt i specialisering som i dagens gymnasieutbildning.

Enligt kommitténs förslag får elever med yrkesambitioner mindre möjligheter till eftergymnasial specialisering än idag. Eleverna med högskoleambitioner får med kommitténs förslag ytterligare ökade möjligheter genom rätten att läsa in en särskild behörighet. Förvaltningen anser att ungdomar som siktar på yrkesutbildning inte får missgynnas vad gäller framtida eftergymnasiala val av vidareutbildning och eventuell specialisering. Denna grupp bör ges ökade möjligheter till eftergymnasial specialisering för att öka den gymnasiala vårdutbildningens attraktivitet.

## **Kunskapslyftet**

I remissen skrivs att under den tid Kunskapslyftet pågick bedrevs en fjärdedel av de studerande kurser inom omvårdnadsprogrammet. Trots detta ökade personalen inte i omfattning under den tid kunskapslyftet pågick. Utredarna ifrågasätter om träffsäkerheten i utbildningen, alltså hur många som söker sig till yrket efter genomgången utbildning. Stockholms kommun har vid två tillfällen undersökt vad de studerande vid Kunskapslyftet gör två år efter avslutade studier. Enligt rapporten om Kunskapslyftet "Deltagarnas sysselsättning efter studierna" återgick de som redan hade jobb till sina jobb. Studerande inom vård- och restaurangsektorn återgick till sin bransch och då oftare till fasta arbeten. Bland dem som deltagit i vårdkurser var endast en procent arbetslösa efter studierna.

## **Arbetsmarknad**

Validering anges i remissen som ett viktigt sätt att ge invandrare större chans på arbetsmarknaden. Förvaltningen anser att denna prioritering är riktig och att validering har stor betydelse för samhället genom dess bidrag till att få olika grupper i arbete och därmed förbättrad ekonomi. Detta visar även stadens eget arbete med validering.

I Stockholms stad har valideringsprojekt bedrivits sedan 2001. Cirka 160 personer har validerats mot i första hand anställningsbarhet. Dessa personer har sedan rekryterats bl a till branscher där det råder arbetskraftsbrist. Förvaltningen har under 2003 arbetat med både yrkes- och ämnesvalidering. Utbildningsförvaltningen har också lärt ut valideringsmetodik i projektet Stockholm Matchning.

**Äldreomsorgsberedningen** beslutade den 26 januari 2004 att i huvudsak godkänna stadsledningskontorets tjänsteutlåtande och i övrigt anföra följande.

I Stockholms stad arbetar vi på följande sätt. Stockholms stad anser att det är viktigt att för att klara det utökade behovet av kompetent personal måste personalen ges ökade möjligheter till inflytande över sin arbetstid. Personal måste uppmuntras att mer flexibelt kunna förlägga arbetstiden efter verksamheten och sina egna behov. Inom vissa yrken med stor sjukfrånvaro och där det är svårt att rekrytera medarbetare som t ex äldreomsorgen kommer en kortare arbetstid med bibehållen lön att användas som en metod för att förbättra villkoren och underlätta rekrytering. Det är också viktigt att skapa förutsättningar för bättre möjligheter till planering, reflektion och utvärdering

med förläggning under arbetsdagen. För närvarande finns redan inom staden olika former av arbetstidsförkortning som ska utvärderas.

*Reservation* anfördes av *Margareta Björk* (m), *Helen Jäderlund Eckardt* (fp) och *Ewa Samuelsson* (kd), bilaga 1.

**Kommunstyrelsens pensionärsråd** beslutade den 23 januari 2004 att överlämna stadsledningskontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen.

## RESERVATIONER M M

### Socialtjänstnämnden

Reservation anfördes av vice ordföranden Peter Lundén-Welden m.fl. (m), Ann-Katrin Åslund m.fl. (fp) enligt följande.

Socialtjänstnämnden föreslås besluta följande.

1. I huvudsak bifalls socialtjänstförvaltningens förslag
2. Därutöver anför:

Det är viktigt att denna fråga belyses, då det är en av huvudfrågorna kring morgondagens omsorg. Den andra huvudfrågan är finansieringen.

Den absolut viktigaste åtgärden för att säkerställa kompetensförsörjningen för morgondagens välfärd är öppna upp för fler arbetsgivare. En mångfald av arbetsgivare stimulerar kompetensutveckling och löneutveckling och gör därmed omsorgen till en attraktivare arbetsplats. De offentliga monopolen inom omsorgssektorn har i Sverige lett till en dålig löneutveckling och litet eller obefintligt inflytande över verksamhetens utveckling. Inte minst har denna utveckling drabbat de kvinnor som arbetar inom offentlig sektor.

För att skapa löneutrymme för högre löner inom omsorgen krävs det en högre tillväxttakt i Sverige. En högre tillväxt som endast i förlängningen kan skapas genom fler arbetstillfällen i privat sektor.

Det måste vara attraktivt att arbeta med äldre och funktionshindrade och framtidens utbildning måste vara betydligt mera tvärprofessionell för att möta framtidens behov och krav. Exempelvis borde sjuksköterskor och socionomer mötas redan under utbildningstiden. Angeläget är också att omsorgen om äldre och funktionshindrade knyter starkare band till utbildnings- och forskningsområdet.

För att driva på utvecklingen inom vård och omsorg pågår olika samverkansprojekt för att pröva metoder för forskning och utveckling. Syftet med detta är att bedriva forskning och utveckling i befintlig verksamhet, att skapa förutsättningar för att integrera social omsorg och sjukvårdande insatser samt att möjliggöra för personalgrupper att varva arbete med forskning och utvecklingsarbete. Lika viktigt är att de forskningsresultat som föreligger presenteras ute i verksamheterna för att kunna omsättas i praktiskt arbete.

Ledningsfunktionens viktiga betydelse för olika verksamheter kan inte nog understrykas och måste ständigt utvecklas och underhållas när det gäller ledarskap, kommunikation och värdegrund.

Det är i sammanhanget märkligt att det är nio statliga myndigheter, som fått statens uppgift att utarbeta en gemensam plan för kompetensförsörjningen inom kommunernas vård och omsorg om äldre och funktionshindrade. Det naturliga hade varit att alla berörda, dvs. även kommunerna och de privata vårdgivarna, fått delta i arbetet, eftersom det är dessa som dels har erfarenheten och kompetensen om den praktiska verkligheten.

Utredningens förslag att det kommunala balanskravet ändras från ett till tre år är inte oproblemiskt. Tanken bakom införandet av balanskravet var god, att tidigt upptäcka när en kommun inte klarar sina finanser, och därmed sätta tryck från statsmaktens sida, men har samtidigt skapat problem för kommunerna. En förändring till ett treårigt balanskrav har därmed fördelar men ställer också till problem, framförallt i kommuner med skiftande majoriteter. I praktiken riskerar ett treårigt balanskrav leda till försämrade finanser över tid. Politiker som inte vill ta ansvar längre än fram till nästa val kan då lättare skjuta underskott framför sig och på det sättet bygga upp underskott som kan drabba omsorgsverksamheterna hårt.

## Äldreomsorgsberedningen

Reservation anfördes av Margareta Björk (m), Helen Jäderlund Eckardt (fp) och Ewa Samuelsson (kd) enligt följande.

Äldreomsorgsberedningen föreslås besluta

att bifalla stadsledningskontorets förslag samt därutöver anförä:

Morgondagens äldreomsorg handlar om två viktiga frågor, kompetensförsörjning och finansiering. Det är av största vikt att dessa frågor belyses noggrant.

Det måste vara attraktivt att arbeta med äldre människor och framtidens utbildning måste vara betydligt mera tvärprofessionell för att möta framtidens behov och krav. Exempelvis måste sjuksköterskor och socionomer mötas redan under utbildningstiden, vilket idag sker på Ersta-Sköndals högskola. Angeläget är också att äldreomsorgen knyter starkare band till utbildnings- och forskningsområdet. Ett sätt är att inrätta tjänster för s.k. kliniska adjunkter, dvs. vårdlärare, som är knutna till äldreomsorgen och som undervisar och handleder studerande både i skolan och i verksamheten.

För att driva på utvecklingen inom vård och omsorg pågår olika samverkansprojekt för att pröva metoder för forskning och utveckling. Syftet med detta är att bedriva forskning och utveckling i befintlig verksamhet, att skapa förutsättningar för att integrera social omsorg och sjukvårdande insatser samt att möjliggöra för personalgrupper att varva arbete med forskning och utvecklingsarbete. Lika viktigt är att de forskningsresultat som föreligger presenteras ute i verksamheterna för att kunna omsättas i praktiskt arbete.

Ledningsfunktionens viktiga betydelse för olika verksamheter kan inte nog understrykas och måste ständigt utvecklas och underhållas när det gäller ledarskap, kommunikation och värdegrund.

Den absolut viktigaste åtgärden för att säkerställa kompetensförsörjningen för morgondagens välfärd är öppna upp för fler arbetsgivare. En mångfald av arbetsgivare stimulerar kompetensutveckling och löneutveckling och gör därmed omsorgen till en attraktivare arbetsplats. De offentliga monopolen inom omsorgssektorn har i Sverige lett till en dålig löneutveckling och litet eller obefintligt inflytande över verksamhetens utveckling. Inte minst har denna utveckling drabbat de kvinnor som arbetar inom offentlig sektor.

Slutligen menar vi att det är märkligt att det är nio statliga myndigheter, som fått statens uppdrag att utarbeta en gemensam plan för kompetensförsörjningen inom kommunernas vård och omsorg om äldre och funktionshindrade. Det naturliga hade varit att alla berörda, dvs. även kommunerna och de privata vårdgivarna, fått delta i arbetet, eftersom det är dessa som har erfarenheten och kompetensen om den praktiska verkligheten.