

Regeringskansliet
Socialdepartementet

Famnas remissvar avseende Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg av äldre (SOU 2021:52)

Famna är riksorganisationen för idéburen välfärd. Famna har för närvarande drygt 100 medlemmar, av vilka några av de största är Bräcke diakoni, Ersta diakoni och Stockholms Sjukhem. Flera av Famnas medlemmar driver verksamheter inom vården och omsorgen av äldre, och frågan om hur man uppmuntrar fler människor att vilja arbeta i området är för dem högaktuella.

Sammanfattning av Famnas ställningstaganden

Famna är i stort positiva till utredningens rekommendationer. Ambitionen att förbättra förutsättningarna för personer som väljer ett yrke inom vården och omsorgen av äldre genom utredningens ansats kan initiera ett arbete mot en hållbar kompetensförsörjning.

Utredningen formulerar sina förslag som rekommendationer, vilket innebär att det inte finns specificerade lagförslag som beslutsfattare kan ta ställning till. Detta försvagar utredningens reella potential när det kommer till att påverka de faktiska förutsättningarna som råder i branschen. Vidare riskerar denna brist även att leda till en godtycklighet i hur man väljer att följa utredningens rekommendationer från offentlig sida.

Om ambitionen med att använda rekommendationer i stället för förslag är att undvika alltför stort detaljstyrning från det offentliga sida ställer sig Famna bakom detta, men det skulle kunna förtydligas. En genomgående risk med utredningens nuvarande upplägg är att verksamheter från huvudmannahåll får alltför restriktiva förutsättningar för att kunna erbjuda högkvalitativ vård och omsorg för äldre.

Det är alltså av stor vikt att ifrågasätta huruvida arbetsgivarens åtaganden bör styras kommunalt, då arbetsgivarens förutsättningar skiljer sig vitt från verksamhet till verksamhet. Idéburna och vinstdrivande organisationer har exempelvis två olika utgångspunkter, ett faktum som vi vill betona.

Våra ställningstaganden

Temaområde 1: Förnya, behålla och utveckla kompetens

8.3.1 Ta ansvar för att all personal har lämplig utbildning

Utredningens rekommendationer:

Arbetsgivare bör ta ansvar för att all personal har lämplig utbildning för arbetet. Regeringen bör ge Socialstyrelsen i uppdrag att göra en översyn av de allmänna råden (2011:12) om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre för att säkerställa att dessa är ändamålsenliga.

Arbetsgivaren bör ta ansvar för att all nyanställd personal får introduktionsutbildning – Socialstyrelsen har tagit fram en sådan.

Arbetsgivaren bör genomföra språkutbildningsinsatser för vård- och omsorgspersonal som saknar tillfredsställande kunskaper i svenska språket. Vård- och omsorgscollege har en modell för detta.

Famnas medlemmar berättar att det genomgående problemet de ser i relation till språksvårigheter är dokumentationsprocessen. Man kan överkomma språkbrister i kommunikationen mellan medarbetare och brukare, men när det kommer till medarbetarens uppgift att dokumentera brister det. Med andra ord kan språkproblematiken leda till situationer där medarbetaren inte alls kan genomföra en grundläggande uppgift. Att behörig personal inte klarar grundläggande uppgifter är ett stort problem. Grundproblemet är alltför låga språkkrav under utbildningen. Trots detta innebär utredningens rekommendation att det är arbetsgivarna som förväntas lösa problemen. Famna vill föreslå en delad lösning – arbetsgivarna kan bidra, men det behövs samtidigt insatser av utbildningsanordnare för att se till att individer efter fullbordad utbildning har alla förutsättningar som krävs för att klara av grundläggande arbetsuppgifter. En riktad kunskapshöjande insats skulle vara en tänkbar lösning.

Vidare upplever Famnas medlemmar att problemet sträcker sig landet över. Vissa medlemmar har haft medarbetare som fått språkutbildning, men vem är det egentligen som borde finansiera detta? Utredningen nämner att Vård- och omsorgscollege har förutsättningar att stödja detta arbete i kommunerna, och detta är en poäng som tål att upprepas. Risken med utredningens mjuka medel – att komma med rekommendationer i stället för förslag – är att man inte följer upp eller analyserar alla aspekter av de olika rekommendationerna. Skulle exempelvis huvudmännen ta åt sig att arbetsgivare bör erbjuda språkombudsutbildning utan att inkludera tankar kring finansieringsalternativ riskeras verksamheter bli ålagda det ansvaret, vilket för många av Famnas medlemmar inte skulle vara ekonomiskt hållbart.

Detta anser vi är ett genomgående problem med utredningens rekommendationer. Ofta är intentionerna goda, men skulle kommunerna anamma dem som krav de ställer på arbetsgivare finns potentiella konsekvenser som alla verksamheter inte har förutsättningarna att möta.

8.3.3 Gör yrkesrollerna tydliga, erbjud kompetensutveckling och möjlighet till karriär

Utredningens rekommendationer:

Yrkesrollerna behöver förtydligas. Utbildade vårdbiträden, undersköterskor samt undersköterskor med specialistkompetens utgör baspersonalen. Personal som arbetar med utförande av delegerade arbetsuppgifter enligt hälso- och sjukvårdslagen (2017:30) bör ha utbildning som undersköterska. En individuell bedömning av reell kompetens för uppgiften måste dock alltid göras.

Arbetsgivarna bör erbjuda medarbetarna kontinuerlig kompetensutveckling. De bör även utveckla karriärvägar och stimulera medarbetarnas karriärutveckling.

Regeringen bör ge lämplig myndighet i uppdrag att initiera en studie om effekterna av att differentiera arbetsuppgifterna inom vården och omsorgen om äldre och hur den kan organiseras på ett hållbart sätt.

Varken sjuksköterskor eller läkare är inkluderade i utredningens definition av baspersonal. Utifrån Famnas medlemmars perspektiv finns det inget behov av ett kommunalt huvudmannaskap när det gäller anställning av läkare. Flexibilitet i hanteringen har varit av stor vikt för många verksamheter. Hos våra medlemmar finns det bland annat exempel på avtal med privat geriatrisk klinik som ordnar med läkare en gång i veckan. En förändring i huvudmannaskapet riskerar negativa konsekvenser för den personliga relationen mellan läkare och brukare – exempelvis skulle det kunna innebära att det är olika läkare som kommer varje vecka. Med andra ord ser inte Famna anledning att ändra huvudmannaskapet för läkarinsatserna i äldreomsorgen.

Vidare vill Famna tillstyrka rekommendationen om att väva in spetskompetens hos baspersonalen. Specialistutbildade sjuksköterskor inom geriatrisk anställda på boenden skulle vara ett tänkbart lyft. I dagsläget har endast 2% av sjuksköterskor inom äldreomsorgen specialistutbildning med inriktning på äldre, vilket är en alltför liten andel.

Temaområde 2: Stärk ledarskapet

9.3.1 Begränsa arbetsgrupperna storlek och säkra tillgången till stödresurser

Utredningens rekommendationer:

Arbetsgivarna bör sätta ett tak för antalet medarbetare som den verksamhetsnära chefen med personalansvar ska ansvara för. 20–30 personer är lämpligt. Här bör både tillsvidareanställda och visstidsanställda räknas in. Arbetsgivarna bör säkra att den verksamhetsnära chefen har tillgång till stödresurser, såsom administrativt stöd, ekonomifunktion, HR-funktion, IT-support.

Från medarbetares perspektiv är detta en lovvärd rekommendation, men det är långt ifrån hur det ser ut för många verksamheter i dagsläget. Det är inte ovanligt att man som chef ansvarar för upp mot 50 personer. På den här punkten är det viktigt att vara tydlig med vad som avses med "verksamhetsnära chef", då antalet ser annorlunda ut om man räknar in biträdande chefer.

En lösning bland Famnas medlemmar har varit att utnämna teamchefer, vilka är undersköterskor med ansvar för ett arbetslag. Det finns många olika tänkbara upplägg, vilket är viktigt att komma ihåg. Ska man från myndighetshåll reglera vem som får bli verksamhetsnära chef riskerar man stoppa många goda lösningar. Det är viktigt att bibehålla den flexibilitet som finns bland befintliga verksamheter. Vidare innebär möjligheten för undersköterskor att bli teamchefer ett sätt för intresserade parter att utvecklas karriärmässigt, vilket kan vara ett sätt att höja statusen för yrken inom vården och omsorgen av äldre.

9.3.2 Lämplig utbildning och kompetenskrav för den verksamhetsnära chefen

Utredningens rekommendationer:

Regeringen bör ge lämplig myndighet i uppdrag att ta fram ett underlag med bedömningar av för- och nackdelar med att reglera eller på annat sätt tydliggöra utbildningskrav för verksamhetsnära chefer inom den kommunalt finansierade vården och omsorgen om äldre.

Kommunerna bör säkra att medicinsk kompetens finns i den övergripande ledningen i verksamheter för vård och omsorg om äldre.

Arbetsgivarna inom vården och omsorgen om äldre bör skapa förutsättningar för enhetschefer att ta del av den ledarskapsutbildning som erbjuds målgruppen. Arbetsgivarna bör ta ansvar för att tillräcklig tid och resurser avsätts till kontinuerlig kompetensutveckling för chefer i vården och omsorgen om äldre.

Att från myndighetshåll reglera vem som får bli verksamhetsnära chef riskerar att hämma den flexibilitet som finns bland våra medlemmar. När det gäller personen ansvarig för hela verksamheten är krav önskvärda, men inte

nödvändigtvis på underordnade chefer. Bland Famnas medlemmar förekommer exempelvis undersköterskor som teamchefer.

Vem ska finansiera den kontinuerliga kompetensutveckling som efterfrågas i utredningens rekommendation? Ambitionen är lovvärd, men i samband med andra rekommendationer från utredningens sida ställs höga förväntningar på möjligheterna att frigöra resurser från verksamheterna.

Temaområde 3: Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö

10.3.1 Tillsvidareanställning och heltid som norm

Utredningens rekommendationer:

Arbetsgivarna bör se till att heltids- och tillsvidareanställning är norm. Arbetsgivare inom vården och omsorgen om äldre bör ta del av den kunskap som finns i satsningen Heltidsresan.

Från politiskt håll bör man vara mycket försiktig med att styra vad verksamheter ska göra. Risken med just denna rekommendation är att den leder till att man från huvudmannens sida ställer krav på heltidsanställning, vilket skulle få negativa konsekvenser för kvalitetsnivån i olika verksamheters arbete. Kanske har en viss idéburen aktör inte ekonomisk möjlighet att erbjuda fler heltidstjänster i en given situation. Ett krav på heltidsanställning leder i så fall till brister i den vård och omsorg som erbjuds de äldre.

Utöver detta finns det redan en medveten strävan mot målet bland Famnas medlemmar. Medlemmarna arbetar med andra ord redan i riktning mot att andelen heltidsanställda ska bli större, men det handlar om vad som är möjligt för de individuella verksamheterna. En toppstyrd reglering riskerar att underminera verksamheter som redan strävar mot det mål som utredningen rekommenderar.

Om rekommendationen ska bli en uttalad ambition behövs ekonomisk ersättning från det offentliga sida. Om verksamheterna själva ska stå för förändringen riskerar den att ske på bekostnad av kvalitet på vården och omsorgen av äldre.

Temaområde 4: Ta tillvara ny teknik

Famnas medlemmar ser att det finns stor potentiell nytta i välfärdsteknik. Man har anammat viss ny teknik, men i det stora hela är det svårt för små verksamheter att ha översikt över all utveckling. På detta område har det offentliga mycket att bidra med. Ett förslag skulle vara att samordna en kanal för information rörande välfärdsteknik för att förbättra förutsättningarna för mindre verksamheter att ta tillvara ny teknik.

Utredningens rekommendationer:

Arbetsgivarna bör erbjuda all personal möjlighet till fortbildning om digitalisering och välfärdsteknik. Arbetsgivarna bör i samband med införande av ny teknik samtidigt ta fram utbildningsplaner och IT-stöd för personalen.

Famna tillstyrker utredningens rekommendation att personal bör ges möjlighet till fortbildning inom digitalisering och välfärdsteknik. Därtill vill vi betona vikten av att det offentliga stödjer idéburna verksamheter med resurser i detta arbete.

I dagsläget ser Famnas medlemmar utmaningar hos personer med bristande digital vana. Främst gäller det personer med icke-svensk bakgrund. Därför finns ett behov av en grundläggande utbildning samt IT-stöd, för att främja medarbetarnas förutsättningar att arbeta digitalt.

På grund av utmaningarna är tekniken inte kostnadsbesparande i dagsläget. För att nå en sådan nivå krävs en investering. Det behövs en kompetenshöjande insats hos medarbetarna, men de ekonomiska resurserna för en sådan investering måste komma från det offentliga.

Övriga synpunkter

Vad gäller övriga rekommendationer har Famna inga specifika kommentarer. Famna instämmer i det remissvar som Fremia har lämnat.

På Famnas vägnar

Ulrika Stuart Hamilton
Generalsekreterare