

**Handläggare**  
Therese Forsling  
Telefon: 0850820753

**Till**  
Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd  
2022-02-24

## Remiss av färdplan för äldreomsorgens utveckling

Svar på remiss från kommunstyrelsen, dnr KS 2021/1462

### Förvaltningens förslag till beslut

1. Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.
2. Ärendet justeras omedelbart.

### Sammanfattning

Den 10 december 2021 inkom en remiss till förvaltningen från kommunstyrelsen. Remissen ska besvaras senast den 15 mars 2022.

Förvaltningen ombeds att yttra sig kring en färdplan för äldreomsorgens utveckling i Stockholms stad. Färdplanen utgör ett ramverk för pågående och kommande utvecklingsarbete inom verksamhetsområdet. Till färdplanen hör en rapport som ger en övergripande bild av kompetensförsörjningsarbetet för verksamheter i egen regi.

Förvaltningen tycker att färdplanen utgör ett bra ramverk för pågående och kommande utvecklingsarbete inom verksamhetsområdet. Rapporten om kompetensutvecklingsinsatser i äldreomsorgen ger en bra översikt av pågående och planerade kompetensförsörjningsaktiviteter och tydliggör vem som ansvarar för vad.

Förvaltningen föreslår att Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

### Bakgrund

Den 10 december 2021 inkom en remiss till förvaltningen från kommunstyrelsen. Remissen ska besvaras senast den 15 mars 2022.

Remissen har skickats till alla stadsdelsförvaltningar inom Stockholm stad, samt till äldrenämnden, kommunstyrelsens pensionärsråd, Akademikerförbundet SSR Stockholms stad,

Kommunal Stockholm, Ledarna, SACO, Vision Stockholms stad och Vårdförbundet Stockholm.

Stockholm ska ha en tillgänglig äldreomsorg med hög kvalitet som präglas av respekt för den enskildes behov och önskemål. I samband med pandemin har det i utvärderingar och analyser framkommit att det finns ett behov av samlad utveckling. Utvecklingen av äldreomsorgen är ett område som inte bara rör erfarenheter från pandemin. Flera reformer och utvecklingsinitiativ är pågående sedan tidigare. Kommunstyrelsen hade under 2021 i uppdrag att i samråd med äldrenämnden och stadsdelsnämnderna bedriva ett strategiskt utvecklingsarbete kring personal- och kompetensförsörjning inom äldreomsorgen.

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom Social omsorg äldre. Nämndens pensionärsråd har tagit del av remissen den 24 januari 2022.

### **Ärendet**

I ärendet föreslås en färdplan för äldreomsorgens utveckling i Stockholms stad. Färdplanen utgör en grund och ett ramverk för ett långsiktigt utvecklingsarbete, men innehåll ska uppdateras årligen utifrån aktuell status i arbetet samt omvärldsförändringar och eventuella nya beslut på nationell och kommunal nivå.

Till ärendet hör rapporten Kompetensutvecklingsinsatser inom äldreomsorgen, som avser verksamheter i egen regi. Rapporten avslutas med en översikt av pågående och planerade kompetensförsörjningsaktiviteter där det förtydligas vilka nämnder som ansvarar för vad.

I ärendet föreslås att färdplanen med tillhörande rapport ersätter det förslag till handlingsplan för legitimerad personal som äldrenämnden tidigare beslutat om utifrån ett budgetuppdrag 2020.

### **En färdplan för äldreomsorgens utveckling**

Färdplanen är uppbyggd utifrån rubrikerna:

- ändamålsenlig styrning och organisation
- personal med rätt kompetens och bra arbetsförhållanden
- säkerställa grunduppdraget
- en kvalitativ och värdig omsorg med ett gott bemötande

Under varje rubrik lyfts olika utvecklingsbehov kopplat till statliga initiativ så som statliga utredningar, lagförslag och statsbidrag, samt pågående arbete inom staden. Därutöver belyser färdplanen ett antal frågor och områden som staden behöver arbeta vidare med.

Utvecklingsområdena är tidsatta efter en grov kategorisering med kort sikt (färdigställs inom ett år), medellång sikt (färdigställs inom

två till tre år), lång sikt (färdigställs om mer än tre år) samt löpande arbete.

I den tillhörande rapporten Kompetensutvecklingsinsatser inom äldreomsorgen ges en stadsgemensam övergripande bild av kompetensförsörjningsarbetet i egen regi. Fokus i rapporten är på att utveckla och behålla medarbetare som är anställda samt att attrahera, rekrytera och introducera presumtiva och nya medarbetare. Rapporten avslutas med en översikt av pågående och planerade kompetensförsörjningsaktiviteter där det förtydligas vilka nämnder som ansvarar för vad. Rapporten ska ses som en fördjupande och kompletterande bild av området personal med rätt kompetens och bra arbetsförhållanden.

### **Koppling till stadens budget**

Färdplanen ska ange en tydlig inriktning för det fortsatta arbetet samtidigt som den kan komma att uppdateras och hållas aktuell, exempelvis genom beslut i budget och kommande underlag till budgetarbetet. Innehållet ska uppdateras årligen utifrån aktuell status i arbetet samt omvärldsförändringar och eventuella nya beslut på nationell och kommunal nivå. Finansiering för nämndernas arbete enligt färdplanen hanteras i budgeten samt med eventuella tillhörande statsbidrag.

### **Ansvar och roller**

Färdplanen följer nämndernas ordinarie ansvar för frågorna i enlighet med budgetuppdrag och reglementen. En stor del av implementeringen i verksamhet sker inom stadsdelsnämndernas ansvar medan äldrenämnden har en viktig roll i att hålla ihop det strategiska utvecklingsarbetet.

Stadsledningskontoret föreslår att äldrenämnden ges i uppdrag att, i samråd med kommunstyrelsen, leda och samordna det fortsatta arbetet med färdplanen, exempelvis genom intern kommunikation, löpande analys och att ge förslag på uppdateringar.

### **Förvaltningens synpunkter och förslag**

#### **Synpunkter**

Förvaltningen tycker att färdplanen utgör ett bra ramverk för pågående och kommande utvecklingsarbete inom verksamhetsområdet. Strukturen i färdplanen kommer att utgöra en god hjälp och stöd för äldreomsorgen att orientera sig och få en översiktlig bild av de olika utvecklingsinitiativen som pågår.

Vidare samtycker förvaltningen till att rapporten om kompetensutvecklingsinsatser i äldreomsorgen godkänns. Det är användbart med en översikt av pågående och planerade

kompetensförsörjningsaktiviteter och att tydliggöra vem som ansvarar för vad. Fokus i rapporten är att utveckla och behålla medarbetare samt att attrahera, rekrytera och introducera presumtiva och nya medarbetare. Förvaltningen arbetar sedan några år tillbaka med karriärutvecklings- och kompetensmodell för omsorgspersonal som ett led i att utveckla och behålla medarbetare.

Slutligen är det bra att färdplanen beaktas vid upprättande av förslag till budget och att äldrenämnden ges i uppdrag att i samråd med kommunstyrelsen leda och samordna det fortsatta arbetet.

Nämndens pensionärsråd tycker också att färdplanen lyfter fram utvecklingsområden på ett tydligt sätt. Rådet lyfter betydelsen av uppföljning, särskilt med fokus på privata utförare där de menar att insynen inte är lika stor.

### Förslag

Förvaltningen föreslår att Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner tjänsteutlåtandet som svar på remissen och att ärendet justeras omedelbart.

Anders Carstorp  
Stadsdelsdirektör  
Enskede-Årsta-Vantör  
stadsdelsförvaltning

Leif Kananen  
Avdelningschef  
Enskede-Årsta-Vantör  
stadsdelsförvaltning

### Bilagor

1. Komplettering remissbrev: Färdplan för äldreomsorgens utveckling
2. Remissunderlag: Tjänsteutlåtande om färdplan för äldreomsorgens utveckling, stadsledningskontoret
3. Remissunderlag 2: Kompetensutvecklingsinsatser inom äldreomsorgen
4. Remissunderlag bilaga 1: Färdplan för äldreomsorgens utveckling

## **Attesterat av**

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

<b>Namn</b>	<b>Datum</b>
Anders Carstorp, Stadsdelsdirektör	2022-02-06
Leif Kananen, Avdelningschef	2022-02-04