

Handläggare
Maria Altersten Premfors
Telefon: 0850818170**Till**
Farsta stadsdelsnämnd
2022-02-10

Färdplan för äldreomsorgens utveckling

Svar på remiss från kommunstyrelsen

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen av förslag till färdplan för äldreomsorgens utveckling.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret och äldreförvaltningen har tagit fram ett förslag till färdplan för det strategiska utvecklingsarbetet inom äldreomsorgen. Förslaget ska ses som ett ramverk för pågående och kommande utvecklingsarbete. Det lyfter stadens redan pågående arbete liksom statliga initiativ som adresserar ett antal behov inom verksamhetsområdet. Till färdplanen finns även en rapport om kompetensutvecklingsinsatser som fokuserar på att utveckla och behålla medarbetare samt att attrahera, rekrytera och introducera nya medarbetare.

Förvaltningen ser positivt på en stadsgemensam färdplan för äldreomsorgens utveckling och att samordningsvinsterna kan bidra till fortsatt utveckling i stadsdelsnämndernas verksamheter. Förvaltningen välkomnar en stadsövergripande introduktionsinsats för nyutexaminerade, nyanställda sjuksköterskor i syfte att stärka dem i yrkesrollen. Vidare anser förvaltningen att inrättande av ett kompetensförsörjningsråd är ett bra sätt att ta tillvara professionernas yrkeskunnande och erfarenheter.

Bakgrund

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, från såväl nationellt som kommunalt håll, blivit tydligt att det finns ett behov av samlad utveckling av verksamheten.

Stadsledningskontorets avdelning för kvalitet och säkerhet har i samråd med personalstrategiska avdelningen och äldreförvaltningen tagit fram ett förslag till färdplan för det strategiska utvecklingsarbetet inom äldreomsorgen.

Kommunstyrelsen har remitterat förslaget till ett antal instanser, bland annat alla stadsdelsnämnder, för yttrande senast den 22 februari.

Remissen i sammanfattning

Den föreslagna färdplanen ska ses som ett ramverk för pågående och kommande utvecklingsarbete inom verksamhetsområdet. Den ska stödja stadens nämnder i att uppnå målet om att äldre i Stockholm har en tillvaro som präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande. Färdplanen utgör också en långsiktig strategi för att omhänderta strukturella utmaningar som identifierats i analyser och utvärderingar av hanteringen av pandemin till följd av covid-19. Färdplanens innehåll ska uppdateras årligen utifrån aktuell status i arbetet samt omvärldsförändringar och eventuella nya beslut på nationell och kommunal nivå.

Till färdplanen finns även personalstrategiska avdelningens rapport *Kompetensutvecklingsinsatser inom äldreomsorgen – en del i en strategisk kompetensförsörjning*. Rapporten fokuserar 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 detta område i färdplanen. Färdplanen samt denna tillhörande rapport föreslås ersätta det förslag till handlingsplan för legitimerad personal som äldrenämnden tidigare beslutat om utifrån ett budgetuppdrag 2020.

I färdplanen lyfts stadens redan pågående arbete fram, liksom pågående statliga initiativ som adresserar ett antal behov inom verksamhetsområdet. Här nämns exempelvis statliga utredningar, lagförslag och statsbidrag.

En stor del av införandet av planen i verksamhet föreslås ske inom stadsdelsnämndernas ansvar medan äldrenämnden har en viktig roll i att hålla ihop det strategiska utvecklingsarbetet.

Färdplanen följer nämndernas ordinarie ansvar för frågorna i enlighet med budgetuppdrag och reglementen och delar in det strategiska utvecklingsarbetet i fyra områden med identifierade

utvecklingsbehov. För varje behov redovisas vad som görs nationellt, vad som görs i staden och vad som mer behöver göras samt tidshorisont. Färdplanens rubriker går i hög utsträckning in i varandra men kategoriseringen medför att det blir lättare att sortera bland pågående insatser och framtida behov inom verksamhetsområdet.

De områden som presenteras i färdplanen är:

1. ändamålsenlig styrning och organisation
2. personal med rätt kompetens och bra arbetsförhållanden
3. säkerställa grunduppdraget
4. en kvalitativ och värdig omsorg med ett gott bemötande

1. Ändamålsenlig styrning och organisation

Flera behov inom denna kategori rör styrningsfrågor samt samverkan mellan huvudmän med de äldre i fokus. Från statligt håll pågår just nu en utredning om en ny äldreomsorgslag och i hela landet pågår en övergång mot en god och nära vård. Inom staden pågår exempelvis ett antal uppdrag som gäller hälso- och sjukvårdsorganisation och utveckling av uppföljning av verksamheten.

2. Personal med rätt kompetens och bra arbetsförhållanden

Medarbetare inom Stockholms stads äldreomsorg är helt avgörande för att äldreomsorgens verksamhet ska ha hög kvalitet och präglas av respekt för den enskildes behov och önskemål. Medarbetarna ska ha den kompetens som krävs för att möta den alltmer specialiserade omvårdnaden. Arbetsförhållanden och vikten av personalens kompetens och förutsättningar är också områden som tydligt lyfts fram i analys och utvärderingar av pandemihanteringen.

I den rapport som hör till färdplanen föreslås att förutsättningarna undersöks för en stadsgemensam introduktionssatsning för nyutexaminerade, nyanställda sjuksköterskor i syfte att stärka dem i yrkesrollen. Ett annat förslag i rapporten är att utreda inrättande av ett stadsgemensamt kompetensförsörjningsråd.

Färdplanen lyfter fram de nationella reformer som är på gång. Den pekar också på behoven av såväl långsiktigt och strategiskt arbete med kompetensförsörjningsfrågorna som att på kort sikt genomföra insatser för trygga anställningar med bra arbetsförhållanden och arbetsmiljö. Den tekniska utvecklingen och digitaliseringen erbjuder nya möjligheter och arbetssätt vilket kräver andra kompetenser. Därför behöver verksamhetsplaneringen och kompetensförsörjningen gå hand i hand, både på kort och lång sikt.

Förändrade kompetenskrav och utbildningsnivåer

Strukturen i gymnasiets vård- och omsorgsprogram förändrades den 1 juli 2021. Syftet med dessa förändringar är att skapa förutsättningar för en nationellt sammanhållen utbildning som ger möjlighet att uppnå de kompetenskrav för arbete som undersköterska som Socialstyrelsen föreslagit. Den nya programstrukturen påverkar även yrkespaketen för utbildning till undersköterska och vårdbiträde. Skolverkets nya kursplan till vårdbiträde innebär en höjd utbildningsnivå för vårdbiträden till 800 gymnasiepoäng.

En skyddad yrkestitel för undersköterskor förväntas gälla från 2023. Grunden för att få en skyddad yrkestitel kommer att vara det nya utbildningsinnehållet i gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram. Regeringen föreslår att endast den som har ett utbildningsbevis har rätt att använda yrkestiteln undersköterska i yrkesverksamhet.

Språkkunskaper

I de nationella yrkespaketen med kurser från vård- och omsorgsprogrammet utformat för arbete som vårdbiträde respektive undersköterska ingår kursen Svenska 1 eller Svenska som andra språk 1. Det syftar till att ge eleven förmåga att bemöta människor och kommunicera både skriftligt och muntligt utifrån människors olika behov och förutsättningar.

Staden har sedan tidigt 2000-tal arbetat för att stärka det svenska språket på arbetsplatsen. Genom ett samarbete, som startade våren 2021, mellan äldreförvaltningen och arbetsmarknadsförvaltningens vuxenutbildning ges verksamheter i stadens äldreomsorg möjlighet att anmäla intresse för att ta emot en SFI-lärares stöd under 15 veckor. Läraren kommer ge undervisning såväl individuellt som i små grupper på plats i verksamheten och delar av stödet kommer även att vara digitalt.

Denna språksatsning kommer att pågå under 2021-2022 och ska utvärderas av Äldrecentrum¹.

Kompetensstegar

För att kunna attrahera, inspirera och behålla medarbetare genom att synliggöra och möjliggöra utvecklingsvägar i yrket och organisationen kommer staden att införa kompetensstegar, under förutsättning att kommunfullmäktige fattar beslut om detta. Kompetenskraven är en grund vid inplacering i kompetensstegen.

¹ Äldrecentrum är en fristående stiftelse som inrättades 1986 av Region Stockholm (dåvarande landstinget) och Stockholms stad. Stiftelsens uppdrag är att förbättra äldres levnadsbetingelser genom att tillvarata och praktiskt omsätta erfarenheter och forskningsresultat samt att själv initiera och genomföra forskning och utveckling avseende äldres förhållanden.

Dessa består av såväl formell kompetens i form av utbildning som reell kompetens utifrån erfarenhet i yrket.

Stadsgemensam strategisk kompetensförsörjning

För att kunna möta morgondagens kritiska kompetensbehov målmedvetet krävs en samordning av det stadsgemensamma kompetensförsörjningsarbetet med utökad samarbete och stödjande strukturer för alla stadens verksamheter. Kompetensnivån i äldreomsorgens verksamheter varierar. Det är svårt att bedöma hur många medarbetare som kommer att behöva höja sin kompetens för att uppnå rätt utbildningsnivå, eftersom det saknas ett stadsgemensamt kompetenshanteringsverktyg för kartläggning av medarbetares kompetens och utveckling.

Medarbetare som behöver komplettera tidigare vårdbiträdes- eller undersköterskeutbildning, med anledning av de förändrade kompetenskraven ska tillsammans med chef i medarbetarsamtalet upprätta en individuell utvecklingsplan i syfte att uppnå rätt utbildningsnivå.

Stadens målsättning är en högre andel utbildade undersköterskor. Ambition är att samtliga medarbetare inom äldreomsorgen ska ha adekvat utbildningsnivå för sitt uppdrag senast 2033.

3. Säkerställa grunduppdraget

Färdplanen lyfter fram vikten av att organisationen på olika sätt säkerställer grunduppdraget. Äldre i Stockholms stad ska känna en trygghet och visshet om en grundnivå gällande omsorg och tillgång till hälso- och sjukvård. I detta ingår att såväl inom stadens verksamheter som i upphandlad verksamhet säkerställa god hälso- och sjukvårdskompetens, utrustning, tillräcklig bemanning med mera.

I budget 2021 har kommunstyrelsen i uppdrag att i samråd med äldrenämnden och stadsdelsnämnderna bedriva ett strategiskt utvecklingsarbete kring personal- och kompetensförsörjning inom äldreomsorgen. Detta är ett långsiktigt arbete där det krävs samverkan mellan kommunstyrelsen, facknämnder och stadsdelsnämnder för att nå önskad effekt över tid.

4. En kvalitativ och värdig omsorg med ett gott bemötande

Utvärderingar och analyser i samband med covid-19-pandemin har tydliggjort att det finns ett behov av samlad utveckling av äldreomsorgens verksamhet. Den statliga Coronakommissionen konstaterar i sitt första delbetänkande att äldreomsorgen stod oförberedd och illa rustad när pandemin slog till och att detta bottnade i strukturella brister. Stadens egen fördjupade analys av

äldreomsorgen under pandemin ger stöd åt flera av kommissionens slutsatser och pekar bland annat på behovet av personal med god utbildning och kompetens samt vikten av en väl fungerande samverkan mellan huvudmän kring hälso- och sjukvården.

Under denna rubrik i färdplanen återfinns kvalitativa aspekter som omställningen till en god och nära vård och mer förebyggande insatser, arbetet med att undvika ensamhet och isolering samt digitalisering och välfärdsteknik som möjliggörare för en god äldreomsorg. De olika behov som lyfts i färdplanens olika delar behövs alla för att skapa förutsättningar för att nå en effektiv, rättssäker, kvalitativ och värdig omsorg med ett gott bemötande inom ramen för äldreomsorgens verksamhet.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för äldreomsorg.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen ser positivt på en stadsgemensam färdplan för äldreomsorgens utveckling och ser att färdplanen kan bidra som ett strukturellt stöd för stadsdelsnämndens lokala utvecklingsarbete. Vidare ser förvaltningen att samordningsvinsterna, som uppstår genom stadsgemensamma aktiviteter, på ett ändamålsenligt sätt kan bidra till fortsatt lokal utveckling i stadsdelsnämndens verksamheter.

Förvaltningen anser att såväl ledarskapet som medarbetarskapet är viktiga delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i arbetet för en hållbar kompetensförsörjning.

För att nå intentionerna med den föreslagna färdplanen krävs en kontinuerlig dialog mellan stadsdelsnämnderna och äldrenämnden om hur resurser i form av exempelvis kompetens kan tas tillvara i stadsgemensamt arbete. Långsiktig planering kan försvåras av föränderliga verksamheter och att villkor ändras över tid.

Rapporten om kompetensutvecklingsinsatser tar bland annat upp att stödjande strukturer behöver finnas för att lyckas med kompetensförsörjningen. I detta sammanhang nämns att det idag saknas ett kompetenshanteringsverktyg. Förvaltningen ser att ett digitaliserat kompetenshanteringsverktyg behövs för att kunna arbeta på ett systematiskt sätt med kompetensplanering kopplat till verksamhetens behov. Ett sådant verktyg ger varje chef förutsättningar att på ett smidigt sätt se och uppdatera medarbetares befattning, kompetenser och specialistutbildningar och på så sätt kunna arbeta strategiskt med att planera kompetensförsörjningen.

I färdplanen föreslås en kartläggning av behovet av utbildningsnivå för att planera kompetenshöjande insatser i syfte att samtliga medarbetare inom äldreomsorgen ska uppnå lägst vårdbiträdenivå fram till och med senast 2033. Förvaltningen välkomnar stöd i kartläggningen av utbildningsnivåer. I dagsläget saknas ett digitaliserat kompetenshanteringsverktyg vilket innebär att det är svårt att uppskatta hur många medarbetare som behöver höja sin kompetens.

Ett förslag i rapporten är att utreda inrättande av ett stadsgemensamt kompetensförsörjningsråd. Förvaltningen anser det vara ett, av många, bra sätt att ta tillvara professionernas yrkeskunnande och erfarenheter. Förvaltningen bidrar gärna med professionellt yrkeskunnande och erfarenheter i det föreslagna rådet.

Ytterligare ett av rapportens förslag är att undersöka förutsättningarna för en stadsgemensam introduktionssatsning för nyutexaminerade, nyanställda sjuksköterskor i syfte att stärka dem i yrkesrollen. Förvaltningen välkomnar förslaget som ett viktigt komplement till den formella presentation och introduktion som sker lokalt i verksamhet och förvaltningsgemensamt.

Mot bakgrund av den korta svarstiden på remissen har dessvärre stadsdelsnämndens pensionärsråd inte haft möjlighet att yttra sig över färdplanen och dess innehåll. Utifrån rådets uppgift att vara ett rådgivande organ i allmänna frågor som berör äldres levnadsförhållanden hade förvaltningen sett det som önskvärt att pensionärsrådets synpunkter hade införlivats i detta tjänsteutlåtande.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Gunilla Ekstrand
Stadsdelsdirektör
Farsta stadsdelsförvaltning

Jonas Wilhelmsson
Avdelningschef
Farsta stadsdelsförvaltning

Bilaga

Stadsledningskontorets förslag till färdplan för äldreomsorgens utveckling

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Gunilla Ekstrand, Stadsdelsdirektör	2022-01-19
Jonas Wilhelmsson, Avdelningschef	2022-01-19