

# Remissvar

Datum: 2022-11-15

Socialdepartementet

Dnr: S2022/03277

Vår referens: Jonas Karlsson

Jonas.karlsson@vision.se

Tfn 0761330331

## Remissvar på betänkande om en äldreomsorgslag och stärkt medicinsk kompetens i kommuner, SOU 2022:41.

Vision har givits möjlighet att lämna synpunkter på Nästa steg – Ökad kvalitet och jämlikhet i vård och omsorg, SOU 2022:41. Vision som bland annat representerar en stor andel av landets biståndsbedömare och chefer inom äldreomsorgen lämnar följande yttrade.

### Sammanfattning av Visions synpunkter

Vision anser att det i utredningen gjorts en korrekt analys av de problem som äldreomsorgen har och står inför. Vision instämmer med problembeskrivningen. Vision anser vidare att lagstiftningen kan vara ett steg mot en mer sammanhållen vård och omsorg som både tillgodoser omvårdnadsbehov, sociala behov och vårdbehov. Det väsentliga är emellertid att förutsättningar i form av resurser och kompetens att leva upp till intentionerna i lagstiftningen säkerställs.

Vision väljer att koncentrera yttrandet till frågorna om kompetensförsörjning, ledarskap och stärkt primvård i kommuner. Äldreomsorg är och kommer sannolikt alltid vara en personalintensiv verksamhet. Det är avgörande för kvaliteten och säkerheten i verksamheten att medarbetarna och deras chefer har rätt kompetens och rimlig arbetsbelastning för att utföra uppgifterna. En förutsättning för god kompetensförsörjning är att det finns ett närvarande ledarskap som hinner stötta medarbetarna. Ett av utredningens mest grundläggande förslag är därför att det i lagen ska regleras att verksamhetsnära chefer ska ges de förutsättningar som behövs för ett aktivt och närvarande ledarskap. Vision anser dessutom att ledarskapet inom äldreomsorgen ska ha en nationell kompetensstandard.

### Visions synpunkter på förslagen

#### Kapitel 7 En äldreomsorgslag

I ett särskilt yttrande till betänkandet Hållbar socialtjänst – en ny socialtjänstlag (SOU 2020:47) konstaterade representanter från Vision m.fl. i utredningens expertgrupp att det behövs en helhetssyn på vad äldreomsorg är och ska vara. Vision kan därför ställa sig bakom utredningens förslag om att införa en lag i syfte att förtydliga äldreomsorgens uppdrag och skapa förutsättningar för en nationellt mer likvärdigt god kvalitet.

Vision vill samtidigt framhålla att det väsentliga är att förutsättningar i form av resurser och kompetens att leva upp till intentionerna i lagstiftningen säkerställs. I Visions socialchefsundersökning 2020 konstateras att det råder obalans mellan krav och resurser inom socialtjänsten där äldreomsorgen ingår. Det är ett faktum att resurserna idag ofta inte räcker till för att uppfylla de krav som finns på verksamheterna.

### **7.3.15 Personal, bemanning och kompetens (kompetensförsörjning)**

Vision ställer sig positivt till att det ska införas en bestämmelse i äldreomsorgslagen som anger att i verksamheter som utför insatser inom äldreomsorgen ska det finnas den personal som behövs för att insatserna ska kunna utföras i enlighet med de mål och krav som gäller.

Tillgång till personal avgörande för äldreomsorgen. Vision vill därför betona betydelsen av en god arbetsmiljö för att arbete inom vård och omsorg ska framstå som attraktivt och för att det ska vara långsiktigt hållbart. Personalens kompetenser och förutsättningar att ge en vård och omsorg av hög kvalitet måste vara i fokus. Ett hållbart arbetsliv ställer krav på arbetsgivarna att bedriva ett strukturerat och förebyggande arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöansvaret vilar i sitt konkreta utförande nästan alltid på den verksamhetsnära chefen. Idag är arbetsbelastningen ofta så hög att chefer har svårt att hinna stödja sina medarbetare och jobba systematiskt med arbetsmiljön. Vision konstaterar att arbetsgivarna behöver se över chefsuppdragen i linje med utredningen förslag om ledarskap (7.3.14). För att klara kompetensförsörjningen krävs dessutom att satsningar som det nuvarande äldreomsorgslyftet bibehålls och utvecklas.

### **7.3.14 Ledarskap**

Vision ställer sig bakom förslaget att det i lagen ska regleras att chefer, som är den närmaste chefen för den operativa verksamheten i verksamheter som utför insatser inom äldreomsorgen, ska ges de förutsättningar som behövs för att de ska kunna utföra ett aktivt och närvarande ledarskap.

#### Vision anser att ledarskapet inom äldreomsorgen ska ha en nationell kompetensstandard

Vision anser att ledarskapet inom äldreomsorgen ska ha en nationell kompetensstandard och att en sådan kompetensstandard bäst säkras med en obligatorisk befattningsutbildning för verksamhetsnära chefer (motsvarande rektorsutbildningen).

Förutsättningarna att styra äldreomsorgen är komplexa, det gäller såväl ur nationellt som kommunalt perspektiv. Komplexiteten kommer utav att svensk äldreomsorg har många huvudmän och därtill många verksamhetsutförare. Coronakommissionen beskriver det som fragmenterat – ett lapptäcke. Vården och omsorgen om äldre är dessutom kunskapsintensiv, många olika professioner behöver samarbeta och det kräver samverkan över organisationsgränser. För att styra så att önskad kvalitet och likvärdighet i äldreomsorgen säkerställs är därför det verksamhetsnära ledarskapet av största betydelse.

Det verksamhetsnära ledarskapet behövs en nationell kompetensstandard, som regleras i lagen, i form av krav på arbetsgivaren att säkerställa att chefer går en särskild befattningsutbildning. Detta i likhet med den reglering som gäller för befattningsutbildning för rektorer (2 kap. 12 § Skollagen).

Befattningsutbildningen bör, i likhet med rektorsprogrammet, vara en vidareutbildning på avancerad nivå som ger stöd till de verksamhetsnära cheferna att genomföra intentionerna i lagstiftning. Det ska vara varje huvudmans ansvar att cheferna ges möjlighet att genomföra utbildningen. Principen med befattningsutbildning medger viss bredd i vilka grundutbildningar som kan accepteras för att få tillträda tjänst som verksamhetsnära chef, vilket är viktigt ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Befattningsutbildningens specifika innehåll behöver utredas utifrån de krav som ställs och kommer ställas på utförandet av äldreomsorgverksamhet.

Vision anser att antalet medarbetare per chef behöver begränsas och tillgången till stödresurser säkras.

Vision kan konstatera att arbetsgivare behöver begränsa antalet medarbetare per chef och säkra tillgången till stödresurser. Arbetsgivare bör sätta ett tak för antalet medarbetare.

Socialstyrelsen har konstaterat att antalet medarbetare per chef inom vård och omsorg är högt och att studier pekar på att det är mer lämpligt med färre medarbetare per chef inom verksamhet som äldreomsorg. Socialstyrelsen anser sig dock inte kunna föreslå en lämplig gräns då man anser att det behövs ytterligare analyser. Vision kan konstatera att den sortens analyser finns och att Socialstyrelsen redan 2003 presenterade en realistisk analysmodell. Rapporten med modellen heter *Hur många direkt underställda kan en chef ha?* Följande citat är hämtat från rapporten:

*”Frågan, hur många underställda en chef kan leda och ändå behålla den nödvändiga kontrollen över verksamheten, är egentligen lika omöjlig, som den är enkel att besvara! En organisation ska ha tillräckligt många chefer, för att dessa ska kunna se sina underställda, men inte så många chefer att de enskilda underställdas behov av krav och kontroll, ansvar och utvecklings-möjligheter inte kan tillgodoses. Beräkningar visar, att med de arbetsuppgifter som åvilar en chef med personalansvar inom vård och omsorg, har den tillgängliga arbetstiden överskridits vid strax under trettio underställda.”*

Så även om frågan, om hur många direktrapporterande medarbetare en chef kan ha och ändå förmå att hantera sitt ansvar, inte går att besvara generellt så går det att i varje enskilt fall förhållandevis enkelt bedöma när antalet medarbetare blir för stort. Bedömningen kan, så som i Socialstyrelsen rapporten från 2003, genomföras med en beskrivning av de regelbundet återkommande arbetsuppgifter en chef har och en uppskattning av den tidsåtgång som krävs för att utföra dessa arbetsuppgifter.

Kriterier och tidsuppskattningar som används i modellen från 2003 behöver förvisso uppdateras men likväl förefaller en rekommendation om ett tak på 20–30 medarbetare balanserat.

## **Kapitel 8 Stärkt primärvård i kommuner**

Vision har flera gånger framfört att samverkan kring äldre behöver tydliggöras mellan kommun och region. Bland annat i remissvar till betänkandet Hållbar socialtjänst - en ny socialtjänstlag (SOU 2020:47).

Därför ställer sig Vision positivt till förslagen som tydliggör kommunens hälso- och sjukvårdsansvar (8.5), stärkt medicinsk kompetens i kommunens primärvård (8.6) och även stärkt tillgång till läkare (8.7).

Vision ställer sig dessutom positivt till förslagen om stärkt medicinsk kompetens på ledningsnivå (8.8). Här vill Vision samtidigt göra det tydligt att det krävs balans mellan ansvaret

för de sociala omsorgsinsatserna och den kommunala hälso- och sjukvården. En värdig äldreomsorg handlar till stor del om sociala insatser och omsorg i samordning med hälso- och sjukvården när så behövs.

A handwritten signature in black ink, reading "Veronica Magnusson". The signature is written in a cursive, flowing style.

Veronica Magnusson, förbundsordförande Vision