

Sektionen för socialtjänst  
Greger Bengtsson Helena Henningsson

Socialdepartementet  
10333 STOCKHOLM

## Betänkandet SOU 2017:21 Läs mig! Nationell kvalitetsplan för vård och omsorg om äldre

### Ställningstagande

SKL är positiva till förenklad bistandsprövning och har tidigare, i juni 2017, tillstyrkt det förslag som redovisades i DS 2017:12. SKL avstyrker dock denna utrednings förslag till förenklad bistandsprövning till förmån för det tidigare förslaget

SKL tillstyrker förslaget om lämplig utbildning för enhetschefer inom äldreomsorgen och att det regleras i socialtjänstförordningen. Förslaget förväntas ge en ökad kvalitet men också en ökad kostnad för kommunerna varför finansieringsprincipen ska tillämpas.

SKL tillstyrker förslaget om en nationell permanent ledarskapsutbildning om den breddas till att omfatta alla socialtjänstens verksamheter.

### Sveriges Kommuner och Landstings synpunkter

Betänkandet är en kvalitetsplan för äldreomsorgen som sträcker sig fram till år 2036. Den omfattar beskrivningar och förslag om kvalitet och effektivitet, förebyggande och rehabiliterande insatser, tryggad personalförsörjning, en översyn av särskilda boendeformer, flexibla former för beslut samt användning av välfärdsteknik. I betänkandet ges en omfattande nulägesbeskrivning av respektive område samt beskrivningar om den äldre, anhörigas roll.

Utgångspunkten i betänkandet är att en verklig kvalitetsökning bara kan ske genom ett stabilt och långsiktigt arbete. SKL delar denna syn. De flesta förslag som presenteras i kvalitetsplanen är utredningsuppdrag till statliga myndigheter och förslag till nya utredningar. Dessa förslag kommer, om de genomförs, sannolikt bidra till att förbättra svensk äldreomsorg. Viktiga frågor som lyfts är exempelvis stöd till anhöriga, arbete med nutrition samt få en långsiktig finansiering av kvalitetsregister. Genomgående i kvalitetsplanen föreslås förslagen utredas ytterligare och förslagen saknar även kostnadsberäkningar. Det är därför svårt att i detta läge yttra sig över alla förslag. SKL avstår därför från att kommentera förslag som ska utredas vidare och inriktar sig därför på att yttra sig där det finns tydliga genomarbetade förslag samt i vissa andra frågor som är viktiga och principiella för SKL.

## **Kapitel 8 God kompetensförsörjning**

### **En permanent nationell ledarskapsutbildning**

SKL instämmer i utredarens analys att förutsättningarna för ett gott ledarskap är avgörande för att garantera att äldre ska få en trygg och säker vård och omsorg. SKL delar resonemangen om hur komplext ledarskapet i äldreomsorgen är ur de olika perspektiven utredaren redogör för.

SKL instämmer i utredarens beskrivning av hur en rad olika utbildningspolitiska beslut och högskolornas agerande har bidragit till bristande tillgång på relevant utbildning för enhetschefer inom äldreomsorgen. Det är av stor betydelse att lärosätena samverkar med arbetslivet. En framgångsfaktor är ett nära samarbete mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare, för att säkerställa att utbildningarna matchar de lokala och regionala behoven av kompetens. Dimensionering och innehållet i utbildningarna måste anpassas till bästa tillgängliga kunskap och det som arbetsgivarna efterfrågar. SKL är positiv till att regeringen tillsatt en utredning som ska se över styrning och resurstilldelning av universitet och högskolor.

SKL är positiv till att införa en nationell permanent ledarskapsutbildning men utformningen av en sådan utbildning bör ha ett helhetsperspektiv på alla socialtjänstens verksamheter.

Att leda socialtjänst är till stor del en generisk kunskap som handlar om att leda medarbetare som arbetar med brukare och patienter, som på olika sätt behöver samhällets stöd. Ledarskapet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden handlar om bland annat etik, stöd i livskriser, systematisk uppföljning, kvalitetsarbete, budget- och prioriteringsarbete och samverkan. En gemensam utbildning ökar också flexibiliteten och attraktiviteten samt ger bättre förutsättningar för chefsrekrytering.

En samordnad och gemensam nationell ledarskapsutbildning skulle även ge synergieffekter mellan de olika verksamhetsområdena som på så sätt kan främja kvalitén ytterligare. Ett exempel på detta är att äldreomsorgen möter personer med såväl missbruksproblem, psykisk sjukdom som ekonomiska problem.

I utformningen av utbildningen är arbetsgivarnas och SKLs medverkan nödvändig för att utbildningen ska bli anpassad till verklighetens krav. Det finns annars en påtaglig risk att utbildningen får en alltför akademisk karaktär, eller att innehållet inte är anpassat till den verklighet cheferna befinner sig i. Det är också viktigt att ta hänsyn till att målgruppen har skilda förkunskaper och utbildningsbakgrund. Utbildningen behöver utformas på ett sådant sätt som gör det möjligt att samtidigt utföra chefsuppdraget.

SKL anser att en sätt att fördjupa effekterna av en nationell ledarskapsutbildning är att använda sig av de regionala samverkans- och stödstrukturer för socialtjänstens kunskapsutveckling, som finns i alla län. Det vore önskvärt med ett nationellt uppdrag till dessa stödstrukturer att starta chefsnätverk för stöd och handledning. Detta ger stabilitet. Det är mycket önskvärt med en långsiktig statlig finansiering för detta.

När det gäller kommunernas kostnader för en obligatorisk nationell chefsutbildning menar utredaren att den *eventuellt* kan medföra vissa merkostnader, men att det behöver beredas vidare.

SKL anser att det självklart blir en merkostnad för kommunerna som måste kostnadsberäknas och finansieras av staten.

#### **Utbildningskrav för chefer**

SKL tillstyrker förslaget om att enhetschefer i äldreboenden och i hemtjänst ska ha en lämplig utbildning och att det regleras i socialtjänstförordningen. I utredningen framgår att 90 procent av enhetscheferna i äldreomsorgen har en sådan utbildning och kravet finns idag för tillståndspliktig verksamhet. Det är rimligt att detta ska gälla för hela äldreomsorgen. Då detta innebär ett utökat ansvar för kommunerna måste en kostnadsberäkning göras som underlag för kompensation enligt finansieringsprincipen.

Utredaren föreslår att Socialstyrelsen ska få i uppdrag att ta fram en vägledning för vad som är lämplig utbildning för enhetschefer. SKL stödjer tanken om att skapa en enhetlighet i synen på utbildningsnivå men att det måste ske i dialog med företrädare för arbetsgivarna och professionen.

#### **Färre medarbetare per chef**

Utredaren föreslår att ett nationellt genomsnittligt mål för antal medarbetare per chef bör ställas upp. Utredaren menar att detta mål, utifrån rådande kunskapsläge, bör vara 30 medarbetare per chef och att detta bör uppnås år 2028. Staten bör enligt utredaren följa utvecklingen genom att fortlöpande följa upp utvecklingen på kommun- respektive utförarnivå.

SKL delar bilden att det förekommer att chefer i äldreomsorgen har ett för stort antal underställda. Vi delar också många av de resonemang som utredaren för om vilka specifika förutsättningar chefer i äldreomsorgen har och att antalet medarbetare per chef därför bör vara lägre än vad som är fallet idag i vissa kommuner.

SKL anser att ett nationellt mål inte skulle avhjälpa dessa problem. Bilden är mer komplicerad. Det är många olika organisatoriska aspekter som måste vägas in. SKL menar att ett nationellt mål innebär begränsningar i att utforska alternativa sätt att organisera och utveckla verksamheten, så att såväl chefer som medarbetare ges de bästa förutsättningarna att åstadkomma en kunskapsbaserad verksamhet av god kvalitet.

SKL menar att ett nationellt mål skapar en falsk bild av att måluppfyllelse, och som kan leda till att ansvariga anser sig gjort tillräckligt för att ge sina chefer rätt förutsättningar. I sämsta fall kan förslaget till och med motverka beredskapen och incitamenten till att göra nödvändiga analyser och lokala anpassningar. SKL anser inte att ett nationellt mål är ett verkningsfullt medel att stärka chefernas förutsättningar att utöva ett gott ledarskap. Fokus bör istället läggas på att öka kunskapen om hur sättet att organisera påverkar verksamheten samt att hitta metoder för att uppnå bästa möjliga ledarskap. Precis som utredaren skriver måste lokala förhållanden avgöra antalet medarbetare per chef och arbetsgivarens rätt att organisera arbetet utifrån verksamhetens behov får inte inskränkas. Ett nationellt mål är inte rätt väg att gå.

### **Kapitel 12 Välfärdsteknik**

SKL tillstyrker utredarens förslag om att tillsätta en utredning som föreslår lagstiftningsförändringar som underlättar användningen av välfärdsteknik inom socialtjänsten och hälso- och sjukvården. Samtidigt vill SKL poängtera vikten av att regeringen redan nu går vidare med de förslag som lämnades i *SOU 2014:23 Rätt information på rätt plats i rätt tid*. Om möjligheterna med ehälsa och välfärdsteknik ska kunna tillvaratas fullt ut behövs en lagstiftning som river de organisatoriska gränser som idag hindrar en informationshantering med individens behov i centrum.

SKL delar utredarens uppfattning om vikten av nationellt stöd som underlättar verksamhetsnära innovationer, men avstyrker förslaget att ge Myndigheten för delaktighet i uppdrag att utveckla en nationell strategi för detta och i övrigt ha en samordnande roll för kommunerna. SKL vill istället se en flerårig överenskommelse mellan regeringen och SKL om en kraftfull satsning på socialtjänstens digitalisering. Utformning och genomförande bör ske i nära samverkan mellan SKL, kommuner, enskilda utförare, de statliga myndigheterna på vård- och omsorgsområdet samt företrädare för näringsliv och akademi.

### **Kapitel 14 Flexibla former för handläggning och beslut om insatser till äldre personer**

SKL är positiva till förenklad biståndsbedömning. SKL har tidigare, den 9 juni 2017, tillstyrkt det förslag om förenklat beslutsfattande som fanns i departementsskrivelsen Om förenklat beslutsfattande och särskilda boendeformer för äldre (DS 2017:12). Förslaget i föreliggande betänkande skiljer sig på avgörande punkter från det tidigare förslaget. Exempelvis saknas här förenklad biståndsbedömning för omsorgsinsatser inom hemtjänsten. SKL avstyrker alltså detta förslag till förmån för förslaget i DS 2017:12.

### **Kapitel 15 Uppföljning**

SKL konstaterar att utredaren har en skeptisk inställning till kvantitativ uppföljning av kvalitet. SKL delar inte den hållningen. Utredarens förslag om att komplettera den

kvantitativa uppföljningen med mer kvalitativ uppföljning är dock intressant. Men förslaget kräver att tillförlitliga metoder tillämpas, och eventuellt kompletteras med urvalsundersökningar, fallstudier och fördjupningar.

SKL delar inte uppfattningen att bemanningsnyckeltal går att använda som en indikator på kvalitet. Däremot är denna typ av nyckeltal ett utmärkt bakgrundsmått som är användbar i analysen. SKL anser att det som bäst driver utvecklingen av kvalitet i verksamheten, är indikatorer som fångar det värdeskapande resultatet för de kvinnor och män som får stöd, service, vård och omsorg.

Sveriges Kommuner och Landsting

Anders Henriksson  
Vice ordförande