

## Vision 2030

Framtida bemanning och kompetens  
inom äldreomsorgen

Omsorgsnämnden

**SMEDJEBACKEN**  
*smedjebacken.se*

2021-03-31

UG MF



## Innehåll

Sammanfattning .....	2
<b>Framtida bemanning och kompetens inom omsorgsförvaltningen .....</b>	<b>3</b>
Omsorgsnämndens mål 2030 .....	3
Omsorgsnämndens värdegrund .....	3
Omvärldsbevakning med sikte mot 2030 .....	3
Statistik Smedjebacken med sikte mot 2030 .....	4
När måste vi utöka antalet säbo platser? .....	5
Nuläge 2020 .....	6
Anställningsformer .....	6
Sjukstatistik .....	7
Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön .....	8
Andel utbildad personal .....	8
Hur många jobbar heltid? .....	8
Pensionsavgångar .....	8
Rätt bemanning? .....	9
Kvalitet i verksamheterna .....	10
Välfärdsteknik .....	10
Kombinationstjänster .....	10
<b>Utmaningar och möjligheter 2021-2030 .....</b>	<b>11</b>
Heltidsprojektet 2.0 .....	11
Demografin .....	11
Tillgången till personal .....	11
Äldrelyftet .....	12
Nya krav enligt avtal .....	12
Stigande förväntningar på välfärden/medborgarfokus .....	13
Mål 2030 - bemanning och kompetens .....	13
- <b>Rätt kompetens på rätt plats .....</b>	<b>13</b>
Lärande organisation och ambitioner framöver .....	14
Välfärdsteknik .....	15
Äldrelyftet .....	15
<b>Vid rätt tidpunkt och i rätt omfattning .....</b>	<b>15</b>
Sjukskrivningstalen .....	16

## Sammanfattning

I nedanstående dokument svarar omsorgsförvaltningen på KS frågeställning hur förvaltningen säkerställer att omsorgen, med fokus på äldreomsorgen, är bemannad med rätt kompetens, på rätt plats, vid rätt tidpunkt och i rätt omfattning. Vi tar sikte på en tidshorisont som sträcker sig t o m 2030.

Under denna period kommer den allra största utmaningen vara den kraftigt ökande andel äldre, äldre i Smedjebackens kommun. Vi kommer enligt prognoserna att se en 49% ökning av innevånare som är 80+ och peaken når vi först 2037, därefter börjar denna åldersgrupp sakta sjunka. 2020 uppgick antalet till 726st men beräknas till 2030 ha ökat till 1 146st. Inom ett par år ser vi en bekymmersam situation där vi befarar en allt större brist på sängplatser, framförallt inom demens. Vi kommer också att behöva rekrytera många nya medarbetare pga stora pensionsavgångar och den demografiska utvecklingen.

För att klara äldreomsorgens utmaningar inom personalområdet behöver vi arbeta med följande frågor.

- Få fler medarbetare att vilja och orka arbeta heltid. Idag är det 60% av omvårdnadspersonalen som arbetar heltid, målet 2030 är satt till 100% och 2025 80%.
- Säkerställa ökad personalkontinuitet genom att ordinarie medarbetare täcker upp vid frånvaro - personalstaben utökas med ca 15-20% i form av pool/flyttid.
- Minimera användandet av timvikarier så att de på årsbasis vid utgången av 2022 uppgår till max 5% i förhållande till antalet arbetade timmar.
- Ta fram en tydlig bemanningshandbok för omsorgen som beskriver vilka riktlinjer vi följer och som baserar sig på det stora arbete som pågår i heltidsprojektet 2.0. Bemanningshandboken ska bli klar under våren 2021 och införas hösten 2021.
- Skapa bättre arbetsvillkor för personalen genom att bl a öka bemanningstätheten och personalkontinuiteten inom äldreomsorgen.
- Öka andelen utbildade undersköterskor som arbetar med omvårdnadsarbete från dagens 80% till 100% t o m 2023 samt införa individuell lönesättning.
- Satsa på fortsatt teknikutveckling inom omsorgen och tillskapa en tjänst som välfärdsteknisk samordnare tillika objektsförvaltare av omsorgens system.
- Satsa på kontinuerlig kompetensutbildning av befintlig personal inklusive möjliggöra vidareutbildning inom ramen för det pågående äldrelyftet.
- Aktivt arbete för att få ner sjukskrivningstalen inom framförallt äldreomsorgen så att vi uppnår målet om max 7,5% sjukskrivning inom förvaltningen t o m 2023.
- Införa mer administrativt stöd till omsorgens chefer i syfte att skapa bra organisatoriska förutsättningar för att kunna göra ett bra jobb – en förutsättning för att kunna påverka sjuktalen i positiv riktning

Om vi lyckas nå alla dessa mål bör vi ha förutsättningar att fortsätta erbjuda en vård- och omsorg av god kvalitet åt kommunens alltfler äldre samtidigt som vi kan vara en attraktiv arbetsgivare vilket förhoppningsvis innebär att vi även framledes förmår besätta lediga tjänster på ett önskvärt sätt.

Förutom de utmaningar och lösningsförslag som beskrivs i dokumentet nedan kommer vi även inom förvaltningen att behöva djupdyka i andra utvecklingsområden inom omsorgen. Hälso- och sjukvården är ett sådant, LSS och kommunpsykiatri ett annat. Vi kommer att behöva ta höjd för ökade behov och nya lagkrav inom alla omsorgens verksamhetsområden under den kommande perioden fram t o m 2030.

## Framtida bemanning och kompetens inom omsorgsförvaltningen

Kommunstyrelsen har den 1 december 2020 gett omsorgsnämnden i uppdrag att utarbeta mål för en strategisk äldreomsorgssatsning inom området bemanning och kompetens. Förslaget ska återkopplas till KS senast 31 mars 2021.

Med siktet inställt på 2030 – vad vill vi för Omsorgsförvaltningens del ha uppnått kring bemanning och kompetens? Hur ska vi nå målen och vad är vårt utgångsläge i början av 2021?

Vi begränsar oss i denna skrivelse framförallt till äldreomsorgen och behandlar behoven inom LSS och kommunpsykiatri vid separat tillfälle. Hälso- och sjukvården kommer vi att beröra till viss del eftersom den verksamheten berör äldreomsorgen i stor utsträckning.

### Omsorgsnämndens mål 2030

**Att omsorgsförvaltningen är bemannad med rätt kompetens, på rätt plats, vid rätt tidpunkt och i rätt omfattning för att kunna möta varje omsorgstagare utifrån dennes individuella behov och förutsättningar.**

### Omsorgsnämndens värdegrund

*Baserar sig på kommunens värdegrund - **En välkomnande kommun med engagemang, trygghet och framtidstro***

Omsorgen ska även arbeta i enlighet med äldreomsorgens nationella värdegrund som stipulerar att äldre personer ska få leva ett värdigt liv och känna välbefinnande.

- *Inom omsorgen ska alla känna sig **trygga***
- *Omsorgen är **välkomnande** gentemot såväl vård- och omsorgstagare som medarbetare*
- *Omsorgen värdesätter **engagerade** medarbetare som har vård- och omsorgstagaren i fokus*
- *Omsorgen är förändringsbenägen och drivs av en stark **framtidstro***

### Omvärldsbevakning med sikte mot 2030

Antalet äldre som är 80 år och äldre beräknas i Sverige öka med 254 000 personer fram till 2029, vilket innebär en ökning med 50 procent. Behovet av både hälso- och sjukvård och äldreomsorg kommer att öka kraftigt under den närmaste tioårsperioden och verksamheter behöver utvecklas och effektiviseras för att kunna möta behoven.

Parallellt med den demografiska förändringen bedöms rekryteringsbehovet till äldreomsorgen som mycket omfattande. Personalens tid och kunskaper behöver då läggas på de insatser där de behövs som bäst, det vill

säga på insatser som inte kan ersättas av tekniska lösningar. Digital teknik har stor potential att bidra till att äldre personer ska kunna bo kvar hemma, känna sig trygga och delaktiga i samhället och även nå en bättre hälsa. Med rätt stöd kan äldre leva mer självständigt och behovet av omsorg minska. Digital teknik kan också bidra till mer social samvaro för att bryta upplevd ensamhet och isolering och gynna omsorgspersonalen i deras arbete.

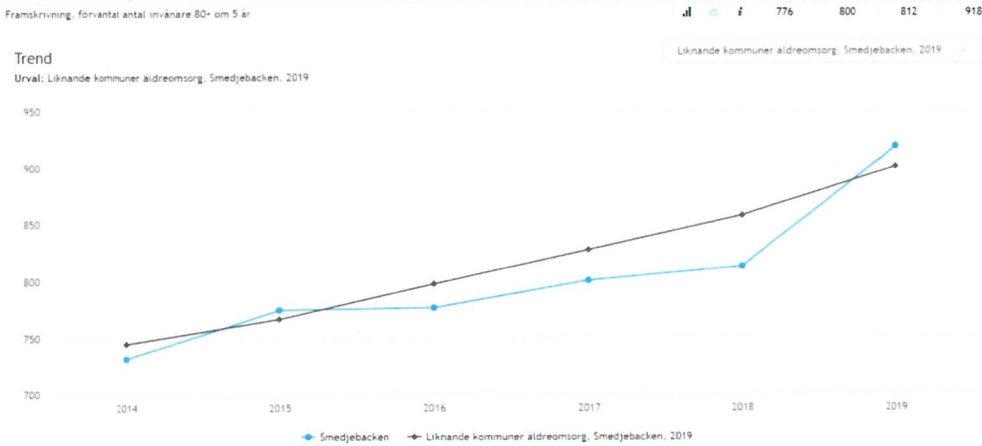
Detta är faktorer vi har att förhålla oss till när vi i Smedjebacken siktar mot 2030 och bla dessa utmaningar berör vi i denna rapport.

### Statistik Smedjebacken med sikte mot 2030

Vilka utmaningar ser vi framför oss i Smedjebacken? Vi, precis som flertalet andra kommuner, kommer att se ett ökande antal äldre 80+ de kommande åren. *Peaken når vi först 2037.* Vad innebär detta för omsorgens verksamheter?

### Utvecklingen antal invånare 80+

Framskrivning, förväntat antal invånare 80+ om 5 år



Framskrivning, förväntat antal invånare 80+ om 5 år (N02914)

	Andel med insatser	Utfall 2017	2018	2019	2020
<b>Smedjebacken</b>		<b>Verkligt utfall inom parentes</b>			
<b>Ålder 65-79</b>					
Total folkmängd		2 335	2342 (2373)	2353 (2383)	2376 (2398)
Antal med hemtjänst	2,39% (3,3)	56	56 (75)	56 (83)	57 (76)
Antal på Säbo	1,33% (1,3)	28	31 (29)	31 (30)	32 (34)
<b>Ålder 80-W</b>					
Total folkmängd		679	697 (686)	721 (720)	740 (726)
Antal med hemtjänst	27,81% (26,8)	186	194 (196)	201 (181)	206 (194)
Antal på Säbo	18,69% (16,6)	125	130 (126)	135 (125)	138 (102)
<b>Totalt antal med hemtjänst</b>		242	250 (271)	257 (264)	263 (270)
<b>Totalt antal på säbo</b>		153	161 (155)	166 (155)	170 (136)

### Prognoser

I tabellen ovan ser vi vilka uppskattningar vi gjorde 2017 samt hur utfallet blev fram t o m 2020. I tabellerna nedan ser vi våra nya uppskattningar utifrån de fakta vi har tillgång till vid utgången av 2020.

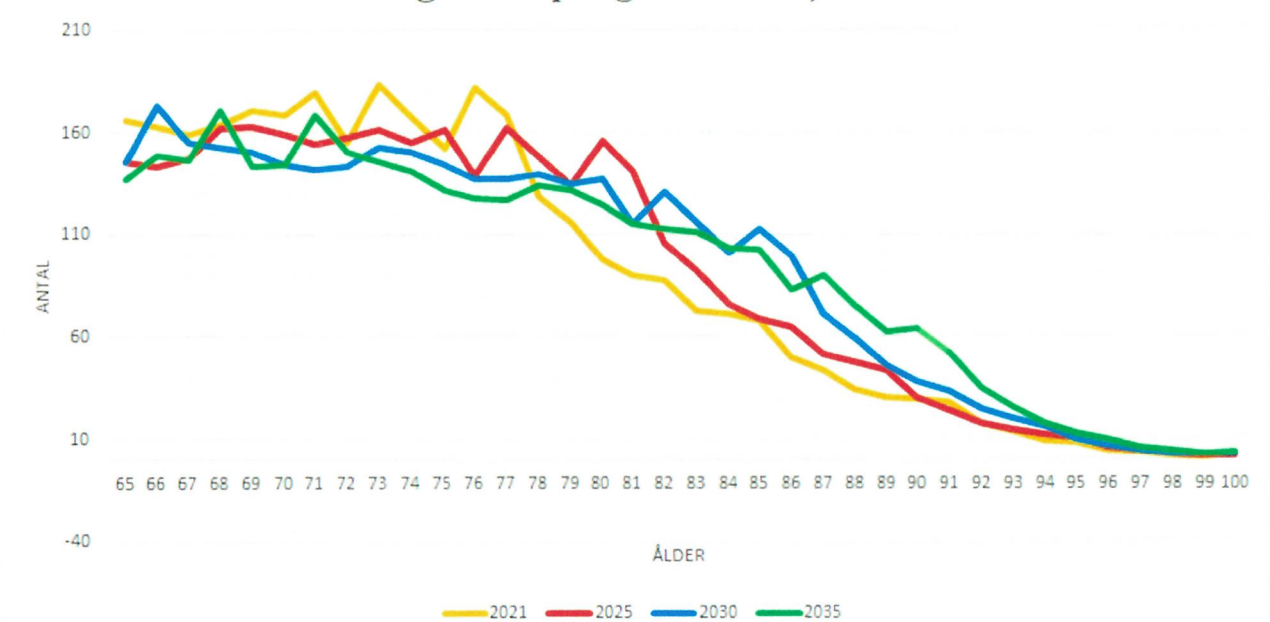
	Andel med insatser	Utfall 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2030	2035
<b>Ålder 65-79</b>									
Total folkmängd		2 398	2 420	2 422	2 401	2 347	2 291	2 199	2 144
Antal med hemtjänst	3,30%	76	80	80	79	77	76	73	71
Antal på Säbo	1,30%	34	31	31	31	31	30	29	28
<b>Ålder 80-W</b>									
Total folkmängd		726	761	795	834	901	970	1146	1209
Antal med hemtjänst	26,80%	194	204	213	224	241	260	307	324
Antal på Säbo	16,60%	102	126	132	138	150	161	190	201
Totalt antal med hemtjänst		270	284	293	303	319	336	380	395
Totalt antal på säbo		136	158	163	170	180	191	219	229

### När måste vi utöka antalet säbo platser?

Som synes i tabellen nedan ser vi snart framför oss en situation då vi riskerar att ha brist på platser på äldreboenden i kommunen. 2024 och framöver börjar läget se bekymmersamt ut om inga nya boendeplatser tillskapas eller förutsättningarna förändras.

Behov antal platser Säbo	utfall 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2030	2035
Ålder 65-79	34	31	31	31	31	30	29	28
Ålder 80-w	102	126	132	138	150	161	190	201
<b>Totalt på säbo</b>	<b>136</b>	<b>157</b>	<b>163</b>	<b>169</b>	<b>181</b>	<b>191</b>	<b>219</b>	<b>229</b>
<i>Omsättningshastighet 1,42</i>								
<b>Behov antal platser</b>		<b>111</b>	<b>115</b>	<b>119</b>	<b>127</b>	<b>135</b>	<b>154</b>	<b>161</b>
Befintligt antal platser exkl parboende		103	103	103	103	103	103	103
<b>Antal platser som saknas</b>		<b>-8</b>	<b>-12</b>	<b>-16</b>	<b>-24</b>	<b>-32</b>	<b>-51</b>	<b>-58</b>

### Demografisk prognos Smedjebacken



MF ALG

## Nuläge 2020

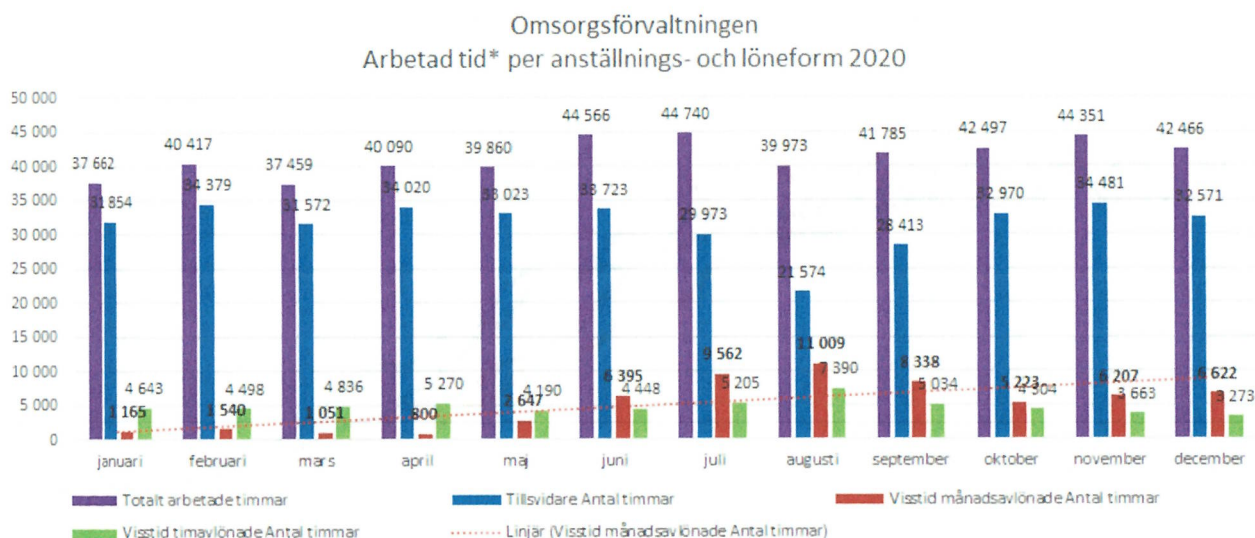
För att kunna följa upp hur vi ska nå våra mål och vår vision 2030 behöver vi också veta hur nuläget ser ut. Vi fortsätter därför med att redovisa en del statistik och fakta som rör nuläget i omsorgen i Smedjebacken.

### Anställningsformer

Hur många timvikarietimmar använder Omsorgen? För att få en rättvisande bild så har vi tagit med statistik från både 2019 (innan pandemin) och 2020. Av timvikarierna är en del pensionärer samt studerande mfl som i vissa fall inte önskar en månadsanställning. Under vintern 2021 har omsorgen gjort en undersökning om timvikariernas syn på sin anställning. Denna undersökning baserar sig på telefonintervjuer av 18 vikarier med anställningar på timvikariat. Undersökningen syftade till att klargöra vikariernas tankar och åsikter om hur vikariat bör utformas i Smedjebackens kommun. Resultaten av intervjuerna visar på en tydlig bild av månadsvikariat som föredragen anställningsform. Majoriteten av de som förordar månadsvikariat är endast anställda i Smedjebackens kommun utan någon ytterligare sysselsättning och innehar vårdutbildning. De som uppger sig vara för timvikariat är i huvudsak personer utan vårdutbildning med annan huvudsaklig sysselsättning. Det förekommer en tydlig skillnad mellan äldreomsorgen och LSS där respondenterna inom äldreomsorgen anser månadsvikariat vara lämpligast för verksamheterna och LSS påpekar att timvikarier funkar bra i deras verksamheter.

Det är mycket utmanande för en omsorgsförvaltning att helt klara sig utan timvikarier eftersom behovet av personal varierar så kraftigt mellan veckorna och under året och är dessutom avhängigt av hur sjuktalet, semesterar och VAB varierar över tiden. Organisationer inom omsorgssektorn som hittills har lyckats bäst med sin bemanningsplanering har förmått komma ner till mellan 5-10% timvikarietimmar.

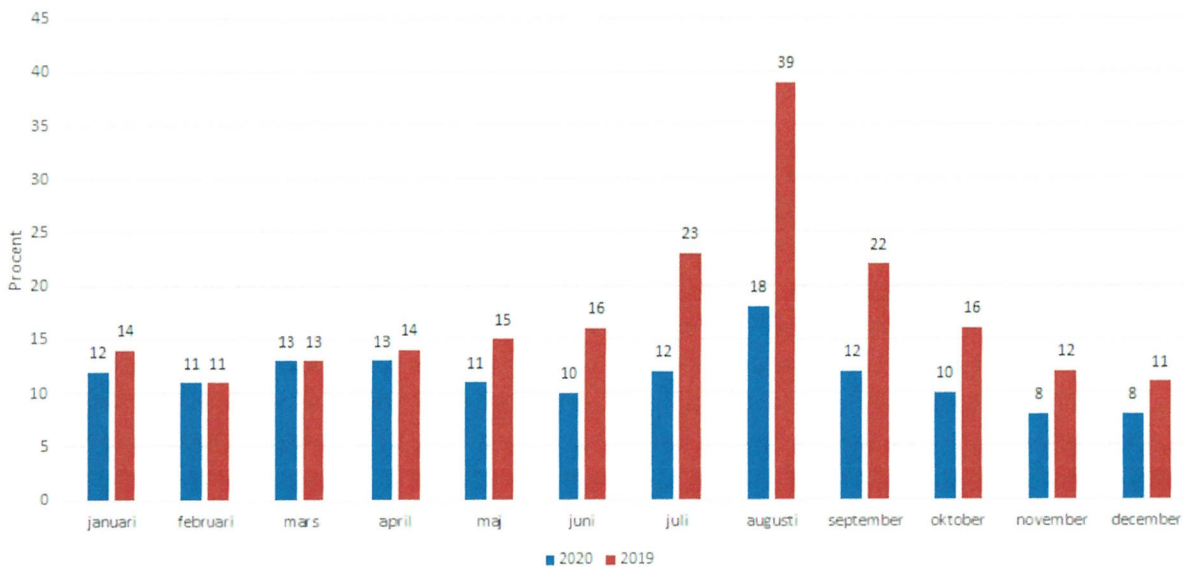
En farhåga som vi ser inom omsorgen, om vi helt frångår timanställningar, är att en anställning i form av timvikarie ofta är "vägen in" till att börja jobba inom omsorgssektorn. Många prövar på att jobba som timmis och upptäcker att de trivs med arbetet och på den vägen kommer personen sedan successivt in på en månadsanställning och sedan tillsvidareanställning.



\*Arbetad tid = faktiskt arbetad tid, ej semester medräknad  
Månaden visar utbetalningsmånad



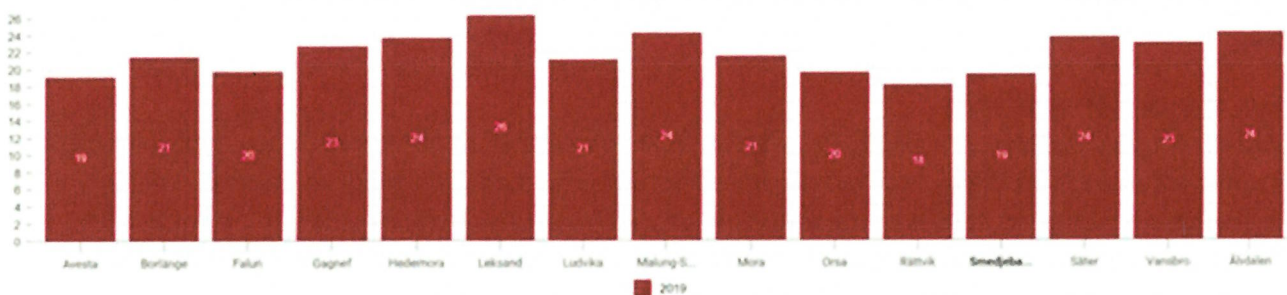
Omsorgsförvaltningen, 2019 & 2020  
Andel arbetad tid\* (%) för timavlönade i förhållande till total arbetad tid



\*Arbetad tid = faktiskt arbetad tid, ej semester medräknad  
Månaden visar utbetalningsmånad

Som synes i diagrammen har omsorgen kraftigt minskat användandet av timvikarier under pandemin. När vi jämför andelen timvikarier mot andra kommuner i Dalarna så låg vi i Smedjebacken bra till redan 2019. Under 2020 har andelen timvikarier minskat drastiskt pga en medveten satsning att månadsanställa många vikarier för att minska risken för smittspridning under pågående pandemi. Minskningen har fortsatt under början av 2021 och är för tillfället nere i 6%, men vi märker nu att det vissa dagar börjar bli mycket svårt att bemanna verksamheterna då vi inte mera har timanställda att ringa in.

Visstidsanställda timavlönade inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (%)



### Sjukstatistik

Omsorgen har höga sjuktal framförallt inom äldreomsorgen. Sjuktalen har av förklarliga skäl skjutit ytterligare i höjden i omsorgens verksamheter 2020 pga pandemin. Om vi bara ser till sjukskrivningstalet inom äldreomsorgen så uppgår det 2019 till 14,6% och 2020 till 14,9%. Betydligt lägre sjukskrivningstal inom LSS och hälso- och sjukvården samt inom administrationen men skillnaden mellan verksamheterna är mindre under 2020 än året innan.

Total sjukfrånvaro (%)	Jan %	Feb %	Mar s %	April %	Maj %	Juni %	Juli %	Aug %	Sep %	Okt %	Nov %	Dec %	Tot år %
2019	10,4	11,1	10,4	11,3	11,3	7,6	7,3	8,6	9,9	10,5	9,9	9,3	9,7
2020	10,9	10,7	14,6	13,7	11,3	7,0	8,3	8,7	11,2	9,4	11,6	10,3	10,6
ÄO 2019	13,6	15,2	14,9	16,1	17,0	12,3	12,3	13,7	15,0	16,0	15,0	14,0	14,6
ÄO 2020	16,3	15,9	19,5	20,1	16,7	11,0	11,1	12,1	16,7	13,1	14,8	13,4	14,9

### Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön

Det är alltid arbetsgivaren som ansvarar för att arbetstagarna ska kunna utföra sina arbetsuppgifter utan att bli skadade eller sjuka. Arbetstagarna ska få information och kunskap om sina arbetsuppgifter och på vilket sätt skyddsutrustning och arbetshjälpmiddel ska användas. De ska också ha vetskap om vilka risker som finns på arbetsplatsen för att kunna undvika skador och olyckor. För att chefen ska kunna upptäcka risker och brister i arbetsmiljön behöver denne i samverkan med sina medarbetare kunna undersöka arbetsmiljön, bedöma risker, åtgärda och följa upp. Det måste därför också finnas utrymme i medarbetarnas scheman som inte är direkt vård- och omsorgsarbete. En slutsats som man kan dra utifrån vår nuvarande statistik är att det behöver stärkas upp med mer resurser för att systematiskt arbeta förebyggande och med att förbättra arbetsmiljön inom äldreomsorgens verksamheter.

### Andel utbildad personal

Bland omvårdnadspersonalen som hösten 2020 är tillsvidareanställd inom äldreomsorgen är 80% utbildade undersköterskor. En satsning pågår inom omsorgen för att utbilda ännu fler till uskor inom äldreomsorgen genom det statliga äldreomsorgslyftet som påbörjades 2020. Utbildningen genomförs i VoC regi och i samverkan med Ludvikas och Smedjebackens omsorgsförvaltningar. Den statliga satsningen kommer att pågå även 2021, 2022 och 2023. Inom äldreomsorgen är det i dagens läge 36 medarbetare som inte är utbildade undersköterskor. 27 st är 61 år eller yngre. Vi bör ha ambitionen att erbjuda all tillsvidareanställd omvårdnadspersonal utbildning till undersköterska under de närmaste tre åren med hjälp av kompetenslyftet. Vi ska, genom att upprätta individuella kompetensplaner, ha som mål att all omvårdnadspersonal når full kompetens som undersköterska eller annan likvärdig utbildning. När vi går ut externt och nyrekryterar tillsvidaretjänster ställer vi alltid krav på relevant utbildning.

### Hur många jobbar heltid?

Alla som har en tillsvidareanställning inom omsorgen har möjlighet att jobba heltid. Den möjligheten har funnits sedan 2009 men långt ifrån alla väljer de facto att jobba heltid. En gång per år har omsorgens medarbetare möjlighet att välja upp sysselsättningsgrad. De senaste tre åren (2017-2019) har andelen heltidsarbetande månadsavlönade inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning i Smedjebackens kommun enligt statistik ur Kolada pendlat mellan 58-60%.

### Pensionsavgångar

Medelåldern är hög inom omsorgen, 33% av omvårdnadspersonalen är idag mellan 50-59 år och 23% är 60 år och äldre. Sammanlagt 56% av vår omvårdnadspersonal är alltså 50 år eller äldre, av dessa är 127 kvinnor och 5 män. Ser vi till pensionsavgångarna de närmaste 10 åren så är det i snitt ca 10 per år som behöver ersättas pga pensionering. Hittills har det inte varit svårt att ersätta tillsvidaretjänster med nya

undersköterskor. Däremot är det sedan många år betydligt svårare att hitta ersättare för de medarbetare där det krävs högskoleexamen som sjuksköterskor, arbetsterapeuter osv.

### Rätt bemanning?

Vad är "rätt" bemanningsnivå inom äldreomsorgen? Detta är en mycket svårbesvarad fråga. Olika äldreboenden har olika målgrupper och hälsoläget och omvårdnadsbehovet bland de boende varierar över tid och mellan boendena. Dessutom har olika boende olika grundförutsättningar utifrån hur boendet är utformat, storleken på avdelningarna, storleken på boendet osv. Frågan går alltså inte att ge något enkelt svar på. Bemanning ska även matcha omsorgstagarnas behov, vilket kommer att bli mer tydligt inom de särskilda boendeformerna med stöd av IBIC som nu är under införande. Individens behov i centrum - IBIC, är ett arbetssätt som tydliggör den enskildes behov av stöd och utifrån de individuella genomförandeplanerna ska bemanningen bättre matcha verksamhetens behov.

Detta är dock vid "normalläge" både vad gäller den enskilde individen och ordinarie bemanning, sedan kan hälsan fluktuera såväl hos våra omsorgstagare som hos våra medarbetare vilket även det ruckar på begreppet "rätt bemanning". Vi vet vilken bemanningstäthet vi har idag och vi vet att det finns starka önskemål om att öka bemanningstätheten på alla boenden både bland chefer och personalen. Förvaltningens förslag utifrån genomförd analys och diskussion med berörda enhetschefer har landat i följande "minimnivå" om behov av förstärkt bemanning.

### Bemanningsstäthet per brukare (exklusive natten) 2021

Boende	Antal avd	Antal platser	Antal åa exkl natt	Nuvarande personaltäthet	Behov personaltäthet	Behov nya åa
Hedgården (1 demensavd)	3	30	20.11	0.62 (0.77)	0.67 (0.8)	1.23
Solgården (demensboende)	4	32	24.89	0.78	0.80	0.64
Allégården	1	16	9.01	0.56	0.66	1.62
Munkbogården (exkl parboende)	3	25	15.46	0.62	0.68	1.62
Lyktan (korttidsboende)	1	15	9.01	0.60	0.71	1.62

Hemtjänsten har ett behov om 0,50åa i förstärkt bemanning. Här går det inte på samma sätt som på boenden att räkna på bemanningstäthet utan behovet av personal varierar mellan dagarna.

Observera att antalet medarbetare per enhetschef är betydligt högre än antalet åa indikerar till stor del beroende på att endast 60% jobbar heltid.

Detta är sammantaget ganska modesta ökningarna men som ändå skulle innebära förutsättningar för en bättre arbetsmiljö för personalen och möjliggöra ett ännu bättre omhändertagande av våra omsorgstagare, framförallt vad gäller deras sociala behov. För att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö bör även noteras att medarbetarna behöver få avsätta tid till att utföra de arbetsinsatser som inte görs direkt mot omsorgstagaren. Exempel på det är planeringsdagar/målarbete, förebyggande rehabilitering, dokumentation, kompetensutveckling, handledning, reflektionstid, systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal, lönesättande samtal, individuella kompetensutvecklingsplaner och tid för uppföljningar.

Vi önskar införa obligatorisk och strukturerad träning på arbetstid för de som arbetar heltid inom äldreomsorgen med syfte att stärka personal med krävande fysiskt arbete och för att nå målet att sänka sjuktalen. Denna satsning önskar vi göra som ett led i att satsa på att förebygga sjukskrivningar inom äldreomsorgen. Satsningen bör följas upp och återrapporteras i samband med att sjuktalen redovisas.

### Kvalitet i verksamheterna

Enligt socialtjänstlagen ska alla insatser som utförs vara av god kvalitet. För utförande av uppgifter inom socialtjänsten ska det finnas personal med lämplig utbildning och erfarenhet. Vidare ska arbetsgivaren tillse att den personal som utför arbete har den kompetens som krävs för arbetet. Kvaliteten i verksamheten ska systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras. För att uppnå och säkerställa att kvaliteten i verksamheten är god krävs att medarbetarna ges utrymme till handledning, kompetenshöjande insatser och strukturerad reflektionstid.

Verksamheten är enligt lag skyldig att ha ett kvalitetsledningssystem (SOF 2011:9). Förvaltningen behöver förstärkt stöd under hösten 2021 i form av en kvalitetsutvecklare vars uppdrag blir att upprätta ett ledningssystem som uppfyller kraven i SOF:en. Ledningssystemet ska innehålla de processer och rutiner som behövs för att utveckla och säkra kvaliteten i verksamhetens samtliga delar.

### Välfärdsteknik

Ökad digitalisering i välfärdssektorn har stor potential att förbättra välfärden för både omsorgstagarna och personalen genom ökad kvalitet, tillgänglighet, effektivitet och bättre arbetsmiljö. Men det måste ske på rätt sätt. Medarbetare och chefer måste ha möjlighet att påverka utformningen av nya system och få rätt utbildning samtidigt som deras kunskaper och erfarenhet måste tas till vara. De äldre som ska ta del av välfärden ska vara delaktiga och medskapande i utvecklingen så att lösningarna tar hänsyn till deras olika förutsättningar och behov. För att digitalisering och teknikutveckling ska komma till nytta i välfärdens kärnverksamheter behöver den utgå från verkliga behov.

Under ett antal år har Omsorgsförvaltningen varit inne i en fas av snabb teknikutveckling. Många nya verktyg har tillkommit som ska underlätta vardagen för både omsorgstagarna och personalen. En del av teknikutvecklingen är även av nöden för att upprätthålla lagkrav och öka kvaliteten i verksamheterna. Vi ser ett stort behov av att fortsätta teknikutvecklingen i minst oförändrad takt och att vi tar till oss fler hjälpmedel som kan underlätta personalens arbete samt omsorgstagarens vardag. Utvecklingen inom detta område går i en rasande takt och bara att hålla sig uppdaterad är en stor utmaning i sig. Även här måste vi som arbetsgivare också säkerställa att medarbetarna får den utbildning som krävs för att kunna utföra digitala insatser.

### Kombinationstjänster

Finns inte idag inom omsorgsförvaltningen men skulle kunna vara en liten pusselbit i att göra om organisationen till en heltidsorganisation. Med kombinationstjänster tänker vi oss då att en medarbetare inom kommunen skulle kunna jobba inom två förvaltningar, t ex inom omsorgen och inom förskolan, kosten, lokalvård mfl. Det är förknippat med utmaningar att få till i praktiken men har prövats i andra kommuner och skulle kunna underlätta omsorgens kommande utmaning att schemalägga när allt fler medarbetare väljer att jobba heltid.

## Utmaningar och möjligheter 2021-2030

### Heltidsprojektet 2.0

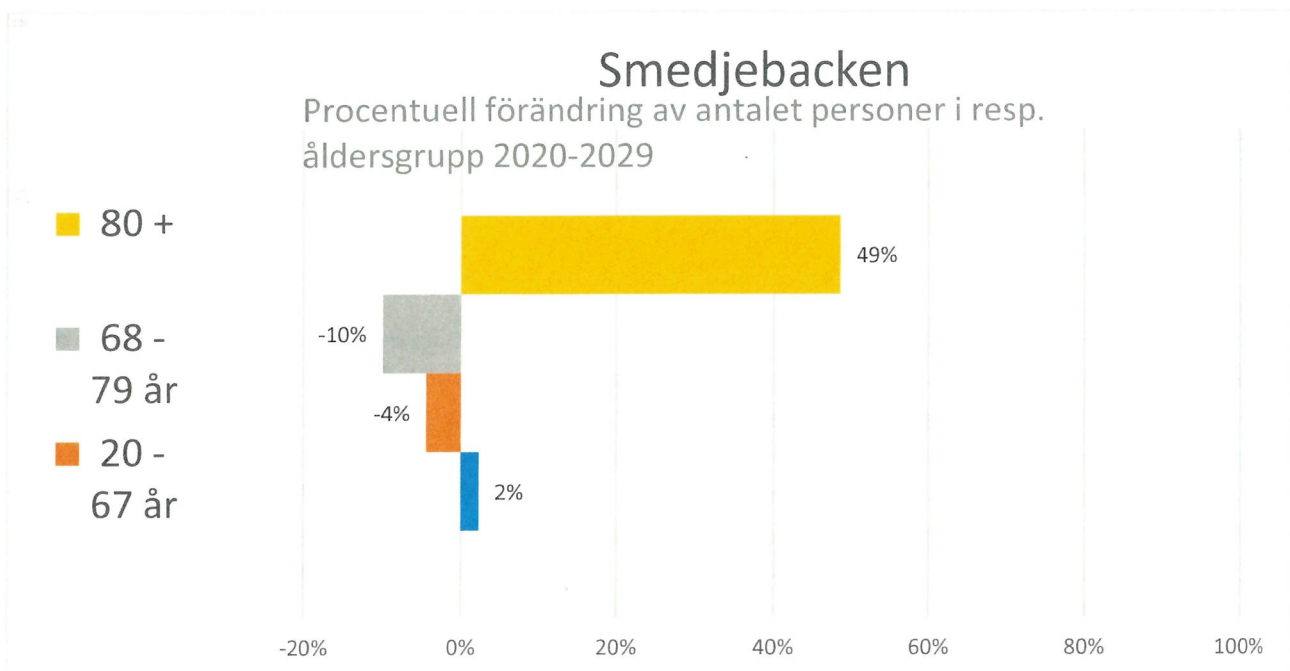
Vi är mitt inne i den största förändringsresa som gjorts inom omsorgen sedan rätten till heltid infördes för ca 20 år sedan. Det nuvarande projektet ska utmytna i en bemanningshandbok som ska bli klar under våren 2021 och sjösättas under hösten innevarande år.

Bemanningshandboken ska innehålla riktlinjer för hur vi "på riktigt" ska bli en heltidsorganisation. Den ska skapa förutsättningar för ökad personalkontinuitet, ökad bemanning och hälsosammare scheman, framförallt för de som arbetar heltid. Allt detta i syfte att skapa bättre arbetsmiljö för våra medarbetare samt bättre kvalitet i verksamheterna för våra omsorgstagare. Ambitionerna är högt ställda och görs för att stärka omsorgen inför våra kommande utmaningar i form av fler äldre, äldre samt befarad personalbrist.

Den som är intresserad av mer fakta rekommenderas att bekanta sig med projektplanen för heltidsprojektet 2.0.

### Demografin

Som redan har beskrivits och som synes i diagrammet nedan har vi en stor utmaning i kommunen då antalet 80+ (äldre, äldre) ökar i stor omfattning medan de i arbetsför ålder minskar. Hur ska kommunen bemanna och finansiera omsorgen när vi närmar oss 2030?



### Tillgången till personal

Minskar troligen under den kommande 10 års perioden. Vi behöver jobba för att bli en ännu attraktivare arbetsgivare och därmed dämpa den befarade bristsituationen. En del i att bli en attraktiv arbetsgivare är följande faktorer

- ✓ Heltidsarbete ska vara normen för att säkerställa ekonomisk självständighet och trygghet
- ✓ Skapa en heltidsorganisation som möjliggör för medarbetarna att orka och vilja arbeta heltid

- ✓ Arbeta för att tillskapa en ännu bättre arbetsmiljö för personalen i omvårdnadssektorn t ex genom att öka bemanningstätheten och införa mer teknik som underlättar vardagen
- ✓ Öka antalet tillsvidareanställd personal (överbemanna med 15-20%) för att skapa större trygghet för den enskilde samt i arbetsgruppen
- ✓ Ställa krav på rätt kompetens vid anställning och/eller erbjud personalen kompetensutveckling. Detta kan även leda till en bättre löneutveckling för den enskilde samt höja kvaliteten i verksamheterna.
- ✓ Inför individuella löner där din prestation påverkar din löneutveckling
- ✓ Arbeta aktivt med att få ner sjukskrivningstalen inom framförallt äldreomsorgen
- ✓ Locka fler män till omsorgssektorn via nya alternativa rekryteringsvägar och genom att utveckla undersköterskans uppdrag

En fråga som också behöver ställas är om servicetjänster som tvätt, inköp, städ, kosthantering behöver undersköterskeutbildad personal? Finns det behov av att skapa instegsjobb till omsorgen för de som inte har rätt utbildning? Kanske för nysvenskar med bristfällig språkkunskap. Blir vårdbiträdesrollen då en "ny" väg in till omsorgsycket där målet ändå är att alla ska vara undersköterskor men kanske inte alla ännu har nått det målet?

I dag har vi inga problem med att rekrytera och bemanna med undersköterskor när vi annonserar ut tillsvidaretjänster men om vi framöver befarar en stor personalbrist så kommer vi att behöva bredda vägen in till anställning inom omsorgen t ex via instegsjobb eller lärlingsjobb som kan bestå av arbetsuppgifter som inte automatiskt kräver undersköterskekompetens. Samt helst inte helt omöjliggöra en viktig nuvarande rekryteringsväg som går via anställning som timvikarie.

Genom att skapa kombinationstjänster har en del kommuner breddat rekryteringsbasen, samt inte minst, underlättat möjligheterna att få ut alla heltider på ett bra sätt. Tänkbara kombinationer är mellan äldreomsorgen och kost, lokalvård, gata/park, räddningstjänst, förskola mfl. Vilka möjligheter som eventuellt vore realistiska att införa i Smedjebacken bör utredas närmare.

## Äldrelyftet

Är en statlig satsning som pågår från 2020 t o m 2023. Tack vare de statliga medlen som tillskjuts kan vi dels utbilda vårdbiträden till undersköterskor på hemmaplan tillsammans med Ludvika kommun och vår gemensamma vård och omsorgscollege. Dels kan vi vidareutbilda befintlig personal inom äldreomsorgen, inklusive första linjens chefer. Exakta detaljer kring hur bidraget får användas framöver väntar vi ännu på, men klart är redan nu att vi till hösten planerar för att starta upp en ny klass med tillsvidareanställda vårdbiträden som vill utbilda sig till undersköterskor. För tillfället läser första kullen om 10 elever (vikarier) från Smedjebacken+ ca 15 elever från Ludvika till undersköterskor. Dessa blir klara med sin examen till kommande årsskifte och erhåller då en tillsvidareanställning.

## Nya krav enligt avtal

Enligt det nyligen framförhandlade avtalet mellan kommunal och SKR så kommer arbetstidsmättet att sänkas från 36 timmar och 20 minuter till 34 timmar och 20 minuter för nattpersonal. Denna förändring innebär ökade kostnader för omsorgsförvaltningen om ca 1,1 miljon per år. En förändring som ska träda ikraft senast 1 april 2022 men som kan införas tidigare efter lokal förhandling med kommunal.

### Stigande förväntningar på välfärden/medborgarfokus

Vi ser en trend att nya generationer äldre och deras anhöriga ställer mer krav på omsorgen än tidigare generationer. Förväntningarna på vad omsorgen ska/kan erbjuda ökar. T ex kan det handla om möjligheten att i ökad omfattning påverka när på dagen/dygnet man får sina insatser utförda. Eller en förväntan att t ex få duscha oftare än tidigare generationer, kanske duscha varje dag, och ett större medbestämmande rent generellt. I många fall också en önskan att få bo kvar hemma med insatser så länge som möjligt.

Vi förväntar oss inte en så stor ökning av behovet av vanliga säbo-platser som befolkningsutvecklingen skulle kunna indikera eftersom många vill/kan bo hemma längre. Däremot drabbas äldre personer oftare av demens och kan då hamna i en situation där ett demensboende är enda alternativet.

Nedan listas de viktigaste faktorerna omsorgen behöver ta höjd för, framförallt med anledning av den demografiska utvecklingen, t o m 2030;

- Fler dementa äldre i kommunen och därmed behov av fler demensplatser, eller alternativa avancerade vård- och omsorgsformer i hemmet
- Ökande behov av hemtjänstinsatser för de som vill/kan bo kvar hemma
- Ökande behov av bostadsanpassningar och ökande hjälpmedelsbehov inklusive behov av ny teknik
- Ökande behov av allt mer kvalificerad sjukvård i hemmen och på kommunens säbos i enlighet med det pågående nationella arbetet med "God och nära vård"
- Mer krav på att hindra smittspridning och ökat fokus på hygienkrav
- Ökande fokus på och behov av förebyggande insatser
- Stigande förväntningar på kvaliteten på insatserna omsorgen erbjuder

### Mål 2030 - bemanning och kompetens

#### - Rätt kompetens på rätt plats

Inom äldreomsorgen är rätt kompetens undersköterska, samt ett antal undersköterskor som utöver grundutbildningen har spetskompetens inom olika områden. Målet är att på underskötersketjänster ska 100% av den tillsvidareanställda omvårdnadspersonalen vara utbildade undersköterskor 2023.

Inom hälso- och sjukvård är rätt kompetens sjuksköterska samt ett antal sjuksköterskor som har vidareutbildning inom demens, geriatrik, LSS och som distriktsjuksköterskor.

Inom rehabområdet är rätt kompetens arbetsterapeuter och fysioterapeuter.

Inom biståndshandläggarsidan är rätt kompetens socionom.

Som enhetschef är rätt kompetens generalist med relevant högskoleutbildning samt med tillgång till bra stödfunktioner för att kunna utföra chefsuppdraget.

Detta är de stora yrkesgrupperna inom äldreomsorgen. Därutöver behövs olika specialist- och stödfunktioner som verksamhetsutvecklare, välfärdsteknisksamordnare, administratörer osv som alla bör inneha rätta kunskaper och kompetenser för att äldreomsorgen ska fungera och fortsätta utvecklas.

Med tanke på kontinuerlig kompetensutveckling av befintlig personal behöver vi successivt utbilda fler specialister/instruktörer inom olika områden som i sin tur kan utbilda andra internt. Följande områden ser vi behov av att vidmakthålla alternativt satsa ytterligare på.

- Demens
  - Kvalitetsutveckling
  - Lågaffektivt bemötande
  - Taktill massage
  - Första hjälp i psykisk hälsa
  - Förflyttningsteknik
  - Nutrition/dietist (Eventuellt i samverkan med kostfunktionen)
  - Rehabiliterande synsätt
  - Djur i vården
  - Syn och hörselfrågor/ombud
  - Välfärdsteknisk samordnare
  - Arbetsterapeut med uppdraget att se till personalens arbetsmiljö kopplat till nya hjälpmedel
  - Finsk kontaktperson
  - Specialistutbildade sjuksköterskor
  - Uskor med utökad delegation
  - Salutogent synsätt (se det friska i varje individ och utgå från detta)
  - Psykiatrisk kompetens/NPF diagnoserna
  - Funka
  - BPSD
- 
- Senior Alert
  - Tekniskt kunnig personal, eventuellt egen tekniker anställd inom omsorgen

## Lärande organisation och ambitioner framöver

Uskor som jobbar med ssk och får lära sig mer är ett av flera utvecklingsspår som vi behöver arbeta vidare med. Ett förändrat sätt bland medarbetarna att se på sitt grunduppdrag kan behövas framöver. Värdegrund, förhållningssätt, arbetsmetodik, IBIC osv är centrala begrepp som vi behöver arbeta aktivt med. Vi kommer också att behöva jobba mer i professionella team och mer processtyrta samt samverka mer med andra aktörer. Ska en undersköterska städa för att få ihop till ett heltidsschema? Ska en enhetschef göra alltmer administrativa sysslor? Behövs det teamledare/språkrör i varje arbetslag? Kan teamledare vara en karriärväg och ett sätt att avlasta chefen? Är det bra eller dåligt med alla ombudsmannaroller som vi har idag bland omvårdnadspersonalen?

Många stora frågor som vi behöver stöta och blöta framöver inom förvaltningen och det är viktigt att vi ständigt är beredda att omvärdera den verksamhet vi jobbar i för att hitta nya utvecklingsvägar.

- Vi ser ett behov av att upprätta ett 2 årigt årshjul för planerade utbildningsinsatser inom omsorgen för att skapa en långsiktighet. Detta årshjul har vi ambitionen att färdigställa under innevarande år. Medarbetare som lasar in måste också få en kompetensutvecklingsplan med sikte på att bli uskor. Högre lön ska utgå när man blir uska och individuella löner är ett mål redan till 2022.
- Inga köpta platser på sikt - Smedjebacksborna ska ha rätt till insatser på hemmaplan och vi ska ha de kompetenser som behövs för att i de allra flesta fall kunna erbjuda vård- och omsorg på hemmaplan.
- Utreda vilka behov av platser på äldreboenden vi ser framöver i Smedjebacken med anledning av den demografiska utvecklingen.



- God och nära vård - vård på lika villkor för alla, överallt och alltid. Vad kommer detta att innebära för omsorgsförvaltningen och våra omsorgstagare? Kommunen ses numera som den största utföraren av primärvård tillsammans med Regionen vilket är en kraftig perspektivförskjutning från hur det var innan skatteväxlingen skedde 2013, men egentligen går tillbaka ända till ädelreformen 1992.

## Välfärdsteknik

Att i allt snabbare takt införa ny välfärdsteknik inom omsorgen är en framgångsfaktor för att klara våra kommande utmaningar och inte minst med beaktande av det snabbt ökande antal äldre i kommunen. För att snabba på införandet och säkerställa att tekniken används som det är tänkt, önskar vi fortast möjligt införa en tjänst som välfärdsteknisksamordnare och objektsansvarig. Denna medarbetare ska, utöver objektsansvaret för omsorgens system, ha som sin uppgift att hjälpa till med införandet av ny teknik ute i verksamheterna. Följa upp att all utrustning används och används på rätt sätt. Indikera om utrustningen fungerar bra eller dåligt. Signalera om det behöver köpas in mer eller göras andra satsningar. Göra enklare inställningar, uppdateringar och felsökningar. Kunna utbilda personalen i handhavandet osv. Sist men inte minst vara örat ut i verksamheten så vi kan ta tillvara tips och synpunkter från både brukare och personal.

En nyligen uppstartad teknikgrupp som består av olika nyckelkompetenser inom omsorgen är den grupp som framöver på central nivå kommer att samordna den välfärdstekniska utvecklingen. Omsorgens befintliga verksamhetsutvecklare är den person som redan idag fokuserar på omvärldsbevakning inom området och hjälper till vid inköp av nya teknik samt även uppstartsutbildning av personal. Den välfärdstekniska-samordnaren bör ingå i teknikgruppen och få rollen som verksamhetsutvecklarens och gruppens förlängda arm ute i verksamheterna samt gentemot IT-enheten. Samordnaren ska även ha extra kontakt med de "superanvändare" som redan finns i omsorgens verksamheter. Dessa superanvändare har uppdraget att hjälpa medarbetare i vardagshandhavandet av välfärdstekniken.

## Äldrelyftet

Inom ramen kompetenslyftet för utbildas för närvarande 10 st vikarier som beräknas bli färdiga uskor i december 2021 och erhåller då en tillsvidareanställning inom omsorgen. En intresseanmälan har nyligen gått ur till all personal där de som vill kan anmäla sitt intresse för att utbilda sig till uskor inom ramen för den statliga satsningen som fortgår t o m 2023. Till hösten drar förhoppningsvis en ny utbildningsomgång igång på VoC. Dessutom planeras för andra satsningar inom ramen för det statsbidrag vi blivit tilldelade. Fortbildning av befintlig personal, inklusive enhetschefer, ser ut att kunna omfattas av satsningens intentioner.

## Vid rätt tidpunkt och i rätt omfattning

Heltid ska vara normen och all tillsvidareanställd personal inom omsorgen anställs på heltid. Under 2021 ska all personal inom omsorgen få en heltidsanställning.

Målet 2030 är att 100% av omsorgens personal, förutom de som har lagstadgad rätt till tjänstledighet, jobbar heltid. Vid utgången av 2025 är delmålet att 80% jobbar heltid. För att möjliggöra en hälsofrämjande schemaläggning och likvärdighet mellan verksamheterna ska alla framöver följa den under 2021 framtagna bemanningshandboken som innehåller direktiv för hur vi ska schemalägga inom omsorgen samt vilka riktlinjer som gäller.

Användandet av timvikarier ska minimeras genom att månadsanställa fler vikarier och öka grundbemanningen. Målet t o m 2022 ska vara att på helårsbasis nå ner till ett maximum om 5% timvikarier i förhållande till antalet arbetade timmar per månad.

Säkerställa ökad personalkontinuitet genom att ordinarie medarbetare täcker upp vid frånvaro. En överbemanning om ca 15-20% ska finnas för att täcka kortare frånvaro och kommer att bestå av tillsvidareanställd personal i form av poolpersonal och flyttid, som bokas ut i bemanningen. Poolen ska serva både äldreomsorgen, LSS, Hälso- och sjukvården (med undersköterskor) samt kommunpsykiatri. Vi uppskattar att omsorgens befintliga pool behöver fördubblas från 12 till 24 personer. Behovet kan komma att öka eller minska beroende på sjukfrånvaron, omfattningen på flyttid, ambitioner kring anställningsformer mm. En viss ökad bemanningstäthet (se tidigare i texten) som kan bidra till väsentligt bättre arbetsmiljö för personalen och möjliggöra ett bättre omhändertagande av våra boende framförallt vad gäller deras sociala behov och personalkontinuitet. Omräknat till antalet tjänster innebär förvaltningens förslag en utökning med 6,73 åa, exklusive ett behov i hemtjänsten om 0,5åa.

Bemanningstätheten ska ses över regelbundet och kan komma att behöva justeras över tid. Vid extraordinära händelser, t ex extra vårdkrävande brukare, tomma lägenheter osv kan bemanningstätheten kortsiktigt behöva över- eller underskridas.

### Sjukskrivningstalen

Inom äldreomsorgen har vi oroväckande höga sjukskrivningstal. Om vi bara räknar med sjukskrivningarna inom äldreomsorgen så uppgick de 2020 till 14,9%. Samma period hade hela omsorgen 10,6% sjukskrivna. Det är alltså specifikt inom äldreomsorgen och bland omsorgspersonalen vi behöver jobba mest aktivt med att få ner sjukskrivningarna. En viktig del av arbetet består i att skapa en arbetsmiljö som är långsiktigt hållbar även vid heltidsarbete.

Att arbeta för att få till bra förutsättningar för heltidsarbete inom yrkeskategorin omvårdnadspersonal ingår i omsorgens pågående "heltidsprojekt 2.0". En annan del består i att se över vilka tekniska hjälpmedel vi kan införa för att underlätta arbetsmiljön för vår personal (och även underlätta vardagen och höja livskvaliteten för våra brukare). Ytterligare en viktig tillkommande del är att jobba ännu mer proaktivt med rehabiliteringsarbetet och underlätta chefernas arbete.

Förvaltningens förslag är att tillsätta 3 administratörer som kvalificerat chefsstöd.

För att arbeta förebyggande med rehabiliteringsarbetet önskar förvaltningen också införa en timmes träning per vecka på arbetstid för all omsorgspersonal inom äldreomsorgen som arbetar heltid. Träningen ska förläggas till tider som passar verksamheten bäst.