

Vård- och omsorgsförvaltningen
Tjänsteskrivelse till äldrenämnden

Datum:
2023-11-10

Diarienummer:
ALN-2023-00697

Handläggare:
Daniel Rosenfeld
Rasmus Sundström
Heikki Syrjäpalo

Differentierade arbetsroller i äldreomsorgen

Förslag till beslut

Äldrenämnden beslutar

1. **att** införa yrket servicebiträde, samt
2. **att** ge förvaltningen i uppdrag att fastställa en modell för differentierade arbetsroller.

Ärendet

Differentiering av arbetsuppgifter och yrkesroller ses som en del av lösningen i den långsiktiga kompetensförsörjningen inom vård och omsorg. Dels möjliggör det anställning av personer som saknar vårdutbildning utan att kvaliteten för brukarna minskar, dels frigör det tid för utbildade medarbetare att utföra mer kvalificerad vård och omsorg. Vård- och omsorgsförvaltningen ges därför i uppdrag att fastställa och införa en modell för differentierade yrkesroller inom äldreomsorgen i egen regi.

För att få till en fungerande differentiering behöver även en ny yrkestitel, servicebiträde, införas.

Beredning

Ärendet har beretts av tjänstepersoner på vård- och omsorgsförvaltningen och har samverkats med arbetstagarorganisationerna 17 november.

Föredragning

Den 1 juli 2023 blev undersköterska en skyddad yrkestitel. Det innebär att medarbetare kommer behöva ett bevis från Socialstyrelsen för att få använda titeln undersköterska inom vård och omsorg.

Undersköterskor är också de enda som får vara fast omsorgskontakt i hemtjänsten.

Idag är det svårt att rekrytera utbildade undersköterskor. Många som arbetar inom vård och omsorg har bristande språkkunskaper. Nämnden arbetar sedan tidigare med olika insatser för att stärka medarbetarnas kunskaper i svenska. Äldreomsorgen står också inför en generell utmaning då andelen äldre personer i befolkningen ökar vilket gör att mer personal kommer behövas.

Detta ökar kraven på kommunerna att rekrytera och behålla medarbetare samt att använda medarbetarnas kompetens på bästa sätt. Ett av flera möjliga sätt att möta utmaningarna är differentiering, det vill säga att arbetet delas upp så att olika funktioner utför olika arbetsuppgifter.

Myndigheten för vård- och omsorgsanalys har på regeringens uppdrag undersökt differentiering inom hemtjänsten. De övergripande slutsatserna är att en väl genomförd differentiering kan bli en del av lösningen för att säkerställa hemtjänstens kompetensförsörjning, men att det idag är svårt att överblicka vilka effekter som de nya organisationsformerna kommer att få på längre sikt.

Vård- och omsorgsförvaltningen har kartlagt förutsättningarna för differentierade arbetsroller inom Uppsala kommuns äldreomsorg i egen regi. Att införa en modell med differentierade arbetsroller antas leda till att det blir lättare att rekrytera medarbetare. Detta då det skulle skapa en möjlig väg in i vård- och omsorgsycket som tar hänsyn till människors olika förutsättningar. Detta samtidigt som det möjliggör förflyttning för medarbetare att gå från avsaknad av relevant utbildning till vårdbiträde/undersköterska och/eller särskilt yrkesskicklig undersköterska. Genom att arbeta med olika former av serviceinsatser kan exempelvis en person som inte har tillräckliga språkkunskaper ges goda förutsättningar att lära sig både svenska och yrken inom vård och omsorg.

Differentiering gör att tid kan frigöras för utbildad medarbetare som då kan ägna sig åt att ge brukare god vård och omsorg. En förutsättning för differentiering och ett mer effektivt resursutnyttjande är att personer som inte är utbildade undersköterskor kan anställas. Föreslagen yrkestitel är *servicebiträde*. Utöver denna nya roll behöver rollerna vårdbiträde, undersköterska, och särskilt yrkesskicklig undersköterska finnas för en fungerande differentiering.

En risk med differentiering är att personalkontinuiteten för brukarna kan komma att minska, dvs de kan komma att träffa flera olika personer för att få sina insatser utförda. Risken för detta bedöms öka om en viss arbetsuppgift är helt knuten till en viss roll.

Införandet av differentierade arbetsroller är angeläget och vård- och omsorgsförvaltningen ges därför i uppdrag att fastställa en modell där de olika rollernas utbildningskrav, ansvar och uppdrag framgår. Arbetet med modellen ska göras i samråd med fackliga parter. Nämnden avser följa upp arbetet inom ramen för sin verksamhetsplan varför nya åtgärder föreslås i denna för 2024.

Vid framtagande av modellen ska vård- och omsorgsförvaltningen beakta följande:

Inga specifika utbildningskrav ska gälla beträffande servicebiträden, däremot att varje verksamhet definierar relevanta krav, som till exempel körkort, tillräckligt god svenska för att kunna fullgöra de planerade arbetsinsatserna, gott bemötande och personlig lämplighet.

En kompetensutvecklingsplan ska upprättas senast inom två veckor efter anställning, för att personen ska ges möjlighet att utvecklas och på sikt ha rätt kompetens för uppdraget.

Uppdrag och ansvar ska bedömas utifrån medarbetarens erfarenhet och kompetens då detta kan variera, men i första hand enligt nedanstående:

- Arbeta utifrån socialtjänstlagen och annan tillämplig lagstiftning samt verksamhetens mål, värdegrund och övriga riktlinjer.
- Utföra serviceinsatser samt okomplicerade vård- och omsorgsinsatser utifrån genomförandeplan.
- Möjlighet till ökad komplexitet i uppdraget beroende på lämplighet/kompetens.

Vid implementering av modellen ska personalkontinuiteten följas.

Ekonomiska konsekvenser

Införandet av differentierade arbetsroller kan medföra något ökade kostnader i samband med uppstart. På längre sikt förväntas införandet bidra positivt till ekonomin, genom bättre förutsättningar att behålla och rekrytera medarbetare. Differentierade arbetsroller bedöms inte begränsa en effektiv bemanningsplanering i berörda verksamheter.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelser daterad 10 november 2023

Vård- och omsorgsförvaltningen

Lenita Granlund
Förvaltningsdirektör