

# Framtidens Arbetsplats

En kommunikativ förstudie inför pilotprojekt inom äldreomsorg i  
Storumans kommun

Våren 2024-Hösten 2024

**"Kortsiktighet tenderar att utgöra ett hot för långsiktighet och stabilitet."**



**Storumans  
kommun**

LUSPIE

Storumans Kommun

Omsorgsförvaltningen

Projektledare Ulla-Maria Åkerblom

## Förord

Stort tack till all personal och enhetschefer, övriga chefer och biståndshandläggare och administrativ personal som med stort engagemang bidragit till resultatet i studien. Vill rikta ett extra stort tack till Maria Bergfors som varit en stöttepelare, hjälp och bollplank genom hela arbetet och de gånger jag benämner vi i studien så är det jag och Maria jag menar. Det har varit en intensivt och spännande att jobba med denna förstudie samtidigt som det varit utmanande att begränsa sig och hitta kärnan i vad vi behöver jobba vidare med. Ursprungstanken var att Tranan skulle vara huvudfokus i förstudien men jag såg ganska snabbt att om vi vill få ett resultat som i framtiden kan vara gynnsamt för omsorgen i hela kommunen behöver förstudien ha ett bredare perspektiv. Därav involverades så många omvårdnadspersonal, chefer, administrativ personal och biståndshandläggare som möjligt. Ledorden i förstudien har varit att hitta långsiktiga och hållbara lösningar. På grund av att studien blev bredare än det ursprungligen var tänkt så har tiden varit något knapp och alla delar som framkommit som viktiga har inte fått fokus men de finns med som ett förslag att titta vidare på.

Är tacksam att jag fått jobba med denna förstudie och jag har en förhoppning att den kan leda till att vården och omsorgen i Storumans kommun stärks, att fler vill stanna inom yrket och vara stolta över det, att fler vill jobba hos Storumans kommun, att personalen känner sig viktiga och att de får möjlighet att förvärva rätt kompetens för sitt arbete. Jag tror att genom att lyfta blicken och våga tänka nytt så kommer vi att gå långt tillsammans.

*Ulla-Maria Åkerblom*

## Sammanfattning

### Bakgrund till varför förstudien genomförts

Äldreomsorgen i Storumans kommun har på samma sätt som i hela landet ett antal stora problem och utmaningar inför framtiden. Några av de största problemen är: personalbrist, att kompetens saknas, att nya anställda tvingas in i arbete för tidigt, en bristande arbetsmiljö, att olämpliga anställda tillåts vara kvar, bristande språkkunskaper samt att nödvändig utbildning saknas inom personalen (framför allt delegering, d.v.s. behörighet att dela ut medicin).

Det finns många orsaker till detta, men några av de största orsakerna är ”människobrist”, d.v.s. att det helt enkelt inte finns tillräckligt många anställningsbara personer tillgängliga, att yrket inte anses som attraktivt och att karriärvägarna i yrket är begränsade. Mot bakgrund av detta finns ett stort behov att hitta åtgärder som kan ge bestående positiva effekter. Ansökan till förstudien återfinns som bilaga 1.

### Syfte

Syftet med förstudien har varit att utifrån ovanstående problemformulering hitta nya arbetssätt och nya sätt att tänka kring vård och omsorg. Studien har utgått från de resurser vi har i dag och hur de kan optimeras och hur vi kan höja kvaliteten utan att öka kostnader nämnvärt. Det har genom hela förstudien varit viktigt att samarbeta med omvårdnadspersonalen ute i verksamheterna, detta för att få verklighetsförankring och inhämta information. De övergripande målen för pilotprojektet är att:

- Bemanna verksamheterna med utbildad och kompetent personal.
- Använda våra anställdas hela kompetens
- Bättre hälsa för medarbetarna,
- Hantera den kommande nya socialtjänstlagen, att möta behov i tid.

För att möta upp målen för ett pilotprojekt så har följande begrepp varit centrala och prioriterats i förstudien: Ledarskap, arbetsklimat, rätt använd kompetens, ”yrkesstolthet”, bilden av arbetsplatsen, nya arbetsmetoder och nya verktyg (digitalisering), schemaläggning, vilken är min roll i arbetsgruppen, skyddad yrkestitel, språkbud.

## Metod

Det har under studiens gång varit många frågor att få svar på och många av frågorna har omvårdnadspersonalen varit till stor hjälp att besvara. Detta har skett genom arbetsplatsbesök där ett frågeformulär använts för diskussion. Frågeformulären har även lämnats ut till alla arbetsplatser så att omvårdnadspersonalen kunnat svara på frågorna enskilt. Totalt så har 61 svarsblanketter inkommit från arbetsplatserna. Svaren på frågorna (bilaga 1) har sedan använts till att hitta gemensamma nämnare. Besök har även gjorts på arbetsplatsernas APT där de fått information om studien, de har fått möjlighet att ställa frågor samt att vi gjort övningar med personalen i syfte att lyfta fram det goda och positiva med just deras arbetsplats. Workshops har genomförts utifrån de centrala begreppen med enhetschefer, administrativ personal och biståndshandläggare. Vid sammanställning av material från arbetsplatser och workshop har AI använts som analysverktyg. Har även gjort omvärldsbevakningar för att se vad som kommer i framtiden, vad andra gjort samt för att få inspiration. Erfarenhetsutbyte har skett med Skellefteå kommun genom två dagars studiebesök samt besök på Glesbygdsmedicinskt Centrum. En annan del i arbetet har varit att följa utvecklingsarbeten och förändringar som redan sker i våra verksamheter, ex så provar de ett nytt schemaupplägg på Vikbacka och på Blåsippan och Sibyllagården införs Teamledare.

## Resultat

Studiens resultat har visat på att många som jobbar inom äldrevården i Storumans kommun trivs bra med sitt jobb och känner att de gör skillnad för de äldre. En viktig aspekt som kommit fram är att medarbetarna är en av de viktigaste faktorerna till att personalen trivs på jobbet och enhetschefen har stor betydelse för hur arbetsplatsen fungerar och om personalen trivs. Många bra saker är på gång i verksamheterna men det som resultatet visar är att det skulle finnas en bättre samordning och ett mera samlat grepp kring det som görs. Att utbildning är viktigt har genomsyrat stora delar av studien och där kommer även behovet av differentiering in. Det handlar både om utbildning på arbetsplatserna, introduktionsutbildning, vidareutbildning och utbildning i språk och kommunikation. Personalen i verksamheterna önskar att de värderas högre för deras arbetsinsatser och att de uppmärksammas mer för detta.

## Några slutsatser

Inom omsorgen i Storumans kommun så finns det mycket kunskap inom arbetsgrupperna som bör lyftas. Flertalet erfarna USK som jobbat inom yrket, en de hela sin verksamma yrkeskarriär inom Storumans kommun lyfter att de ofta får ta ett större ansvar än kollegor med mindre erfarenhet trots att de är anställda på lika villkor. Storumans kommun behöver ta ett krafttag kring utbildning och utveckling för att få människor att stanna kvar och vilja arbeta inom vården. Utbildning är grunden till mycket och svaret på många frågor i förstudien. En annan slutsats som framkommer är att Storumans kommun bör som många andra kommuner titta på hur arbete kan differentieras och hur titulaturer kan införas både för att hitta olika karriärvägar och för att rätt person skall vara på rätt plats. Differentiering och införande av titulaturer kan också bidra till en ökad yrkesstolthet.

## Innehållsförteckning

Förord .....	2
Sammanfattning .....	3
Bakgrund till varför förstudien genomförts .....	3
Syfte .....	3
Metod .....	4
Resultat .....	4
Innehållsförteckning .....	6
Inledning .....	8
Begreppsförklaring.....	8
Bakgrund Storuman .....	8
Bakgrund Framtidens arbetsplats .....	8
Tidigare forskning, litteratur och relevanta publikationer.....	10
Ledarskap .....	10
Arbetsmiljö, arbetsklimat och schemaläggning.....	11
Yrkesstolthet och skyddad yrkestitel-rätt använd kompetens .....	12
Nya metoder och arbetsverktyg .....	13
Språk och kommunikation.....	13
Nya socialtjänstlagen .....	14
Resultat .....	15
Ledarskap .....	15
Arbetsmiljö, arbetsklimat och schemaläggning.....	15
Yrkesstolthet, skyddad yrkestitel-rätt använd kompetens .....	17
Bilden av arbetsplatsen.....	19
Nya arbetsmetoder och nya verktyg (digitalisering).....	20
Vilken är min roll i arbetsgruppen? .....	20
Språk och kommunikation.....	21
Parallella spår i verksamheterna .....	21
Resultatsammanställning, grönmärkerade områden bör prioriteras .....	22

Diskussion .....	22
Ledarskap .....	23
Arbetsmiljö, arbetsklimat och schemaläggning.....	23
Yrkesstolthet, skyddad yrkestitel-rätt använd kompetens.....	25
Bilden av arbetsplatsen.....	26
Nya arbetsmetoder och nya verktyg (digitalisering).....	26
Språk och kommunikation.....	27
Slutsatser.....	27
Vilka röda trådar finns i studien? .....	27
Förslag på delar att jobba vidare med och som inte inryms i denna studie .....	28
Slutord .....	30
Referenser.....	31
Litteraturförteckning .....	31
Internetförteckning .....	31
Bilaga 1. ....	32
Förstudie inför pilotprojekt ”Framtidens arbetsplats” .....	32
Bilaga 2. ....	34
Frågeformulär.....	34
Bilaga 3. ....	49
Sammanställning från Workshop med enhetschefer/administrativ personal och biståndshandläggare .....	49
Bilaga 4. ....	50
Sammanställning av erfarenhetsutbyte med Skellefteå Kommun 14-15 nov-24.....	50
Bilaga 5. ....	53
Ansökan om medfinansiering - utvecklingsprojekt Ökad livskvalité med läkemedelsgivare (KS/2024:503).....	53

## **Inledning**

### **Begreppsförklaring**

I studien används vissa begrepp som här kommer att presenteras för att underlätta för läsaren. Inom Storumans kommun används begreppet brukare när vårdtagare benämns och brukare kommer således att användas i studien. Omvårdnadspersonalen benämns som omvårdnadspersonal, medarbetare, personal eller kollega alternativt med yrkestitel för att tydliggöra utbildningsnivå. Undersköterska (USK), specialistutbildad undersköterska (spec.USK), vårdbiträde, Även enhetschefer (EC) kommer att omnämnas och EC betyder att det är en chef som arbetar ute på något av boendena eller inom hemtjänst. Biståndshandläggare benämns med förkortningen BHL. Fast omsorgskontakt omnämns med förkortningen FOK.

### **Bakgrund Storuman**

Storumans kommun är stor till ytan med en sträcka på ca 25mil men innevånarantalet ligger på knappt 6000 personer.

Storumans kommun är en utmanande miljö att erbjuda äldreomsorg i. Cirka 30 % av befolkningen är 65 år och äldre, med 30 % av dem i åldern 80 år och äldre. Även om det totala antalet äldre inte förväntas öka mellan 2020 och 2050 förväntas andelen som är 80 år och äldre öka till 40 %. Den äldre befolkningen är geografiskt spridd, med 40 % som bor utanför tätorterna Storuman-Stensele och Tärnaby-Hemavan (Dean Carson, 2022). Med detta som bakgrund behöver Storumans kommun ta ett krafttag kring hur vård och omsorg skall bedrivas i kommunen utifrån ett attraktivt, effektivt och ekonomiskt perspektiv.

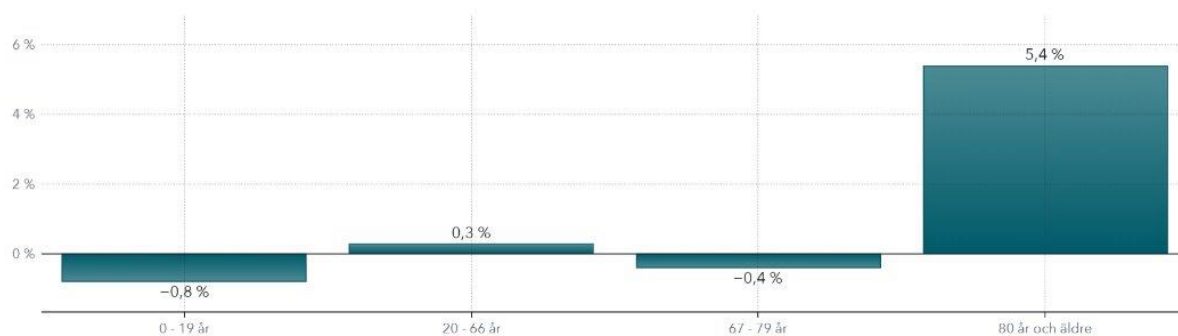
### **Bakgrund Framtidens arbetsplats**

Mot bakgrund i den demografiska utvecklingen och att det redan idag är klyftor mellan andelen människor i arbetsför ålder och andelen äldre människor i behov av hjälp och stöd så har Storumans kommun valt att lyfta problematiken och försöka hitta långsiktiga och hållbara lösningar. Tanken med Framtidens arbetsplats var att med hjälp av personalen inom vård och omsorg titta på nya möjligheter och lösningar för framtiden. De stora problemen som finns är att det fattas personal, många personal är utbildade, många har svenska som andraspråk och behöver integreras på ett bättre sätt och få rätt stöd och utbildning. Kan vi vända detta? Kan vi få människor att stanna kvar och kanske till och med flytta hit? I Vård och omsorgs rapport,

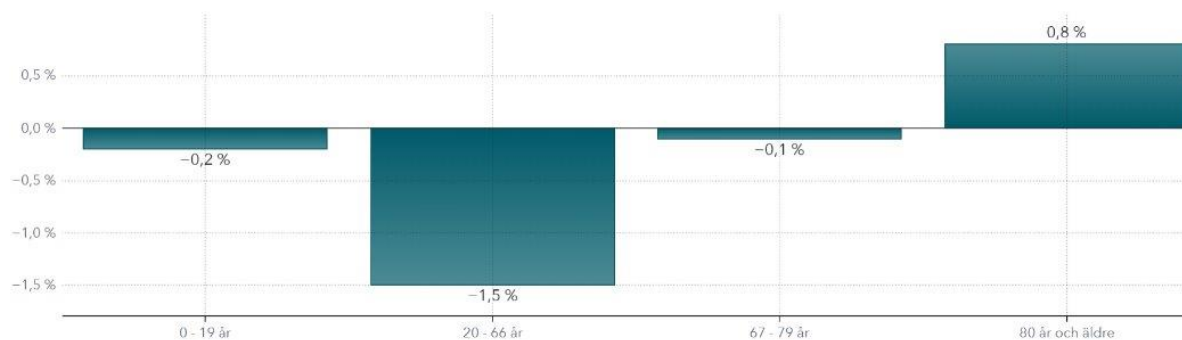


Redo för framtiden 2024:1 beskrivs att det under de kommande 20 åren kommer det att bli ett ökat behov av hälso- och sjukvård och äldreomsorg. Resultatet i rapporten visar på stora utmaningar och att det är nödvändigt att göra omställningar och effektiviseringar. Fortsätter vi som innan kommer personalbehovet att öka och vi kommer att få ännu svårare att tillgodose vård och omsorg i kommunal regi.

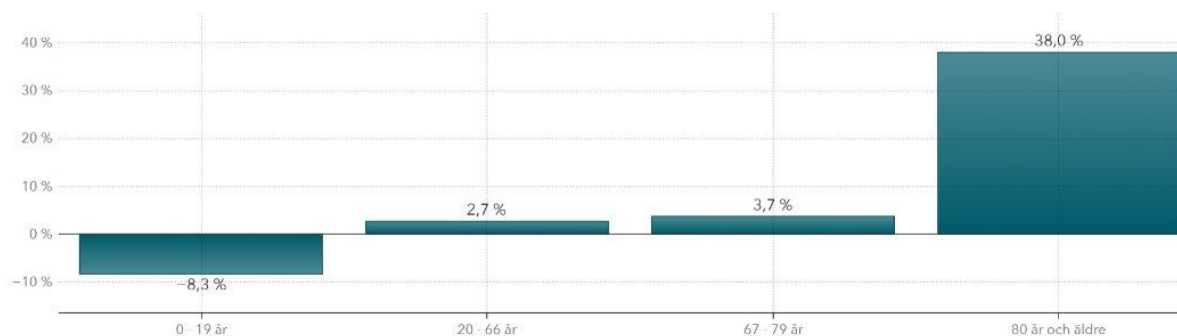
### Riket 2024



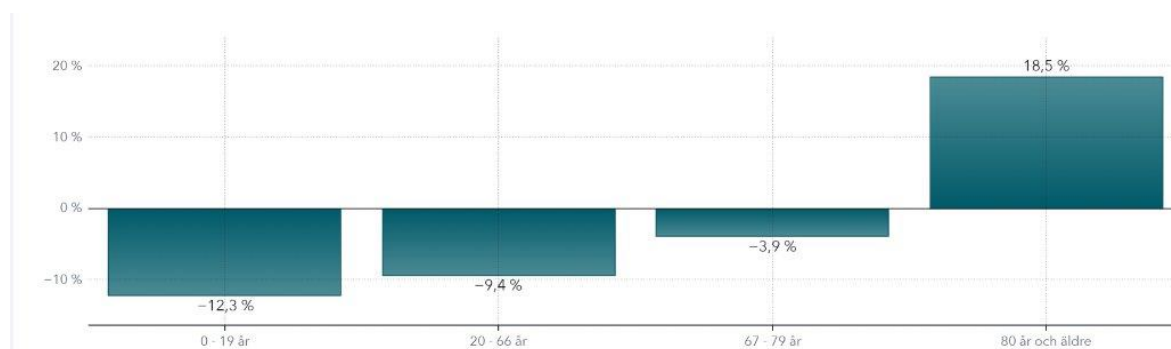
### Storuman 2024



## Riket 2033



## Storuman 2033



(SKR.se)

## Tidigare forskning, litteratur och relevanta publikationer

### *Ledarskap*

Inom vård och omsorg om äldre bör en verksamhetsnära chef ansvara för 20-30 personer där både tillsvidareanställda och visstidsanställda inkluderas. Arbetsgivaren behöver också se till att den verksamhetsnära chefen har tillgång till stödresurser. Det är viktigt att den verksamhetsnära chefen har en relevant utbildning och att kompetenskrav finns. Dock så finns en otydlighet kring vilka krav på utbildning som skall ställas på verksamhetsnära chefer. Önskvärt är att det fastställs en nationell utbildningsnivå för chefer är (SOU 2021:52). Myndigheten för vård- och omsorgsanalys fick 2021 ett uppdrag av regeringen att ta fram ett underlag med förslag på nationella insatser för utveckling och samordning av ledarskapsfrågor inom kommunal vård och omsorg. Undersökningen visade på tre övergripande slutsatser:

-”Cheferna behöver få bättre organisatoriska förutsättningar.”

-”Det behövs mer kunskap om effekterna av ledarskapsutbildningar.”

- “Ledarskapsutvecklingen i kommunal vård och omsorg kan bli mer kunskapsbaserad och samordnad. Hur den kommunala vården och omsorgen styrs, leds och organiseras påverkar hur verksamheterna fungerar för dess medarbetare, brukare och patienter. Att ledarskapet på alla nivåer får hållbara förutsättningar är därför avgörande för att skapa en väl fungerande vård och omsorg.”

I rapporten gavs också rekommendationer till Regeringen att ge statligt stöd till forskning i området rörande ledarskapsutveckling i kommunal vård och omsorg. Regeringen bör stötta Kommunerna i samarbeten mellan kommuner och lärosäten. Om regeringen beslutar att införa en nationell ledarskapsutbildning, bör den införas succesivt och den skall ha ett upplägg som är möjligt att utvärdera (Myndigheten för vård och omsorgsanalys. *Redo för framtiden?* 2021). Vidman och Strömbergs (2021) forskningsresultat visar att utifrån ett medarbetarperspektiv har ledarskapet stor betydelse för upplevelsen av en hälsosam arbetsplats. Medarbetare inom äldreomsorgen vill ledare som är ansvarsfulla och har självförtroende och att de kan hantera förändringar genom samverkan. Samverkan avspeglas både i lyssnandet och i talet samt i den outtalade kommunikationen. Medarbetare tycker att det är viktigt att känna sig sedd av ledaren, det är då en förutsättning att ledaren är väl förtrogen med medarbetarens styrkor och svagheter. Resultatet pekar också på vikten av att det finns en tillåtenhet i att kunna kommunicera om såväl organisationsfrågor som privata frågor.

### *Arbetsmiljö, arbetsklimat och schemaläggning*

Att skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö är en förutsättning för att människor skall vilja arbeta inom vården. Tillsvidareanställning och heltidsanställning bör vara det nya normala. Arbetsgivare inom vården och omsorgen om äldre bör arbeta med arbetsmiljö på ett strukturerat sätt då detta brister på många ställen och i alla led, från politisk nivå till tjänstemannanivå. Arbetsgivaren behöver även ta del av Heltidsresan och satsningen kring den. Kommunernas politiska ledning behöver ta det lagstadgade ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet inom vård och omsorg. Schema är en viktig arbetsmiljöfråga och skall ligga till grund för balans mellan arbete och fritid och återhämtning skall då inkluderas. Att arbeta delade turer försvårar planering av återhämtning därav behöver arbetsgivare se till att delade turer tas bort och istället schemalägga sammanhållen arbetstid. I arbetstiden skall även tid för kompetensutveckling, dialog, reflektion och handledning vägas in (SOU 2021:52).

## *Yrkesstolthet och skyddad yrkestitel-rätt använd kompetens*

I en utredning från (SOU 2021:52 Vilja välja vård och omsorg) tittar de utifrån fyra temaområden (1.Förnya, behålla och utveckla kompetens. 2. Stärka ledarskapet. 3. Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö. 4. Ta tillvara ny teknik) på vad som är avgörande för att människor vill arbeta inom vården och stanna där. Vårdyrket är komplext och kräver kompetens och de menar att utbildningsnivån behöver höjas för att också höja status och att undersköterska blev en skyddad yrkestitel är en viktig del i detta. Utredningen föreslår att utbildningsnivåer skall höjas och att arbetsgivare bör ta ansvar för introduktionsutbildning och språkutbildning för nyanställda. Yrkesroller bör förtydligas och att karriärvägar skapas för att öka attraktiviteten. Arbetsgivaren bör göra språkutbildningsinsatser för vård och omsorgspersonal där språkkunskaperna brister. I Socialstyrelsens publikation (2024-6-9177) beskrivs att arbetsdifferentiering har fått en allt större plats i äldreomsorgen de senaste åren och ca 35% av Sveriges kommuner har beslutat att införa hel eller delvis differentiering inom hemtjänsten. Även andra verksamheter i offentlig och privat regi har valt att använda sig av differentiering. Trots att det blir allt vanligare med differentiering så saknas det forskning inom området och vilka effekter differentiering har. På grund av detta är det mycket viktigt med strukturerade utvärderingar som kan bidra till ett stärkt kunskapsläge. Hur beskrivs då arbetsdifferentiering och vad förväntas den generera? Arbetsdifferentiering innebär att arbetsuppgifter organiseras och delas upp så att olika personalgrupper utför olika arbetsuppgifter. Det kan exempelvis vara att dela upp serviceinsatser och personlig omvårdnad utifrån vilken utbildningsnivå personalen har. Arbetsdifferentiering kan ses som en lösning på äldreomsorgens utmanande kompetensförsörjning. Det finns en förhoppning om att differentiering även skall göra att arbete inom vård och omsorg skall bli mera attraktivt för personal med vård- och omsorgsutbildning då deras utbildning värderas högre. Det finns också en förhoppning om att de skall bli lättare att anställa personal med låg utbildningsnivå och låg språkkompetens detta då de mera renodlade serviceuppgifterna inte ställer samma krav på utbildning. Att yrkesroller och ansvar blir tydligare kan även ge en bättre arbetsmiljö med mindre stress, minskad sjukfrånvaro och minskad omsättning av personal. Förhoppningsvis skall även differentiering av arbetsuppgifter ge en bättre kvalitet på det arbete som utförs. Ytterligare en förhoppning som finns är att servicejobben skall vara en väg in i vården och skapa ett intresse för att utbilda sig vidare till ex USK. De farhågor som finns när det gäller arbetsdifferentiering är att arbetsgrupper blir splittrade, att helhetssynen på de äldres behov

minskas, att det kommer finnas mindre plats för sociala insatser och att serviceinsatser inte kommer att ha en rehabiliterande inriktning. Det finns också risk för att personalkontinuiteten försämras, att det blir brister i informationsöverföring mellan arbetsgrupperna och att ex förändrade behov hos de äldre inte kommuniceras vidare. Till sist finns också en farhåga att den personal som utför serviceinsatser kommer att få en lägre status och ökad arbetsbelastning.

### *Nya metoder och arbetsverktyg*

Att hitta och utveckla nya arbetssätt bland annat med teknik är ett sätt att göra arbetet inom äldreården mera attraktivt. Ny teknik kan öka trygghet och självständighet för brukarna samtidigt som det bidrar till ett effektivare resursanvändande. Ny teknik kan bidra till bättre arbetsmiljö för personalen då det frigör tid till exempelvis mellanmänskliga möten. För att det skall få positiv effekt för både brukare och personal så behöver personalen vara delaktiga i införandeprocessen. Alla kommuner bör ha en plan som är politiskt förankrad och ett systematiskt arbete bör ske för att få ut den största möjliga nyttan av ny teknik. Innan planen beslutas bör en kartläggning göras av befintlig teknik, framtida behov och behov av utbildningsinsatser samt IT-stöd till personalen. Rekommendationen är att all personal skall involveras och utbildas för att bidra till inkludering samt att det blir lättare med införande om fler har kunskap (SOU 2021:52).

### *Språk och kommunikation*

I Maria Bergfors projektrapport Språket på jobbet (2024) skriver hon i resultatet att mer stöd till cheferna och bättre förutsättningar för personalen i att möta kollegor med svenska som andraspråk är avgörande. Ett önskemål om utbildningar på arbetsplatsen och möjlighet till uppföljningsutbildningar framkommer, samt önskan om träningsrum för praktisk träning av vårdrelaterade uppgifter. Fortsättningsvis skriver Maria att det finns stora rekryteringsutmaningar, det är svårt att hitta intresserade och erfarna individer. Det är särskilt svårt när det gäller sökande med begränsad erfarenhet och eventuellt bristande svenska. Kompetenshöjning framställs som avgörande och individens vilja att lära och arbetsgivarens skapande av förutsättningar för lärande är viktiga. Maria beskriver vidare under slutsatser att chefer behöver ges tid och utrymme att jobba med språkutvecklande arbetssätt på arbetsplatserna och när det gäller dessa insatser så är språkbuden en viktig del men önskvärt

att det också finns stöttande undersköterskor som jobbar dagtid. Under 2024 har Maria påbörjat språkombudsutbildningar med omsorgspersonalen i Storumans kommun.

### *Nya socialtjänstlagen*

Den nya socialtjänstlagen förväntas att träda ikraft Juli2025 och den kommer att kräva en hel del förändringar och omställningar inom omsorgen av äldre. De största förändringar som blir är:

- främja jämlika och *jämställda* levnadsvillkor
- ha ett tydligare barnrättsperspektiv
- arbeta förebyggande
- vara lätt tillgänglig
- få möjlighet att ge insatser utan behovsprövning
- planera insatser inom alla verksamhetsområden
- inriktas på att enskilda ska leva ett värdigt liv och känna välbefinnande
- vara kunskapsbaserad och ha god kvalitet.

(SKR. *Framtidens socialtjänst.2024*).

I ett Webinarium med SKR (Maja Hagström. *Omställning till en förebyggande Socialtjänst 2024-11-21*) beskrivs vad omställningen kan innebära för äldreomsorgen och de punkter som Maja tar upp är:

- Fallprevention
- Metoder för att upptäcka våld, beroende, ensamhet och skörhet.
- Hitta sätt att fånga upp människor innan de kommer till biståndshandläggare.
- Implementera evidensbaserade metoder.
- Hälsosamtal och samtal om ensamhet med alla som får larm.
- En ny roll för biståndshandläggare.
- Intensiv hemrehabilitering.

## Resultat

### Ledarskap

Att ha en första linjens chef som lyssnar och stöttar framkommer som en viktig aspekt för trivas på jobbet. Vid inläsning av material under studiens gång så finns tydlighet i att det är viktigt att första linjens chef har en relevant utbildning i ledarskap samt att de inte har för stora arbetsgrupper, detta för att arbetet skall bli hanterbart. Under den Workshop (bilaga 3) som genomfördes i november med chefer, administrativ personal och BHL framkom i sammanställningen att det är viktigt med tydlighet i beslutstrappan för att säkerställa att informationsflödet fungerar, att ansvarsfördelning är tydlig och att det är tydligt vem som beslutar vad och varför. Chefer bör kontinuerligt gå igenom organisationsträdet med personalen för att öka en förståelse för hur organisationen fungerar.

#### Citat från personalen (bilaga 2)

“Jag trivs jättebra på mitt jobb. Mycket tack vare alla gamlingar och alla kollegor men mest tack vare vår chef X som alltid är mån om att alla ska må bra.”

“Efter att vi fick ny chef så tror jag att alla mår bättre.”

“Bra chef som ser alla och är lätt att prata med bidrar till god hälsa.”

“Blir det dispyter så löser vi det.” “Vi har bra chefsstöd”

### Arbetsmiljö, arbetsklimat och schemaläggning

I studien har medarbetarskap varit ett återkommande begrepp och de flesta anställda jag pratat med i studien har angett att en viktig faktor för att trivas på jobbet är att ha goda kollegor och ett öppet arbetsklimat. Flertalet medarbetare berättar att de inte skulle vara kvar på jobbet om det inte vore för de stöttande kollegorna. Många beskriver att de har kollegor som kan lyfta dem, stötta dem i både arbete men också delvis i det privata. I Socialstyrelsen webinarium, (Hållbar kompetensförsörjning i äldreomsorgen-vad fungerar? 2024-11-13) medverkade Clary Krekula som är professor vid Linneuniversitet och hon berättar om sin studie som hon just nu arbetar med och den handlar om hur vi kan få personal inom hemtjänsten att stanna kvar. De resultat hon hittills kommit fram till är följande fem faktorer:

### 1. Arbetsvillkor

- att det är stressigt och att arbetsbelastningen är ojämn bidrar till att personalen slutar. Att personal kommer till jobbet på morgonen och inte vet hur dagens arbetsuppgifter ser ut och om bemanningen är tillräcklig för att utföra dem bidrar till en hög stressnivå.
- Arbetsmiljö som inte är anpassad utifrån verksamheten, ex att det inte finns lokaler för att hålla möten eller kunna återhämta sig är också en faktor som bidrar till att personal slutar.

### 2. Arbetstider

- önskvärt med mindre helgarbeten, personalen vill inte jobba varannan helg.
- Önskeschema
- arbetstiden bör sänkas

### 3. Bli sedd och respekterad

- finns upplevelser om att inte bli sedd på arbetsplatsen och att man inte är värdefull.
- personalen vill känna sig behövd och känna att de blir lyssnad på.
- klagomål och synpunkter behöver tas på allvar.

### 4. Arbetet upplevs inte som attraktivt

- Höjd lön skulle skapa ökad motivation.

### 5. Mer personal så att det finns täckning för arbetsuppgifterna.

Clary Krekula menar på att det finns en faktor som sticker ut mer än de redan presenterade och det är kollegorna. flertalet deltagare i studien säger att kollegorna är det viktigaste på arbetsplatsen och det är kollegorna som gör att de jobbar kvar. Vidare berättar Clary att detta är något som arbetsgivare behöver vara rädda om.

I studien Framtidens arbetsplats så visar resultatet att det vore önskvärt från personalen att jobba 80% men få 100% lön, detta tror de skulle bidra till bättre återhämtning och att det skulle bli ett mera attraktivt arbete. Personalen skulle också vilja ha en bättre löneutveckling samt att delade turer tas bort alternativt blir frivilliga och att ersättning utgår under delade turer för den tid de är hemma. Studien visar på att det behövs bättre och tydligare informationsvägar för att undvika irritation och missförstånd och de önskar fler vikarier och bättre schemaplanering.



För att förbättra arbetsmiljö och hälsa på arbetsplatsen tycker personalen att arbetsgivaren behöver åtgärda arbetsplatser med dålig inomhusmiljö, uppmärksamma personalen mer ex genom att anordna sociala aktiviteter utanför arbetet. Vidare vill personalen att det satsas mer på utbildning av personalen, att språkkunskaper förbättras samt att de ges möjlighet till vidareutbildning med bibehållen lön.

#### **Citat från personalen (bilaga 2)**

“Trivs med jobbet men inte arbetstiderna.”

“Dåligt med delade turer.”

“Det som gör att man trivs är kontakten med brukarna och bra kollegor.”

“Helt okej men blir less, vore bra att få byta arbetsplats ibland för att få variation. Skulle det bli så att jag måste jobba varannan helg då vägrar jag, då säger jag upp mig.”

“Jag trivs bra, vi är som en familj här. Vi hjälper varandra.”

“Jag trivs men det är ganska jobbigt att lära upp någon ny som sedan slutar efter ett år.”

“Jo jag trivs men idag är jag den enda som är svenskfödd som arbetar. Det är bra personal men de har inte koll på hur man kan prata med de äldre om gamla tider i Sverige och släkt här runt omkring.”

“Trivs med jobbet men inte arbetstiderna.”

“Dåligt med delade turer.”

#### **Yrkesstolthet, skyddad yrkestitel-rätt använd kompetens**

Differentiering av arbetsuppgifter är ett högaktuellt område där många kommuner endera redan infört detta arbetssätt eller jobbar med det i dagsläget. Differentierade arbetsuppgifter syftar till att det är rätt person på rätt plats. Hur olika kommuner valt att göra detta är olika men med Skellefteå som exempel så har de delat upp arbetet i vårdbiträde, utbildat vårdbiträde, undersköterska och specialistundersköterska. Exempelvis så utför bara vårdbiträde städ och enklare sysslor, undersköterskor har bla delegerade arbetsuppgifter. Specialistutbildade undersköterskor har en utbildande och handledande roll i arbetsgrupperna (bilaga 4). Under studiens gång har en Workshop med chefer, administrativ personal och BHL hållits och en del 2 kommer att hållas i december. Vid workshop 1 (bilaga 3) diskuterades hur Storumans kommun som arbetsgivare kan bidra till ökad yrkesstolthet några av punkterna som deltagarna

landade i var att differentiera arbetsuppgifter, att effektivisera delegeringsprocessen, att synliggöra arbetet inom äldreården och låta personalen vara delaktiga i beslut och förändringar i högre grad samt bekräfta deras kompetens. Sammanställningen från workshopen visar också på att det vore bra att satsa mer på personalfrämjande aktiviteter, skapa ett öppet arbetsklimat för feedback på alla nivåer. Deltagarna på workshopen tycker också att det är viktigt med tydliga mål och att chefer är synliga på arbetsplatsen samt att verksamheterna bör satsa på bättre inskolning.

#### **Citat från personalen (bilaga 2)**

“Bättre lön/löneutveckling.”

“Att jobba med människor borde värderas högre och ge bättre lön.”

“Löneklyftor skapar irritation och bidrar inte till yrkes stolthet.”

“80%jobb= 100% lön.”

## Bilden av arbetsplatsen

Ur frågeformulären som personalen haft möjlighet att svara på så framkom att en del personal tror att bilden andra har av arbetsplatsen är god och att många tycker att det är en trygg och värdefull arbetsplats, många tycker att det är ett viktigt jobb, en del är nyfikna och har en positiv bild av arbetsplatsen. En mer negativ bild som personalen tror finns hos allmänheten är att det är dålig lön och arbetsförhållanden, att det är stressigt och underbemannat, att det finns negativ bild av ledning och arbetsmiljö. Personalen tror också att allmänheten överlag har en felaktig bild av vad yrket innebär. När personalen svarade på frågan om hur de tror att andra ser på deras arbetsplats så var det många som svarade att "de tror att vi bara torkar bajs." När personalen själva berättar för andra om sin arbetsplats så är det många som berättar att det är tryggt och trevligt och att de har en god arbetsgemenskap. De känner att de gör ett meningsfullt arbete och att det känns fint att hjälpa andra. Personalen tycker också att de har en bra arbetsmiljö och att kollegorna är viktiga. Inom Hemtjänsten framhäver personalen att en viktig aspekt är att arbetet upplevs fritt och de får variation. Det finns även personal på arbetsplatser som också upplever stress och det är då stress som är relaterat till underbemanning eller att de har kollegor som inte har rätt kompetens. Några påpekar att lönen är för låg i förhållande till arbetsinsatsen.

Bättre synlighet och lyfta det goda genom exempelvis marknadsföring, tydligare och mer lättillgänglig information på hemsidan skulle kunna skapa en mer rättvis bild av yrket och skapa ett större intresse från allmänheten. Ett annat förslag som kommer fram i studien är att öka samarbete med skolor för att minska rädsla och okunskap hos yngre om äldrevård.

### **Citat från personalen (bilaga 2.)**

"Att det inte är så trevligt här eftersom man lyssnar på andra istället för att kolla upp det själv."

"De ser negativt på min arbetsplats. Det är allmän känt att hemtjänsten gör inget hos de gamla tex dåligt städ. Det är okunskap från allmänheten om vad vi ska och inte ska göra och det skapar negativitet.

"Dåligt betalt."

"Dåliga arbetstider, stress, dålig lön. Pandemin blev avskräckande."

"Att vi är värdefulla."

## Nya arbetsmetoder och nya verktyg (digitalisering)

Vid erfarenhetsutbyte med Skellefteå (bilaga 4) framkom flertalet lyckosamma arbetsmetoder som de infört och exempel på detta är erfarna undersköterskor som handleder ny och oerfaren personal. Specialist USK som jobbar med utbildning både på arbetsplatsen men också mot kommunens Lärcentra. Vid kommunens lärcentra hålls även introduktionsutbildning. De jobbar även med differentiering av arbetsuppgifter som beskrivits tidigare i studien. I Skellefteå jobbar de mycket med fast omsorgskontakt vilket ligger helt i linje med den nya socialtjänstlagen samt att de arbetar med samordnaroller i olika former. Under webinariet (Hållbar kompetensförsörjning i äldreomsorgen-vad fungerar? 2024-11-13) berättar deltagare från Lunds kommun att de infört digital hemvård som då kan vara hel eller delvis. Via den digitala hemvården kan omvårdnadspersonalen stötta brukaren digitalt, brukaren har då tillgång till en förenklad surfplatta. De kunde även utföra ex gruppträningar genom denna metod. Parallellt med denna förstudie Framtidens arbetsplats har det under hösten även startats upp ett utvecklingsprojekt som heter ökad livskvalitet med läkemedelsgivare (bilaga5). Inom hemtjänst och Hemsjukvård har läkemedelsgivare använt med gott resultat sedan 2019 och genom utvecklingsprojektet är tanken att utöka dessa, möjliggöra ytterligare användningsområden ex på SÄBO samt att föröka hitta samverkanslösningar med Regionen.

### Citat från personalen (bilaga 2)

“Som erfaren ser man saker som nya inte ser och det bidrar till stress, känner att jag behöver hålla koll på mycket som jag vet behöver göras men som inte alla gör.”

“Se till att alla har samma mål. Att de som ignorerar uppgifter får fortsätta göra det.”

“Man önskar att man kunde vara en personal extra tex morgon och kväll så att det blir mindre stressigt.”

“Minska stress genom tydligare informationsvägar.” (Ibland når inte info fram till alla och det kan då skapa irritation när några vet men inte andra).

## Vilken är min roll i arbetsgruppen?

Att få svar på denna fråga under studiens gång har inte varit helt enkel, erfaren personal tycker att denna fråga är självklar medan mindre erfaren personal inte kan svara på frågan fullt ut. Tolknigen som görs av detta är att det kanske är lite diffust vilken roll var och en har på arbetsplatsen och att det inte alltid finns en tydlig arbetsbeskrivning att luta sig mot.

Differentiering av arbetsuppgifter och införande av tydligare titulaturer skulle kunna bidra till att detta blir tydligare.

#### **Citat från personalen (bilaga 2)**

“Vet inte om jag har någon särskild roll här men jag är glad och försöker vara positiv med alla.”

“Som erfaren ser man saker som nya inte ser och det bidrar till stress, känner att jag behöver hålla koll på mycket som jag vet behöver göras men som inte alla gör.”

### **Språk och kommunikation**

Under 2024 startades språkombudsutbildningar inom de flesta verksamheter och målet är att i januari –25 skall finnas diplomerade språkombud på alla Kommunens SÄBO och demensboenden. Språkombuden har och kommer att ha en viktig roll på arbetsplatserna och under studiens gång har det blivit tydligt att en del medarbetare inte förstår sin roll i arbetet med språket och de tycker inte att det ligger på deras ansvar. Språket är så mycket mer än att bara kunna svenska utan språket handlar lika mycket om kommunikation och det är något vi alla gör dagligen oavsett om vi har svenska som första språk eller andra språk och vi bör därför hitta ett gemensamt ansvar och driv.

#### **Citat från personalen (bilaga 2)**

“Ja bra arbetsgrupp. Vi hjälps åt, pratar med varandra. Fick en bra inskolning och efter en vecka kände jag att här vill jag vara.”

“Jag trivs bra, vi hjälper varandra, jag lär mig svenska.”

“Jo jag trivs men idag är jag den enda som är svenskfödd som arbetar. Det är bra personal men de har inte koll på hur man kan prata med de äldre om gamla tider i Sverige och släkt här runt omkring.”

“Bättre språk hos de som jobbar så det inte blir missförstånd.”

### **Parallella spår i verksamheterna**

Under studiens gång så har det startats upp olika tester i verksamheterna och exempel på detta är att på Vikbacka testar de ett nytt schema som kallas gruvschema vilket innebär att arbetstagarna arbetar två veckor intensivt och är sedan lediga i en vecka. I Stensele på Blåsippan har de infört teamledare. När det finns parallella spår som dessa så är det viktigt att detta kommuniceras ut och att enhetscheferna delger varandra erfarenheter och i studien har

det framkommit att det skulle underlätta om det fanns en övergripande samordning ex när det testas nya arbetsmetoder eller att det införs nya verktyg så att det blir en ökad sammanhållning av kunskap och erfarenheter.

## Resultatsammanställning, grönmärkerade områden bör prioriteras

Arbetsmiljö	Karriärvägar/yrkesstolthet	Utbildning	Marknadsföring	Ekonomiska incitament
Se över bemanning och resurser r/t stress. När/Var behövs mest resurser?	Variation ex möjlighet att byta arbetsplats	I bemötande och demensvård.	Ökad synlighet och information	Öka löner och erbjud bättre löneutveckling.
Ta bort delade turer eller gör dem frivilliga	Tydligare löneutveckling ex lönetrappa.	Språket och kommunikation fort arbete med ex språkbud	Samarbete med skola för att öka kunskapen hos unga om vårddyrket.	80% jobb= 100% lön
Åtgärda lokaler med miljöproblem	Differentierade arbetsuppgifter/yrkestitlar	Erbjuda vidareutbildning och praktik med lön.		Ersättning för ledig tid på delade turer.
Stöd och utbildning Ex stresshantering.	Teamledare	Metodrum- utbildningspaket		Tydligare lönetrappa
Ökad uppskattning. Sociala aktiviteter för personalen.ex vårdgala				
Beslutstrappan och				

## Diskussion

Materialet i studien utgår till stor del från skriftligt material (bilaga 2 och 3) och därför har inte allt som framkommit i diskussioner med personal kommit med. Tycker dock att de frågor som personalen svarat på och de diskussioner som förts med personalen har gett en bra övergripande bild om hur det ser ut i verksamheterna. När jag besökt arbetsplatser har jag varit tydlig med att jag har förståelse för om att det kan finnas problem på arbetsplatserna ex med arbetsmiljö och att dessa kan jag inte lösa utan de behöver lyftas med enhetschef. Har försökt att tillsammans med personalen lyfta det goda med just deras arbetsplats och många gånger har de själva varit förvånade över hur bra de egentligen har det för oftast får det som är mindre bra på arbetsplatsen ett stort fokus. Vissa områden i studien ex differentiering av arbetsuppgifter har inte så mycket forskning att luta sig mot och tyvärr är det så inom många områden i vård och omsorg av äldre att det finns ett visst glapp mellan behov och evidens.

För att göra diskussionen tydlig har den delats in i samma rubriker som resultatet.

## Ledarskap

Ledarskapet innebär att ha ansvar för utveckling, övergripande styrning och att vara stöd till den enskilde medarbetaren (SOU 2021:52). Rapporten "Redo för framtiden" visar på brister i förutsättningar för chefer att utöva ett gott ledarskap. Vid kartläggning av förutsättningar i ledarskap ute i landets kommuner så har det visat sig att det finns stora skillnader i förutsättningar men något som är gemensamt är att första linjens chefer ofta har ett stort och spretigt uppdrag. Uppdraget består vanligtvis av administrativt arbete, kontakt med medarbetare, verksamhetsutveckling och oftast saknas stödfunktioner och första linjens chefer arbetar också under ekonomisk press. Chefer i äldreomsorgen har oftast ansvar över ett stort antal medarbetare och parallellt med det så är det svårt att rekrytera och behålla personal med rätt kompetens. Det är viktigt att arbetsgivaren arbetar för att stärka och utveckla ledarskapet men arbetsgivaren behöver också se över grundläggande förutsättningar i chefsuppdrag, om förutsättningar saknas för att använda förvärvad kunskap kommer effekten bli liten eller uteblivet helt (Myndigheten för vård och omsorgsanalys. *Redo för framtiden?* 2021). Enhetschefernas sätt att arbeta på och bemöta personalen har stor betydelse för hur personalen trivs på arbetsplatsen och om de vill jobba kvar. Resultatet visar tydligt på att det är viktigt att enhetschefer har en relevant utbildning för uppdraget och detta är något som arbetsgivaren bör beakta. Det är också viktigt att enhetschefer involverar personalen i frågor som rör arbetsplatsen och att personalen får känna sig delaktiga.

## Arbetsmiljö, arbetsklimat och schemaläggning

Att jobba mindre men att ha kvar heltidslön är ett återkommande förslag från personalen och personalen tror att detta skulle bidra till bättre återhämtning och en mera aktiv fritid. Ett gott medarbetarskap anses vara den absolut viktigaste faktorn till att personalen trivs på arbetet och vill stanna kvar. Skulle nästan våga säga att gott medarbetarskap skattas högre än ökad lön. Att skapa och behålla ett gott medarbetarskap är ett viktigt arbetsområde för arbetsgivaren. Enligt SOU2021:52 är anställningsvillkor och arbetsmiljö nära sammankopplade, trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö är en avgörande faktor för att människor ska vilja arbeta inom vården och omsorgen om äldre. En annan betydelsefull arbetsmiljöfråga är

schema. Schemat skall syfta till att få balans mellan arbete och fritid. Det skall finnas möjlighet till återhämtning och scheman med delade turer förhindrar detta.



## Yrkesstolthet, skyddad yrkestitel-rätt använd kompetens

De område som rubriken antyder har diskuterats flitigt under studiens gång både med personalen ute i verksamheterna men också med enhetschefer, biståndshandläggare, äldrevårdschef, chef för individ och familjeomsorgen, socialchef och administrativ personal. Diskussionerna har lett fram till en god bild kring vad som behöver göras framöver för att skapa bättre förutsättningar för att behålla personal men också rekrytera ny personal.

Storumans kommun ligger i framkant i mycket men när det gäller yrkestitlar, yrkesstolthet och rätt använd kompetens anser jag att vi har ett gediget arbete framför oss. Det som bör prioriteras först är att sätta tydliga yrkestitulaturer och bestämma vilka arbetsuppgifter varje titulatur skall ha. Nästa steg bör vara att utifrån titulaturer arbetsdifferentiera för att stärka att rätt person är på rätt plats och för att skapa karriärvägar. Vidare bör en gedigen utbildningsinsats göras som är kopplad till verksamheternas behov. Det handlar både om utbildning på arbetsplatsen i det dagliga arbetet ex med hjälp av teamledare/arbetsledare men även utbildning i ex metodrum där personalen får möjlighet att träna på moment i en lugn och trygg lärmiljö där utbildningsmaterial skall utgå från ett pedagogiskt perspektiv och ett andraspråksperspektiv så att alla har möjlighet att ta till sig kunskapen. Utbildning kan med fördel samverkas med Lärcentrum och förhoppningsvis skapa intresse hos personalen att utbilda sig i en formell utbildning. För att stärka yrkesstoltheten ytterligare så behöver personalen få mer uppmärksamhet och uppskattning av arbetsgivaren och kanske skulle en vårdgala där personal får uppmärksammas för sitt arbete vara en väg att gå. I SOU2021:52 skrivs att många av de äldre som har och behöver insatser från vård och omsorg ofta har flera sjukdomar och omfattande omvårdnadsbehov. Detta gör att arbetet blir komplext och kräver högre kompetens. För att arbetet inom vård och omsorg skall bli mera attraktivt behövs en ökad professionalisering. Kunskapskrav och utbildning inom äldrevården behöver höjas och här har arbetsgivaren ett stort ansvar och det rekommenderas att alla nyanställda får en introduktionsutbildning och anställda bör även utföra språkutbildningsinsatser för de personer som inte har tillfredställande kunskaper i svenska språket.

## Bilden av arbetsplatsen

Synen på arbete inom vård och omsorg har en viktig betydelse och statusen på vård och omsorgsyrken behöver höjas genom att hitta en ny syn på vård och omsorgsarbete i alla led. Hur vården och omsorgen prioriteras politiskt har en stor påverkan på hur sektorn uppfattas. I många sammanhang framstår vård och omsorgsyrken som yrken som inte kräver särskild kompetens men sanningen är att vården och omsorgen om äldre borde ses som ett jobb som kräver speciell kompetens. Yrkeslärare på vård och omsorgsutbildningar behöver hjälpa till genom att förmedla en positiv syn och även media har en betydande roll i detta. Det finns en negativ bild av verksamheterna som sprids och det försvårar rekrytering och det påverkar känslan av yrkesstolthet negativt (SOU2021:52)

När deltagarna i studien får frågan om vad de tror att allmänheten har för bild av deras arbetsplats så är det många upplever att allmänheten har en felaktig och skev bild av arbetsplatsen och vårddycket. Det finns ett behov och intresse av att visa upp sitt yrke och vilken fin arbetsgemenskap som finns på de flesta arbetsplatser i kommunen. Vad kan vi då göra för att stärka detta? Förslagsvis så behöver kommunen som arbetsgivare arbeta med marknadsföring, uppdatera hemsidan med lättillgänglig och relevant information och bilder. Detta är ett arbete som startats upp under studiens gång med hjälp av Maria Bergfors. Personal och EC har fått information, kommunens kommunikatör har påbörjat fotografering och personalen och enhetscheferna kommer att få hjälpa till med att skriva information om varje enhet. Vidare så föreslår studien att samarbeta med skolor för att öka intresse och kunskap hos unga kring arbete inom vården.

## Nya arbetsmetoder och nya verktyg (digitalisering)

Det är nödvändigt för kommunerna att ställa om sina arbetssätt för att möta nya tidens behov och klara uppdragen inom vård och omsorg. Det handlar både om arbetssätt, organisering och ledningssystem samt digitalisering. Digitalisering i kommunal hälso- och sjukvård skall inte ses som en separat del i kommunens digitalisering utan den skall ingå i Kommunens basstruktur för digitalisering. Digitalisering kräver högre kompetens för att förstå digitalisering rent tekniskt, förmåga att blicka framåt och omvärldsbevaka, driva förändringsprocesser, förstå vilka kompetenser som krävs samt att ha förmåga sätta brukaren i centrum (SOU2021:52).

Utifrån det som kommit fram i studien i sin helhet så bedömer jag att Storumans kommun behöver ta ett helhetsgrepp när det gäller aktuell kompetens hos personal, utbildning, differentiering av arbetsuppgifter, språk och kommunikation, teamledare/arbetsledare, digitalisering och kontinuitet. Helhetsgreppet bör anpassas utifrån de behov som finns i vård och omsorg och här bör brukarperspektivet vara centralt. I dagsläget finns flera olika förändringsarbeten igång men detta sker på små öar och vi behöver nu bygga broar mellan öarna och få en bättre samordning och struktur. Tänk om vi kan skapa en Storumanmodell som är samordnad, anpassad efter behov och som kan genomsyra alla verksamheter i vård och omsorg!

## Språk och kommunikation

Språkkombudsutbildning har under 2024 startats upp med gott resultat och detta bör fortgå. Det har blivit en ögonöppnare för många och de har fått en ökad förståelse för det gemensamma ansvar vi har när det gäller språket och att det har även lett till förståelse om att språk inte bara handlar om att lära sig ett nytt språk utan det handlar även om kommunikation. Hur vi kommunicerar med varandra oavsett språkbakgrund är en viktig faktor till trivsel på arbetsplatsen. Information och informationsvägar bör ses över och även här behövs en samsyn. Att få rätt information kan vara avgörande både för brukare och personal för att undvika missförstånd och allvarlig skada. För vidare läsning hänvisar jag till Maria Bergfors rapport "Språket på jobbet".

## Slutsatser

### Vilka röda trådar finns i studien?

Sammanfattningsvis så visar studien på att Storumans kommun har som många andra kommuner en utmanande framtid framför sig och särskilt när det gäller **bemanning** och **kompetens** i relation till en åldrande befolkning. Det som dock är glädjande är att Storumans kommun gör många bra saker redan i dag och vi har en stor andel personal som trivs på sitt jobb och känner att de har ett **meningsfullt arbete**, vi har en bra grund att bygga vidare på och vi har många medarbetare ute i verksamheterna som vill arbeta för att verksamheten skall fungera och utvecklas. För att behålla personal och rekrytera fler som har rätt kompetens behöver vi hitta **nya arbetssätt** och ex på detta är att skapa **internutbildningar** och förslagsvis

starta upp ett **metodrum** tillsammans med Storumans lärcentrum, utbildning på arbetsplatsen med hjälp av ex teamledare. Differentiering av arbetsuppgifter är något som skulle bidra till många av målen i studien uppfylls, skulle ge fler möjlighet till jobb, fler **karriärvägar**, att kompetens används på ett effektivare sätt och att personer med högre utbildning kan fokusera på det de är utbildade för. För att genomföra en differentiering av arbetsuppgifter krävs att **titulaturer** och arbetsbeskrivningar fastställs.

**Ledarskap** är viktigt för hur personalen trivs på jobbet men studien visar att första linjens chefer oftast har för stort ansvarsområde och ansvarar över allt för många anställda för att kunna bedriva tillfredställande ledarskap. Ledarskapet får stå tillbaka för att chefskapet tar allt för stort utrymme. Som enhetschef hinner du inte möta och bekräfta de anställda och studien visar på avsaknad av detta, personalen önskar mer **uppskattning** från sin närmaste chef och arbetsgivare. Att personalen är viktig och utför ett viktigt jobb bör belysas och konkret visas och detta skall genomsyra hela organisationen från **politisk nivå** till personalen som arbetar ute i verksamheterna för att få kraft. Att införa **teamledare/arbetsledare** skulle kunna vara ett stöd för enhetscheferna då teamledare/arbetsledare skulle vara delaktig i det dagliga omvårdnadsarbetet, ha en utvecklande roll och var en förlängd arm till chefen. Att visa upp arbetsplatser är något som studien tycker är en viktig del i att personalen skall känna **stolthet** över sin arbetsplats men också för att visa upp en **korrekt bild av vård och omsorg** för allmänheten, därför har det under studiens gång startats upp ett arbete med marknadsföring.

Andra arbetsmetoder som framkommer är ex **digitalisering** och när det gäller digitalisering är det viktigt att kommunen har en digitaliseringsplan för hela kommunen. Behovskartläggning av digitala hjälpmedel skall ligga till grund för implementering. Fler förslag återfinns i sammanställning på sid 18.

### Förslag på delar att jobb vidare med och som inte inryms i denna studie

Kartläggning av utbildningsnivå hos personalen för att kunna göra riktade utbildningsinsatser. Fortsätta följa införande av nytt schema i Tärnaby (gruvschema) samt Teamledare i Stensele, om dessa är lyckade åtgärder, hur jobbar man då vidare med detta? Anser utifrån studiens mål att de både möter bättre hälsa på arbetsplatsen och ger nya karriärvägar. Just att hitta karriärvägar är viktigt då det framkommit att personalen inte känner att det finns möjlighet till utveckling. Karriärväg är något som många knappt vet vad det innebär inom äldreomsorg. Ett

annat undersökningsområde skulle kunna vara att titta på pensionsavgångar och hur det skulle påverka personaltillgången om vi får anställda att stanna lite längre innan de går i pension. SOU 2021:52 skriver i sin rapport att äldre (över 55år) som är anställda men som fortfarande är i arbetsför ålder skulle stanna ett år längre i sysselsättning skulle det fram till 2020 ge ett teoretiskt tillskott på 90 000sysselsatta.

## **Slutord**

Är oerhört tacksam till det bemötande vi fått på alla enheter och viljan från medarbetarna till att bidra till en bättre arbetsplats. Varje enskild individ som arbetar i vård och omsorg i Storumans kommun har oerhört mycket klokskap att bidra med. Är tacksam över den öppenhet som medarbetarna visat och jag önskar att med denna förstudie kunna inge hopp om att skapa en bättre framtid inom vård och omsorg i Storumans kommun. Personalen har visat på en öppenhet och vilja att hjälpa till. Förhoppningsvis kan detta leda till ett pilotprojekt så att vi kan få testa några av förslagen i studien i skarpt läge.

## Referenser

### Litteraturförteckning

Maria Bergfors (2024) *Språket på jobbet. Projekt rapport*, Storumans Kommun.

Dean Carson. (2022). *Storuman Cares 2050. Projekt rapport*, Storumans Kommun.

Vidman, Å. & Strömberg, A. (2021) Leadership for a healthy work environment – a question about who, what and how. *Leadership in Health Services*. Vol. 34 (1) ss. 1–15.

### Internetförteckning

Sveriges kommuner och Regioner (2024). *Folkmängdssiffror*. [Folkmängdssiffror | SKR](#)

Hämtad 2024-11-08

Statens offentliga utredningar, SOU 2021:52. (2021). Stockholm. *Vilja välja vård och omsorg*. [SOU 2021:52](#) Hämtad 2024-11-08.

Myndigheten för Vård och omsorgsanalys, Rapport 2024:1. (2024). *Redo för framtiden*. [Redo för framtiden? | Vård- och omsorgsanalys](#) Hämtad 2024-11-22

Myndigheten för Vård och omsorgsanalys, Rapport 2021:3. (2021). *Läget för ledarna*. [Läget för ledarna | Vård- och omsorgsanalys](#) Hämtad 2024-11-23

Socialstyrelsen, publikation art.nr. 2024-6-9177 (2024). *Stöd för utvärdering i kommuner och verksamheter med exemplet arbetsdifferentiering i äldreomsorgen*. [www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se)  
Hämtad 2024-11-23

Clary Krekula. Socialstyrelsen, webinarium, 2024-11-13. *Hållbar kompetensförsörjning i äldreomsorgen*. [Hållbar kompetensförsörjning i äldreomsorgen – vad fungerar? – Webinarium med dialog mellan forskare, praktik och politik - Socialstyrelsen](#) Hämtad 2024-11-25

Sveriges kommuner och regioner. (2024-01-16) *Framtidens socialtjänst-förslag till den nya socialtjänstlagen*. [Ny socialtjänstlag - förslag | Framtidens socialtjänst | SKR](#) Hämtad 2024-11-25

## Bilaga 1.

### Förstudie inför pilotprojekt ”Framtidens arbetsplats”

#### Problembeskrivning

Äldreomsorgen i Storumans kommun har, på samma sätt som i hela landet, ett antal stora problem och utmaningar inför framtiden. Några av de största problemen är: personalbrist, att kompetens saknas, att nya anställda tvingas in för tidigt, en bristande arbetsmiljö, att olämpliga anställda tillåts vara kvar, bristande språkkunskaper inom personalen samt att nödvändig utbildning saknas inom personalen (framför allt delegering, d.v.s. behörighet att dela ut medicin).

Det finns många orsaker till detta, men några av de största orsakerna är ”människobrist”, d.v.s. att det helt enkelt inte finns tillräckligt många anställningsbara personer tillgängliga, att yrket upplevs inte som attraktivt, att karriärvägarna i yrket är begränsade, med mera.

Mot bakgrund av detta finns ett stort behov att hitta åtgärder som kan ge bestående positiva effekter, och omsorgsförvaltningen har därför i samarbete med kommunens beredningsgrupp för projekt arbetat fram förslag till ett pilotprojekt.

#### Övergripande mål för pilotprojektet

Det övergripande målet för pilotprojektet är att *omsorgens verksamheter i Storumans kommun ska bli den mest attraktiva arbetsplatsen man kan bli!*

- Bemanna verksamheterna med utbildad och kompetent personal
- Använda våra anställdas hela kompetens
- Bättre hälsa hos medarbetarna
- Hantera den kommande nya Socialtjänstlagen, att möta behov i tid

Det blir avgörande att skapa rätt bild av projektet för att hitta förankring och en gemensam känsla av ”äggande” i verksamheten. Det gäller att hitta ett sätt att berätta om yrket på ett nyanserat sätt – det finns naturligtvis problem och utmaningar, men det finns också väldigt mycket som fungerar bra och den grundläggande meningen med yrket.

#### Behov av förstudie

Den löpande förankringen och delaktigheten kommer att vara helt central för att projektet ska kunna lyckas. Det måste kunna rekryteras nya medarbetare för att lösa bemanningen och då är det den befintliga personalen som är de allra bästa och relevanta ambassadörerna. Det gäller också att det är rätt chef på arbetsplatsen. Det krävs uthållighet, visst mod och att man känner att man har också ”rätt att misslyckas” om det inte blir som man hade tänkt sig.

Både enhetscheferna i ledningsgruppen och biståndshandläggarna behöver vara delaktiga i planeringen och ha möjlighet att komma med konkreta inspel. Centrala begrepp som behöver definieras och prioriteras i förstudien är:



- Ledarskap
- Arbetsklimat
- Rätt använd kompetens
- ”Yrkesstolthet”
- Bilden av arbetsplatsen
- Nya arbetsmetoder och nya verktyg (digitalisering)
- Schemaläggning
- Vilken är min roll i arbetsgruppen?
- Skyddad yrkestitel
- Språkombud (”Språket på jobbet”-projektet)

### Mål för förstudien

Att ta fram ett så färdigt utkast som möjligt till genomförande av ett pilotprojekt.

A-huset på Tranan får vara med och jobba fram förslagen till pilotprojektet. De andra arbetsgrupperna ska naturligtvis få delta och göra inspel under förstudien (både på Tranan och kommunens andra boenden).

Utveckla ett samarbete med bland annat GMC – det borde finnas bra följeforskning att göra på detta!

Omvärldsbevakning: SKR har goda exempel – tänk om vi kunde bli ett sådant!

Lönekostnad processledare 50 %, 6 månader (35 000*1,41*0,5*6)	148 050
Omkostnader (resor, workshops, fika, material)	15 000
<b>Summa</b>	<b>163 050</b>

**Projektid** för **förstudien:** 2024-04-01 – 2024-09-30

**Styrgrupp:** socialchef, äldreomsorgschef, omsorgsnämndens presidium.

## Bilaga 2.

### Frågeformulär

#### Hur berättar du om din arbetsplats för andra utanför arbetet?

“Att vi har en trygg arbetsplats. Vi känner varandra väl både personal och brukare. Man har alltid tid att göra roliga saker och vi är alltid ute och går med brukare.”

“Att man måste prova på den, det är inte som att jobba på boende, Hemtjänsten är bra!”

“Att vi hjälper, är en förlängd arm i livet.”

“Att fler borde prova att jobba med hemtjänst, det är ett fritt och trevligt jobb.”

“Jag pratar inte med någon om min arbetsplats.”

“Att det är ett viktigt jobb! Och att det känns bra och roligt att kunna hjälpa andra, man känner sig behövd och roligt att kunna ge någon ett leende på arbetstid.”

“Jag berättar hur kul vi har på jobbet och vilka utmaningar man ställs inför när man hjälper äldre i deras hem. Jag berättar ofta vilken fantastisk driven och omtänksam chef vi har.”

“Mysigt, trevligt. Bra att jobba med dementa då det är ett lugnare tempo.”

“Berättar att det är ett bra jobb men att det är stressigt.”

“Huset är fullt av mögel och sjukt, det är svartmögel i köket. Dåligt betalt för insatsen man gör. Stressigt och underbemannat.”

“Att det är en bra arbetsplats. Glad och trevlig personal men att det är för få personal. Många dementa (övervägande) så det skulle behövas mer resurser.”

“Delvis kul men jättstressigt, underbemannat, kaos.”

“Kaotiskt.”

“Bästa platsen på jorden med bästa kollegorna. Alla borde jobba här”.

“Att jag trivs på mitt jobb, trivs med kollegor men att bemanningen är låg och att många i personalstyrkan inte mår bra pga stress.”

“Jag berättar att det är en stabil, lugn och trygg plats att arbeta på och ingen dag är den andra lik.”

“Att jobbet är roligt, att få hjälpa till är en fin känsla.”

“Svårt att vara positiv när man känner frustration över arbetet och att det är underbetalt”

“Pratar gott om arbetsplatsen”. “Pratar gott om min arbetsplats men får ofta tillbaka frågan om hur mycket man tjänar”.

“Jag berättar om vad vi gör och så, jag förskönar inget men jag försöker att säga bra saker.”

“Det är svårt, för det är så mycket vi gör när vi arbetar, man ska komma ihåg så otroligt mycket hela tiden. Det kan vara svårt att förklara för nån, med bara nån mening, vad vi gör här.”

“Jag säger att det är ett tungt jobb men vi har en bra chef”

“Det är tungt och mycket men försöker att inte säga negativa saker.”

“Säger att det är en bra arbetsplats.”

“Det är tungt men det går bra”

“Jag har jobbat så länge så hade jag inte trivts så hade jag inte varit kvar.”

“Berättar att vi har högt i tak.”

“Berättar att de äldre ger mycket tillbaka.”

“Att det inte är som att jobba på SÄBO, det är mer frihet och piggare brukare.”

“Värdigt att jobba här, vi har nu en bättre chef.”

“Sjukt bra jobb.”

“Pratar sällan om jobbet, men tar fram att det är ett mycket varierande jobb när jag gör det.”

“Att jag trivs med jobbet, även då det är stressigt då vi ibland inte får vikarier”.

“Jag är glad när jag arbetar, det är kul och trivs bra.”

“Att jag har världens bästa jobb.”

“Jag säger att jag arbetar på Vallnäs och säger att jag har ett varierande arbete och att jag trivs jättebra.”

“Säger att jag är som brukarnas extra hand.”

## Sammanställning

Positiva aspekter:

- **Trygg och trevlig arbetsplats:** Många beskriver arbetsplatsen som trygg, trevlig och med god sammanhållning mellan personal och brukare.
- **Viktigt och meningsfullt arbete:** Flera nämner att arbetet känns viktigt och meningsfullt, och att det är roligt att kunna hjälpa andra.
- **Bra arbetsmiljö och kollegor:** Många uppskattar sina kollegor och beskriver arbetsplatsen som en plats med högt i tak och bra stämning.
- **Frihet och variation:** Arbetet inom hemtjänsten beskrivs som fritt och varierande, med möjlighet att göra roliga saker med brukarna.

Utmaningar:

- **Stress och underbemanning:** Flera nämner att arbetet kan vara stressigt och att det ofta är underbemannat.
- **Låg lön och dåliga arbetsförhållanden:** Några påpekar att lönen är låg i förhållande till insatsen och att arbetsförhållandena ibland är dåliga, exempelvis på grund av mögel.
- **Svårt att förklara arbetet:** Vissa tycker att det är svårt att förklara arbetet för andra eftersom det är så varierande och omfattande.

Förslag på förbättringar:

- **Bättre bemanning och resurser:** Önskemål om fler resurser och bättre bemanning för att minska stressen.
- **Ökad synlighet och uppskattning:** Förslag om att lyfta fram det goda arbetet och ge mer uppskattning till personalen.

Hur tror du andra i Storuman/Stensele/Tärnaby ser på din arbetsplats?

“en trygg arbetsplats, en liten verksamhet, inte ett stressigt jobb.”

“Dom tänker nog att hemtjänsten är som att vara på ett boende.”

“Dåligt betalt.”

“Dåliga arbetstider, stress, dålig lön. Pandemin blev avskräckande.”

“Att vi är värdefulla.”

“Att vi bara kör bil och håller på med mobilen.”

“Tror nog dom kan tycka att man gör ett bra jobb som hjälper de gamla i behov.”

“En del säger bra, en del har ingen aning, en del tror att det bara innebär att torka bajs, byta blöjor och att det är dåligt betalt och dåliga arbetstider.”

“Jag tror många ser en massa hemtjänstbilar som snurrar runt på byn. Kan nog vara lite dålig kunskap om vad vi egentligen gör.”

“Jag tror att demensboende har fått oförtjänt dåligt rykte. Både bland vårdfolk och vanliga samhällsmedborgare.”

“Dom har nog ingen aning om allt jag gör på mitt jobb.”

“Extremt dåligt betalt så folk drar sig från att söka jobb här.”

“Att det inte är så trevligt här eftersom man lyssnar på andra istället för att kolla upp det själv.”

“Negativt, då ingen vill hit tråkigt nog.”

“Att många av de seniora uskorna slutat/bytt arbetsplats har gjort att det går rykten på byn om att ledningen inte är stöttande och engagerad.”

“En del nyfikna andra positiva samt några negativa.”

“Att det är jobbigt, smutsigt ibland. Slappt.”

“Har du två ben och en arm så får du jobb inom vården.”

“Det finns två alternativ på hur andra ser på mitt jobb, endera läser vi tidningen eller torkar bajs.”

“Jag tror att många tänker att det är väldigt tungt att jobba här.”

“Jag tror egentligen att folk inte vet vad vi jobbar med här, det är så varierat. Helt plötsligt kan man måsta byta en glödlampa inne hos en brukare. ”

“En del tror inte att vi gör nånting alls på jobbet.”

“Att det jobbar många som inte kan svenska.”

“Dom tror vi torkar bajs jämt.”

“Tror att det finns en rädsla och okunskap hos yngre när det gäller äldrevård och möten med äldre. Tänk om det fanns “”ett samarbete mellan skola och äldrevård!”

“Jag tror det har blivit bättre faktiskt, förut sa man att hit ville man aldrig hamna när man blir gammal.”

“Ibland blir ju folk arga såklart när de hälsar på och ingenting fungerar. Vi kanske har vikarier eller många som inte pratar så bra svenska, då tror de att det alltid är så här.”

“Det är inte många som vill komma hit och jobba.”

“Många tror att vi bara torkar skit.”

“Ungdomar är rädda för att jobba inom vården” Varför tror ni att det är så? “De har förutfattade meningar om vad vårddyrket innebär” “De vill inte jobba kvällar och helger”

“Tror att det är bra när unga kommer in i vården tidigt, de behöver få en bra bild av vården.”

“Man torkar bara bajs”

“Många tycker att det är ett viktigt jobb men det har ingen status”

“En del är jättepositiva men en del tror att vi bara kör bil och tittar på telefonen.”

“Många tror att vi bara torkar bajs.”

“Vården har dålig status och många är rädda för att jobba med dementa.”

“Positivt.”

“Jag tror dom tycker att Blåsippan är svårt.”

“De ser negativt på min arbetsplats. Det är allmän känt att hemtjänsten gör inget hos de gamla tex dåligt städ. Det är okunskap från allmänheten om vad vi ska och inte ska göra och det skapar negativitet.

## Sammanfattning

Positiva uppfattningar:

- **Trygg och värdefull arbetsplats:** Några ser arbetsplatsen som trygg och värdefull.
- **Bra jobb och hjälpare roll:** Vissa tror att arbetet är bra och att personalen gör ett viktigt jobb med att hjälpa äldre.
- **Nyfikenhet och positivitet:** En del är nyfikna och har en positiv bild av arbetsplatsen.

Negativa uppfattningar:

- **Dålig lön och arbetsförhållanden:** Många tror att lönen är låg och att arbetsförhållandena är dåliga.

- **Stress och underbemanning:** Det finns en uppfattning om att arbetet är stressigt och att det är brist på personal.
- **Bristande kunskap om arbetsuppgifterna:** Många har en begränsad eller felaktig bild av vad arbetet innebär, ofta reducerat till att "torka bajs".
- **Dåligt rykte och negativitet:** Det finns rykten om dålig ledning och arbetsmiljö, vilket bidrar till en negativ bild.

Förslag på förbättringar:

- **Ökad synlighet och information:** Förbättra kunskapen om vad arbetet faktiskt innebär och visa upp de positiva aspekterna.
- **Samarbete med skolor:** Öka samarbetet med skolor för att minska rädslan och okunskapen hos yngre om äldreomsorg.

Trivs du på ditt jobb?

“Ja eftersom jag tjänar pengar.”

“Ja, man har lärt sig att ta steg bakåt och inte engagera sig i allt, koppla bort.”

“När jag har arbetskollaborer som går bra att arbeta med så trivs jag.”

“Både och, mycket beror på vilken personal och avdelning man jobbar på/med.”

“Jag trivs jättebra på mitt jobb. Mycket tack vare alla gamlingar och alla kollegor men mest tack vare vår chef X som alltid är mån om att alla ska må bra.”

“Hyffsat tack vare vissa underbara kollegor.”

“Ja men det kan vara väldigt stressigt emellanåt, lite personal och många brukare, sen beror det givetvis också vilka man jobbar med.”

“För det mesta.”

“Ja bra arbetsgrupp. Vi hjälps åt, pratar med varandra. Fick en bra inskolning och efter en vecka kände jag att här vill jag vara.”

“Jag trivs bra, vi hjälper varandra, jag lär mig svenska.”

“Helt okej men blir less, vore bra att få byta arbetsplats ibland för att få variation. Skulle det bli så att jag måste jobba varannan helg då vägrar jag, då säger jag upp mig.”

“Bra arbetsgrupp och arbetsmoral. Tror de har det mycket sämre på andra arbetsplatser.”

“Vet inte om jag har någon särskild roll här men jag är glad och försöker vara positiv med alla.”

“Trivs bra på jobbet, bra arbetskamrater.”

“Förut hade vi aktiviteter för våra äldre men det har försvunnit efter coronan. Man måste kunna med tekniken och powerpoint till exempel, eller kunna starta svt play i terapin. Det måste vara utanför tiden på golvet.”

“Jag trivs bra, vi är som en familj här. Vi hjälper varandra.”

“Jag trivs men det är ganska jobbigt att lära upp någon ny som sedan slutar efter ett år.”

“Jo jag trivs men idag är jag den enda som är svenskfödd som arbetar. Det är bra personal men de har inte koll på hur man kan prata med de äldre om gamla tider i Sverige och släkt här runt omkring.”

“Trivs med jobbet men inte arbetstiderna.”

“Dåligt med delade turer.”

“Det som gör att man trivs är kontakten med brukarna och bra kollegor.”

“Blir det dispyter så löser vi det.” “Vi har bra chefsstöd”

“Det är skillnad på vilken avdelning man jobbar hur man trivs.”

“Ofta jobbar jag som ensam kvinna i gruppen och det kan kännas jobbigt, känns bättre när jag får jobba med “Gamla kollegor”.

“Trivs och har alltid trivts.”

“Jag trivs och tycker om och uppskattar de äldre.”

“Fritt och varierande arbete.”

“Jobbarkompisarna betyder jättemycket, vi kan prata både djupa saker men också skämta med varandra.”

“Jag har varit här i 10år, hade jag inte trivts så hade jag slutat.”

“Jag trivs, det här är det bästa vårdjobbet jag haft i Storuman.”



“Jag trivs för att det är ett omväxlande jobb och man har en frihet. Är inte så beroende av andra och så är vi ett bra arbetsgång med högt i tak”

“Bra mix av människor på arbetsplatsen.”

“Oftast.”

“Jag trivs bra på mitt jobb.”

## Sammanställning

Positiva aspekter:

- **Bra arbetsmiljö och kollegor:** Många trivs tack vare bra arbetskamrater och en god arbetsmiljö.
- **Meningsfullt arbete:** Flera uppskattar kontakten med brukarna och känner att arbetet är meningsfullt.
- **Stödjande chefer:** En del nämner att de trivs tack vare stödjande och omtänksamma chefer.
- **Variation och frihet:** Arbetet beskrivs som varierande och fritt, vilket bidrar till trivseln.

Utmaningar:

- **Stress och underbemanning:** Arbetet kan vara stressigt, särskilt vid personalbrist.
- **Arbetstider:** Vissa är missnöjda med arbetstiderna, särskilt delade turer och helgarbete.
- **Tekniska krav:** Behovet av teknisk kunskap för aktiviteter med brukarna har ökat, vilket kan vara en utmaning.
- **Språkbarriärer:** Några upplever svårigheter med att kommunicera med äldre på grund av språkbarriärer.

Förslag på förbättringar:

- **Ökad variation:** Möjlighet att byta arbetsplats ibland för att få variation.
- **Bättre bemanning:** Fler resurser och bättre bemanning för att minska stressen.
- **Aktiviteter och utbildning:** Återinföra aktiviteter för äldre och erbjuda utbildning i tekniska färdigheter.

Hur är din hälsa på arbetsplatsen?

“Mycket bättre än för fem år sedan.”

“Har fått påslag av stress både på och efter jobbet.”

“Den är bra fast det är stressigt ibland.”

“Inte den bästa. Blir väldigt påverkad av skicket på huset.”

“Övervägande bra. Ibland mycket tunga lyft. Sopsäckar som ska fraktas i ur och skur långt från arbetsplatsen.”

“Dålig, orkar inte med stressen långsiktigt. Det blir också jobbigt psykiskt som en konsekvens.”

“Stressigt”

“Inte den bästa, värk och tål inte när jag stressar för mycket.”

“Olika från dag till dag, ibland väldigt stressigt då vi går kort om folk på bygget, väldigt trött emellanåt efter arbetspasset.”

“Mår dåligt genom min sjukdom men mina kollegor lyfter upp mig så jag orkar”.

“Jag mår bra men är ibland orolig för mina kollegor då jag upplever att de inte alltid mår bra av den stress de upplever.”

“Hälsan är god och det går att behålla god hälsa på min arbetsplats.”

“Jag älskar att jobba med människor som har en demens, jag trivs på mitt jobb.”

“Den kan vara bättre, jag är van att äta snabbt och äta kall mat, när någon larmar så måste man gå i från lunchen.”

“Man måste springa runt ganska mycket, det är både uppe och nere och långa korridorer. Man kan bli sjuk om man stressar för mycket.”

“Gruvar mig inte för att gå till jobbet, känner mig trygg.”

“Som erfaren ser man saker som nya inte ser och det bidrar till stress, känner att jag behöver hålla koll på mycket som jag vet behöver göras men som inte alla gör.”

“Ju bättre man tar hand om sig själv desto bättre går det att arbeta.”

“Efter att vi fick ny chef så tror jag att alla mår bättre.”

“Bra chef som ser alla och är lätt att prata med bidrar till god hälsa.”

“Trevlig arbetslokal.”

“Inför helgjobb finns en oro och stress då det ofta händer saker då som försvårar arbetet, ex nya beslut som skall verkställas eller att personer skickas hem från sjukhus.”

“Bra, vi har en väldigt bra arbetsgrupp.”

“Min hälsa på arbetsplatsen är mycket bra.”

“Helt ok, stressigt ibland.”

## Sammanställning

Positiva aspekter:

- **Förbättrad hälsa:** Några upplever att deras hälsa har förbättrats jämfört med tidigare.
- **Bra arbetsmiljö och stöd:** Många nämner att de mår bra tack vare stödjande kollegor och chefer, samt en trevlig arbetsmiljö.
- **God hälsa:** Flera upplever att de kan behålla en god hälsa på arbetsplatsen.

Utmaningar:

- **Stress:** Många upplever stress både på och efter jobbet, vilket påverkar deras hälsa negativt.
- **Fysiska påfrestningar:** Tunga lyft och långa arbetsdagar kan leda till värk och trötthet.
- **Psykisk påfrestning:** Stress och arbetsbelastning kan också påverka den psykiska hälsan negativt.
- **Arbetsmiljöproblem:** Skicket på arbetsplatsen, som mögel och dåliga lokaler, påverkar hälsan negativt för vissa.

Förslag på förbättringar:

- **Minska stressen:** Fler resurser och bättre bemanning för att minska stressen.
- **Förbättra arbetsmiljön:** Åtgärda problem med arbetslokaler och skapa en bättre fysisk arbetsmiljö.
- **Stöd och utbildning:** Fortsätta att erbjuda stöd från kollegor och chefer samt utbildning för att hantera stress och arbetsbelastning.

Hur kan man förbättra hälsan på arbetsplatsen?

“Ta sig en promenad när man har möjlighet, sträcka på benen, koppla bort huvudet.”

“Se till att alla har samma mål. Att de som ignorerar uppgifter får fortsätta göra det.”

“Man önskar att man kunde vara en personal extra tex morgon och kväll så att det blir mindre stressigt.”

“Få bort mögel osv.”

“Skippa friskvård dagtid, personalen sitter i fikarummet istället. Var och en får ta sitt ansvar.”

“Ordna sophantering närmar huset.”

“Att kommunen fixar upp byggnaden så att vår hälsa inte får långvarig skada.”

“Peppar varandra och vara trevliga mot varandra.”

“Prata med varandra, lyssna när någon behöver avreagera sig. Stötta varandra, bekräfta och inte avfärda, inte förminska någons upplevelse.”

“Mer pengar kan göra det.”

“Träna före jobbet eller under arbetstid.”

“Ta bort de delade turerna. Det är svårt att slappna av under de lediga timmarna på de delade turer.”

“80% Jobb = 100% lön.”

“Mer lön”

“Mer folk som jobbar och fler vikarier.”

“För att få fler att komma hit och kunna jobba här så måste de ha någonstans att bo, det finns inte idag.”

“Om man vill studera samtidigt som man jobbar så borde man få någon lön när man har praktik.”

“Bättre språk hos de som jobbar så det inte blir missförstånd.”

“Inte bli ut-ringd för natt när man redan jobbat dag.”

“Att man lyssnar på varandra.”

“Det behövs händer inom vården men det måste vara de rätta händerna.”

“Det är svårt att stänga ute folk på grund av att de har lite svenska, för då finns nästan ingen som jobbar.”

“Minska stress genom tydligare informationsvägar.” (Ibland når inte info fram till alla och det kan då skapa irritation när några vet men inte andra).

“Rädsla att mista friskvårdstimme”

“Rädsla att behöva jobba fler helger.”

“Jobbigt att behöva säga nej till extrapass men jag behöver ju tänka på min egen hälsa också.”

“Har de senaste 20åren blivit bättre psykosocial hälsa.”

“Ta bort de delade turerna.”

“Skulle behöva vara bättre arbetsmoral hos unga.”

“Bättre lön/löneutveckling.”

“Att jobba med människor borde värderas högre och ge bättre lön.”

“Löneklyftor skapar irritation och bidrar inte till yrkesstolthet.”

“80%jobb= 100% lön.”

“Ta bort delade turer, alternativt ersättning för ledig tid, allt att en delad tur räknas som två arbetspass.”

“Tycker inte att delade turer skall bort utan att man istället gör att dem är frivilliga.”

“Irriterande när system inte fungerar, ex att vi har mobiler med så dålig kapacitet att de system vi jobbar i inte funkar på dem.”

“Utbildning i bemötande och vad demens egentligen är.”

“Att vi får en timme friskvård retroaktivt (då vi är bra bemannade) om vi missar den.”

“Mera roligt tillsammans.”

“Bättre luft.”

“Fler kollegor så man hinner med saker och hjälps åt minskar nog stressen. Våga berätta och lyssna på andra.”

“Mer personal och se till att all personal jobbar och gör det man ska och inte lämna allt till andra.”

“Full eller mer bemanning.”

“Mer lön.”

“Mer bemanning”

“Få andra i personalgruppen att förstå att man behöver inte stressa. Ta det lugnt både för din, anda och brukarnas skull.”

“Jobba mindre tid på samma lön och jobba med att utbildad personal.”

“Fixa ventilationen och värmen.”

“Vet inte om något behöver förbättra, kanske få till After Work oftare så att vi personal träffas utanför jobbet.

“Bättre ventilation och luft.”

“Mer personal och backa upp varandra mer.”

“Fler utbildade personal.”

“Försöka minska stressnivån.”

“Mindre stress, inte korta ned turer vid sjukdom.”

“En jobbhelg på 3v. Det skall finnas personal och vikarier så att man inte behöver gå kort när någon är sjuk eller ledig.”

“Heltidslön på 75% jobb.”

“Som personal vill man inte höra att vi överskridit budget jämt eller att vi är för många personal.”

“Kortare arbetstid.”

“Använder friskvård.”

“Personalfest (umgås utanför jobbet).”

## **Sammanställning**

Förbättringsförslag:

1. **Minska stress:**
  - a. Öka bemanningen, särskilt under morgon och kväll.
  - b. Ta bort delade turer eller göra dem frivilliga.
  - c. Tydligare informationsvägar för att undvika missförstånd och irritation.
  - d. Fler vikarier och bättre planering för att undvika att personalen blir utbränd.
2. **Förbättra arbetsmiljön:**

- a. Åtgärda problem med mögel och dålig ventilation.
  - b. Förbättra sophantering och närheten till sophanteringsplatser.
  - c. Skapa en trevligare arbetsmiljö med bättre luft och temperaturkontroll.
- 3. Stöd och gemenskap:**
- a. Uppmuntra till promenader och pauser för att sträcka på benen.
  - b. Stötta varandra och skapa en trevlig arbetsmiljö genom att peppa och lyssna på varandra.
  - c. Organisera sociala aktiviteter som personalfester och After Work.
- 4. Ekonomiska incitament:**
- a. Öka lönerna och erbjuda bättre löneutveckling.
  - b. Införa 80% jobb med 100% lön för att minska arbetsbelastningen.
  - c. Ge ersättning för ledig tid vid delade turer.
- 5. Utbildning och utveckling:**
- a. Erbjud utbildning i bemötande och demensvård.
  - b. Förbättra språkkunskaper hos personalen för att undvika missförstånd.
  - c. Ge möjlighet till vidareutbildning och praktik med lön.
- 6. Friskvård och hälsa:**
- a. Uppmuntra till friskvårdsaktiviteter och träning, både före och under arbetstid.
  - b. Ge friskvårdstimme retroaktivt om den missas på grund av bemanning.





## Bilaga 3.

Sammanställning från Workshop med enhetschefer/administrativ personal och biståndshandläggare

Workshop "Storumanmodellen" tillfälle 1: 20241030

Förbättring av beslutstrappan:

- **Tydlighet i beslutstrappan:** Klargöra varje steg och säkerställa att informationsflödet fungerar.
- **Ansvarsfördelning:** Definiera vem som beslutar vad och varför.
- **Demografiska utmaningar:** Arbeta med de resurser som finns och anpassa sig till demografiska förändringar.
- **Organisationsträdet:** Regelbundet gå igenom detta med personalen för att öka förståelsen.
- **Kommunikation och informationsflöde:** Identifiera och förbättra utvecklingsområden.

Attraktiv arbetsplats:

- **Personalfrämjande aktiviteter:** Satsa på aktiviteter som julbord och lyfta personalens kunskap.
- **Involvering och bekräftelse:** Involvera personalen mer och bekräfta deras kompetens.
- **Feedbackkultur:** Skapa ett öppet klimat för feedback på alla nivåer.
- **Differentierade arbetsuppgifter:** Ge specialiserade uppgifter och handledningsuppdrag.
- **Utbildning och "prova på jobb":** Erbjud rätt utbildning och möjligheter att prova på andra arbetsplatser.
- **Tydliga mål och synliga chefer:** Sätta upp tydliga mål och ha synliga chefer i verksamheten.
- **Bra inskolning och marknadsföring:** Satsa på bra inskolning och marknadsföra omsorgen.
- **Lön och kommunikation:** Förbättra löner och kommunikation i alla led.
- **Delegeringar:** Få delegeringar att fungera bättre.

Skapa yrkesstolthet:

- **Differentiering av arbetsuppgifter:** Låt omvårdnadspersonal fokusera på sina uppgifter.
- **Snabbare delegering:** Effektivisera delegeringsprocessen.
- **Visa upp omsorgsyrket:** Synliggöra yrket och låta personalen vara delaktiga i beslut och förändringar.

## Bilaga 4.

### Sammanställning av erfarenhetsutbyte med Skellefteå Kommun 14-15 nov-24

#### HSL SSK-Uppdraget ligger på primärvårdsnivå

-Mobilt primärvårdsteam där personalen är anställda hos regionen men har en timanställning hos kommunen vilket då ger tillgång till båda journalsystemen.

-Vårdkoordinatorer som planerar ut från sjukhuset.

-I Skellefteå pratar de inte om inskrivna i Hemsjukvården utan använder istället uttrycket fast vårdkontakt.

-Under sommaren och under resurssvaga perioder har Skellefteå hittat ett fungerande arbetssätt där de kan dra ned bemanningen med 45%. Detta mycket pga. att de använder ett planeringsverktyg som heter Intraphone, planerare och att fredagar räknas som jourdag. Planerarna träffas inför varje helg och stämmer av. Varje v utförs enkäter för att mäta arbetsmiljön.

-Hälso- och sjukvårdens samordningsorganisation jobbar under jourtid, kväll/natt/helg. Sjuksköterskorna i samordningen leder och fördelar arbetet utifrån intraphoneplaneringen. Rapport från enheterna skall vara inne i Intraphone innan kl 15 och ärenden efter kl 15 rings in. Kl 16 kopplar samordnarna upp sig i alla system. 16.15 kopplar de upp sig på Telia Touchphone så att alla inkommande samtal kommer till dem.

-Under jourtid fungerar samordningssköterskorna som sjukvårdsrådgivning, de kan tillsammans med omvårdnadspersonal göra en första insats vid behov och ibland kan de lösa ärende helt. Det finns akutlådor på alla enheter så att samordningssköterskan kan handleda omvårdnadspersonalen till att påbörja insatser. Omvårdnadspersonalen kan använda ett verktyg som heter symtomkollen som ligger i intraphone.

#### HSL-Rehabpersonal

-Rehabiliteringssamordnare som tar emot inkommande (interna) ärenden och prioriterar dem (prio 1-3). Ärenden kommer in via en E-tjänst och tanken är att den i framtiden även skall bli offentlig.

-Rehabiliteringspersonal kan vara fast vårdkontakt.

#### Utbildning via kommunens Lärcentra

-Teoretisk utbildning, praktisk utbildning.

-Virtuellt och digitalt lärande.

-Utbildningsboxar som kan användas på plats eller lånas med till arbetsplatser.

-Introduktionsutbildningen som ges till alla nyanställda innehåller:

- Arbetsteknik
- Basal omvårdnad
- Läkemedelshantering
- Introduktion digitala arbetsverktyg i mobilen
- Social dokumentation

-Exempel på fördjupningsutbildningar:

- Att ge insulin
- Ta emot delegering för administrering av läkemedel
- HLR

Vård och omsorgsboende- en hållbar plats för en bättre vardag

Inom Skellefteå kommun har de beslutat om följande yrkestitlar:

- Servicepersonal
- Vårdbiträde
- Vårdbiträde utbildad
- Undersköterska
- Specialistundersköterska

Utifrån dessa yrkestitlar har de differentierat arbetsuppgifterna, ex utför vårdbiträden städ men detta gör inte USK. Endast USK utför delegerade arbetsuppgifter och det är bara USK som kan vara fast omsorgskontakt. På ett boende har de erfarna USK som ligger utanför grafen i schema, dessa jobbar bara dagtid och handleder, stöttar och utbildar kollegor. På ett annat boende hade de två Spec. USK. Dessa jobbade två dagar/v med utveckling, utbildning och handledning av kollegor. De stöttar upp på alla avdelningar på boendet. De utbildar bla kollegor i kontaktmannaskap, genomförandeplaner och de stöttar vi upprättande av bemötandeplaner.

Hemtjänst och Biståndshandläggare (BHL)- trygg och säker hemma

Inom Hemtjänsten finns olika Team och funktioner och ex på dessa är:

- Utredningsteam som kan utreda brukares omvårdnadsbehov vid ex hemgång från sjukhuset. De som jobbar i teamet är erfarna USK och det är BHL som beslutar när insatsen skall sättas in.
- Resursteam som är en personalgrupp som ej är schemalagda utan de täcker upp vid frånvaro eller där det saknas personal och de får oftast veta på morgonen var de skall vara. Personalen i teamet får själva välja om de vill jobba dag/kväll/helg.
- MOA-team som består av USK och de utför främst sociala insatser och stödinsatser hos personer med ex missbruksproblematik.
- En grupp som utför anhörigstöd ex till personer som lever med en anhörig som har behov av stöd och omvårdnad och det kan då handla om ex avlastning i hemmet. Besöker och stöttar även personer som är anhörigvårdare. Insatserna är gratis upp till 8tim/mån.
- Vård och omsorgsnära team som i dagsläget endast utför städ.

Fler exempel på hur de jobbar i hemtjänsten:

- De jobbar aktivt med fast omsorgskontakt (FOK). De personer som är FOK är oftast erfarna USK. De har delat upp arbetsgrupperna i kontaktpersonsgrupper och i varje sådan grupp finns en FOK. FOK utbildar i kontaktmannaskap, arbetar med kvalitetssäkring och medverkar vid teamträffar med HSL-personal och BHL.
- Varje hemtjänstgrupp har en samordnare.
- Varje vecka har de samordningsmöten med Regionen.
- Genomförandeplaner ligger i intraphone så att de skall vara lättillgängliga.
- BHL är kopplade till geografiskt område.
- Varje vecka är det en BHL som är ansvarig för hemgång från sjukhus och det är sex BHL som ansvarar för detta, det innebär alltså att de ansvarar för detta var sjätte vecka.

## **Bilaga 5.**

### **Ansökan om medfinansiering - utvecklingsprojekt Ökad livskvalité med läkemedelsgivare (KS/2024:503)**

Omsorgsnämnden har via socialchef Helena Steen 2024-08-05 inkommit med ansökan om medfinansiering till rubricerat projekt. Planerad projektperiod är 2024-10-01 till 2025-09-30 och sökt belopp är 544 000 kr.

#### **Projektbeskrivning**

Automatiska läkemedelsgivare som signalerar för patienten när det är dags att sin medicin är en relativt ny välfärdsteknologisk lösning som har visat sig kunna förbättra livskvaliteten och hälsan avsevärt för äldre i kommuner som testat och lyckats med implementeringen. Dessutom förbättras arbetsmiljön för vårdgivarna och anhöriga känner mindre oro. Dessutom gör kommunerna stora besparingar då vårdgivarna slipper göra rutinbesök och kan i stället frigöra tid till att effektivisera vården och lägga arbetstid på mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Projektets syfte är att ge fler äldre möjligheten att sköta sin medicinerings på egen hand samt att möta utmaningarna och bristen på personal.

Målet är att hjälpa våra brukare att bli mer självständiga och delaktiga i sin läkemedelshantering samt skapa utrymme för hemtjänstpersonal att hjälpa fler.

De tillval som skulle behövas för att möjliggöra en fortsatt digitaliseringsutveckling av äldreomsorgen och hemsjukvårdens verksamheter är inköp av fler automatiska medicingivare. Det har kommit goda resultat och positiv respons från de brukare som tidigare fått möjlighet att använda medicingivarna i vår kommun och målet är att användandet ska kunna utökas. Det har funnits ett visst motstånd men de som har testat har snabbt insett fördelarna. Fler inköp av medicingivare skulle betyda att till exempel hemtjänstpersonal, i stället för fysiska besök hos en brukare tre ggr/dag för att se till att hen tar sin medicin, kan planera och använda tiden mer effektivt. Eftersom hemtjänstpersonalen jobbar och rör sig över ett stort geografiskt område finns det förutom tid också pengar och miljö att spara. Man kan också bättre säkerställa att brukaren kan få sin medicin på exakt rätt tid, vilket an-nars sällan är möjligt eftersom personalen inte i dag kan vara på flera platser samtidigt och har ett snävt tidsschema för denna typ av insatser/uppdrag. Framtidens hälso- och sjukvård kommer att handla

#### **§ 92 forts.**

mycket om att vårda allt fler i hemmet och det kommer att kräva om-ställning och omfördelning av resurser. I denna omställning kan och kommer medicingivare vara ett viktigt verktyg. Idag har verksamheterna 15 medicingivare som används i såväl hemtjänst som äldreboende.

Behovet är ytterligare 10 medicingivare för att fullt ut testa systemets möjligheter, jämföra funktionaliteten hos olika grupper av brukare och så vidare.

#### Kostnader

10 medicingivare 30 000/mån (exkl. moms), 12 mån. 360 000

Projektledare sjuksköterska, 25%, 12 mån. 184 000

Summa 544 000

#### Projektperiod

1 oktober 2024 – 30 september 2025.

#### Uppföljning/utvärdering

Projektplan kommer upprättas för att säkerställa att användarna och verksamheten vet vad som ska göras, hur och när. I den kommer mål, mätpunkter och en tydlig tidsplan följas för att regelbundet kunna följa upp och utvärdera projektet. När projektet är klart kommer en sammanställning göras för att svara på följande frågor:

o Uppnåddes målet?

o Hölls tidsplanen?

o Hölls budgeten?

o Ny kunskap?

o Nyttor för verksamheten.

o Nyttor för brukarna.

o Planering för systematisk implementering av medicingivare hos alla brukare där det är relevant och önskat.

#### Bedömning

Ansökan har behandlats av kommunens beredningsgrupp för projekt. Beredningsgruppen anser att syftet med projektet är angeläget.

Ansökan behandlas av koncernledningsgruppen 2024-09-30. Koncern-ledningsgruppens förslag till beslut presenteras vid sammanträdet.

Beredande organs förslag

Utredare Alexander Jonssons tjänsteutlåtande 2024-09-13.

§ 92 – forts.

Arbetsutskottet beslutar

att bevilja ansökan med 544 000 kr ur bygdemedel avsatta för näringslivsfrämjande insatser och medfinansiering av projekt för år