

2023-06-07

Äldreminister Anna Tenje

## Viktiga steg för idéburen äldreomsorg

### Idéburna vård- och omsorgsgivares bidrag i äldreomsorgen

Idéburna organisationer berikar den svenska välfärden, och gör stor skillnad för människor i utsatta livssituationer. Det finns många goda skäl att se till att den idéburna sektorn växer. Den bidrar till verklig valfrihet och mångfald. Den står stark i sina värdegrunder som främjar ett gott bemötande av de människor som verksamheten är till för. Den är nytänkande och innovationsdrivande. Många idéburna verksamheter engagerar också volontärer vid sidan om det professionella. Det skiljer dem från såväl offentliga som privata, kommersiella aktörer. När människor ger av sin tid, skapas mervärden i form av engagemang och tillit. Om det uppstår ett ekonomiskt överskott återinvesteras det i verksamheten.

Trots alla dess mervärden står de idéburna organisationerna i dag för en så liten del av den totala välfärden som tre procent. De lagregler om idéburen välfärd som gäller sedan årsskiftet ger nya möjligheter för den idéburna sektorn att växa.

Sedan årsskiftet finns nya lagregler som gör det möjligt för kommuner och regioner att reservera upphandlingar och valfrihetssystem för idéburna organisationer. I våra kontakter med kommun- och regionledningar framkommer att de nya lagreglerna om idéburen välfärd är relativt okända, men att det samtidigt finns ett nyfiken intresse. Det är glädjande att Stockholms stad planerar en reserverad upphandling avseende Hornskrokens vård- och omsorgsboende, ett äldreboende på Södermalm. Vår bedömning är att det är av stor vikt att några kommuner och regioner tar täten och börjar nyttja de nya möjligheterna. Vi hoppas att fler kommuner och regioner kommer att följa efter.

Utöver mervärdena ovan finns det nu också starka kvalitetsargument för mer äldreomsorg i idéburen regi. Forskare från Göteborgs universitet visar i en jämförande studie att

idéburna äldreboenden sammantaget har bäst kvalitetsresultat.<sup>1</sup> Bättre än kommunernas egna äldreboenden och bättre än alla andra former av privat drivna äldreboenden. En populärversion av studiens resultat bifogas.

Ovanstående resultat i forskningsstudien är positiva. Men det saknas idag i hög grad statistik och kunskap om hur idéburen sektor och civilsamhällets organisationer bidrar i välfärden. Det är högst otillfredsställande att officiell statistik sällan synliggör att det finns något mer än en tvåsektorsmodell med offentligt respektive privat, där "privat" anses omfatta såväl det vinstdrivande näringslivet som vår sektor. Det osynliggör alla de insatser som sker inom idéburen sektor, civilsamhället och kooperativ verksamhet i välfärden. Det försvårar också forskning och analyser utifrån olika driftsformer.

- ✓ Regeringen bör ge Statistiska Centralbyrån (SCB) ett uppdrag att utveckla ändamålsenlig statistik kring det civila samhället, idéburen välfärd och kooperativ verksamhet. Det måste bli möjligt att särskilja civilsamhällets organisationer, idéburen sektor och kooperativt driven verksamhet från privata företag i den offentliga statistiken.
- ✓ Motsvarande uppdrag bör ges till Socialstyrelsen, Vårdanalys och andra statliga myndigheter, för att möjliggöra t ex kvalitetsanalyser utifrån driftsform i välfärden, gällande t ex öppna jämförelser, den nationella brukarundersökningen, enhetsundersökningen och andra undersökningar.

## **Den skyddade yrkestiteln undersköterska och behovet av fortsatta statliga kompetenssatsningar**

Den skyddade yrkestiteln undersköterska som införs den 1 juli har som syfte att säkerställa en enhetlig kompetensnivå i äldreomsorgen och på så vis öka kvaliteten i omsorgen och patientsäkerheten. Reformen innebär dock en stor omställning för både medarbetare och arbetsgivare i vården och omsorgen. Vår bedömning är att en förutsättning för att reformen ska bli framgångsrik är att regering och riksdags avsätter långsiktiga, statliga resurser för kompetensutveckling, som kan underlätta omställningen.

I Stockholms stad fick de fristående utförarna den 25 maj besked att alla medel i Äldreomsorgslyftet nu är fördelade. Det innebär att det inte finns några pengar kvar resten av året för de medarbetare som nu, i samband med att den skyddade yrkestiteln

---

<sup>1</sup> Rasmus Broms, Carl Dahlström och Marina Nistotskaya "Provider Ownership and Service Quality: Evidence from Swedish Residential Care Homes" (Institutet för forskning om korruption och samhällsstyrningens kvalitet, Göteborgs universitet 2021)

införs i sommar (sic!), inser att de behöver stärka sin kompetens för att nå kraven. Vi har inte överblick över om fler kommuner redan har fördelat alla medel. Men att läget är sådant i Sveriges största kommun är oroande nog. Utan de extra resurser är det inte möjligt för arbetsgivarna att underlätta kompetenshöjning hos medarbetarna. Tidpunkten är dessutom synnerligen olycklig med tanke på att reformen träder ikraft vid halvårsskiftet.

Famna och Fremia ser grundstommen i Äldreomsorgslyftet - att ge medarbetare möjlighet till utbildning till undersköterska eller vårdbiträde på betald arbetstid – som avgörande för att klara kompetensförsörjningen i äldreomsorgen. Men det behövs också förändringar för att kompetenssatsningen ska fungera bättre för idéburna och andra fristående vård- och omsorgsgivare.

Socialstyrelsens uppföljningar visar att fristående aktörer i relativt låg utsträckning har tagit del av Äldreomsorgslyftet. I nära hälften (48 procent) av de kommuner som har avtal med idéburna och/eller privata utförare i äldreomsorgen har inte en enda krona av de statliga medlen kommit dem till del.

Men vi kan inte skylla detta enbart på kommunerna. Problemet verkar varken vara bristande information, eller hur kommunerna fördelar pengarna mellan den egna region och fristående aktörer. Det framkommer när vi, i dialog med medlemmar som driver äldreomsorg, har försökt ringa in varför idéburna och andra fristående aktörer inte nyttjar Äldreomsorgslyftet mer.

Brist på personal är däremot ett stort hinder. Det är svårt och kostsamt för en mindre idéburen aktör att få tag på vikarier för de medarbetare som utbildar sig. Flera menar att de ändå har uppmuntrat medarbetare till kompetensutveckling, men att intresset har varit lågt. Det hoppas vi dock förändras när den kommande skyddade yrkestiteln för undersköterskor ställer nya krav på kompetens. Fler kommer att se behov av att vidareutbilda sig.

Våra idéburna medlemmar i äldreomsorgen upplever det också som administrativt krångligt att ta del av Äldreomsorgslyftet. En av dem beskriver att "eftersom utbildningsplatserna inte samordnas av kommunen måste vi hjälpa medarbetarna att hitta utbildningsplats, göra ansökan och skicka papper till kommunen". I synnerhet i en storstadsregion, där medarbetarna bor i många olika kommuner, kan det vara extra krångligt för arbetsgivaren att stötta sin medarbetare att söka utbildning. Det ska, enligt regelverket, ske i den enskilda medarbetarens hemkommun.

Mindre fristående omsorgsgivare har sällan tillgång till de stödstrukturer och HR-avdelningar, som kommuner har inom sina organisationer. Som chef blir det många tidskrävande moment att – kanske utan egen förkunskap om kommunernas vuxenutbildningssystem – stötta medarbetare att söka utbildning och därefter också söka pengar från kommunen. Inte konstigt att de tvekar.

Den skyddade yrkestiteln undersköterska som införs 1 juli är en stor omställning för äldreomsorgens arbetsgivare, verksamheter och medarbetare. För att klara den och underlätta kompetensförsörjningen i äldreomsorgen behövs fortsatta åtgärder från regeringens sida.

- ✓ Regeringen bör tillskjuta extra medel till Äldreomsorgslyftet innevarande år för att säkra att medarbetare i äldreomsorgen även under hösten kan få möjlighet till utbildning.
- ✓ Regeringen bör, baserat på erfarenheterna i Äldreomsorgslyftet, i höstens budgetproposition avsätta medel och avisera en långsiktig statlig kompetenssatsning för äldreomsorgen som omfattar alla medarbetare och vård- och omsorgsgivare, oavsett regiform.
- ✓ Regeringen bör ge möjlighet till ersättning, via den statliga kompetenssatsningen, för uppdragsutbildning som arbetsgivare i äldreomsorgen köper in för sina medarbetare.
- ✓ Regeringen bör som förutsättning för att kommunerna som huvudmän ska få del av de statliga medlen ställa krav på att de underlättar för äldreomsorgens alla arbetsgivare och medarbetare att delta i kompetenssatsningen genom praktisk vägledning. Vi ser behov av en direktlinje i kommunerna för äldreomsorgens medarbetare och arbetsgivare så att kontakter för vägledning om möjligheter till validering av kompetens och vidareutbildning tillgängliggörs.

### **Famnas projekt SIV (Stödstruktur för idéburna vård- och omsorgsgivare)**

Famna har, med stöd från ESF, startat ett omfattande treårigt projekt hos fem idéburna vård- och omsorgsgivare i Stockholmsregionen, med målgruppen undersköterskor och vårdbiträden med längre arbetslivserfarenhet\*. Genom projektets stödstruktur ska 1 500 medarbetare få stöd att nå kompetenskraven för den skyddade yrkestiteln. Studie- och yrkesvägledare kartlägger medarbetarnas formella utbildning och arbetslivserfarenhet i relation till Socialstyrelsens föreskrifter. De som behöver det får sedan hjälp med validering och att söka kompletterande utbildning.

Projektet startade den 1 mars i år. Under mars och april har projektets studie- och yrkesvägledare träffat drygt 340 medarbetare som berörs av den skyddade yrkestiteln undersköterska. Av dem som studie- och yrkesvägledarna har mött har hittills 266 medarbetare samlat ihop samtliga betyg och intyg och studievägledarna har hunnit göra en bedömning. Bland dessa medarbetare ser bedömningen ut ungefär så här:

- Omkring 60 procent förväntas uppfylla Socialstyrelsens krav för att få den skyddade yrkestiteln.
- Ungefär 10 procent bedöms behöva validera kunskaper, där svenskan är den kompetens som berörs i högst grad.
- Drygt 30 procent bedöms behöva komplettera sina studier för att uppfylla kraven i föreskrifterna. Även för denna grupp är svenska det ämne där flest har behov att komplettera.

Redan kan vi få värdefulla insikter från projektet. En sådan är intresset från berörda medarbetare för att komplettera sina kunskaper genom vidareutbildning inom vuxenutbildningen är större än vad vi hade förväntat oss, vilket är hoppfullt.

Vi får också syn på glapp och brister i samhällsstrukturen för kompetensutveckling inom vård och omsorg. Ett sådant glapp är vuxenutbildning i yrkessvenska inriktad på vård och omsorg. Mer om det nedan. Läs mer om projektet i bilaga.

\*De organisationer som deltar är Stora Sköndal, Ersta diakoni, Bräcke diakoni, Danvikshem och Stockholm Sjukhem.

## Kompetensbehov och utbildningsutbud

I våra medlemskontakter om erfarenheter av Äldreomsorgslyftet har vi fått signaler från medlemmar om att medarbetare inte har kunnat erbjudas plats i den kommunala vuxenutbildningen. När arbetsgivaren tagit kontakt med Komvux för att fråga varför har de fått svaret att personer som redan har en anställning inte är en prioriterad målgrupp.

Vi har också fått signaler om att det har blivit brist på utbildningsplatser då satsningar på komvux/yrkesvux och folkhögskoleutbildning har dragits ner. Som exempel kan nämnas att när resurserna till folkhögskolorna drogs ner blev en av våra idéburna medlemmar som driver folkhögskola tvungna att med kort varsel låta bli att starta vårterminens vård- och omsorgsutbildning, trots att de hade kunnat fylla sina platser med sökande. Den kommun där folkhögskolan ligger erbjöd inte heller någon vård- och omsorgsutbildning inom Komvux, vilket fick till följd att i den kommunen har utbildningsmöjligheter inom vård och omsorg saknats helt innevarande termin.

Vi bedömer dessa signaler om utbildningsutbudet och kapaciteten inom vuxenutbildningen att utbilda inom vård och omsorg som oroande. Det måste finnas utrymme för alla som vill utbilda och vidareutbilda sig inom vård och omsorg, med tanke på hur stora kompetensbehoven är. Vuxenutbildningen måste vidare kunna möta upp de behov som omställningen till den skyddade yrkestiteln undersköterska innebär.

En annan fråga som rör kompetensbehov och utbildningsutbud är behoven när det gäller yrkessvenska. En entydig signal från de idéburna vård- och omsorgsgivare som deltar i SIV-projektet (se föregående sida) är att många medarbetare i äldreomsorgen har behov av att stärka sin yrkessvenska inriktad på vård och omsorg. En del av medarbetarna har redan vård- och omsorgsutbildning, andra behöver komplettera.

I kontakt med utbildningsanordnare i Stockholmsregionen blir det uppenbart att det inom vuxenutbildningen saknas fristående kurser i yrkessvenska. Det är ett allvarligt glapp i utbildningsutbudet. Av de sju utbildningsanordnare i stockholmsregionen som är certifierade av Vård- och omsorgscollege svarar tre att de visserligen erbjuder yrkessvenska för vård och omsorg, men inte som fristående kurs. En utbildningsanordnare svarar att de erbjuder en femdagars digital kurs i yrkessvenska för vård och omsorg, men till en kostnad av 1 800 kronor plus moms per person.

Efter att ha fått ovanstående bild ville vi undersöka hur det ser ut i Stockholmsregionens alla 26 kommuner. Vi frågade därför samtliga kommuner i regionen om de kunde erbjuda yrkessvenska för vård och omsorg som fristående kurs.

- Elva av 26 kommuner erbjuder inte någon fristående kurs i yrkessvenska.

- Två av de 26 kommunerna svarar att de erbjuder orienteringskurser i yrkessvenska. Dessa kurser är dock inte sökbara inom det reguljära utbudet, utan beslut om att få gå en orienteringskurs i yrkessvenska fattas av rektor.
- Sex av 26 kommuner svarade att de erbjuder Svenska för vårdutbildade (Sfv)<sup>2</sup>. Det är förstås positivt. Men att enbart söka kurs i svenska med vårdinriktning via denna satsning är inte möjligt.
- Sju av 26 kommuner svarade inte alls.

Famna och Fremia har endast haft möjlighet att kartlägga utbildningsutbudet i Stockholmsregionen. Den bild vi får är bekymmersam med tanke på kompetensbehoven i verksamheterna och i relation till behovet för medarbetare att kunna komplettera för att nå kraven för den skyddade yrkestiteln undersköterska.

Vi välkomnar att Socialstyrelsen, på regeringens uppdrag, har tagit fram ett språkbedömningsstöd för verksamheterna och att Skolverket tillhandahåller insatser som syftar till språkstöd på arbetsplatserna. Vård- och omsorgscollege, som Fremia är en av parterna bakom, anordnar språkombudsutbildningar, utbildningar för språkombudsutbildare och kurser för chefer inom ramen för denna satsning. Vi noterar också att regeringen nyligen tillsatt en statlig utredning som ska ta fram förslag på hur krav på kunskaper i svenska språket för personal i äldreomsorgen kan regleras. Men ska vi klara kompetensförsörjningen i äldreomsorgen måste krav också kombineras med att det erbjuds möjligheter till kompletterande utbildning inom Komvux/yrkesvux för medarbetare som behöver förstärka sin yrkessvenska för vård och omsorg.

- ✓ Regeringen bör säkerställa att alla hinder undanröjs när det gäller prioritering av målgrupper och kapacitet i den kommunala vuxenutbildningen, för att underlätta kompetensförsörjningen i äldreomsorgen.
- ✓ Regeringen bör säkerställa att det finns möjligheter för medarbetare i äldreomsorgen att stärka sina kunskaper i svenska genom fristående kurser i yrkessvenska, inom ramen för den kommunala vuxenutbildningen.

---

<sup>2</sup> Sfv är en del av Svenska för yrkesutbildade i Stockholms län (Sfx), vilket är ett samarbete mellan kommunerna, Kommunförbundet och länsstyrelsen i Stockholms län. Syftet är att tillvarata nyanländas yrkeskompetens. "Kurserna utgör en skräddarsydd väg genom systemet och samlar alla pusselbitar som krävs för att eleverna så snart som möjligt ska få börja arbeta inom sitt yrkesområde." Utbildningen innehåller bland annat intensiv svenska med fokus på yrkesspråket.

## Ekonomiska förutsättningar samt konkurrensneutralitet i valfrihetssystemen enligt LOV

Fremia är arbetsgivarorganisation för många idéburna och andra fristående vård- och omsorgsgivare. Vi företräder också medlemmar som driver personlig assistans, förskolor, fristående skolor och andra offentligfinansierade välfärdsverksamheter, liksom stora delar av civilsamhället. Vi känner djup oro för vad märket i avtalsrörelsen får för konsekvenser för våra medlemmar inom välfärden och civilsamhället.

Fremia tror starkt på den svenska modellen och står bakom märket och en ordnad lönebildning. Samtidigt känner vi stor oro för hur idéburna vård- och omsorgsgivare och andra offentligfinansierade fristående utförare ska klara så stora löneökningar. Många påverkas dessutom av kraftiga hyreshöjningar och andra stora kostnadsökningar. Den offentliga finansieringen av de välfärdstjänster som utförs på uppdrag av kommuner och regioner hänger inte med.

Ekvationen går helt enkelt inte ihop. De idéburna verksamheterna har inga stora rörelsemarginaler att ta av, utan använder tillgängliga resurser i verksamheten. I den mån någon av dem någon gång går med vinst, återinvesteras överskottet i verksamheten. De delar inte ut vinst. De kan inte, som offentliga verksamheter ofta gör, gå med underskott om ersättningen inte täcker kostnaderna. Många organisationer har inte heller något större eget kapital som de kan "övervintra" på. När den offentliga finansieringen inte hänger med slår det historiskt höga märket rakt mot deras verksamheter och påverkar både medarbetare och de medmänniskor som verksamheten är till för.

Famna och Fremia vill i sammanhanget också lyfta den bristande konkurrensneutraliteten i relation till kommunernas egenregiverksamhet. Många idéburna och privata aktörer verkar i kommunernas och regionernas valfrihetssystem. Ett återkommande problem som fristående aktörer möter i valfrihetssystemen är att de inte behandlas likvärdigt med kommunens eller regionens egenregi. Särskilt allvarligt är att de ekonomiska förutsättningarna, i praktiken, inte är likvärdiga. Detta medför att utförarna inte får likvärdiga förutsättningar att bedriva sina verksamheter. De ibland betydande underskotten i egenregi tyder också på att verksamheten är underfinansierad i sin helhet.

En enskild aktör som upplever att kommunen/regionen ekonomiskt eller på andra sätt särbehandlar den egna verksamheten har idag begränsade rättsliga möjligheter att få till stånd ändringar. Konkurrensverket kom redan 2013, i ett vägledande beslut, att tolka lagen på ett sätt som öppnar för huvudmännen att särbehandla offentligt driven verksamhet. Detta då myndigheten menade att egenregi inte är att betrakta som leverantör i ett LOV-system.

Den dåvarande äldreministern Maria Larsson tillsatte 2014 en utredning med uppdrag att se över LOV med anledning av nya EU-direktiv. Ett av utredningens uppdrag var därutöver att analysera om 1 kap 2§ LOV bör ändras för att på ett tydligare sätt klargöra att principen om likabehandling ska gälla både egenregiverksamheter och privata utförare som deltar i valfrihetssystem.<sup>3</sup> Efter regeringskifte 2014 lades utredningen ner utan vidare åtgärd i denna del.

Men problemen med underfinansierade valfrihetssystem, där egenregi återkommande går med underskott, består. För en idéburen aktör, som kämpar för att få ekonomin att gå runt i verksamheten, är det heller inte självklart att kunna ta del av egenregis kostnader och ekonomiska resultat. I lagens förarbete anges att ersättningen ska baseras på kostnaderna i egenregi. Men transparens om kostnader i egenregi saknas i regel.

Famna och Fremia ser behov av att skärpa LOV för att säkra likvärdiga förutsättningar. Vi anser vidare att huvudmännen bör åläggas att årligen redovisa egenregiverksamhetens kostnader/ekonomiska resultat inom ramen för LOV. Det bör också övervägas om det i lagen bör förtydligas att ersättningen i ett LOV-system ska baseras på kostnaderna för egenregi, samt om utförare ska kunna få frågan om ersättningen bedöms vara på rätt nivå prövad.

- ✓ Regeringen bör i budgetpropositionen och höständringsbudget avsätta de resurser som krävs för att välfärdens verksamheter och civilsamhället ska få en hållbar offentlig finansiering.
- ✓ Regeringen bör tillsätta en utredning i syfte att skärpa LOV för att garantera likvärdiga villkor mellan fristående aktörer och egenregi.

#### Kontakt:

Karin Liljeblad, senior branschexpert Fremia

[karin.liljeblad@fremia.se](mailto:karin.liljeblad@fremia.se)

0720-76 24 64

Ulrika Stuart Hamilton, generalsekreterare Famna

[ulrika.stuart@famna.org](mailto:ulrika.stuart@famna.org)

070-555 74 76

---

<sup>3</sup> S2014/6077/FST