

## Motion till riksdagen 2021/22:639

av **Ann-Christine From Utterstedt (SD)**

# Kompetensförsörjning inom omsorgen

---

## Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att antalet timanställda inom äldreomsorgen kraftigt bör minskas och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kraftigt öka antalet tillsvidareanställda och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att en bred nationell rekryteringskampanj bör genomföras för att locka tillbaka vårdutbildade till omsorgen och öka kompetensen bland omsorgspersonalen och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att höja undersköterskeyrkets attraktionskraft och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att öka incitamenten och på olika sätt attrahera människor att omskola sig till vård- och omsorgsyrken och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda på vilka sätt attraktionskraften att arbeta inom vård och omsorg ska ökas och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för att regioner, kommuner och privata utförare ska ge personalen inom omsorgen goda förutsättningar att delta i vidare- och specialistutbildningar och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen ska vidta långsiktigt hållbara åtgärder för att främja kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att undersköterskor bör utbildas efter det faktiska behovet för att en säker och trygg omsorg ska kunna utföras och tillkännager detta för regeringen.

## Motivering

För närvarande råder brist på yrkesutbildad personal inom flertalet yrken inom vård och omsorg av äldre personer. Denna brist förväntas öka de kommande åren då den demografiskt betingade efterfrågan på arbetskraft ökar kraftigt. Tillgången till sådan personal måste därför utökas påtagligt. Staten och huvudmännen, samt privata utförare, måste i samverkan vidta långsiktigt hållbara åtgärder för att främja kompetensförsörjningen.

Regioner, kommuner och privata utförare bör ge medarbetare goda förutsättningar att delta i vidare- och specialistutbildning. Snabbutbildningarna av undersköterskor som inte har tillräcklig studievana eller arbetslivserfarenhet måste upphöra. Det är inte vårdsäkert då viktig kunskap saknas för att utföra det framtida arbetet korrekt. Ledarskap ska ingå i samtliga vårdutbildningar eftersom det är en viktig kompetens för såväl framtida arbetsledarpositioner som arbetet med exempelvis den demenssjuke på boendet som behöver en tydlig ledning.

Äldreomsorgen ska inte användas som en integrationsåtgärd för personer som annars inte är anställningsbara. Synen på äldreomsorgen måste ändras, och statusen i att arbeta med äldre måste höjas. Vi behöver också avsevärt höja kvaliteten på omsorgen samt kompetensen hos personalen. Just nu ses arbetet inom äldreomsorgen ofta som ett arbete att syssla med i brist eller väntan på någon annan sysselsättning såsom en utbildning kanske inom ett helt annat område. Detta har tyvärr medfört att utbildad personal som saknar kompetens om både omvårdnad och omsorg inte ens klarar av att hantera den basala hygien. Under covid-19-pandemin har det visat sig att äldreboenden med fler timanställda drabbats hårdare av smittspridningen. Utbildade tillsvidareanställda är de som främst ska arbeta med våra äldre.

Det är angeläget att göra arbetet attraktivt för vård- och omsorgspersonalen, som är en av välfärdens viktigaste yrkesgrupper, och samtidigt skapa en god arbetssituation. En situation där antalet förstahandsansökningar till vård- och omsorgsprogram på ett par decennier kraftigt har minskat är högst oroväckande och måste tas på största allvar. God kompetensförsörjning handlar i lika hög grad om att locka nya personer till utbildningar som om att befintlig personal ska välja att stanna kvar och att förmå personal som lämnat sitt yrke att återvända. En förstärkning av resurserna skulle ge regioner och kommuner bättre förutsättningar att vara attraktiva som arbetsgivare vad gäller både löner och arbetsvillkor. För att kunna möta behovet av personal måste detta tillgodoseas på flera olika sätt. Det finns välutbildade och svensktalande individer som med fördel kan omskolas till ett arbete inom omsorgen.

*Ann-Christine From Utterstedt (SD)*