

**Handläggare**  
Åsa Tenggren  
Kommunstyrelseförvaltningen  
Kvalitetscontroller  
Asa.tenggren@tyreso.se  
08-578 294 81

**Handlingstyp**  
Tjänsteskrivelse  
**Datum**  
2021-05-06

**Sida**  
1 (6)  
**Diarienummer**  
2021/ÄON 0056

**Mottagare**  
Äldre- och omsorgsnämnden

## **Återrapportering handlingsplan för ökad kontinuitet, kompetens och goda anställningsvillkor i samband med tertial 1 2021**

### **Äldre- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut till äldre- och omsorgsnämnden**

1. Handlingsplanen för ökad kontinuitet, kompetens och goda anställningsvillkor i äldreomsorgen antas.
2. Återrapportering av uppdraget godkänns.

Äldre- och omsorgsförvaltningen

John Henriksson  
Förvaltningschef

### **Sammanfattning**

Äldre- och omsorgsnämnden gavs i kommunplanen i uppdrag att i samband med tertialrapport 1 redovisa en handlingsplan för ökad kontinuitet, kompetens och goda anställningsvillkor i äldreomsorgen. Förvaltningen har tagit fram en plan med aktiviteter som tjänar detta syfte. Äldre- och omsorgsförvaltningen föreslår att äldre- och omsorgsnämnden antar handlingsplanen samt godkänner återrapporteringen av uppdraget.

### **Beskrivning av ärendet**

I kommunplan för 2021-2024, beslutad i kommunfullmäktige den 19 november 2020, gavs äldre- och omsorgsnämnden i uppdrag att i samband med tertialrapport 1 redovisa en handlingsplan för ökad kontinuitet, kompetens och goda anställningsvillkor i äldreomsorgen. Nämnden ska i

planen redovisa åtgärder syftande till att andelen tillsvidareanställningar och heltidsanställningar kan öka i såväl egen regi som i upphandlad verksamhet.

## **Handlingsplan för heltid**

Tyresö kommun tog redan 2017 fram en plan för heltid. Planen upprättades efter att Sveriges Kommuner och Regioner (då Landsting), SKR, och Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) i samband med ingåendet av lönekollektivavtalet HÖK 16 – Prolongerad enats om att alla arbetsgivare med fler än 200 anställda skulle ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka under åren 2017-2021. Tyresö kommuns handlingsplan för heltid togs fram av arbetsgivaren efter samråd med ombud för Kommunals Team i Tyresö. Eftersom denna handlingsplan har samma mål och syfte som kommunfullmäktiges uppdrag, redovisas aktiviteterna för 2021 från denna plan i handlingsplanen nedan.

## **Intresseanmälan om heltid samt löneöversyn**

För att undersöka hur många medarbetare inom omsorgen som i dagsläget är ofrivilligt deltidarbetande, håller förvaltningen på att genomföra en enkätundersökning. Sista svarsdag är den 31 maj.

Förvaltningen genomförde även en löneöversyn i samband med årets lönerevision. Den visade att Tyresö har ett gott löneläge jämför med kommunerna i regionen.

## **Äldreomsorgslyftet**

För att förbättra personalförsörjningen och göra det mer attraktivt att söka jobb inom äldreomsorgen beslutade regeringen om ett äldreomsorgslyft. Syftet är att stärka kompetensen inom kommunalt finansierad vård och omsorg genom att ge ny och befintlig personal möjlighet att genomgå utbildning på betald arbetstid så att de äldre och deras anhöriga känner ökad trygghet och ges en god omsorg. Staten finansierar kostnaden för den tid som den anställde är frånvarande på grund av studier. Äldreomsorgslyftet föreslås fortsätta fram till 2023.

Villkor för tillämpning av kompetenslyftet regleras i den överenskommelse som SKR slutit med Kommunal. Tyresö kommun och Kommunal har också avtalat fram en överenskommelse om hur äldreomsorgslyftet ska tillämpas lokalt i Tyresö. I avtalet ingår att personal som deltar i utbildningen återgår till heltidstjänster.

Under 2020 omfattade kompetenssatsningen studier till vårdbiträde eller undersköterska. Tyresö kommun tilldelades 1 698 302 kronor, varav 115 565 kr återbetalades då de inte hann nyttjas under året.

Då antalet intresserade översteg den summa som tilldelats gjordes ett urval baserat på ett antal kriterier. Genom minskad efterfrågan inom hemtjänsten på grund av förändrat beteende hos brukarna orsakat av pandemin covid-19, bedömdes det finnas en risk för övertalighet på sikt. Äldre- och omsorgsförvaltningen gjorde bedömningen att hemtjänsten inom äldreomsorgen är den verksamhet som är mest sårbar utifrån minskad efterfrågan. Huvuddelen av stimulansbidraget riktades därför mot hemtjänsten i första hand, och vård- och omsorgsboende i andra hand.

Totalt deltog 14 personer varav 12 från kommunal regi (samtliga från hemtjänsten) och två från enskild regi (en från Lindalens hemtjänst och en från vård- och omsorgsboende Villa Basilika) i äldreomsorgslyftet under 2020. Samtliga utbildar sig till undersköterska. Ytterligare två personer från hemtjänst i enskild regi (Assistansporten) beviljades deltagande i satsningen men studierna hann inte påbörjas förrän januari 2021.

Under 2021 har satsningen breddats och omfattar nu även fortbildning genom andra kompetenshöjande utbildningar inom vård- och omsorg om äldre, och ledarskapsutbildning för första linjens chefer inom äldreomsorgen. De chefer som avses är i första hand närmsta chef till operativ personal, exempelvis vård- och omsorgspersonal inklusive legitimerad personal. Kommunen har tilldelats 13 870 754 kronor.

Under april har intresseanmälan gått ut till samtliga utförare som kommunen har avtal med som bedriver äldreomsorg, utöver verksamheter i kommunal regi. I dagsläget har intresseanmälan inkommit för 13 personer som önskar vidareutbilda sig till undersköterska, varav två från vård- och omsorgsboende i enskild regi (en från Krusmyntan och en från Villa Basilika) och 11 från hemtjänst i kommunal regi. Därtill är sex personer aktuella för vidareutbildning med specialistkompetens inom psykiatri, samtliga kommunal regi (hemtjänst). Nästa steg är att beräkna hur många som kan delta utifrån tilldelade medel. Den kommunala vuxenutbildningen är involverad i planeringen för att möjliggöra utbildningsplatser.

Utöver ovanstående fortsätter de 14 personer sina studier från 2020 samt de två personer som påbörjade studier i januari 2021.

## Privata utförare

Äldreomsorgslyftet är en kompetenssatsning som även gäller privata utförare. Privata utförare anmäler intresse till kommunen som samordnar satsningen och rekviderar de statliga medlen vidare till utföraren.

I dagsläget har enheten för myndighetsutövning enligt socialtjänstlagen en ständig och nära dialog med samtliga utförare i både kommunal och privat regi. En gång per termin har myndigheten branschdialoger med samtliga utförare då myndigheten informerar om nyheter, lyssnar in verksamheterna och där olika frågor tas upp gemensamt. Under 2021 kommer förvaltningens uppdrag att fokusera på att öka attraktiviteten i äldreomsorgen genom att förbättra arbetsvillkor såsom tjänstgöringsgrad och anställningsform och därigenom minska personalomsättning samt höja personkontinuiteten lyftas på dessa branschdialoger.

För att möjliggöra en närmare dialog kommer även myndigheten att lyfta dessa frågor i enskilda möten med de olika utförarna. I dessa samtal kommer frågor lyftas som berör hur de olika företagen arbetar med dessa frågor samt hur deras arbete med arbetsmiljö och arbetsvillkor ser ut.

Samtliga utförare har reda ingångna gällande avtal och det är inte möjligt att ändra i redan befintliga avtalsvillkor. Det finns även svårigheter med att alltför detaljerat styra i de olika företagens upplägg kring sin kompetensförsörjning och samt deras verksamhetsupplägg. I detta finns även risker då vissa upplägg är mer kostnadsdrivande än andra. Eventuell ändring av kravställen måste därför vägas noga mot de eventuella effekter ett sådant krav skulle kunna få.

Det är dock viktigt att lyfta och poängtera vikten av god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor för vårdens medarbetare för att förbättra kompetensförsörjning, minska personalomsättning och få en god kontinuitet i verksamheten. Myndigheten trycker redan idag i förfrågningsunderlag på dessa frågor genom krav på systematiskt arbetsmiljöarbete och krav på att alla lagar och regler som finns på området ska följas. Under 2021 kommer dock kraven stärkas genom att myndigheten kommer poängtera i förfrågningsunderlagen samt i utvärdering av inkomna underlag tydliggöra att förvaltningen ser positivt på företag som har en tydlig strategi kring arbetsvillkor så som exempelvis rätt till heltid och möjlighet till deltid.

## Handlingsplan för ökad kontinuitet, kompetens och goda anställningsvillkor i äldreomsorgen

Ovan redovisade aktiviteter har sammanställts i en handlingsplan:

Aktivitet	Kommentar	Klart datum
Uppföljning av den partsgemensamma statistiken i Kolada för 2020.	Från kommunens handlingsplan för heltid	2021
Uppföljning genomförs även vad gäller måluppfyllnaden som helhet utifrån handlingsplanen för heltid.	Från kommunens handlingsplan för heltid	2021
Partsgemensam utvärdering genomförs i syfte att kartlägga och sprida framgångsfaktorer för en fortsatt positiv utveckling vad gäller målet om ökad andel heltidsarbetande	Från kommunens handlingsplan för heltid	2021
Kartläggning av hur många inom omsorgen i ÄoO som ofrivilligt arbetar deltid.	Genomförs genom en enkätundersökning.	Våren 2021
Löneöversyn		2021
Dialog med privata utförare om förbättra arbetsvillkor såsom tjänstgöringsgrad och anställningsform och därigenom minska personalomsättning samt höja personkontinuiteten	Genomförs i samband med branschdialoger samt enskilda möten med respektive utförare.	2021
Stärka arbetsvillkor som utvärderingskriterier i kommande upphandlingar.		2021
Äldreomsorgslyftet		2023

Äldre- och omsorgsförvaltningen föreslår att äldre- och omsorgsnämnden antar handlingsplanen för ökad kontinuitet, kompetens och goda

anställningsvillkor i äldreomsorgen samt godkänner återrapporteringen av uppdraget.

Förslaget till beslut föreslås finansieras inom ramen för verksamhetsområde äldreomsorg.

En prövning av barnets bästa har inte genomförts då föreslagen handlingsplan uppenbart är till barnets bästa. Både utifrån att medarbetare som är föräldrar får en förbättrad och tryggare anställning, men också utifrån att äldre som har barnbarn som besöker dem inom omsorgen får det bättre genom ökad kontinuitet och kvalitativ verksamhet.