



Kommunstyrelsen

## **Bemanningspool och utbildning för personal i äldreomsorgen, svar på nämndinitiativ (S)**

### **Förslag till kommunstyrelsens beslut**

1. Förslag till vidare utredningar godkänns.
2. Kommundirektören ges i uppdrag att samordna och leda arbetet med utredningarna med kommunstyrelsen som uppdragsgivande nämnd.
3. Kommundirektören ges i uppdrag att återkomma till kommunstyrelsen med redovisning av genomförda utredningar senast 2020-12-15.

### **Ärende**

Kristina Edlund (S), Elias Aguirre (S), Mikael Sanfridson (S) och Mari Hultgren (S) föreslår i ett nämndinitiativ daterad 2020-05-19 att:

- Linköpings kommun inrättar en bemanningspool för den kommunala äldreomsorgen, där de som idag är timanställda ska anställas på heltid och med tillsvidareanställningar.
- All personal inom den kommunala äldreomsorgen ska kunna fortbildas eller utbildas på arbetstid.

Kommunstyrelsen beslutade 2020-05-19, § 165 att kommundirektören får i uppdrag att bereda ärendet och återkomma till kommunstyrelsen.

Kommunledningsförvaltningen, Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, Social- och omsorgsförvaltningen samt Leanlink har samverkat i utarbetandet av svaret till kommunstyrelsen som beskriver nuläget, samt behov av vidare utredningar i syfte att skapa ett bredare besluts- och kunskapsunderlag.

Kommunledningsförvaltningen föreslår att kommundirektören ges i uppdrag att samordna de föreslagna fördjupande utredningarna i tjänsteskrivelsen.

Kommundirektören föreslås även få i uppdrag att återkomma till kommunstyrelsen med redovisning av genomförda utredningar senast 2020-12-15.

---

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse – Bemanningpool och utbildning för personal i äldreomsorgen, svar på nämndinitiativ (S), 2020-08-12

## **Bakgrund**

Nämndinitiativet pekar på att Coronakrisen tydligare än någonsin visat att trygga anställningar inom äldreomsorgen inte bara är en fråga om trygghet för personalen, utan även om trygghet och säkerhet för den äldre. I nämndinitiativet föreslås att kommunen startar en bemanningspool för Leanlink, där alla som idag är timvikarier kan anställas på heltid på tillsvidareanställningar. Syftet är att säkra bemanningen, förbättra arbetsvillkoren och därmed tryggheten för både personal och den äldre, och minska antalet personer i omlopp hos en och samma person. För att höja kompetensnivån i Linköpings äldreomsorg föreslås även att all personal som idag jobbar inom kommunens äldreomsorg men som ännu inte har tillräcklig utbildning ska erbjudas att utbilda sig på deltid, på arbetstid.

För att besvara nämndinitiativet beskrivs först inriktning på bemanning och kompetens i framtidens vård och omsorg och pågående nationella satsningar inom området. Sedan beskrivs nuläget inom sektorn samt Leanlink. Slutligen föreslås ett antal fördjupade utredningar i syfte att skapa ett bredare besluts och kunskapsunderlag.

## **Inriktning på bemanning och kompetens i framtidens vård och omsorg**

En viktig aspekt att ha med i beslut om eventuellt bemanningscenter och betald utbildning på arbetstid är den inriktning av bemanning och kompetens som Linköpings Kommun strävar efter baserat på den utveckling vi ser av framtidens vård och omsorgsbehov. Det finns några tydliga trender som bör beaktas och det är viktigt att från början fastslå att kommunen anser att yrkesrollen undersköterska är grunden för alla omvårdnadsarbetsuppgifter och dessa tjänster bör prioriteras gällande fasta anställningar och erbjudande om heltid. Våra utbildningssatsningar riktas idag och kommer framåt att riktas till våra undersköterskor och legitimationsyrken. Detta står dock inte i motsatt förhållande till att skapa goda anställningsvillkor och attraktiva arbetsplatser för våra andra yrkesgrupper såsom vårdbiträden och biträden.

## **Omställning till en nära vård**

För att vård- och omsorgen ska vara fortsatt effektiv och av hög kvalitet, och kunna möta den demografiska utvecklingen och invånarnas behov på ett bättre sätt, pågår en omställning i hela vårdkedjan till nära vård. En mer tillgänglig, närmare vård kan tillsammans med nya arbetssätt i vården innebära att resurserna inom vård och omsorg kan användas bättre och därmed räcka till fler. Nära vård är ett nytt sätt att arbeta med hälsa, vård och omsorg där den närmsta vården den som patienten/brukaren kan ge sig själv – egenvården – samt det stöd kommuner och regioner kan ge för att möjliggöra detta är centralt. Detta ställer krav på vår personal och kompetensförsörjning.

## **Mer avancerad hemsjukvård**

Vi går mot en alltmer avancerad vård i hemmet och i våra boenden. Att

patienters tid inom slutenvården minskar kraftigt och mer avancerad vård utförs i hemmet är en tydlig trend i samhället som påverkar den kommunala vård och omsorgen. Antalet vårdplatser på särskilda boenden och i slutenvården har alltså minskat under de senaste decennierna. Samtidigt har vårdtiderna i slutenvården blivit kortare. Detta har inneburit att hemsjukvården utökats och blivit allt mer avancerad, en trend som ser ut att fortsätta.

Primärvården inklusive hemsjukvården står inför utmaningen att möta mer varierande och komplicerade tillstånd i hemmet samtidigt som de ekonomiska förutsättningarna är begränsade och resurserna minskar. Denna trend ställer stora krav på att rätt kompetens utför rätt insatser för att säkra kvaliteten och patientsäkerheten. Äldreomsorgsverksamheten har därför utvecklats till en verksamhet som förutsätter tillgång till personal med god utbildning för en allt större andel av de uppgifter som behöver utföras. Kraven på god kvalitet utvecklas i takt med framväxten av ny kunskap och bättre och effektivare behandlings- och arbetsmetoder. Mängden av kunskap ökar kontinuerligt och det finns i dag betydligt mer kunskap tillgänglig om hur man till exempel bäst kan bemöta och hjälpa personer med demenssjukdom, nå goda resultat i rehabilitering efter stroke, arbeta för att förebygga ohälsa eller skador eller motverka oönskade effekter av medicinering. En viktig förutsättning för att uppnå god kvalitet inom äldreomsorgen är tillgång till personal med lämplig utbildning och erfarenhet för den omvårdad som skall ges.

### **Nationella satsningar inom området**

Det pågår flera nationella satsningar inom området som har en direkt påverkan på kommunens personal och kompetensförsörjning inom vård och omsorg. Dessa ligger till grund för hur vi ska hantera frågan om fortbildning och vidareutbildning av personal.

På *nationell nivå* är behovet av ett utökat ansvarstagande för kompetensförsörjning inom vård- och omsorg uppmärksammat. Redan 2004 redovisade nio nationella myndigheter en handlingsplan för kompetensförsörjning inom kommunernas vård och omsorg om äldre och stöd till personer med funktionsnedsättning. De åtgärdsförslag som presenterades är fortfarande relevanta, på både nationell och kommunal nivå. SKL tar upp nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen: använda kompetens rätt, bredda rekryteringen, låt fler jobba mer, förläng arbetslivet, visa på karriärmöjligheter, skapa engagemang, utnyttja tekniken, marknadsför jobben, underlätta lönekarriär.

Dessa är alla strategier som kommunen som arbetsgivare sedan dess systematiskt arbetat med att införa och de återfinns i kommunens 9 strategier för nya vägar till kompetensförsörjning.

### **Nya centrala avtal**

SKR, Sobona och facken inom kommunal och regional sektor är överens om ett nytt kompetens- och omställningsavtal. Avtalet omfattar 1,2 miljoner

anställda och gäller från den 1 maj 2020. Delar i avtalet som stärker kompetensförsörjningen i kommuner och regioner är bland annat att tidsbegränsat anställda omfattas av förebyggande och kompetenshöjande insatser, att arbetstagare som varit sjukfrånvarande och blivit färdigrehabiliterade omfattas av avtalet, och att avtalet anpassas till den höjda pensionsåldern i det allmänna pensionssystemet. Det nya avtalet gör att kommande behov i verksamheterna kan mötas bättre, samtidigt som höjd kompetens hos medarbetarna ökar möjligheterna till karriärutveckling. Avtalet omfattar verksamhetens behov av kompetensförsörjning samtidigt som det siktar på att trygga arbetstagarens fortsatta anställningsbarhet. Tidsbegränsat anställda arbetstagare omfattas av förebyggande och kompetenshöjande insatser och tillgängliga medel för kompetenshöjande insatser under 2020 bestäms till 250 miljoner kronor.

### **Äldreomsorgslyftet**

Anställda inom äldreomsorgen erbjuds utbildning till vårdbiträde eller undersköterska på betald arbetstid. Staten finansierar kostnaden för den tid den anställde studerar och är frånvarande från arbetet. Satsningen omfattar totalt 2,2 miljarder kronor under 2020 och 2021. (Nytt beslut om år 2021 fattas av regeringen under december 2020). För att säkerställa utbildningsplatser skjuter regeringen till medel så att 10 000 personer kan vara i utbildning inom regionalt yrkesvux under det fjärde kvartalet 2020 om de studerar på halvtid. Platserna är helfinansierade av staten under 2020. Utbildningsplatser som söks för 2021 är finansierade av kommunerna med 30 % (om beslut fattas av regeringen).

Arbetsmarknadens parter, SKR, Sveriges kommuner och regioner och fackförbundet Kommunal, kompletterar regeringens satsning med en överenskommelse om att de personer som tar del av äldreomsorgslyftet och är visstidsanställda ska erbjudas tillsvidareanställningar på heltid.

I Linköpings Kommun bedrivs äldreomsorgslyftet som ett projekt inom ramen för lokala vård och omsorgscollege, VO-C. Vi samarbetar för att skapa en effektiv process i syfte att få ut så många medarbetare i utbildning som möjligt. Linköping har blivit tilldelad ca 6,4 miljoner kronor enligt en nationell fördelningsnyckel. I samband med äldreomsorgslyftet kommer Social- och omsorgsförvaltningen, SOF, genomföra en kartläggning av befintliga medarbetares kompetensnivå. Detta kommer sedan ligga till grund för framtida strategisk planering av kompetenshöjning av vård- och omsorgssektorn

### **Skyddad yrkestitel för undersköterskor**

Det kommer med största sannolikhet införas skyddad yrkestitel för undersköterskor 1 januari 2025 för att kraven ska vara enhetliga i hela landet och öka kvalitén och säkerheten inom vård och omsorg. Socialstyrelsen har föreslagit detaljerade kompetenskrav för undersköterskor och i samverkan med Skolverket kommer vård och omsorgsprogrammet ändra sina kurser från och med 30/6 2021. Förändringarna innebär bl a flera obligatoriska kurser.

Vilket som blir det slutliga förslaget återstår att se men oavsett får detta stora konsekvenser för kommunen som arbetsgivare där den skyddade yrkestiteln kräver en omställning i vårt arbete med kompetens och personalförsörjning inom vård och omsorg och som kommer medföra stora kostnader på sikt och behov av investeringar i personal.

### **Nationell sammanhållen utbildning**

Annat viktigt arbete är det arbete som pågår mellan parterna inom Vård och omsorgscollege (VO-C). Där har man enats om en vårdbiträdesnivå som är 800 gymnasiepoäng av de gemensamma kurserna på Vård och omsorgsprogrammet. Arbetsförmedlingen (AF) har påbörjat en upphandling av arbetsmarknadsutbildning inom vård- och omsorg utifrån dessa kurser som ev. blir klart till årsskiftet. Vård och omsorgscollege i samverkan med Skolverket arbetar för ett gemensamt nationellt innehåll i vuxen- och arbetsmarknadsutbildningarna.

Vård och omsorgscolleget nationellt har också ett uppdrag att arbeta fram ett förslag på en nationellt sammanhållen utbildning för specialistundersköterska inom äldreomsorgen. Förslaget ska omfatta 200 yhp och ge specialistkompetens främst inom områdena geriatrik och demens. Färdigutbildad specialistundersköterska ska kunna ingå i ett multiprofessionellt team för mer avancerad omvårdnad men även kunna handleda inom sitt kompetensområde och vara en del i förändringsarbetet som respektive verksamhet bedriver.

### **Karriärtrapport för legitimationsyrken inom vård och omsorg.**

SKR och Sobona samt Vårdförbundet har i sin överenskommelse (HÖK19) att samtliga regioner och ett urval av större kommuner senast december 2022 ska ha utvecklat kompetens-/karriärmodeller. Därtill ha påbörjat ett införande av dessa för Vårdförbundets yrkesgrupper. Linköping ingår i detta arbete.

Modellerna ska bidra till verksamhetsutveckling, samtidigt som de attraherar, motiverar och bidrar till att behålla medarbetare. Detta genom att skapa tydligare förutsättningar för kompetensutveckling, karriär- och löneutveckling. Modellerna ska tydliggöra sambandet mellan individuell och differentierad lönesättning i syfte att stimulera utveckling, goda prestationer och god måloppfyllelse. En arbetsgrupp från berörda förvaltningar har påbörjat processen med att arbeta fram en modell som kan ligga till grund för samtliga yrkesgrupper inom kommunal vård och omsorg men i första skedet är det för sjuksköterskor.

Detta kommer resultera i en tillämpningsanvisning för karriärtrappor inom Linköpings Kommun.

## Begreppsdefinitioner

Inom arbetsrätten har begrepp som timanställning och tillsvidareanställning olika betydelse. För att inte det ska uppstå begreppsförväxlingar läggs här fast vad som menas med de olika begreppen.

1. När det gäller **anställningsform** finns det bara tillsvidareanställd, ava eller vikariat.
2. När det gäller **avlöningsform** finns det bara månadslön eller timlön.
3. När det gäller **villkor** finns det bara en anställning med från-och-med-datum och till-och-med-datum (sk ”from-tom”) eller intermittert ramavtal.

Dessa anställningar blandas ofta och det är inte alltid som ”månadsanställd” och ”timanställd” har någon annan skillnad än själva löneformen. Det finns idag ”timanställda” som arbetar på långa vikariat, men fortfarande får lön per timme, ligger kvar på intermittert ramavtal.

## Nuläget inom Leanlink

Inom Leanlink finns just nu lediga tjänster för omvårdnadspersonal. Det finns en god tillgång på timvikarier och god täckning av semestervikarier.

Anledningen är den minskade beläggningen på äldreboendena samt det ökade intresset för yrket.

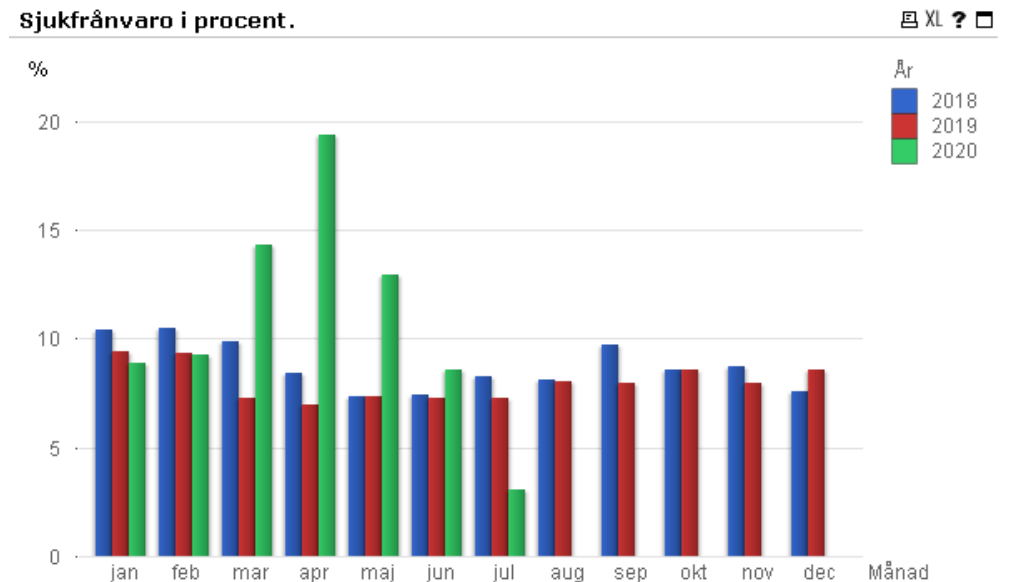
Den totala personalstaten inom Leanlinks äldreomsorg är till dags dato 1927 st medarbetare detta inkluderar då tillsvidareanställda, visstidsanställda och timavlönade. Av dessa 1927 st medarbetare är 79 st dvs 4% visstidsanställda och 47% timaavlönade.

Yrke	Tillsvidare	Visstid	Timavlönad	Totalt
Usk	760	16	189	965
Vbtr	189	63	710	962
Totalt	949	79	899	1927

De som är anställda som undersköterskor har alla en godkänd undersköterskeutbildning. Av de som är anställda som vårdbiträden har 20 st utbildning enligt vård och omsorgsprogrammet dvs 800 p. Det är ett pågående arbete att tillse så att våra anställda vårdbiträden har rätt utbildning enligt de nationella kurserna och kraven.

Utvecklingen av sjuktalen inom Leanlink äldreomsorg har på totalen dvs för alla anställda pendlat mellan ca 7% till 10% från 2018 till 2020 ( 2020 är inget jämförelseår med anledning av Covid)

Bilden nedan visar sjukfrånvaron för alla anställda inom Leanlink äldreomsorg inklusive aktivitetsersättning i procent av planerad tid.



**Kontinuitet för brukare i hemtjänsten?:** mätning perioden 1-14 september 2019. Medeltal för antal personer som brukaren möter: 10.75. 10 % av brukarna möter fler än 20 personer (217 /2796) (Behöver förklara mer om siffrorna och sätta dem i relation till vårdbehov hos brukare)

### Pågående satsningar för att vidareutbilda personal inom äldreomsorgen

Inom Leanlink äldreomsorg pågår flertalet satsningar för att säkra kompetensen och vidareutbilda personalen dock omfattar inte dessa all personal.

- 1 Chefslyftet – vi erbjuder våra verksamhetschefer inom vård och omsorg motsvarande rektorsutbildning på 30 poäng under ett antal år för att säkerställa kompetens, kontinuitet och kvalitet i chef och ledarskapet.
- 2 Äldreomsorgslyftet - Vi erbjuder en möjlighet att på arbetstid få validera och utbilda sig till Vårdbitråde/undersköterska enligt den statliga satsningen.
- 3 Vidareutbildning av undersköterska till specialistundersköterska
- 4Handledarutbildning - i vårdpedagogik och handledning, 100 gymnasiepoäng
- 5 Silvia systrar - I samverkan med Sophiahemmet Högskola kan sjuksköterskor studera det nätbaserade utbildningsprogrammet *Silviasyster – Specialisering i demensvård för undersköterskor*. Utbildningen utgår från den palliativa vårdfilosofin.
- 6 EVIKOMP – En ny form av arbetsplatslärande och/eller online via en webbplattform. Ett antal av utbildningsmodulerna ska även kunna gå att



validera mot vård- och omsorgsprogrammet. Chefer erbjuds utbildning i arbetsplatslärande samt stöttning under projektets gång. Leanlink äldreomsorg deltar med x antal arbetsplatser och x antal medarbetare.

- 7 Test av biträden som ny yrkesgrupp för servicenära tjänster.
- 8 Utveckling av karriärtrappor för samtliga yrkesroller inom såväl äldreomsorgen som råd och stöd.

### **Preliminär kostnadsbild av att fast anställa timvikarier och erbjuda heltid**

En fiktiv kostnadsbild av ett bemanningscenter beskrivs nedan. Den är dock väldigt skimär och behöver ytterligare fördjupas och utredas. Personalkostnad för att tillsvidareanställa alla timvikarier på heltid måste beräknas med hänsyn till trolig beläggning. Beläggningsgraden idag på timvikarier är i en ögonblicksbild ca 50% och därav krävs en kraftig förändring i både organisation, uppdrag roller och arbetsätt för att det överhuvudtaget skulle vara genomförbart.

En möjlig beläggningsgrad efter ett förändrat arbetssätt och förändrad organisation är rimligtvis ca 80-90% (siffror från TimeCare leverantör). Semester och ledighet kommer dock alltid vara en kostnad. Med nuvarande antal timavlönade som utgångspunkt skulle kostnaden för att tillsvidareanställa och erbjuda heltidsanställning till dessa skematiskt kunna räknas ut på följande sätt

- Antal timavlönade idag med 50% beläggningsgrad ca 899 st. Detta motsvarar 225 årsarbetare som då står för 18% av all tid som utförs hos brukare.
- Antal timavlönade i en fiktiv framtid med en beläggningsgrad på 80% ca 450 st

Personalkostnader för 450 st tillsvidareanställda på heltid (beräknat på månadslön motsvarande 24 000 kr) motsvarar inklusvie PO ca 185 miljoner. Kostnaden för de timanställda i dag är enbart den faktiska tid de jobbar och uppgår till ca 142 miljoner (fiktiv uträkning). Med en rätt till heltid och en beläggningsgrad på 80% motsvarar det en kostnad på ca 37 miljoner som inte är finansierade via avtal. Till detta kommer kostnader för lokaler, chef, personal och IT för ett bemanningscenter.

### **Vidare utredningar**

Följande frågeställningar föreslås besvaras till KS 2020-12-01 i syfte att skapa ett bredare besluts och kunskapsunderlag.

**För att fördjupa de ekonomiska konsekvenserna av att inrätta en bemanningspool, erbjuda heltid och betalt utbildning på arbetstid behöver följande frågeställningar utredas.**

1. Hur skulle överskottstiden kunna finansieras - den kostnad som uppstår när bemanningspoolen inte kan nyttjas till finansierad tid. Inom affärsområdet pågår ett intensivt arbete för att öka nyttjandet av "överskottstid" hos tillsvidareanställda till förmån för minskad användning av timvikarier. Arbetet sker inom projektet "Behovsstyrd bemanning och planering" – resultatet av det projektet kan vara vägledande.
2. Hur skulle en beräkning av nyckeltal för bemanning att förhålla sig till i hemtjänst i relation till hemtjänsttimmepriset kunna se ut? (endast utförd tid hos kund). Hemtjänsttimmapriset bygger på en nyttjandegrad/dvs tid hos kund på 70%. I timpriset är all kringtid inkluderad, ex restid och tid för dokumentation, apt mm.

**För att fördjupa konsekvenserna med att inrätta en bemanningspool, erbjuda heltid och betalt utbildning på arbetstid ur ett personal och kompetensförsörjningsperspektiv behöver följande frågeställningar utredas.**

1. Hur passar initiativet till en bemanningspool som erbjuder fast anställning, heltid och utbildning på arbetstid till utbildad personal med Linköpings Kommuns långsiktiga strategi gällande personal och kompetensförsörjning inom vård och omsorg där prioriteringen i första hand gäller undersköterskor?
2. Hur kan vi som arbetsgivare strategiskt hantera frågan om det stora fast antalet vårdbiträden som är anställda som vårdbiträden men inte har korrekt utbildning?. Ska dessa exkluderas erbjudandet om betalt utbildning på arbetstid eller göras om till biträden i de fall de saknar adekvat utbildning?
3. Hur skapar vi motivation för att genomföra en gymnasieutbildning till undersköterska om man kan få en betald utbildning till vårdbiträde?
4. Hur ska vi ur ett kompetensförsörjningsperspektiv förhålla oss till de timvikarier som inte erbjuds tillsvidareanställning? Vi kommer ha ett antal timvikarier även fortsättningsvis inom exempelvis förskola/skola/LSS, även om målsättningen ska vara att de ska vara färre. Detta kommer påverka UAF möjlighet att rekrytera timavlönade och det behöver därför utredas om inte samma möjlighet måste ges till timanställda inom UAF.

**För att fördjupa konsekvenserna med att inrätta en bemanningspool, erbjuda heltid och betalt utbildning på arbetstid ur ett organisationsperspektiv behöver följande frågeställningar utredas.**

1. Hur påverkas ett eventuellt införande av ett bemanningscenter av de kommande KS riktlinjer för verksamhetsuppdrag för LeanLink och SOF.

2. Vilka möjligheter finns att placera en ny bemanningenhet inom kommunen och var skulle den isåfall kunna placeras? Hur kan befintliga resurser användas?
3. Vilka konsekvenser skulle det få om vi samordna all bemanning för kommunen och erbjuder samma villkor för alla timavlönade vikarier när man gjort ett visst antal timmar. Hur kan detta kombineras med att utreda möjligheten att läsa upp sin gymnasiekompetens med på frivillig basis?

**För att fördjupa de arbetsrättsliga konsekvenserna med att inrätta en bemanningspool, erbjuda heltid och betalt utbildning på arbetstid behöver följande frågeställningar utredas.**

1. Är det möjligt att bedriva en god arbetsgivarpolitik och erbjuda detta till timavlönade vikarier inom vård och omsorg i förhållande till anställda som inte garanteras kompetensutveckling på arbetstid? Vi har som arbetsgivare många yrkesgrupper där det livslånga lärandet och utvecklingen av kompetens är avgörande för framtiden. Vilken typ av kompetensutveckling kan vi bedriva på arbetstid och kostnadsfritt utan att det betraktas som en skatteförmån?
2. Är det möjligt att bedriva en god arbetsgivarpolitik i samverkan med våra fackliga partner om vi så kategoriskt väljer ut yrkesgrupper/fackliga förbund dvs inom vård och omsorg och omgående garanterar dess medlemmar heltidstjänster med tillsvidareanställning och utbildning på arbetstid?
3. Hur står sig detta förslag gentemot vår rekryteringspolicy? Vi ska som arbetsgivare arbeta utifrån KBR (kompetensbaserad rekrytering) De som har rekryterats in som timavlönad har inte genomgått samma rekryteringsprocess som till fasta tjänster.
4. Hur ställer vi ”timanställda/timavlönade vikarier” mot ”månadsanställda/månadsavlönade vikarier”. Varför ska vi erbjuda så kallade ”timanställda” tillsvidareanställning men inte ”månadsanställda/månadsavlönade”?
5. Vilken krav- och kompetensprofil sätter vi på tjänsterna? Krav och kompetensprofilen får konsekvenser när det gäller omplaceringar till lediga tjänster utifrån § 7 LAS.
6. Hur hanterar vi företrädesrätt till tjänst utifrån LAS § 25 kopplat till det urval vi gör till tillsvidarejänst till bemanningspoolen?

**För att fördjupa de avtalsmässiga/upphandlingsmässiga konsekvenserna med att inrätta en bemanningspool, erbjuda heltid och betalt utbildning på arbetstid av nämndinitiativet behöver följande frågeställningar utredas.**

1. Kommunal äldreomsorg är ett brett begrepp – vad skulle innefattas i uppdraget? All äldreomsorg som finansieras av äldrenämnden? Hela äldreomsorgsområdet eller bara hemtjänst?
2. Ur ett medborgarperspektiv finns en risk för en ojämlik äldreomsorg i kommunen om man bara tar hänsyn till Leanlinks äldreorganisation. Hur påverkas förhållandet mellan social- och omsorgsförvaltningen och Leanlink ur ett beställarperspektiv om de ges andra förutsättningar än dagens verksamhetsuppdrag?

## **Ekonomiska konsekvenser**

Den fördjupade utredningen föranleder inga ekonomiska konsekvenser.

## **Kommunal mål**

Attraktiv arbetsgivare och Hållbar kompetensförsörjning

[Länk till kommunfullmäktiges övergripande mål](#)

## **Samråd**

Samråd har skett med utförardirektör, utbildnings- och arbetsmarknadsdirektör samt social- och omsorgsdirektör som tillstyrker förslag till beslut.

## **Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet**

MBL-information eller förhandling är inte påkallad.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Sonja Erlandsson

Beslutet skickas till  
Utförardirektör, Anita Lhådö  
Utbildnings- och  
arbetsmarknadsdirektör, Anders Jolby

Social- och omsorgsdirektör, Linda  
Ljungqvist  
HR-direktör Sonja Erlandsson  
Kommunkansliet (uppdrag)