



Kvalitetssäkring av äldreomsorgen utifrån ett hållbart kompetensförsörjningsperspektiv

Förslag till kommunstyrelsens beslut

1. Utredning och tydliggörande av kvalitetssäkring av äldreomsorgen utifrån ett hållbart kompetensförsörjningsperspektiv för sektorn noteras.
2. Kommundirektören ges i uppdrag att verkställa det riktade uppdraget till Leanlink. Uppdraget ska vara verkställt senast 2021-12-31.
3. Kommundirektören ges i uppdrag att återkomma till kommunstyrelsen med en uppföljning av verkställigheten av uppdraget senast 2021-08-31.

Ärende

Kommundirektören fick i uppdrag av kommunstyrelsen 2020-05-19, § 165, att utreda och återkomma med svar på nämndinitiativ ” Bemanningpool och utbildning för personal inom äldreomsorgen”.

Uppdraget presenterades för kommunstyrelsen 2020-08-18, § 227, och förslag till vidare utredningar godkändes. Kommundirektören gavs i uppdrag att samordna och leda arbetet med utredningarna med kommunstyrelsen som uppdragsgivande nämnd och återkomma till kommunstyrelsen med redovisning av genomförda utredningar senast 2020-12-15.

Kommunledningsförvaltningen, Utbildning- och arbetsmarknadsförvaltningen, Social- och omsorgsförvaltningen samt Leanlink har samverkat i utredningen.

Utredningen rekommenderar inte att nämndinitiativet ”en bemanningspool som erbjuder fast anställning, heltid och utbildning på betald arbetstid inom vård och omsorg” genomförs utan redogör för den pågående kvalitetssäkringen av äldreomsorgen inom sektorn utifrån ett hållbart kompetensförsörjningsperspektiv samt ger förslag till ett riktat uppdrag till Leanlink.

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse – Kvalitetssäkring av äldreomsorgen utifrån ett hållbart kompetensförsörjningsperspektiv, 2021-01-07

Bakgrund

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.

Nämndinitiativet besvarades på kommunstyrelsen 2020-08-18, § 227, i tjänsteskrivelsen "Bemanningspool svar på nämndinitiativ" (KS- 2020-422). I svaret angavs först inriktning på bemanning och kompetens i framtidens vård och omsorg och pågående nationella satsningar inom området. Sedan beskrivs nuläget inom sektorn och Leanlink. Slutligen föreslogs ett antal fördjupade utredningar i syfte att skapa ett bredare besluts- och kunskapsunderlag.

Kommunstyrelsen beslutade enligt förslag till beslut och gav kommundirektören i uppdrag att återkomma till kommunstyrelsen med svar på nämndinitiativet och redovisning av genomförda utredningar senast 2020-12-15.

Svar på nämndinitiativ

Att inrätta en bemanningspool för hela äldreomsorgen där alla som idag är timvikarier anställs på heltid på tillsvidareanställningar och erbjuds kompetensutveckling på betald arbetstid rekommenderas inte genomföras såsom formulerat i nämndinitiativet. Ett eventuellt verkställande får flera konsekvenser såväl arbetsgivarpolitiskt som avtalsmässiga, arbetsrättsliga och ekonomiska.

Konsekvenserna är exempelvis:

- Det skulle innebära avtalsmässiga/ekonomiska konsekvenser genom att kommunen skulle vara tvungna att tillse att timanställda erbjuds detta hos såväl privata som kommunala utförare. Avtalskrav kan inte ändras i pågående upphandlade avtal utan att tillskjuta medel.
- Det skulle innebära juridiska konsekvenser då tillskjutning av medel skulle ses som stöd till enskild som bara kan godkännas om man har särskilda skäl- dvs vi kan endast ge rätt att ge stöd till enskild där vi har särskilt stöd i lagen och det har vi inte här.
- Det skulle innebära juridiska konsekvenser då varje utförare är sin egen juridiska arbetsgivare och ansvarar för personal och anställningsvillkor.

- Det skulle innebära arbetsrättsliga konsekvenser när det gäller omplaceringar till lediga tjänster utifrån § 7 lagen om anställningsskydd (LAS) samt företrädesrätt till tjänst utifrån § 25 LAS kopplat till det urval vi gör till tillsvidarejänst till bemanningspoolen. Nyinrättade tjänster måste också erbjudas utifrån kommunens rekryteringsordning där hänsyn tas till lagar och avtal inom arbetsrättsliga området. Vidare måste reglerna om konvertering utifrån 5 § LAS och Allmänna bestämmelser (AB) § 4 beaktas.
- Det skulle innebära arbetsrättsliga konsekvenser också vid ett införande begränsat till Leanlink då vi idag inte har garanterat kompetensutveckling på arbetstid för alla våra tillsvidareanställda.
- Det är även tveksamt ur diskrimineringsperspektiv då lagen (SFS 2002:293) förskriver att vi inte får diskriminera deltidsarbetande och personer med tidsbegränsade anställningar sett till exempelvis anställningsvillkor.

Kvalitetssäkring av äldreomsorgen utifrån ett hållbart kompetensförsörjningsperspektiv

Med ett hållbart kompetensförsörjningsperspektiv menas satsningar som förbättrar kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen samt stärker de tidsbegränsat anställdas möjlighet till en varaktig förankring på arbetsmarknaden. Då skapas förutsättningar för att höja kvaliteten på såväl medicinska insatser som på omvårdnad och rehabilitering i särskilt boende och i hemsjukvården.

Linköpings Kommun har en långsiktig strategi gällande personal och kompetensförsörjning inom sektorn vård och omsorg. Den är tydliggjort i äldrenämndens personal och kompetensförsörjningsplan. Den långsiktiga strategin baseras på den utveckling kommunen ser av framtidens vård och omsorgsbehov och det krav utvecklingen ställer på personal och bemanning. Främst omställning till en alltmer avancerad vård i hemmet och i våra boenden kombinerat med att hemsjukvården kommer bli allt mer avancerad. Detta ställer stora krav på att rätt kompetens utför rätt insatser för att säkra kvaliteten och patientsäkerheten. Äldreomsorgens verksamheter behöver därför utvecklas genom tillgång till personal med lämplig utbildning och erfarenhet för den omvårdnad som skall ges.

Den långsiktiga strategin baseras också på nationella satsningar samt partsgemensamma avtal som pågår/har ingåtts och kommer att pågå inom området. Dessa satsningar såsom Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR), äldreomsorgslyftet, karriärtrappor för legitimationsyrken, skyddad yrkestitel för undersköterskor samt en nationell sammanhållen utbildning är alla viktiga utgångspunkter för hur kommunen strategiskt tar sig an kompetensförsörjningsfrågorna inom vård och omsorg.

Strategin i personal och kompetensförsörjningsplanen är utgångspunkt för utformningen av avtal, uppdrag och villkor med sektorns utförare och det är ett pågående arbete att låta strategin genomsyra de avtal som tecknas i takt med att avtal går ut. Strategi kan sammanfattas i följande punkter.

- **Den framtida kompetensförsörjningen ska baseras på utvecklingen av en nära specialiserad vård.**
Kommunala utförare ska säkerställa personal med lämplig utbildning och erfarenhet för den vård och omvårdnad som skall ges enligt gällande lagar samt utifrån kompetensförsörjningskrav som regleras i utföraravtalen.
- **Yrkesrollen undersköterska ska vara grunden för alla omvårdnadsarbetsuppgifter.**
Nivån och kvalitén på omvårdnadsuppgifterna ska höjas genom att säkerställa att undersköterskan utgör grunden för alla omvårdnadsuppgifter och ett införande av skyddad yrkestitel för undersköterskor skall genomföras.
- **Kompetensutveckling av tillsvidareanställda ska prioriteras**
För att höja kompetensnivån i organisationen och därmed vara bättre rustade för den framtida utvecklingen av nära vård och att mer avancerad vård sker i hemmen. Undersköterska, specialist-undersköterska och legitimationsyrken ska prioriteras.
- **Effektivare utbildningsmöjligheter ska erbjudas**
Att erbjuda utbildning inom hela äldreomsorgen på betald arbetstid för såväl fast anställda som timvikarier inom vård och omsorg ligger väl i linje med den långsiktiga strategin för sektorn..
- **Fler specialistundersköterskor ska utbildas**
Äldreomsorgens utveckling kommer ställa högre krav på arbete i det multiprofessionella teamet. Att utbilda fler specialistundersköterskor som stärker arbetet i vårdkedjan och breddar kompetensen i skiktet mellan legitimerad och icke legitimerad personal är en framgångsfaktor. Specifikt inom kommande specialist områden såsom demens/psykiatri osv.
- **Tydliga kompetens- och karriärutvecklingsmodeller ska införas**
Dessa innebär en strukturerad och systematisk kompetensplanering i syfte att attrahera, inspirera och behålla medarbetare som utgår från verksamhetens och patienternas behov.
- **Nya yrkeskategorier ska införas**
Detta möjliggör en uppdelning mellan de som utför servicenära tjänster dvs icke vårdnära arbetsuppgifter.

För att säkra den långsiktiga strategin för personal och kompetensförsörjning till äldreomsorgssektorn genomförs ett antal utvecklingsinsatser inom ramen för äldrenämndens ansvar och budgetram. Dessa utvecklingsinsatser planeras pågå från 2020-2023 och riktar sig mot hela sektorn.

1. Det s.k Linköpingslyftet är etablerat. Linköpingslyftet är en kombination av det statliga äldreomsorgslyftet och äldrenämndens egna satsningar på höjd kvalite inom äldreomsorgen. Linköpingslyftet syftar till att vidareutveckla timavlönad personal samt fast anställd personal till undersköterska/vårdbiträde på arbetstid och ge ersättning till utförare för studietiden. Förutom en kompetenshöjande insats så syftar även äldreomsorgslyftet till att öka andelen fast anställda inom äldreomsorgen.

2. Ett erbjudande om formell utbildning i svenska språket på betald arbetstid med finansiering av studietiden genomförs.
3. Ett årligt erbjudande om ett tydligt valideringsspår med kompletterande studier för tillsvidareanställda medarbetare på betald arbetstid är etablerat.
4. En kompetenskartläggning av all personal inom hela sektorn äldreomsorg dvs både tillsvidareanställda och timavlönade planeras genomföras under 2021.
5. Ett erbjudande till undersköterskor att läsa YH-utbildning till specialistundersköterskan för sektorn med finansiering för studietiden planeras genomföras under både 2021 och 2022.

Riktat uppdrag till Leanlink

Den långsiktiga strategin för sektorns kompetensförsörjning är nedbruten i en personal och kompetensförsörjningsplan för Leanlink. Ett aktivt arbete pågår för att möta upp och genomföra den utveckling och de förändringar som strategin innebär inom Leanlink.

Inom flera områden har arbetet kommit långt. Leanlink har ex utbildat och infört specialistundersköterskor som yrkesroll. Trots Pandemin deltar ca 40 medarbetare aktivt i Linköpingslyftet , flera språkspår planeras för befintlig personal och biträden har införts på flera boenden med mycket gott resultat. Arbetet med kompetens- och karriärutvecklingsmodeller har kommit en bra bit påväg för såväl legitimationsyrken som övriga yrken inom vård och omsorg och sker i bred samverkan med alla intressenter.

För att ytterligare stärka kvalitén i äldreomsorgen föreslås Leanlink få i uppdrag att stärka de tidsbegränsat anställdas möjlighet till en varaktig förankring på arbetsmarknaden genom att organisera arbetet så att följande effekter uppnås:

1) Frigöra tid för verksamhetscheferna

Skapa en mer enhetlig rekryteringsprocess genom att samla kompetens och resurser för gemensam rekrytering, av både tillsvidare- och visstidsanställda.

2) Säkerställa processen för att säkra kompetensförsörjningen

Genom att matcha rätt medarbetare på rätt plats med rätt kompetens för att tillgodose kundernas behov under dygnet, utjämna chefers och medarbetares arbetsbelastning på ett kostnadseffektivt sätt samt ge förutsättningar för en bra ledning och styrning av verksamheterna.

3) Minskad användning av timavlönade och öka nyttjad resurstid inom ramen för rätt till önskad högre sysselsättningsgrad

Genom att öka antalet tillsvidareanställningar och Allmänna visstidsanställningar (AVA anställningar)

4) Minskad övertid genom långtidsplanering av bemanningen

5) Utjämnad arbetsbelastning för omvårdnadspersonal

Genom att flytta resurserna dit de bäst behövs inom organiserade områden för att ta hänsyn till kontinuitet aspekten

6) Möjliggör en styrning så att medarbetare i poolen är de som först täcker upp där behovet är störst.

Det är inte förrän alla dessa är uppbokade som tidsbegränsat anställda kan komma ifråga.

Det finns flertalet organisatoriska, arbetsrättsliga och ekonomiska utmaningar kopplat till ett eventuellt införande, exempelvis har Leanlink idag inom äldreomsorg ett lokalt kollektivavtal kopplat till rätten till önskad högre sysselsättningsgrad som stipulerar hur många olika arbetsplatser varje medarbetare kan vara kopplad till. I dag är max antal tre, utifrån hur många verksamheter det är möjligt att ha god kännedom om, få medicindelegering, tillgång för dokumentation mm. Eftersom verksamheten kräver god kännedom om vårdtagarna, lokala rutiner, medicindelegering mm behöver detta hanteras. En annan utmaning att arbeta med pool är beläggningsgraden och nyttjande av överskottstid.

Ekonomiska konsekvenser

De utvecklingsaktiviteter som anges ovan innebär en betydande ekonomisk påverkan. Extern finansiering av satsningarna i kombination med Kommunens egna avsatta medel är en förutsättning för att aktiviteterna ska kunna genomföras inom äldrenämnden respektive KS budgetram.

För äldrenämnden härleds den externa finansieringen till det statligt finansierade Äldreomsorgslyftet som tillförs ytterligare medel 2021. Kommunens tilldelning är dock fortfarande ej beslutad för 2021. För 2020 tilldelas Linköpings Kommun 6,3 mkr för äldreomsorgslyftet. Inom äldrenämnden finns också en budget för kompetensutveckling för sektorn om 3,5 miljoner som har utökats med 9 mkr 2021 riktat till kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Den externa finansieringen tillsammans med de egna avsatta medlen för sektorns kompetensutveckling, som återfinns inom äldrenämndens budgetram, bedöms vara tillräckliga för de åtgärder som pågår och planeras.

I KS budget finns 10 miljoner avsatta under kommunstyrelsen till Leanlink 2021 specifikt riktat till kompetensförsörjning inom Leanlinks äldreomsorg. Dessa medlen föreslås användas för att säkra strategin för kompetensförsörjning samt stärka de tidsbegränsat anställdas möjlighet till en varaktig förankring på arbetsmarknaden. Utöver detta tilldelas Linköpings Kommun 6,5 miljoner kronor 2021-2023 från omställningsfonden. Medel som bla ska användas till att säkra kompetensförsörjningen inom vård och omsorg i form av exempelvis satsningar för att stärka det svenska språket.

Kommunala mål

Attraktiv arbetsgivare och Hållbar kompetensförsörjning

[Länk till kommunfullmäktiges övergripande mål](#)

Samråd

Samråd har skett med utförardirektören, utbildnings- och arbetsmarknadsdirektören samt social- och omsorgsdirektören som tillstyrker förslag till beslut.

Uppföljning och utvärdering

Kommunledningsförvaltningen föreslår att kommundirektören ges i uppdrag att återkomma till äldrenämnden och kommunstyrelsen med redovisning av verkställigheten av de föreslagna åtgärderna senast 2021-08-31.

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

MBL-information har skett löpande. Förhandling är inte påkallad.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Beslutet skickas till:
HR-direktör, Sonja Erlandsson
Kommunkansliet (återrapportering)