

Från: "Bitte Myrsell" <bitte.myrsell@politiker.enkoping.se>
Skickat: Tue, 25 Apr 2023 13:11:36 +0100
Till: "Johanna Sköld" <johanna.skold@enkoping.se>
Ämne: Interpellationssvar till Sverker Scheutz.

Vårdbiträden inom hemtjänsten erbjöds (med stöd av statliga medel) studera till undersköterska. Studierna bedrivs på heltid samtidigt som man skulle arbeta heltid.

1. Stämmer det som står i insändaren, och som jag återgivit ovan?

Svar: Utbildningen var beräknat med 50% studier samt 50% arbete. Att på detta vis erhålla en utbildning inom äldreomsorgslyftet ser vi som en förmån i sig. Heltidsanställning som vårdbiträde vid utbildningsstarten, i de fall de inte sedan tidigare varit heltidsanställda. Studierna bedrivs under betald arbetstid och efter studierna är man garanterad en heltidssysselsättning hos Vård och Omsorg som undersköterska.

De vårdbiträden som utbildade sig till undersköterskor fick inte höjd lön efter fullgjorda studier utan fick behålla samma lön som de haft som vårdbiträden.

2. Finns det en uttalad lönepolicy för hemtjänstpersonal inom kommunen? Om det gör det hur ser den ut i stora drag?

Svar: Finns ingen specifik lönepolicy för hemtjänstpersonal. Lönesättning genomförs i samarbete med fackliga organisationer där Kommunal är den största aktören. Lönen ses över i den ordinarie löneöversynen med alla medarbetare varje år. Löneutvecklingen baseras på prestation samt förmåga att använda och omsätta sina kunskaper i sitt arbete. Lönerna inom vård och omsorg ligger lägre än i andra branscher, vilket alla är väl medvetna om. Löneutrymmet bestäms i förhandlingar om kollektivavtalet mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Lägsta lönen för undersköterska är 22 500 kr/ mån. Till detta tillkommer ersättning för arbete vid storhelg, helg, kvälls samt nattarbete genom OB ersättning enligt kollektivavtalet.

3. Finns det en uttalad personalpolitik för hemtjänstpersonal inom kommunen? Om det gör det hur ser den ut i stora drag?

Svar: Inom hemtjänsten som i alla våra verksamheter arbetar förvaltningen kontinuerligt med ett systematiskt arbetsmiljöarbete, detta för att skapa så bra förutsättningar som möjligt för samtliga medarbetare utifrån verksamhetens uppdrag.

4. Finns det som insändarskribenten skriver, en risk att många inom hemtjänsten kommer att säga upp sig med anledning av vad skribenten tar upp eller av andra skäl?

Svar: Ser inte det som någon "risk" när någon anställd väljer att avsluta sin anställning, det är personalens rättighet. Flertalet av dem som arbetar inom hemtjänsten gör det under en kortare period. En del har det som sitt första arbete innan de går vidare till studier eller något annat. Skäl till att någon avslutar sin anställning är personligt där orsakerna är varierande. Efter att en person avslutar sin anställning genomförs (om personen väljer att delta) ett avslutningssamtal med närmaste chef, förutom detta samtal så lämnas ut en avslutningsenkät (som är anonym). Detta samtal samt enkäten är viktigt i förändringsarbetet för att få såväl positiva som negativa synpunkter. Utifrån dessa samtal kommer förvaltningen att få underlag för om de förändringar som nu genomförs i alla kommuner är orsaken till att personal valt att avsluta sin anställning.

Förändringar i behörighet att utföra vissa arbeten är nationella och bestäms av IVO. Du tog upp två sådana exempel att upprätta genomförandeplan samt att vara kontaktperson är lägsta kompetensen numera undersköterska.

5. Finns det en risk som insändarskribenten skriver, en risk att kommunen i framtiden blir beroende av bemanningsföretag för att kunna utföra hemtjänst?

Svar: Jag kan inte sia om "framtiden" utan enbart om här och nu. Pandemin har varit en stor väckarklocka i hur fort förutsättningar vänder och blir något oförutsett. Om vi inte har tillgänglig egen personal så är bemanningsföretag ett alternativ för att kunna utföra vårt uppdrag.

Bitte Myrsell (M)
Ordförande Vård och Omsorg

Skickat från min iPad