

**Handläggare**  
Carin Nyh  
Telefon: 0850824552018

**Till**  
Skärholmens stadsdelsnämnd  
2021-10-21

## Tryggare anställningar och goda arbetsvillkor ger bättre välfärd och säkrare verksamheter inom äldreomsorgen i Skärholmen.

Svar på skrivelse

### Förslag till beslut

Skärholmens stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen ”Tryggare anställningar och goda arbetsvillkor ger bättre och säkrare verksamheter inom äldreomsorgen i Skärholmen.

### Sammanfattning

Skärholmens stadsdelsnämnd har tagit emot en skrivelse från Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Feministiskt Initiativ i Skärholmens stadsdelsnämnd, nämnden har skickat skrivelsen till förvaltningen för beredning. Skribenterna anför att de med sin skrivelse vill ha svar på följande frågor:

- Hur ser den procentuella fördelningen av anställningsformerna ut inom Skärholmens äldreomsorg?
- Hur avser vi inom stadsdelsnämnden att uppnå tryggare anställningar inom äldreomsorgen?
- Hur ser arbetet ut med att fasa ut otrygga anställningar inom Sätra vård och omsorgsboende?

Skärholmens stadsdelsförvaltning anser att de brister som har framkommit under Covid-19 pandemin är viktiga att ta lärdom av och att använda i framtida verksamhetsplanering. I äldreomsorgen i egen regi är 89,5 % av de anställda tillsvidareanställda och resterande 10,5 % har en visstidsanställning. Antalet deltidsanställda är 74, varav 9 arbetar i hemtjänsten och 65 på äldreboende. Äldreomsorgen i egen regi har höga krav på att all personal har grundläggande kunskaper inom området demens samt också har tillräckliga språkkunskaper för att utföra sina arbetsuppgifter.

Vid varje avslut eller nyanställning på Sätra vård- och omsorgsboende görs en bedömning om tjänsten kan fyllas till en heltidstjänst.

Samtliga medarbetare med deltidsanställning på Sättra vård- och omsorgsboende ombeds två gånger om året att till HR meddela om de vill gå upp i heltid. De som önskar det tas med vid planering och ny schemaläggning. Trenden innan pandemin har varit att antalet deltidstjänster minskat och de som har deltider inte är ofrivilliga. Exempelvis kommer nio personer som jobbar natt som idag har tjänstgöringsgrad på 90-98% att gå upp o 100 % från april 2022. Dock har under pandemin ett flertal längre vikarierat tillsatts i syfte att ha vikarier knutna till en specifik avdelning och minska risk för smittspridning. Under pandemin har några medarbetare med deltidstjänster tillfälligt gått upp i heltid, majoriteten av dem har nu återgått till sin ursprungliga tjänstgöringsgrad. Verksamheten har just nu en lägre beläggning och därmed har ett antal tjänster inte tillsatts. Dialog har skett med aktuellt fackförbund om detta.

Sammanfattningsvis anser Skärholmens stadsdelsförvaltning att det är viktigt att varje medarbetare inom organisationen har en trygg anställning och en hållbar arbetsmiljö och som en del i att fasa ut otrygga anställningar inom äldreomsorgen görs alltid en analys av behovet av personal och vilken kompetens som eftersöks när det blir aktuellt. Rekryterande chef samråder med HR-specialist och med kollegor inom avdelningen för stöd och service i egen regi när det gäller exempelvis att en medarbetare genom att byta arbetsplats inom organisationen, kan erbjudas en tryggare anställning.

## **Bakgrund**

Förvaltningen har tagit emot en skrivelse för beredning.

## **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts av avdelningen för stöd och service i egen regi

## **Ärendet**

Skrivelsen är lagd av Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Feministiskt Initiativ. Skrivelsen tar upp de brister som har framkommit inom vård och omsorg till de äldre under Coronapandemin. Den hänvisar bland annat till den rapportering som skett via media och de granskningar som har gjorts av bland andra av Inspektionen för vård och omsorg (IVO) och Coronakommissionen. I dessa granskningar framkommer ett flertal strukturella brister och att det behövs en förbättrad anställningstrygghet, högre personalkontinuitet, ökad medicinsk kompetens och kraftigt minskad andel timavlönad personal i äldreomsorgen.

Skribenterna anför med anledning av ovanstående att de med sin skrivelse vill ha svar på följande frågor:

- Hur ser den procentuella fördelningen av anställningsformerna ut inom Skärholmens äldreomsorg?
- Hur avser vi inom stadsdelsnämnden att uppnå tryggare anställningar inom äldreomsorgen?
- Hur ser arbetet ut med att fasa ut otrygga anställningar inom Sättra vård och omsorgsboende?

### **Synpunkter och förslag**

Skärholmens stadsdelsförvaltning anser att det är viktigt att all den vård- och omsorg som ges till de äldre och personer med demenssjukdom har den bemanning av personal som motsvarar behovet och att medarbetarna har trygga anställningar samt har den kompetens som krävs för att genomföra beslutade insatser.

Inom förvaltningen finns en levande diskussion utifrån hur hanteringen av Coronapandemin har fungerat och avdelningen för stöd och service i egen regi har tagit del av rapporter från bland andra Coronakommissionen, Inspektionen för vård och omsorg (IVO) och Äldreomsorgens årsrapport som används i verksamhetsplaneringen.

Förvaltningen anser att de brister som har framkommit under Covid-19 pandemin är viktiga att ta lärdom av och att använda i framtida verksamhetsplanering. Detta för att säkra en hållbar personalbemanning, skyddsutrustning utifrån behov, samverkan med andra samt att kompetens och anställningsvillkor är ändamålsenliga för den verksamhet som bedrivs.

Även om det i Coronapandemins inledning var brist på skyddsutrustning och en ansträngd arbetssituation har personalens kompetenser varit av stor vikt för att begränsa spridningen av Covid-19. Behovet av vikarier ökade och ett antal vikarier anställdes under en period (våren-20) då sjuktalen steg. I övrigt har bemanningen varit stabil, ordinarie personal har varit på plats och andelen timavlönade har varit och är begränsad.

I äldreomsorgen i egen regi är 89,5 % av de anställda tillsvidareanställda och resterande 10,5 % har en visstidsanställning. I det underlaget ingår alla medarbetare i den kommunala hemtjänsten, Sättra vård- och omsorgsboende inklusive dagverksamhet och öppna verksamheter samt ledning och administration.

Det finns 74 deltidanställda i äldreomsorgen i egen regi, där 9 arbetar i hemtjänsten och 65 på äldreboende.

Sätra vård- och omsorgsboende är sedan 2013 en Silviahems-certifierad verksamhet. Verksamheten består av åtta demensenheter och fyra profilenheter med inriktning mot Huntingtons sjukdom, frontallobsdemens, kognitiv svikt och socialpsykiatri, samt en dagverksamhet som riktar sig till personer med demensdiagnos. Sedan Silviahems-certifieringen har verksamheten även erhållit Stockholms stads kvalitetsutmärkelse under 2015, bland annat på grund av hur verksamheten är organiserad.

På Sätra vård- och omsorgsboende arbetar tre enhetschefer varav en också är verksamhetschef för hälso- och sjukvården. Där finns också administratörer, personalsamordnare, sjuksköterskor, arbetsterapeut, fysioterapeut, samt undersköterskor, vårdbiträden, mentalskötare och vaktmästare.

Sätra vård- och omsorgsboende har höga krav på att all personal har grundläggande kunskaper inom området demens samt också har tillräckliga språkkunskaper för att utföra sina arbetsuppgifter.

Kompetenshöjande aktiviteter kopplat till den vård och omsorg som bedrivs på Sätra vård- och omsorgsboende sker fortlöpande och varje år revideras en plan för planerade utbildningsinsatser.

Exempel på planerade utbildningsinsatser 2021:

- Demensområdet – om Silviahemmets vårdfilosofi – de fyra hörnstenarna (kommunikation, symtomkontroll, anhörigstöd och teamarbete).
- Digital utveckling – om att hantera digitala verktyg och ökad kunskap i hur tekniska hjälpmedel kan nyttjas på bästa sätt.
- Dokumentation – om att den sociala dokumentationen, hälso- och sjukvård, uppföljning och egenkontroller sker enligt kraven.
- Övriga utbildningsinsatser – om motiverande samtal (MI), vård i livets slut, ledarskapsutbildning, basala hygienrutiner, observationer och språkhöjande insatser mm.

Målet med den kompetensutveckling som planeras och genomförs är bland annat att stärka roller och öka teamkänslan som sedan ska visa sig i det dagliga arbetet. För att göra detta möjligt måste personalomsättningen vara hållbar med stabila arbetsteam och att antalet timavlönade är begränsade.

Samtliga medarbetare med deltidsanställning på Sätra vård- och omsorgsboende ombeds två gånger om året att till HR meddela om de vill gå upp i heltid. De som önskar det tas med vid planering och ny schemaläggning. Trenden innan pandemin har varit att antalet deltidstjänster minskat och de som har deltider inte är ofrivilliga.

Exempelvis kommer nio personer som jobbar natt som idag har tjänstgöringsgrad på 90-98% att gå upp o 100 % från april 2022. Dock har under pandemin ett flertal längre vikarierat tillsatts i syfte att ha vikarier knutna till en specifik avdelning och minska risk för smittspridning. Under pandemin har några medarbetare med deltidstjänster tillfälligt gått upp i heltid, majoriteten av dem har nu återgått till sin ursprungliga tjänstgöringsgrad. Verksamheten har just nu en lägre beläggning och därmed har ett antal tjänster inte tillsatts. Dialog har skett med aktuellt fackförbund om detta.

Sätra vård- och omsorgsboende tog omedelbart bort möjligheten för timvikarier att växla mellan olika avdelningar eller olika arbetsplatser i pandemins början. Även den administrativa och handledande personalen inklusive sjuksköterskor var inte fysiskt på avdelningarna för att förhindra smittspridning. Ett flertal andra insatser gjordes tidigt i pandemins början, bland annat fick alla medarbetare genomgå nya webbutbildningar i basala hygienrutiner.

Förvaltningens äldreomsorg i egen regi samverkar med Arbetsförmedlingen och jobbtorg för att ge arbetslösa en möjlighet att få pröva på ett eventuellt framtida yrke. Dessa anställningar sker vanligtvis utanför ordinarie personalstyrka och är tidsbegränsade men kan leda till en mer varaktig anställning om behov finns samt att kraven på kompetens och erfarenhet uppfylls.

För att förstärka bemanningen under Coronapandemin har Sätra vård- och omsorgsboende till exempel anställt ett antal långtidsarbetslösa personer som arbetar i team för att sköta specifika arbetsuppgifter (servicetjänster som ex. tvätt, klädvård, transport mm.). Syftet är att avlasta omsorgspersonalen och att minska sprittspridningen.

Sammanfattningsvis anser Skärholmens stadsdelsförvaltning att det är viktigt att varje medarbetare inom organisationen har en trygg anställning och en hållbar arbetsmiljö och som en del i att fasa ut otrygga anställningar inom äldreomsorgen görs alltid en analys av behovet av personal och vilken kompetens som eftersöks när det blir aktuellt. Rekryterande chef samråder med HR-specialist och med kollegor inom avdelningen för stöd och service i egen regi när det gäller exempelvis att en medarbetare genom att byta arbetsplats inom organisationen, kan erbjudas en tryggare anställning.

Det är behovet av personal och kompetens som avgör vilka anställningar som görs. Dock är det viktigt att arbetsökande innan anställning har den kompetens som krävs såväl språkmässigt som för arbetsområdet för att få förutsättningar till en trygg anställning.

Patrik Åhnberg  
Stadsdelsdirektör

Andreas Thorstensson  
Avdelningschef

### **Bilagor**

1. Skrivelse: Tryggare anställningar och goda arbetsvillkor ger bättre välfärd och säkrare verksamheter inom äldreomsorgen i Skärholmen.

**Skärholmens stadsdelsförvaltning**  
Avdelningen för stöd och service i egen regi

Bodholmsplan 2, 127 26 Skärholmen  
Box 503  
127 26 Skärholmen  
Växel 08-508 24 000  
Fax  
skarholmen@stockholm.se  
stockholm.se

## **Attesterat av**

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

<b>Namn</b>	<b>Datum</b>
Patrik Åhnberg, Stadsdelsdirektör	2021-09-28
Andreas Thorstensson, Ansvarig	2021-09-22