

MISSIV

## Initiativärende från Salas bästa om Förslag till förbättrad arbetsmiljö & kompetensförsörjning

### INLEDNING

Hanna Westman (Sbä) väckte vid kommunstyrelsens sammanträde den 6 oktober 2021 rubricerat initiativärende. Kommunstyrelsen överlämnade ärendet till kommunstyrelsen för beredning.

### Ärendet

I initiativet beskrivs ett antal åtgärder som Salas bästa i sin budgetmotion pekat ut att de bör beredas för att se över möjligheten till att förbättra arbetsmiljön och stärka kompetensförsörjningen i Sala kommun.

Mot bakgrund av detta yrkar Hanna Westman (Sbä) att kommunstyrelsen beslutar

- att ge kommunchefen i uppdrag att kostnadsberäkna dessa ovan förslag och ta fram och redovisa för och nackdelar med dem, i samråd med de fackliga samt redovisa detta vid nästa strategiskt inspel, inför budget 2023.

De olika åtgärder som Salas bästa vill bereda är följande:

- Ta fram vilken grundbemanning som Sala kommun måste ha för att få bort delade turer och kostnadsberäkna detta.
- Införa sänkt heltidsmått för nattpersonal.
- Erbjud semesteranställning till de med uppehållsanställning.
- Införa utbildningskontrakt.
- Införa vårdbiträdesutbildning på vård- och omsorgscollage.
- Införa språkstest inom äldreomsorgen för att kunna ge rätt språkstöd till vikariepoolen och säkerställa att överlämningar blir bra.
- Införa friskvårdstid på arbetstid i samverkan med kultur och fritid och föreningslivet. Vilka alternativ är genomförbara?
- Införa arbetskläder och skyddsutrustning till barnomsorgspersonal

De uppräknade åtgärderna spänner över många olika ansvarsområden i kommunen. Frågor om grundbemanning inom vård- och omsorg hör hemma i Vård- och omsorgsnämnden, där frågan ständigt är aktuell. Där hör även frågan om de delade turerna hemma- och det är en fråga som diskuterats, stötts och blötts många gånger under projektet med att införa rätten till heltid, och där mycket handlar om schemaläggning, som är en ren verkställighetsfråga och alltså inte politisk.

Det finns idag ett knappt tiotal anställda i kommunen som har en så kallad uppehållsanställning, och i samband med införandet av rätten till heltid har denna fråga diskuterats upprepade gånger i arbetsgivardelegationen. Delegationen har

## Kommunstyrelsen

tydligt tagit ställning för att de som idag har en uppehållsanställning (primärt elev- och lärarassistenter inom Barn- och utbildning) ska ges möjlighet att, om de så önskar, arbeta inom andra delar av kommunen under de uppehåll (lov) som finns i deras ordinarie tjänst.

Heltidsmättet för nattpersonal är under förändring som en följd av det huvudavtal som SKR/Sobona tecknade med Kommunal 2020. Det nya heltidsmättet för nattpersonal blir, när genomförandet är fullbordat, 34,2 timmar per vecka för de som arbetar ständigt natt. Detta gäller även i Sala kommun.

Vad gäller utbildningskontrakt så pågår det ett flertal olika arbeten och projekt som berör detta ämne. Inom Vård- och omsorg nyttjar Sala kommun redan möjligheten som ges inom Vård- och omsorgslyftet, där viss personal ges möjlighet att kombinera arbete med studier för att uppnå undersköterskekompetens.

Inom Utbildning- och arbetsmarknad finns det sedan ett antal år tillbaka en diskussion, som idag bland annat förs i den beredningsgrupp för barn och unga som ligger under den Strategiska Regionala Beredningen, SRB, om möjligheten för pedagogisk personal att kombinera arbete och studier för att nå behörighet inom respektive yrke.

De gymnasiala vuxenutbildningarna hanteras av Vuxnas lärande, som faller under Utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens ansvarsområde. Precis som med de gymnasiala utbildningarna ses det ständigt över vilka kurser som ska erbjudas. Frågan om en eventuell vårdbiträdesutbildning inom ramen för Vård- och omsorgscollege hör alltså hemma hos Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden, lämpligen i samråd med Vård- och omsorgsnämnden som bäst kan bedöma behovet av utbildningsplatser kopplat till sitt kompetensförsörjningsbehov.

Gällande språktest för anställda inom äldreomsorgen så har det i Alliansens budgetmotion, som gäller för Sala kommun 2022, pekats ut att språkutbildningen inom äldreomsorgen behöver stärkas, både för att ge kommunens anställda rätt förutsättningar för att utföra sitt arbete och för att skapa en mer välfungerande vardag för de som brukar kommunens äldreomsorg och hemtjänst. Det är den språkliga förmågan som är nyckeln, och för att kunna arbeta med språket på rätt nivå för respektive individ behövs med all sannolikhet ett språktest. Det är dock inte språktestet i sig som skapar förbättring, utan hur man stärker individen utifrån den egna förmågan därefter – utifrån de behov som identifieras med hjälp av ett test.

Sala kommun tillämpar ett friskvårdsbidrag, som gäller alla tillsvidareanställda och alla visstidsanställda med månadslön. Tillsvidareanställda får friskvårdsbidrag till ett värde motsvarande, från och med 1 januari, 2021, 2000 kr, per medarbetare per kalenderår. Visstidsanställda får friskvårdsbidrag till ett värde motsvarande 166,6 kr per medarbete per månad upp till 2000 kr per kalenderår (2000 kr/12). Bidraget var innan den 1/1 2021 1000 kr per medarbetare per kalenderår. Friskvårdsbidraget gäller som betalning för friskvård utanför arbetstid.

Frågan om arbetskläder eller skyddskläder för barnomsorgspersonal faller under Utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens ansvarsområde, och ska bedömas utifrån behov.

Kommunstyrelsen

### **FÖRSLAG TILL BESLUT**

Mot bakgrund av ovanstående föreslår jag att kommunstyrelsen beslutar,  
att lämna nämndinitiativet utan åtgärd, samt  
att nämndinitiativet därmed är avslutat.

Anders Wigelsbo (C)  
Kommunstyrelsens ordförande