



Socialnämnden

Socialnämnden

kallas härmed till sammanträde **tisdagen den 14 november 2023 kl. 18:00 i Sessionssalen, Nämndhuset.**

Hålltider för sammanträdet

18.00 – 18.45	Information från förvaltningen
18.45 – 19.00	Information från ordförande

Föredragningslista

1. Val av justerare
2. Godkännande av dagordning
3. Informationsärenden 2023
4. Erbjudande 100 nya medarbetare anställning inom vård och omsorg

Krister Mc Carthy
ordförande



Socialförvaltningen
Mats Collin
mats.kollin@harnosand.se

Socialnämnden

Erbjuda 100 nya medarbetare anställning inom vård och omsorg

Förslag till beslut

Socialförvaltningen föreslår Socialnämnden besluta

att uppdra till förvaltningen att fortsätta arbetet med att öka antalet anställda inom vård och omsorg med ca 100 medarbetare på heltid,

att ställa sig bakom förvaltningens förslag till strategi för att möta den politiska ambitionshöjningen,

att beslutet i detta skede är ett inriktningsbeslut i avvaktan på att påbörjade fackliga förhandlingar slutförts,

att återkomma med ett slutförslag till socialnämndens ordinarie sammanträde 30 november, samt

att överlämna beslutet för kännedom till kommunstyrelsen.

Beskrivning av ärendet

Den politiska inriktningen

Härnösands kommuns politiska ledning har beslutat att erbjuda drygt 100 personer inom särskilt boende, hemtjänst och funktionsstöd en tillsvidareanställning. Målet är att leverera god vård och omsorg till de i behov av kommunens stöd. För att långsiktigt lyckas med det måste kommunen vara en bra arbetsgivare.

I majoritetens årsplan inför 2024 sker en tydlig ambitionsförflyttning. Målet är att Härnösands kommun ska bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare inom fem år. I ett uttalande från kommunstyrelsen ordförande, vice ordförande och KD:s majoritetsföreträdare i kommunstyrelsen liksom socialnämndens ordförande och representanter från majoritetsföreträdarna i socialnämnden uttalas att socialnämnden/förvaltningen får klartecken att öka grundbemanningen inom äldreomsorgen. Att göra dessa anställningar behöver dock formellt beslutas av socialnämnden, vilket gör att nämnden har att ta ställning till detta nu liggande förslag.

Den politiska majoriteten önskar med denna satsning uppnå bland annat följande saker under fem årsperioden, som ett led i att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare

- En första insats är att majoriteten i Härnösand satsar på att höja grundbemanningen på socialförvaltningen och vill tillsvidareanställa drygt 100 medarbetare.
- Detta ska bidra till att möjligheterna att avveckla behovet av delade turer.
- Den förbättrade arbetsmiljön som beräknas följas av detta tillskott bör minska den stressrelaterade sjukfrånvaron.
- Fler personer erbjuds en trygg tillsvidareanställning istället för att vara beroende av tillfälliga timanställningar, eller tidsbegränsade månadsanställningar.
- Ta höjd för ökade behov av personal som förväntas bli en följd av att andelen äldre ökar påtagligt de kommande åren, samt beslutade och förväntade satsningar på nya arbetstillfällen i kommunen eller dess närområde.

Förvaltningens syn på och tolkning av den uttalade politiska inriktningen om ökning av antalet anställda

Förvaltningen ser den politiska ambitionsförflyttningen som välkommen, spännande men också påtagligt utmanande. Utmanande främst i avseende på hur snabbt ovan angivna ambitioner kan uppnås, samt hur en sannolik kostnadsökning skall hanteras.

Tillskottet av medarbetare som nu föreslås ske ökar antalet personer som finns tillgängliga för att täcka den frånvaro som uppstår av olika skäl, både planerad och oplanerad frånvaro. En hel del av de som anställs nu omedelbart kommer också vara personer som får tillsvidareanställning på det som idag varit tillfälliga anställningar på så kallade "tomma rader".

Förvaltningen utgår från att ambitionsförflyttningen inkluderar hela vård och omsorgsområdet, dvs även verksamheter för funktionshindrade, även om detta inte är specifikt uttalat.

Den politiska ambitionshöjningen underlättar förvaltningens arbete som varit de senaste åren med att minska antalet timanställda. Ett arbete som har haft, och kommer att ha, behov av de statsbidrag som finns för detta ändamål.

Förvaltningens förslag till strategi för att möta den uttalade politiska inriktningen om höjd ambitionsnivå inkluderat ökning av antalet anställda

Förvaltningen vill föreslå en strategi i 3 steg.

Steg 1 – Fortsatt anställning enligt påbörjad plan

Fortsätta det påbörjade arbetet med att erbjuda timanställda månadsanställning för november och eventuellt december.

En övervägande del av de tilltänkta personerna har redan erhållit erbjudandet och tackat ja till det. De som erhållit erbjudandet är personer som är mycket väl kända av verksamheterna, varför inte traditionell rekrytering med intervju och referenstagning mm ansetts nödvändig. Cirka 40 % av de tillfrågade är redan i steg 1 erbjudna en tillsvidareanställning utifrån ambitionsförflyttningen i den av den politiska majoriteten föreslagna årsplanen. Flertalet av de visstidsanställda personerna har erbjudits och accepterat en anställning på deltid. Förfaringssättet enligt steg 1 är avstämt med berörda fackliga organisationer.

Förfaraningssättet enligt steg 1 blir både en fortsatt utveckling och lärande kring hur ökad andel månadsanställda och färre timanställda skall kunna hanteras så ekonomiskt effektivt som möjligt och där beviljade ock sökta statsbidrag för det ändamålet blir en fortsatt viktig del.

I steg 1 placeras medarbetare på så kallade "tomma rader", som ökad grundbemanning eller i en tilltänkt Resursenhet.

Steg 2 - Annonsering och rekrytering enligt normala rutiner

Omedelbart, efter facklig förhandling och nämndens inriktningsbeslut, påbörja annonsering efter tillsvidareanställd personal inklusive ytterligare enhetschef. Detta beräknas kunna komma igång under november månad.

De som i steg 1 erbjudits tidsbegränsad anställning har då möjlighet att söka tillsvidareanställning. Även andra personer får då möjlighet att söka de utannonserade tjänsterna.

I steg 2 genomförs normal anställningsprocess med intervjuer och referenstagning mm. Den processen är viktig för att det ska bli kvalitetssäkrade anställningar.

Steg 3 – Analys och planering av hur den politiska ambitionsnivån skall uppnås

Snarast starta planering för hur den politiska ambitionsnivån i sin helhet skall bli verklighet. Det inkluderar bland annat följande punkter:

- Ta fram en tidplan för hur den politiska ambitionshöjningen ska uppnås inom en femårsperiod, inklusive i vilken takt ökad grundbemanning kan införas och delade turer avskaffas.
- Ta fram riktlinjer och principer för hur ökad grundbemanning skall hanteras i våra särskilda boenden och övriga "fasta" verksamheter. Fastställa på vilket sätt de varierande, och oftast förändrade behoven, av bemanning skall hanteras inom hemtjänsten. I hemtjänsten kan någon form av gemensam personalresurs fungera bättre än ökad grundbemanning på varje enskild enhet.
- Hur och i vilken takt som avvecklingen av de delade turerna skall och kan genomföras.
- Utöver att förstärka grundbemanning, analysera tillsammans med HR-avdelningen vilka eventuella övriga åtgärder som behövs för att minska de höga sjukskrivningstalen.

- Vilket behov av ökade ekonomiska resurser som ambitionshöjningen beräknas medföra på kort och lång sikt. Anpassningen till den deklarerade politiska ambitionshöjningen är dels beroende på vilka nya arbetssätt, anställningsformer och scheman som kan tas i bruk, samt vilka ekonomiska resurser som kan tillföras socialnämnden.

Förvaltningens avsikt hur den ökade bemanningen skall hanteras organisatoriskt i avvaktan på analysen enligt Steg 3 i föreslagen strategi

Förvaltningen har erbjudit personer som redan idag går på så kallade "tomma rader" tillsvidare anställning i Härnösands kommun. I några fall har anställning erbjudits i form av ökad grundbemanning. Det vill säga att respektive enheten har någon mer anställd årsarbetare än vad normalt beräknat behov/schablon anger.

Kommande anställningar beräknas, i vart fall i detta skede, anställas i en nybildad Resursenhet och vissa fall i befintlig pool. För den nybildade resursenheten krävs utökning av enhetschefstjänst, då tillskottet av medarbetare beräknas bli i storleksordningen ca 60 personer.

Denna enhet placeras organisatoriskt under verksamhetsgren Internt stöd. Det innebär att resurspersonal kommer att finnas i två olika enheter.

Dels befintlig Pool, där kravet är undersköterska, med omfattande delegering av hälso- och sjukvårdsuppgifter samt kunskap att arbeta i alla tre verksamhetsområdena.

I den planerade nybildade Resursenheten skall personalen kunna arbeta inom olika enheter inom ett verksamhetsområde, ex inom hemtjänsten. Den enheten kommer sannolikt att bestå av en majoritet av medarbetare som saknar utbildning som undersköterska, men har god erfarenhet av arbete inom vård och omsorg.

I nuläget är det inte möjligt att exakt ange hur många årsarbetare som kommer att anställas i Resursenheten.

Socialt perspektiv

Beslutet innebär flera förbättringar ur ett socialt perspektiv. Fler erbjuds tillsvidareanställning på heltid i Härnösands kommun inom området vård och omsorg. Tillsvidare och heltid innebär tryggare anställningsform och ökad möjlighet att klara sig på sin lön. Normalt är vård och omsorg ett kvinnodominerat yrkesområde, detta beslut bidrar till ökad jämlikhet att även dessa yrkesgrupper har tillsvidare och heltidstjänster. Ökad bemanning inom vård och omsorg bör ha effekt på minskad sjukskrivning på grund av stress och överbelastning.

Beslutet har ingen direkt påverkan på barnperspektivet.

Ekologiskt perspektiv

Beslutet har ingen direkt påverkan på det ekologiska perspektivet.

Ekonomiskt och juridiskt perspektiv

Beslutet innebär sannolikt ökade kostnader för socialförvaltningen. Hur det ska beaktas finns inte med i detta förslag. Beslutet är i linje med att, när

anställning sker, skall erbjudandet vara heltidsanställning. Beslutet bör öka möjligheten att klara schemaläggning i relation till nyligen ikraftträdde arbetstidsdirektivet.

Beslutsunderlag

Majoritetens uttalande.

Mats Collin
Förvaltningschef