



Interpellation till Bengt-Åke Nilsson ordförande i äldrenämnden

VLT har citerat Bengt-Åke Nilsson som säger att det är svårt att få tag på medarbetare och att det är svårt att bemanna med undersköterskor i de olika äldreboende och speciellt inom demensvården. Om jag har förstått det hela rätt så kan inte våra äldre som behöver vård, flytta in på boende eftersom det inte finns personal att få tag på.

I VLT den 22 februari kan man läsa om en manlig undersköterska som inte ens fått svar på sin ansökan om jobb och att det tydligen finns flera arbetssökande som fått samma behandling.

Man kan även läsa i samma tidning på insändarsidan om undertecknad ”Missnöjd personal” som beskriver sin arbetsituation med en visstidsanställning inom äldrevården. Att hon jobbat heltid och behovsanställd under två och ett halvt år och nästan nått upp till gränsen för att få en tillsvidareanställning men får då lämna jobbet och på nytt börja om med olika visstidsanställningar. Att jobba under en sådan ekonomisk otrygghet måste vara påfrestande. Hur ska man då kunna bli delaktig och utvecklas när man heller inte har möjlighet att vara med på olika kompetenshöjande utbildningar.

I VLT.se den 23 februari svarar Nilsson (L) på ett antal frågor rörande 52 nyöppnade demensplatser, bla att öppningen har dröjt pga bristen på undersköterskor. Dessvärre öppnar Nilssons (L) svar för ännu fler frågor kring anställningen av undersköterskor, såsom hur många som har sållats bort i anställningsprocessen och om det är fler platser på äldreboenden som inte kunnat öppna pga brist på undersköterskor.

Med anledning av ovanstående vill jag ställa följande frågor till ordförande i Äldrenämnden Bengt-Åke Nilsson (L):

1. Är det svårt att få tag på medarbetare med rätt kompetens och språkkunskaper i svenska språket.
2. Hur annonserar ni ut lediga tjänster och hur behandlas dessa ansökningar?
3. Hur många visstidsanställda finns det inom äldrevården i Västerås? Hur behandlas medarbetarens avtal och anställningsform när visstidsanställningen måste gå över till en tillsvidareanställning? Får medarbetaren automatiskt gå upp till tillsvidareanställning
4. Hur många undersköterskor har nekats anställning?
5. Får man som visstidsanställd vara med på olika kompetens utvecklande utbildningar?
6. Heltid som norm ska genomföras snart och hur kommer ni då att hantera alla medarbetare med visstidsanställning?



Interpellation

2022-02-24

Irene Hagström (M)

	2018	2019	2020	2021
Andel 65 + Säbo	5,2 %	4,9 %	4,9 %	-
Antal	1549	1567	1477	-
Inflyttning, median	84 år	86 år	-	-

Antal personer med pågående beslut 31 oktober 2021

Servicehus	538	502	425	369
Äldreboende	1196	1236	1119	1154
Summa:	1734	1738	1544	1523

Svar på interpellation från Irene Hagström (M)

Företrädare för majoriteten (S, L, C och MP) har den senaste tiden tryckt på för att få till fler platser på Södra Källtorps och Öster Mälarstrands äldreboenden. Men då mötts av svaret att det har varit svårt att rekrytera personal till de tilltänkta platserna. Nu under februari och första halvan av mars öppnas ytterligare 52 platser för äldre med demensdiagnos. När vi nu nästkommande vecka har dessa boenden på plats kan vi med glädje konstatera att vi nu har bra tillgång på servicehusplatser, äldreboenden både typ ålderdomshem och demensboende. Till och med så många att ett visst överskott av samtliga typer finns, detta för att säkerställa att det ska gå att välja till vilket boende man önskar flytta.

Att öka anställningstryggheten för medarbetare inom äldreomsorgen har för majoriteten under hela mandatperioden haft hög prioritet och därför satsat på kvalitetshöjande insatser på äldreboenden genom ökad bemanning och fler fastanställd personal och därigenom färre timvikarier.

Det kan alltid finnas skäl till att tacka nej till sökande även om undersköterskor är mycket efterfrågade, men det är aldrig i sin ordning att inte svara till en som söker arbete i Västerås stad. Att så har skett är uppenbart och jag kan bara beklaga att det hänt.

Problemen med bristande förmåga att tala och förstå svenska språket och de brister som uppenbarligen finns vid bl a utbildningen till undersköterska belystes väl vid februari månads sammanträde med Kommunfullmäktige.

Nu till svaren på de konkreta frågorna:

1. Är det svårt att få tag på medarbetare med rätt kompetens och språkkunskaper i svenska språket?

Ja, till vissa tjänster kan det vara svårt, beroende på vilka krav rekryterande chef har. Utbildning kan vara ett krav, men även erfarenhet kan vara ett krav vilket ibland saknas. Att bara ha utbildning är inte alltid samma sak som att man är garanterad en tjänst. Ibland märker vi även att språket brister och att kunna förstå och göra sig förstådd är ett grundkrav. Andra krav kan vara ytterligare kompetens inom demens.

2. Hur annonserar ni ut lediga tjänster och hur behandlas dessa ansökningar?

Lediga tjänster annonseras alltid på Platsbanken (Arbetsförmedlingens sida), Offentliga jobb samt på Västerås stads hemsida. Ibland gör vi en extra förstärkt annons och då använder vi oss oftast av Facebook, där vi tror att vi träffar mest för vår målgrupp.

3. Hur många visstidsanställda finns det inom äldrevården i Västerås?

ÄO Servicehus och Hemtjänst

355 aktiva timvikarier som vi kan ringa in vid behov.

Se nedan hur den totala arbetstiden fördelas på vikarier:

2021: 21% vikarietid på årsbasis, borttagande av delade turer, pandemi med extra vikarier

2020: 22% vikarietid på årsbasis, pandemi med extra vikarier

2019: 42% vikarietid på årsbasis

Säbo och korttids

327 aktiva timvikarier som vi kan ringa in vid behov.

Se nedan hur den totala arbetstiden fördelas på vikarier:

2021: 19% vikarietid på årsbasis, borttagande av delade turer, pandemi med extra vikarier

2020: 22% vikarietid på årsbasis, pandemi med extra vikarier

2019: 24% vikarietid på årsbasis

Vi arbetar aktivt med att minska antalet vikarier och istället höja den ordinarie bemanningen. Alla erbjuds heltid utifrån heltid som norm.

Hur behandlas medarbetarens avtal och anställningsform när visstidsanställningen måste gå över till en tillsvidareanställning? Får medarbetaren automatiskt gå upp till tillsvidareanställning?

HR konsulterna har avstämning med cheferna återkommande under året för att se över vilka visstidsanställda som börjar närma sig att erhålla en tillsvidaretjänst utifrån de så kallade konverteringsreglerna. Det finns en turordningslista som tas fram kontinuerligt för att vi inte ska missa någon. Rent praktiskt går det till så att medarbetaren får ett anställningserbjudande, som numera alltid är på heltid, att tacka ja eller nej till.

4. Hur många undersköterskor har nekats anställning?

Förvaltningen sökte drygt 1100 medarbetare till tjänster under 2021, av dessa var 630 sommarvikarier.

Rekryterande chef beslutar om man genomför rekryteringen själv, en sk grundrekrytering, eller om man tar hjälp av Rekryteringsenheten i staden. Grundarbetet med annonsen och att ta emot ansökningar, svara att ansökan har tagits emot och att skicka ett nej tack gör rekryteringsenheten. Grundkravet är att man är utbildad undersköterska och kan behärska det svenska språket i tal och skrift. Därtill kan också tillkomma andra krav utifrån vilka kunder man ska vårda, t ex kunskap och erfarenhet av demensvård. Att kunna cykla och ha körkort (hemtjänsten).

Frågan om hur många undersköterskor som nekats anställning är svår att besvara generellt. Det beror lite på vilken tjänst som avses. För att kunna ge ett korrekt svar behöver man gå in i ett specifikt rekryteringsärende och stämma av antal sökande, vilka som har undersköterskekompetens, språkkompetens, särskild kompetens som efterfrågats etc.

Inför öppnande av 210 platser 2021 togs en inflyttningsplan fram av förvaltningen 2020. Faktorer som låg till grund för planen var bland annat; avveckling av verksamheter, planerade verksamhetsövergångar, möjlig inflyttningstakt utifrån ett kund- och verksamhetsperspektiv, boendeplan, rådande behov av platser och pandemisituationen. Under senhösten ökade behovet av platser till äldreboende med inriktning demens och det sågs tyvärr inte vara möjligt att forcera inflyttningsstakten som önskades från politiken. På en av de nya enheterna där vi hade en mix av redan anställda från början från en enhet som lades ner (Rösegården), medarbetare som valt att stanna i Västerås vid verksamhetsövergångar och även andra medarbetare som sökte internt för en förflyttning till ett nytt boende och som också hade erfarenhet av att jobba i en sådan verksamhet. Ansvarig chef fördelade ut de med lång demenserfarenhet på de olika avdelningarna och tog sedan beslut utifrån vilken kompetens som krävdes ytterligare att gå ut med en extern annons för att fylla upp med det totala antalet undersköterskor som behövdes. Här angavs t ex kunskap

i demens som en viktig parameter. En grundparameter är att man förstår och kan prata och skriva det svenska språket. Referenser och personlig lämplighet utifrån rollen var också parametrar som bidrog till det slutliga urvalet. På den externa annons som t ex Södra Källtorp gick ut med 2021, var det 317 som sökte tjänst. Av dessa valdes 26 ut till intervjuer och slutligen anställdes 9 till de tjänster som fanns att tillsätta.

5. Får man som visstidsanställd vara med på olika kompetens utvecklande utbildningar?

Ja, Äldreomsorgslyftet vänder sig till både tillsvidareanställda och visstidsanställda. Kommer man med där erhåller man en tillsvidaretjänst och får utbildningen på betald arbetstid. Månadsanställda deltar på APT (arbetsplatsträff) samt de timanställda som är i tjänst den dag APT äger rum.

6. Heltid som norm ska genomföras snart och hur kommer ni då att hantera alla medarbetare med visstidsanställning

Heltidstjänster erbjuds sedan några år tillbaka till samtliga som erbjuds anställning inom vård- och omsorgsförvaltningen.

Slutligen ytterligare information om kommande aktiviteter som berör interpellantens frågor och som syftar till att öka attraktiviteten vid rekrytering:

- Fördjupad utbildning i kompetensbaserad rekrytering för alla chefer som rekryterar – mars
- Säkerställa rutiner och arbetssätt i samband med rekrytering för att påskynda processen och säkerställa kvalitén, förvaltningen tillsammans med rekryteringsenheten – mars-april.

Med detta anser jag interpellationen vara besvarad.

Västerås den 9 mars 2022

Bengt-Åke Nilsson (L), ordf. äldrenämnden