

Vård- och omsorgsförvaltningen
Lotta Tronêt
0171-626240
lotta.tronet@enkoping.se

Vård- och omsorgsnämnden

Svar på motion - hemtjänstpersonalens villkor (V)

Förslag till beslut

Förslag till kommunfullmäktige

Vård- och omsorgsnämnden föreslår att motionen avslås.

Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade den 19 juni 2023, paragraf 103, att skicka en motion om hemtjänstpersonalens villkor till vård- och omsorgsnämnden för beredning.

Britta Dalved (V), Daniel Svalling (V) och Sverker Scheutz (V) har lämnat en motion. Motionärerna föreslår att:

- kommunfullmäktige ger vård- och omsorgsnämnden i uppdrag att utarbeta ett personalpolitiskt program och ett lönepolitiskt program för hemtjänstpersonalen,
- dessa ska vara klara senast sex månader efter dagen för beslut i fullmäktige och,
- dessa därefter ska anmälas till fullmäktige.

Vård- och omsorgsförvaltningens bedömning

Att kontinuerligt arbeta med frågor som rör medarbetarperspektivet har varit och är ett prioriterat område inom Enköpings kommun. Det övergripande arbetet hålls ihop av kommunens HR-avdelning och tas sedan vid på förvaltningsnivå.

Ett målområde för kommunen är hållbar- och attraktiv arbetsgivare. För att vidareutvecklas inom detta område behöver vi arbeta på flera nivåer och utifrån olika perspektiv. HR har utifrån det ett uppdrag att arbeta med inriktningar såsom trygga chefer, stolta medarbetare och ett hållbart arbetsliv.

Inom området stolta medarbetare kommer ett område framåt att handla om utvecklande medarbetarskap, där förhållningssätt, utveckling och arbetsgivarvarumärke kommer vara centrala delar.

Inom området trygga chefer finns bland annat arbetet med utvecklande ledarskap med tillhörande nätverk och stödinsatser för att skapa trygga chefer. Stödinsatser

kan handla om utbildningsinsatser inom vissa områden som exempelvis arbetsrätt, kommunikation och förändringsledning.

Inom hållbart arbetsliv, blir såväl chefers som medarbetares förutsättningar avgörande för att skapa hållbara medarbetare och även chefer. Hållbart arbetsliv handlar också om vilka förutsättningar vi ger våra chefer och medarbetare att kunna vara hållbar, dels genom de förmåner vi erbjuder och ska erbjuda med ett hälsofrämjande perspektiv, men också den kulturella och organisatoriska hållbarheten. Hur ser bemanning och schemalaggnings ut, hur ser antalet medarbetare per chef ut och så vidare. Inom detta område arbetar förvaltningen aktivt utifrån uppdrag från nämnden att skapa bästa möjliga förutsättningar där bland annat de delade turerna nu tas bort.

Kompetensförsörjning hänger ihop med kommunens ambition att vara attraktiv och hållbar. Hur kan vi behålla de vi rekryterat in och hur kan vi attrahera nya medarbetare. En anledning till att medarbetare slutar kan vara en fråga om lön. HR har därför tagit fram en lönestrategisk plan för Enköpings kommun som ska möjliggöra en mer flexibel löneöversyn där extra satsningar kan göras på vissa yrkeskategorier, samtidigt som vi kan hålla en god nivå för övriga. Enköpings kommun ska inte vara en löneledande kommun men en kommun som ligger rätt och har en rimlig nivå för uppdraget. Samverkan med andra aktörer så som universitet och näringsliv är en stor framgång i kompetensförsörjningsarbetet och som Enköpings kommun redan nu påbörjat arbete med.

Utifrån ovanstående ser inte förvaltningen att ett personalpolitiskt program och ett lönepolitiskt program för just hemtjänstmedarbetare skulle skapa något mervärde. Dessa frågor berör förvaltningens samtliga medarbetare och det arbete som pågår blir viktigt när det gäller målet hållbar arbetsgivare och attraktiv arbetsgivare framåt. Därför föreslås att motionen avslås.

Lotta Tronêt
Förvaltningschef
Enköpings kommun

Kopia till:
Kommunfullmäktige, för åtgärd