Vård- och omsorgsförvaltningen

Vård- och omsorgsnämnden

Svar på motion – personalens medbestämmande inom äldreomsorgen (SD)

Förslag till beslut

Förslag till nämnden

Vård- och omsorgsnämnden beslutar att

1. Avslå motionen och skicka svaret vidare till kommunstyrelsen.

Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade den 12 mars 2024, paragraf 30, att skicka en motion till vård- och omsorgsnämnden för beredning. Motionen kommer från Benjamin Albertsson (SD). Motionären föreslår att:

1. Säkerställa att personalen får delaktighet i rekryteringsprocessen och även delta i formandet av vårdteam i syfte kvalitetssäkra vården samt att förbättra arbetsmiljön.

2. Ökad kontinuitet (minimerad personalomsättning) och kompatibilitet (kunskapsdelegering som ger nya möjligheter) mellan befintlig och ny personal. Vilket leder till mer effektiva team, bättre vård och effektivare omsorg.

3. Att en arbetsgrupp eller utskott tillsätts för att undersöka och implementera de nödvändiga åtgärder som krävs för att säkerställa personalens delaktighet i rekryteringsprocessen. Arbetsgruppen bör bestå av representanter från vård och omsorgsförvaltningen, personalen.

4. Att vård och omsorgsnämnden ges i uppdrag att utvärdera implementeringen och effekterna av denna motion inom ett år från dess antagande.

I Enköpings kommun har vi en gemensam rutin för rekrytering av medarbetare som alla förvaltningar och verksamheter följer. I den nämns att en rekryteringsgrupp är ett sätt att få fler perspektiv i rekryteringsprocessen, i allt från kravprofil till urval. Det är respektive chef för varje verksamhet som bedömer och avgör om en

rekryteringsgrupp behövs och vilka perspektiv som i så fall behöver vara med, beroende på tjänsten som ska tillsättas.

Det är också chefens ansvar att besluta om kravprofil, urval och tillsättning av tjänster utifrån verksamhetens nuvarande och framtida behov.

Vård- och omsorgsförvaltningens bedömning

Att jobba med rekrytering och urval kräver kunskap, erfarenhet och kompetens. Det finns många fallgropar i processen, där forskning bland annat visar hur vår bedömning av kandidaters lämplighet påverkas av ovidkommande faktorer. Det kan handla om omedvetna fördomar, första intrycket eller att vi tenderar att favorisera personer som liknar oss själva, medan vi väljer bort dem vi uppfattar som olika oss. Inget av detta är nödvändigtvis relevant för hur väl kandidaten kommer prestera i rollen. Vi behöver även säkerställa att vi som arbetsgivare inte diskriminerar någon i samband med rekrytering (diskrimineringslagen), vilket också ställer krav på kunskap, erfarenhet och medvetenhet om de processer som påverkar vår bedömning av kandidaters lämplighet.

Rekrytering är tidskrävande. Ska medarbetare delta är det tid som behöver tas från verksamheten. Här ser inte vård- och omsorgsförvaltningen att effekten på utfallet motiverar resurserna som skulle tas i anspråk.

I våra agendor för samverkan och APT är personalförändringar en punkt på agendan. Där ges medarbetare både information och möjlighet till dialog när det kommer till personalförändringar.

Det är många av kommunens verksamheter som arbetar i team/arbetslag och förvaltningen ser ingen anledning att ha en särskild rekryteringsrutin för äldreomsorgen specifikt. Att arbeta med arbetslagets utveckling, samarbete och kunskapsöverföring är ett kontinuerligt arbete inom våra verksamheter.

Vård- och omsorgsförvaltningen anser att vi i befintliga styrdokument har en rimlig nivå på medarbetarinflytande i samband med rekrytering.

Vård- och omsorgsförvaltningen föreslår att motionen avslås.

Mikael Gustavsson Roxell
Tf förvaltningschef
Vård- och omsorgsförvaltningen
Enköpings kommun

Kopia till:
Kommunstyrelsen, för åtgärd