

Förslag till satsning på kompetensförsörjning till äldreomsorgen

Bemanningen i kommunernas vård och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning är i en mycket pressad situation med hög personalfrånvaro och snabbt förändrade förutsättningar för verksamheternas uppdrag och genomförande. Det föreligger en mycket stor risk för omfattande personalbrist inom kommuner och regioner om läget förvärras. Flera arbetsgivare vittnar om att de har ett tufft läge. Arbetsgivarna vidtar nu olika proaktiva åtgärder för att säkra bemanningen med utgångspunkt i olika scenarier. Den generella och återkommande beskrivningen är att man nu "gör allt" för att säkra en god och uthållig bemanning. Samtidigt sker varsel och uppsägningar i andra sektorer. Den akuta situationen behöver hanteras samtidigt som det finns ett stort behov av att säkerställa den långsiktiga kompetensförsörjningen till välfärden.

Syftet med denna överenskommelse är att klara den akuta bemanningssituationen genom att ta tillvara de rekryteringsmöjligheter som har uppstått då personal i andra sektorer varslas och permitteras. Det finns en stor potential i att ta rekrytera personer med behov av att ställa om kompetens och yrkesväxla. Samtidigt ger överenskommelsen en möjlighet att ta tillvara och höja kompetensen hos redan anställda.

Denna satsning på långsiktig kompetensförsörjning ska bidra till att stärka kvaliteten i vård och omsorg och samtidigt skapa tydliga och kvalitativa vägar in till yrken som vårdbiträde och undersköterska. En förstärkt bemanning i vård och omsorg skulle också kunna bidra till att förbättra arbetsmiljön för befintlig personal. En introduktionsutbildning med en provanställning kan för många bli en ingång till fortsatt utbildning och tillsvidareanställning på heltid inom vård och omsorg.

I nuvarande akuta situation finns två möjligheter. De är att

1. omgående börja rekrytera permitterade, varslade, uppsagda samt arbetslösa från andra branscher till vård och omsorgsverksamheterna.
2. växla upp redan anställda som idag arbetar på visstid till tillsvidareanställningar på heltid. Ett hinder för tillsvidareanställning är att dessa personer saknar rätt utbildning för arbete inom vård och omsorg. Med denna satsning ges en möjlighet att kombinera en utökad anställning med snabba utbildningsinsatser.

Anställning inom ramen för denna överenskommelse innebär att

- Arbetsgivarna ges möjlighet att nyanställa personal inom verksamheterna vård och omsorg om äldre, med en statlig ersättning för lönekostnaden för den delen av arbetstiden som utgörs av studier. Med lönekostnad menas bruttolön, sjuklön, semesterlön och lagstadgade och kollektivavtalade arbetsgivaravgifter. Den statliga ersättningen utgår till och med 2021-12-31.
- Erbjudande om tillsvidareanställning enligt denna överenskommelse kan dels riktas till personer som redan arbetar i verksamheten på en tidsbegränsad anställning eller så kallad intermitterant anställning, dels kan erbjudandet användas för att nyanställa

personer som tidigare inte har arbetat hos arbetsgivaren och inte redan har utbildning till undersköterska. Utbildningsinsatser ska påbörjas senast 6 månader efter anställningens början.

- Anställning görs enligt gällande kollektivavtal HÖK AB.
- Arbetstagare som inte tidigare är prövade i arbetsgivarens verksamhet provanställs enligt AB § 4. Under provanställningen ska en dialog ske mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om fortsatt arbete och utbildning.
- Anställning görs på heltid. Arbete bedrivs på minst 50% av arbetstiden.

Utbildning inom ramen för denna överenskommelse innebär att

- Introduktionsutbildning, utbildning till vårdbiträde och undersköterska i enlighet med de nationella yrkespaketen sker inom ramen för heltidsanställningen, på betald arbetstid. Studierna ska vara slutförda senast 2021-12-31. Arbetsgivare och arbetstagare har en fortlöpande uppföljning av studieresultaten.
- Nyanställda arbetstagare och arbetstagare med begränsad erfarenhet av arbete inom vård och omsorg ska genomgå introduktion enligt den webbaserade introduktionsutbildning som Socialstyrelsen tillhandahåller. Arbetsplatsintroduktionen ska också anpassas efter arbetstagarens behov och arbetsgivaren utser handledare.
- Utbildningsmomenten i anställningen ska utgå från de strukturer som finns utarbetade på nationell nivå, så som introduktion genom Socialstyrelsens introduktionsutbildning, vårdbiträdesutbildning på 800 poäng enligt det nationella yrkespaketet samt undersköterskeutbildning på 1 500 poäng enligt det nationella yrkespaketet.
- Vårdbiträden som har 800 poäng från utbildning och/eller validering ska erbjudas vidareutbildning till undersköterska, vilket motsvarar 1 500 poäng i det nationella yrkespaketet.
- Arbetstagare ska ges möjlighet att validera kompetens utifrån Vård- och omsorgscolleges valideringsmodell. Därefter ska arbetstagaren genomgå kompletterande utbildningsinsatser i olika steg med det nationella yrkespaketet till vårdbiträde eller undersköterska som mål.