

Motion - Vikariepool

Kristdemokraterna föreslår att:

Verksamheterna omsorg och utbildning utreder möjligheterna till vikariepool inom sina verksamheter med syfte att höja kvaliteten när behov av vikarier uppstår.

Inledning

Verksamheterna har tillsammans med personalenheten utrett en ökad grundbemanning löpande sedan bemanningsenheten startades utifrån både kvalitetsaspekterna och behoven av vikarier.

Under våren 2024 arbetade verksamheterna tillsammans med personalenheten för att höja kvalitén på det arbete vikarierna utför. En del var att ta fram tydligare rutiner kring vikarieanskaffningen och introduktion med fokus på kvalitetssäkring. Dessa revideras löpande vid förändrade förutsättningar. Rutiner för vikarieanskaffning finns i bilaga.

Introduktion som kvalitetssäkring

Utbildning

Förskolan och fritidshemmet bokar sina vikarier via bemanningen, som sköter rekrytering enligt den process som finns där. Inskolning i förskolan/fritidshemmet sker efter rekryteringsprocessen är avslutad. Vikarien bokas in till handledare på förskolan och får en inskolning inom förskolan/fritids i 2 dagar. Personalen tar emot och handleder under inskolning. Rutiner finns för vad som ska ske under inskolning. I vakansträffarna arbetar rektorer och bemanningen med vilka förväntningar och arbetsuppgifter som finns i verksamheten för att på ett bra sätt kunna följa upp när det finns brister.

Grundskolan har en anställd i en överanställning som är en sorts pool inom skolan. Några ordinarie lärare har genom åren också haft vikarietimmar i sin anställning. Det används även utomstående vikarier till viss del men det är också en del ordinarie personal som går in och vikarierar för varandra. Av ordinarie personal används i första hand resurspersoner och assistenter och i andra hand undervisande personal. Att ha en person att tillgå i organisationen som en egen pool har varit framgångsrikt men också bedömts som den mängd av överanställning verksamheten kan ha.

Omsorg

Omsorgen bokar sina vikarier via bemanningen, som sköter rekrytering enligt den process som finns där. Planerad frånvaro löses med resurstid från ordinarie personal och minskar på så sätt behovet av vikarier. När rekryteringsprocessen, pre-boarding och deltagande i utbildningspaket är genomförd enligt rutin, sker verksamhetsnära inskolning i omsorgens verksamheter. Den planeras utifrån vikariens tidigare erfarenhet och kompetens. Fokus ligger på de lokala rutinerna på arbetsplatsen, samt det omsorgsnära arbetet med brukaren. Inskolningen ska ske med utsedd handledare.

Analys av vikariebehov

Statistik över gjorda vikariebeställningar har visat att det finns en övervikt av frånvaro i början av veckan. Det skulle därför schematekniskt vara en svår utmaning att ha en vikariepool för att lösa den akuta frånvaron eftersom vi behöver många vikarier i början av veckan och färre i slutet.

Verksamheterna har länge sett behov att arbeta vidare med den långsiktiga personalplaneringen för en effektiv planering av befintliga resurser.

Grundproblematiken är att vi totalt sett, vikarier och ordinarie, har för få personer med tillräcklig kompetens. Om vi plockar den mest kompetenta ordinarie personalen till arbete i vikariepool skulle verksamheten behöva ersätta dem med mindre kompetenta personer vilket skulle leda till att kompetensen i grundbemanningen skulle minska.

Slutsats

Bedömningen sedan tidigare är att en vikariepool inte skulle höja kvalitén i verksamheten.

- Kompetensproblemet skulle förflytta sig mellan pool och ordinarie verksamhet då vi har för få utbildade personer att tillgå.
- Verksamheten lägger idag fokus på kompetenshöjande insatser för all personal för att utveckla introduktion och on-boarding.
- I rutinen för vikarieanskaffning säkerställs att vikarierna lever upp till de grundkraven som ställs. Uppföljning sker löpande under hela on-boardingprocessen inom omsorgen och löpande under anställningstiden för all verksamhet.

Kommunfullmäktiges beslut

- Motionen anses besvarad.