

Paragraf 109

Ärendenummer KS2023/499

## **Svar på motion "Hemtjänstpersonalens villkor"(V)**

### **Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag:**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att:

1. motionen "Hemtjänstpersonalens villkor" avslås.

### **Beskrivning av ärendet**

#### **Bakgrund**

Britta Dalved (V), Daniel Svalling (V) och Sverker Scheutz (V) har inkommit med en motion som 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.

Kommunfullmäktige beslutade den 19 juni 2023, paragraf 103, att skicka en motion om hemtjänstpersonalens villkor till vård- och omsorgsnämnden för beredning. Vård och omsorgsnämnden har inkommit med ett svar som föreslår att motionen avslås.

#### **Kommunledningsförvaltningens bedömning**

Kommunstyrelsen och kommunledningsförvaltningens uppdrag är att leda, styra, stödja och ge service åt Enköpings kommuns alla förvaltningar. I uppdraget ingår att leda och styra inom området attraktiv och hållbar arbetsgivare. Idag finns det en värdegrund som väl hänger samman med kommunens arbete med utvecklande ledarskap och medarbetarskap.

Förvaltningsspecifika personalpolitiska- och lönepolitiska program missgynnar arbetet med att vara en kommun. Vård och omsorgsnämnden nämner i sitt svar flera delar som redan görs inom de två inriktningarna, personal- och lönepolitik. Bedömningen är att effekten blir större om hela kommunen arbetar mot samma mål än att utsedda enheter/avdelningar har sina egna inriktningar.

Utifrån ovanstående resonemang, samt vård- och omsorgsnämndens yttrande föreslås att motionen avslås.



---

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse, daterad 2024-06-10  
Protokollsutdrag Vård- och omsorgsnämnden 2023-12-13 VON §160  
Svar på motion - hemtjänstpersonalens villkor  
Kommunfullmäktige (2023-06-19 KF §103  
Motion, hemtjänstpersonalens villkor (V)

### **Beslutsgång**

Ordföranden meddelar att förslaget till beslut är:  
Kommunstyrelsens arbetsutskotts förslag:  
Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att:

1. motionen "Hemtjänstpersonalens villkor" avslås

Ordföranden frågar utskottet om det kan besluta enligt förslag till beslut och finner så.

---

**Beslutet skickas till:**

-



Kommunledningsförvaltningen

Linda Ahlsén

0171-625240

[linda.ahlsen@enkoping.se](mailto:linda.ahlsen@enkoping.se)

Kommunstyrelsen

## Svar på motion "Hemtjänstpersonalens villkor" (V)

### Förslag till kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att:

1. motionen "Hemtjänstpersonalens villkor" avslås.

### Beskrivning av ärendet

Britta Dalved (V), Daniel Svalling (V) och Sverker Scheutz (V) har inkommit med en motion som 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.

Kommunfullmäktige beslutade den 19 juni 2023, paragraf 103, att skicka en motion om hemtjänstpersonalens villkor till vård- och omsorgsnämnden för beredning. Vård och omsorgsnämnden har inkommit med ett svar som föreslår att motionen avslås.

### Ärendets beredning

Ärendet har beretts av vård- och omsorgsnämnden.

### Kommunledningsförvaltningens bedömning

Kommunstyrelsen och kommunledningsförvaltningens uppdrag är att leda, styra, stödja och ge service åt Enköpings kommuns alla förvaltningar. I uppdraget ingår att leda och styra inom området attraktiv och hållbar arbetsgivare. Idag finns det en värdegrund som väl hänger samman med kommunens arbete med utvecklande ledarskap och medarbetarskap.

Förvaltnings specifika personalpolitiska- och lönepolitiska program missgynnar arbetet med att vara en kommun. Vård och omsorgsnämnden nämner i sitt svar flera delar som redan görs inom de två inriktningarna, personal- och lönepolitik. Bedömningen är att effekten blir större om hela kommunen arbetar mot samma mål än att utsedda enheter/avdelningar har sina egna inriktningar.

Utifrån ovanstående resonemang, samt vård- och omsorgsnämndens yttrande föreslås att motionen avslås.

***Ekonomiska konsekvenser***

Beslutet att avslå motionen medför inga ekonomiska konsekvenser.

***Sociala och miljömässiga konsekvenser***

Beslutet att avslå motionen medför inga sociala- och miljömässiga konsekvenser.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse, daterad 2024-06-10

Protokollsutdrag Vård- och omsorgsnämnden (2023-12-13 VON §160)

Svar på motion - hemtjänstpersonalens villkor

Kommunfullmäktige (2023-06-19 KF §103)

Motion, hemtjänstpersonalens villkor (V)

Daniel Jansson- Hammargren  
Kommundirektör  
Enköpings kommun

Linda Ahlsén  
HR-chef  
Enköpings kommun

**Beslutet skickas till:**

Britta Dalved, Daniel Svalling, Sverker Scheutz, för kännedom  
Vård- och omsorgsnämnden, för kännedom

Paragraf 160

Ärendenummer VON2023/108

## **Svar på motion - hemtjänstpersonalens villkor (V)**

### **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 schemalaggningen 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.

#### **Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till kommunfullmäktige**

Vård- och omsorgsnämnden föreslår att motionen avslås.

#### **Arbetsutskottets beredning**

Vård- och omsorgsnämndens arbetsutskott har berett ärendet den 5 december 2023 och överlämnat ärendet till vård- och omsorgsnämnden utan eget ställningstagande.

#### **Arbetsutskottets förslag till vård- och omsorgsnämnden**

Arbetsutskottet överlämnar ärendet till vård- och omsorgsnämnden utan eget ställningstagande.



Kopia till:  
Kommunfullmäktige, för åtgärd



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

Paragraf 103

Ärendenummer KS2023/499

## **Motion - hemtjänstpersonalens villkor (V)**

### **Kommunfullmäktiges beslut**

Motionen skickas till vård- och omsorgsnämnden för beredning.

### **Beskrivning av ärendet**

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

- ge 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.

### **Beslutsunderlag**

Motion, Britta Dalved (V), Daniel Svalling (V) och Sverker Scheutz (V), 2023-05-23

---

### **Beslutet skickas till:**

Vård- och omsorgsnämnden, för åtgärd  
Kommunstyrelsen, för åtgärd  
Britta Dalved (V), för kännedom  
Daniel Svalling (V), för kännedom  
Sverker Scheutz (V), för kännedom

Motion till kommunfullmäktige i Enköpings kommun

## Hemtjänstpersonalens villkor

Av svaret på Sverker Scheutz interpellation *Hemtjänstpersonalens villkor* (ärendenummer KF2023/71, diskuterad på fullmäktiges sammanträde den 2 maj 2023) framgår att personalomsättningen inom Enköping kommuns hemtjänst är mycket stor. Det framgår också att det varken finns något personalpolitiskt program eller något lönepolitiskt program. Av underlaget till interpellationen framgår också att personalen upplever brister i dessa och andra hänseenden.

Enköpings kommun bör värna om sin personal. Inom hemtjänsten, med dess stora personalomsättning, är det viktigt att också särskilt värna om kompetensen hos personalen. I sammanhanget vill vi påminna om de medarbetarmål som kommunen antagit som bland annat innehåller mål om

- en personalomsättning mindre än 10 procent,
- ökat medarbetarengagemang och
- lägre sjukfrånvaro.

Dessa mål skulle givetvis gagnas av ett genomtänkt personalpolitiskt program och ett lönepolitiskt program.

Vi vill också påminna om kommunens vision:

- En trygg ålderdom är självklar, likaså omvårdnad med kvalitet.

Denna vision kräver bland annat en engagerad och lojal hemtjänstpersonal. För personalen skull och för omvårdnadstagarnas skull, vore det mycket värdefullt om kommunen arbetade fram dokument av den art som nämnts ovan.

### **Förslag till kommunfullmäktiges beslut**

Härmed föreslås

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

Enköping den 23 maj 2023

Britta Dalved

Daniel Svalling

Sverker Scheutz