

Handläggare
Annica Mårtensson
Telefon: 08-50825201

Till
Socialnämnden
2024-02-20

Kartläggning av otrygga anställningar inom funktionshinderområdet

Redovisning av budgetuppdrag

Förvaltningens förslag till beslut

1. Socialnämnden godkänner redovisning av budgetuppdrag kartläggning av förekomsten av otrygga anställningar inom funktionshinderomsorgen

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beskriver i 2023 års budget att staden ska vara en föredömlig arbetsgivare med goda arbetsvillkor, och att ambitionen är att heltid ska vara norm för anställningar inom funktionshinderområdet. Målet är att säkerställa trygga anställningar, det vill säga att 90 procent av de som arbetar inom verksamhetsområdet ska ha en tillsvidareanställning på heltid.

Förvaltningen har under 2023 kartlagt förekomsten av otrygga anställningar inom funktionshinderomsorgen inom egen regi och för de entreprenadverksamheter som har avtal med staden.

Kartläggningen har avgränsats till att innefatta tillsvidareanställningar på heltid inom verksamhetsområdet bostad med särskild service enligt LSS. Resultatet visar att 64 procent av medarbetarna i dessa verksamheter har en tillsvidareanställning på heltid, det vill säga en trygg anställning medan 36 procent har en enligt definitionen otrygg anställning.

Kartläggningen har genomförts i samarbete med personalstrategiska avdelningen samt stadens stadsdelsnämnder. Arbetet kommer fortsatt att inkluderas inom ramen för det som görs för att nå målet att minst 90 procent av stadens medarbetare ska ha fasta heltidsanställningar inom heltid som norm.

Förvaltningen föreslår att socialnämnden godkänner kartläggningen kring förekomsten av otrygga anställningar inom funktionshinderområdet.

Bakgrund

I kommunfullmäktiges budget för 2023 beskrivs att staden ska vara en högt skattad arbetsgivare med trygga anställningar och bra

anställningsvillkor. Särskilt med pandemin och dess inbyggda osäkerhet i backspegeln vill staden verka för att medarbetare ska känna trygghet och stor möjlighet att kunna utvecklas i sin yrkesroll. En önskan om att minimera timanställningar omnämns i budgeten och målet är att 90 procent av de medarbetare som är verksamma inom funktionshinderomsorgen ska ha en tillsvidareanställning på heltid. I budgeten uttrycks att trygga anställningar och en god arbetsmiljö för medarbetarna är avgörande för att brukarna ska få ett stöd av hög kvalitet. Som i ett led i detta gav kommunfullmäktige socialnämnden följande uppdrag: *Socialnämnden ska i samarbete med stadsdelsnämnderna kartlägga förekomsten av otrygga anställningar inom funktionshinderomsorgen.*

Ärendet

Under 2023 har socialförvaltningen i enlighet med kommunfullmäktiges budgetuppdrag kartlagt förekomsten av otrygga anställningar inom funktionshinderomsorgen, inom de ramar som presenteras nedan.

Definition

För att definieras som trygg anställning krävs att den anställda har en tillsvidareanställning på heltid.

Avgränsning

Funktionshinderomsorgen i Stockholm är ett stort verksamhetsområde som engagerar många medarbetare. Inför kartläggningen valde förvaltningen att avgränsa kartläggningen till insatsen bostad med särskild service enligt LSS. Detta är en insats som både är personalintensiv och som i tidigare kartläggningar bedömts vara i behov av olika insatser riktade till personalen. Bland annat visade Socialstyrelsens kartläggning år 2021 på behov av att höja kompetensen inom områden som kommunikation, pedagogiskt förhållningssätt samt kunskap om funktionsnedsättningar och dess konsekvenser. Dessutom visade kartläggningen att en låg andel av personalen har en grundutbildning inom vård- och omsorg. Denna andel var avsevärt lägre bland visstidsanställd personal.¹ Kartläggningen avgränsades dessutom till bostad med särskild service i egen regi och motsvarande boenden som har ett entreprenadavtal med Stockholms stad.

Kartläggningens genomförande

Förvaltningen har genomfört kartläggning och uppdraget i samarbete med stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning och stadsdelsnämnderna. Genom personalstrategiska avdelningen har förvaltningen tagit del av avidentifierade uppgifter

som rör anställda på boenden i stadens regi. Stadsdelsnämnderna har ombetts distribuera en enkät med motsvarande uppgifter till sina entreprenadverksamheter.

Tillvägagångssätt

Insamlingen avsåg rapportering om anställda inom funktionshinderomsorgen som vid mättillfället 31:a oktober 2023 hade ett anställningsavtal med tillsvidare- eller tidsbegränsad anställning med månadslön. Uppgifter om juridiskt kön, ålder, anställningsform, typ av tidsbegränsad anställning och tjänstgöringsgrad samlades även in. Totalt rapporterades uppgifter för 1925 medarbetare in. 137 inrapporterade uppgifter föll utanför kartläggningens ramar med anledning av vikariatsanställning, allmän visstidsanställning, projektanställning, provanställning och särskild visstidsanställning. Efter exkludering av dessa återstod 1788 inrapporterade resultat.

Resultat

Kartläggningen visar att 64 procent av anställda inom bostad med särskild service inom LSS i dagsläget uppfyller definitionen av trygg anställning. Motsvarande siffra för anställda inom egen regi är 77 procent och för entreprenad 35 procent. Resultatet för respektive stadsdelsnämnd framgår i bilaga 1.

Stadsdelsnämnder med stor andel verksamheter i den egna regin förefaller ha fler anställda som uppfyller kravet för definitionen för trygga anställningar.

Ålder

Kartläggningen visar att det högsta resultatet för trygga anställningar återfinns i åldergrupperna 40-49 år samt 50-59 år. I dessa grupper uppfyller 68 procent kraven för definitionen av trygg anställning.

Gruppen med lägst andel anställda som uppfyller kraven återfinns i åldersgruppen 19-29 år, där når 49 procent upp till kraven. En förklaring till det kan vara att personer i åldersgruppen 19-29 år ofta fortfarande utbildar sig och kan ha många olika arbeten, vilket medför att gruppen eventuellt i större utsträckning tackar nej till erbjudande om tillsvidareanställning.

Anställningsform

Totalt 96 procent av det inrapporterade materialet som faller inom kartläggningens ramar avsåg tillsvidareanställningar. Endast fyra procent gällde tidsbegränsad anställning/visstidsanställning. Detta visar att många som hamnar utanför definitionen ändå har en tillsvidareanställning.

Könsfördelning

Resultatet från kartläggningen utifrån könsaspekt visar på en relativt jämn fördelning. Sammanlagt uppnådde 63 procent av kvinnorna kraven för definitionen medan samma siffra hos män var 64 procent. Det arbetar fler kvinnor än män inom verksamhetsområdet. Antal kvinnor som når upp till kraven för definitionen är 781 personer och samma siffra för män är 355 personer.

Utanför definitionen - genomsnittlig mätning

För att ge en djupare bild av nuläget gällande otrygga anställningar, kan kartläggningsresultatet analyseras utan definitionens ramar. Anställda som ligger utanför definitionen kan synliggöras genom att mäta en genomsnittlig anställningsgrad för allt inrapporterat material. Vid en sådan mätning görs ett genomsnitt på de inrapporterade 1788 resultat som inkommit, och som ligger inom definitionens ramar. En genomsnittlig tjänstgöringsgrad sammanlagt för anställda inom verksamheter gällande den egna regin och entreprenad blir i så fall cirka 92 procent. Detta visar att många som hamnar utanför definitionen ändå har en tillsvidareanställning med hög anställningsgrad.

Mätning per anställningsform

Om genomsnittlig mätning görs utifrån anställningsform, blir resultatet 93 procent för anställda med tillsvidareanställning och 83 procent för tidsbegränsad/visstidsanställning.

Mätning per regiform

En genomsnittlig mätning utifrån regiform visar att verksamheter inom egen regi hamnar på 95 procent samtidigt som entreprenadverksamheter ger 87 procent.

Jämställdhetsanalys

Kartläggningen har ett jämställdhetsperspektiv genom att kartläggningsresultat har varit möjligt att redovisas utifrån kön.

Jämställdhetsmyndigheten rapporterar att det är betydligt vanligare med både tidsbegränsade och deltidsanställningar inom kvinnodominerade sektorer och branscher. Inom vård och omsorg är till exempel i genomsnitt 30 procent anställda på deltid.²

Även om förvaltningens kartläggning visar på att det inte finns någon större skillnad på andelen kvinnor och män som når upp till definitionen för trygga anställningar, kan fortsatt arbete med att verka för en jämn fördelning av kvinnor och män inom verksamhetsområdet vara ett sätt att styra mot önskat mål.

Ärendets beredning

Ärendet har utarbetats inom avdelningen för strategi och utveckling. Förvaltningsgruppen har behandlat ärendet 14 februari 2024. Rådet för funktionshinderfrågor har haft möjlighet att behandla ärendet den 15 februari.

Förvaltningens synpunkter och förslag

På ett nationellt plan finns det utmaningar kring kompetensförsörjning inom välfärden och funktionshinderomsorgen. Exempelvis belyser Sveriges kommuner och regioner (SKR) att välfärden behöver anställa 410 000 personer på grund av demografins utveckling och pensioneringar fram till år 2031.³ Med detta i åtanke menar förvaltningen att staden på olika sätt behöver verka för att attrahera kompetens till funktionshinderområdet. Att stå för trygga anställningar kan vara en viktig pusselbit i stadens arbetsgivarvarumärke. Förvaltningen menar att denna kartläggning kan vara ett steg på vägen mot att vara en högt skattad arbetsgivare inom stadens funktionshinderomsorg.

God kunskaps- och kompetensnivå är ofta en förutsättning för att brukare ska få insatser av god kvalitet. Socialstyrelsens nationella kartläggning visar att det finns behov av att höja kompetensen specifikt inom bostad med särskild service enligt LSS och att det finns ett samband mellan otillräcklig utbildning och visstidsanställningar. Förvaltningen menar att Stockholms stad sannolikt inte utgör något undantag. Förvaltningen vill lyfta att det i staden finns många boenden med särskild service enligt LSS som håller en hög standard. Att vara en god arbetsgivare och att tillhandahålla boenden med hög kvalitet är dock ett ständigt förbättringsarbete. Den aktuella kartläggningen visar på områden där särskilda insatser kan göras för att höja andelen trygga anställningar och i förlängningen öka kvalitén i verksamheterna inom verksamhetsområdet funktionsnedsättning. Arbetet kommer fortsatt att inkluderas inom ramen för det som görs för att nå målet att minst 90 procent av stadens medarbetare ska ha fasta heltidsanställningar inom heltid som norm.

Kartläggningen kan också användas i stadsdelsförvaltningarnas uppföljning av entreprenadverksamheter.

Förvaltningen föreslår att socialnämnden godkänner kartläggningen av förekomsten av otrygga anställningar inom funktionshinderområdet.

Veronica Wolgast Carstorp
Socialdirektör
Socialförvaltningen

Lina Blombergsson
Avdelningschef
Socialförvaltningen

Bilaga

1. Tabell - kartläggning av otrygga anställningar

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Veronica Wolgast Carstorp, Socialdirektör	2024-02-07
Maria Karlsson, Verksamhetsutvecklare	2024-02-07