|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Blankett bemanning, kompetens och kompetensutveckling – avtalsuppföljning 2023**

**Bemanning**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Antal personal (inklusive alla olika anställningsformer)       | Antal tillsvidareanställd personal      | Antal tillsvidareanställd personal som har undersköterskeutbildning      |

|  |  |
| --- | --- |
| Utförd tid i september månad (totalt)      timmar | Varav tid utförd av ICKE tillsvidareanställd personal (exempelvis: vikarie, timanställd osv)       timmar |

* Observera att måttet avser en mätmånad under 2023 och inte för hela året

**Personalens kompetens**

|  |
| --- |
| Beskriv hur ni säkerställer att minst 50 procent av omsorgsinsatserna utförs av personal som har undersköterskeutbildning      |

Ansvarsområden/ombudsroller

|  |
| --- |
| Vilka ansvarsområden finns i verksamheten (ex. kostombud, värdegrundsledare, dokumentationsombud etc)      |

Kompetensutveckling 2023

|  |  |
| --- | --- |
| Demens ABC | Antal personal:       |
| Förflyttningsteknik | Antal personal:       |
| Lex Sarah | Antal personal:       |
| Mat och måltider | Antal personal:       |
| Förebygga undernäring | Antal personal:       |
| Basala hygienrutiner | Antal personal:       |

|  |
| --- |
| Övrig kompetensutveckling 2023 – ange vilka utbildningar och antal medarbetare per utbildning      |

|  |
| --- |
| Planerad kompetensutveckling 2024 – ange vilken/vilka utbildningar och för hur många      |

 **Arbetsmiljö**
Sjukfrånvaro

|  |  |
| --- | --- |
| Korttidsfrånvaro under 2023 i procent, dag 1-14 |      % |
| Långtidsfrånvaro under 2023 i procent, dag 15-90 |      % |

**Arbetsrättsliga villkor**

Årets avtalsuppföljning har fokus på arbetsrättsliga villkor. Följande frågor är från de avtal som finns mellan kommunen och privata utförare. Kursivtext är direkt hämtat från avtalet.

**Lägsta lön**

*För arbetstagare som saknar relevant utbildning och/eller erfarenhet ska nedan lägsta lön minst erhållas. Lön för arbetstagare med fast kontant lön som fyllt 19 år och har en sammanlagd anställningstid överstigande tre månader. Lägstalönerna gäller för heltidsanställda. För deltidsanställda ska lägstalönen stå i proportion till sysselsättningsgraden*.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Hur många av era anställda erhåller lägsta lön?       | Vilken är den lägsta lön som betalats ut hos er 2023?       |  |

**OB-ersättning**

*Ob-ersättning kan efter individuell överenskommelse mellan leverantören och arbetstagaren bytas ut mot ett fast tillägg per månad. Sådan överenskommelse gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen ska framgå hur medarbetaren kompenseras vid tjänstgöring på obekväm arbetstid.*

|  |  |
| --- | --- |
| Har ni individuella överenskommelse med personal rörande OB-ersättning? Om JA, hur många ur personalen har det?       | Om JA på föregående fråga. Beskriv nedan hur de överenskommelserna ser ut      |

**Ersättning för förskjuten arbetstid**

*Arbetstagare med förskjuten arbetstid, ska ersättas för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat med ett lönetillägg under 10 dagar från tillsägelsedagen.*

|  |  |
| --- | --- |
| Har ovanstående varit aktuellt för er personal under 2023?       | Om Ja på föregående fråga, För hur många timmar under 2023?       |

**Veckovila**

*Arbetstagarnas rätt till veckovila ska vara enligt 14 § arbetstidslagen. Om tillfällig avvikelse görs av veckovilan ska den sammanhängande veckovilan minst uppgå till 24 timmar*

|  |  |
| --- | --- |
| Har avvikelse skett rörande veckovila för er personal?       | Beskriv hur ni arbetar med att säkerställa att er personal får rätt veckovila       |