



Dokumentnamn: Anvisning för hantering av befattningen undersköterska i förvaltningen för Funktionsstöd

Beslutad av:
Avdelningschef HR

Gäller för:
Hela förvaltningen

Diarienummer:
[Nummer]

**Datum och paragraf för
beslutet:**
[Text]

Dokumentsort:
Anvisning

Giltighetstid:
Tillsvidare

Senast reviderad:
20260430

Dokumentansvarig:
Verksamhetsutvecklare HR

Bilagor:

Anvisning för hantering av befattningen undersköterska i förvaltningen för Funktionsstöd

Bakgrund

Förvaltningen för funktionsstöd använder i huvudsak befattningen stödassistent för medarbetare som arbetar brukarnära. Majoriteten av förvaltningens verksamheter har en pedagogisk inriktning och är i behov av kompetenser som motsvarar uppdraget som stödassistent.

Inom vissa verksamheter har brukare och hyresgäster omfattande omvårdnadsbehov. I dessa verksamheter kan det finnas behov av kompetens med särskild inriktning mot vård och omsorg, inklusive undersköterskekompetens.

Inom ramen för förvaltningens breddade rekrytering, med utgångspunkt i principen om rätt kompetens på rätt plats, anställs redan idag medarbetare med undersköterskeutbildning och likvärdig kompetens. Därtill är de flesta gymnasiala utbildningar inom vård och omsorg idag utformade som undersköterskeutbildningar, vilket innebär att många av förvaltningens medarbetare har denna utbildningsbakgrund.

Förvaltningens bedömning är att behovet av undersköterskekompetens i de flesta verksamheter kan tillgodoses inom ramen för befattningen stödassistent.

Arbetsuppgifterna styrs i första hand av verksamhetens uppdrag och brukarnas behov, inte av befattningsbenämningen.

Det finns dock verksamheter där omvårdnadsbehovens omfattning kan motivera användning av befattningen undersköterska. Förvaltningen behöver därför tydliggöra under vilka förutsättningar befattningen undersköterska ska användas respektive när befattningen stödassistent ska vara utgångspunkt.

Sedan den 1 juli 2023 är undersköterska en skyddad yrkestitel. Det innebär att den som använder titeln ska ha bevis om skyddad yrkestitel utfärdat av Socialstyrelsen. Från och med 2033 kommer sådant bevis även att krävas för att kunna arbeta som undersköterska.

Riktning

Befattningen stödassistent ska vara huvudbefattning i Förvaltningen för funktionsstöd. Arbetsuppgifter styrs av verksamhetens uppdrag och brukarnas behov, inte av befattningsbenämningen. Stödassistent är därför utgångspunkten vid bemanning och rekrytering inom förvaltningen.

Om befattningen undersköterska införs på en enhet ska detta ske samlat för hela enheten. Parallella befattningar inom samma enhet ska undvikas när arbetsuppgifterna i huvudsak är likartade, eftersom det kan skapa otydlighet i ansvar, arbetsledning och uppdragets genomförande.

Individuella undantag ska som huvudregel inte förekomma. Om olika befattningar används inom samma enhet ska det finnas en tydlig och faktisk skillnad i arbetsuppgifter och ansvar mellan befattningarna.

Beslut om att införa befattningen undersköterska ska initieras av enhetschef och förankras med ordinarie verksamhetschef i linjen samt verksamhetschef för hälso- och sjukvård. Förändringen ska hanteras enligt gällande samverkansformer och i enlighet med lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

När befattning undersköterska kan införas?

Befattningen undersköterska kan införas på enheter där verksamhetens inriktning och brukarnas behov motiverar krav på undersköterskekompetens och skyddad yrkestitel. Detta kan vara aktuellt i verksamheter där hyresgäster eller brukare har omfattande fysiska funktionsnedsättningar, komplex sjukdomsbild eller omfattande vård- och omvårdnadsbehov.

Det kan exempelvis handla om verksamheter där arbetet i stor utsträckning omfattar personlig omvårdnad, avancerad personlig hygien, hantering av medicinteknisk utrustning eller andra arbetsuppgifter där krav på undersköterskekompetens bedöms vara nödvändigt utifrån lagstiftning, patientsäkerhet eller verksamhetens uppdrag.

När befattningen undersköterska införs ska rekryteringskraven tillämpas samlat och konsekvent inom den berörda enheten. Användningen av befattningen undersköterska ska utgöra ett undantag från förvaltningens huvudregel om befattningen stödassistent.

Inför rekrytering

Utgångspunkten i rekrytering är att säkerställa rätt kompetens inom befattningen stödassistent, som är norm i förvaltningen. Undersköterskekompetens kan och bör därför efterfrågas inom ramen för befattningen stödassistent, antingen som krav eller meriterande, i de fall verksamhetens behov motiverar det. Detta ska vara förstahandsvalet innan en eventuell omställning till befattningen undersköterska övervägs.

I en rekrytering kan vi alltså annonsera efter undersköterskeutbildning eller motsvarande, antingen som krav eller meriterande, i de fall det finns ett sådant behov. Numera finns större frihet att använda rubriker på annonser för att locka till sig specifika kompetenser, till skillnad från tidigare då riktlinjen var att alltid annonsera efter stödassistenter.

Medarbetare inom personligt stöd (personliga assistenter och ledsagare), avlösarservice och kontaktpersoner omfattas inte av denna riktlinje då deras befattning styrs av en specifik insats. Till exempel ska utbildad personal i assistansärenden med omfattande omvårdnadsbehov fortsatt ha befattningen personlig assistent, även om de är legitimerade undersköterskor.

Lönesättning

Vid lönesättningen är det viktigt att tänka på att personal med de olika befattningarna undersköterska och stödassistent inte skiljer sig åt i basvärdering och att inte en löneglidning sker i dessa verksamheter, då både stödassistenter och undersköterskor ligger i samma lönebox. Därför sker ingen löneförändring vid ändring av befattning.

Konsekvenser av att införa befattningen undersköterska

Att införa befattningen undersköterska på en enhet begränsar arbetsgivarens möjligheter att leda och fördela arbetet samt att stadigvarande förflytta medarbetare inom anställningens ram.

Enligt kollektivavtalet *Allmänna bestämmelser* har arbetsgivaren möjlighet att stadigvarande förflytta medarbetare inom ramen för deras anställning. Möjligheten till sådan förflyttning är knuten till befattningen. En medarbetare med befattningen undersköterska kan därför endast förflyttas till tjänster med samma befattning, medan en stödassistent kan förflyttas till andra tjänster som stödassistent.

När befattningen undersköterska införs på en enhet begränsas därmed möjligheterna till förflyttning för både undersköterskor och stödassistenter. Detta behöver beaktas inför beslut om att införa befattningen undersköterska.

Tillvägagångssätt och verkställande med samverkan

Enhetschef för berörd verksamhet ansvarar för att förankra och verkställa beslutet tillsammans med ordinarie verksamhetschef i linjen samt verksamhetschef för hälso- och sjukvård.

Verksamhetsförändringen att införa befattningen undersköterska på den berörda enheten ska riskbedömas utifrån arbetsmiljörisker. Riskbedömningen genomförs av enhetschef tillsammans med lokalt skyddsombud. Om lokalt skyddsombud saknas genomförs riskbedömningen tillsammans med medarbetarna.

Innan beslut fattas om en viktigare förändring av verksamheten är arbetsgivaren enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) skyldig att förhandla med berörda arbetstagarorganisationer. Förhandlingsskyldigheten verkställs i lokal samverkansgrupp. Samverkansfrågan gäller den verksamhetsmässiga förändringen att införa befattningen undersköterska på enheten. Riskbedömningen ska bifogas inför samverkan.

Arbetsgivaren kan inte ensidigt ändra en medarbetares befattningsbenämning eftersom det innebär en förändring av anställningsvillkoren. Det är inte heller möjligt att på annat sätt omreglera medarbetares befattningar. Medarbetare med undersköterskekompetens erbjuds därför en ny anställning som undersköterska. Om medarbetaren tackar ja upprättas ett nytt anställningsavtal.

Inför anställningen ska medarbetaren uppvisa bevis om skyddad yrkestitel från Socialstyrelsen. Medarbetaren ansvarar själv för att ansöka om beviset och står själv för kostnaden för ansökan.

Medarbetare med undersköterskekompetens som tackar nej till en tjänst som undersköterska, eller medarbetare som saknar undersköterskekompetens, kvarstår i sin ordinarie befattning och placering eftersom vägande skäl för stadigvarande förflyttning saknas.

Syftet med denna anvisning

Denna anvisning anger hur befattningen undersköterska används och hanteras i förvaltningen vid rekrytering och organisering i utförarverksamhet.

Vem omfattas av anvisningen

Anvisningen riktar sig i första hand till rekryterande enhetschefer och HR-specialister i förvaltningen.

Lagbestämmelser

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Koppling till andra styrande dokument

Göteborg Stads regel för rekrytering – beslutad av HR-direktör, på delegation av kommunstyrelsen, 2019-05-21, Dnr 0707/19

Stödjande dokument

[Rätt kompetens på medarbetare utifrån brukares behov](#)