



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-05-23

Diarienummer N160-0886/24

Handläggare:

Isabell Kastens

isabell.kastens@aldrevardomsorg.goteborg.se

Ansökan om medel för arbetstidsinnovationer

Förslag till beslut

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden:

1. tillstyrker förvaltningens ansökan om medel ur kommunfullmäktiges budget 2024 kopplat till uppdrag om arbetstidsinnovationer.
2. översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som ansökan till kommunfullmäktige.
3. förklarar beslutet omedelbart justerat.

Sammanfattning

I kommunfullmäktiges budget 2024 finns uppdrag om arbetstidsinnovationer där angivna förvaltningar kan ansöka om medel. Äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen (ÄVO) har flera kända utmaningar kopplat till arbetstidens förläggning på helg. Heltid som norm innebär svårigheter att bemanna fullt ut på helger på grund av att det då bli överkapacitet under veckans övriga dagar. Det leder till vakanta schemarader på helgerna som tillsätts med timavlönade medarbetare. Nyckeltal för övertid visar också att den utförs i större utsträckning på helgen. För att möta utmaningarna avser förvaltningen att ansöka om medel från kommunfullmäktiges budget 2024 kopplat till arbetstidsinnovationer för att göra en planering av pilotprojekt inom vård och omsorgsboende samt hemtjänst, där helgtjänstgöring provas under en tidsbegränsad period. Ansökan gäller kostnaderna för att planera pilotprojektet samt för rekryterings- och marknadsföringsinsatser inför uppstart efter årsskiftet. Med helgtjänster menas att medarbetare anställs för att enbart arbeta helg. Helg behöver dock inte i detta hänseende begränsas till enbart lördag och söndag utan kan till exempel vara lördag-måndag eller fredag-söndag. Helgtjänster förväntas bidra till ökad kontinuitet för hyresgäster och omsorgstagare samt bidra till en hållbar bemanning, bättre arbetsmiljö och ökad attraktivitet.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Helgtjänster bedöms kunna bidra till en budget i balans genom minskade kostnader för övertid. Övertid inom vård och omsorgsboende samt hemtjänst minskar men den genomförs till större del på helgen, se utförligare analys under rubrik *Beskrivning av ärendet*.

Förvaltningen tillämpar heltid som norm vilket har varit en politisk vilja sedan 2010 men det regleras också i centrala samt lokala kollektivavtal. Det gör att en bemanning som täcker veckans alla dagar kan innebära överkapacitet del av veckan, se exempel i bilaga 1. Därför finns det upparbetade arbetssätt på en del enheter att bemanna vakanta schemarader på helgen med timavlönade medarbetare. Redan idag finns alltså kostnader

för timavlönade medarbetare på helgen som kan finansiera medarbetare med helganställning. De ekonomiska konsekvenserna är dock avhängiga hur helgtjänsterna utformas, därför är det viktigt att planeringen av projektet omfattar en grundlig analys.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Att starta pilotprojekt för att införa helgtjänster förväntas ha en positiv inverkan med följande effekter:

- Ökad kontinuitet för hyresgäster och omsorgstagare

- Bättre kontinuitet genom minskat behov av timvikarier.
- Förutsägbarhet kring vem som utför omvårdnaden och att de har rätt kompetens.

- Hållbar bemanning, bättre arbetsmiljö och ökad attraktivitet

- Skapar förutsättningar för rätt bemanning vid varje tillfälle.
- Jämnare arbetsbelastning.
- Goda planeringsförutsättningar och bra framförhållning.
- Erbjuder olika anställningar utifrån individens möjlighet att arbeta som svarar mot medarbetarnas olika förutsättningar i livet som innebär att inte alla har möjlighet att arbeta heltid under perioder av sitt arbetsliv.

De förväntade effekterna bör också innefatta minskad sjukfrånvaro, men det är alltid svårt att följa upp sjukfrånvaron utifrån en enskild insats och visa på ett orsakssamband. Att vända en hög sjukfrånvaro tar även tid och utifrån att piloten är tidsbegränsad bedöms det inte vara rimligt att ha det som en förväntad effekt. Det bör ändå vara ett nyckeltal som följs under piloten.

Samverkan

Information på förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 12 juni 2024.

Bilagor

1. Bilaga 1. Schemaexempel
2. Bilaga 2. Övertid

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Ärendet

Förvaltningen föreslår att nämnden beslutar att ansöka om medel från kommunfullmäktiges budget 2024 kopplat till arbetstidsinnovationer. Ansökan gäller kostnaderna för att planera för pilotprojekt där helgtjänster ska prövas under en tidsbegränsad period. Pilotprojektet ska genomföras inom vård- och omsorgsboende samt hemtjänst. Med helgtjänster menas att medarbetare anställs för att enbart arbeta helg. Helg behöver dock inte i detta hänseende begränsas till enbart lördag och söndag utan kan till exempel vara lördag-måndag eller fredag-söndag.

Beskrivning av ärendet

I kommunfullmäktiges budget 2024 finns uppdrag om arbetstidsinnovationer där angivna förvaltningar kan ansöka om medel. Uppdraget är formulerat som följer:

”Arbetstidsinnovationer ska genomföras, exempelvis sänkt arbetstid inom vissa verksamheter för att minska sjukfrånvaro eller lösa rekryteringsproblem. En pott ska avsättas för detta ändamål. Arbetstidsinnovationerna ska i första hand genomföras för svårrekryterade yrkesgrupper i första linjens välfärdsverksamheter i områden där Göteborgs Stad har svårt att rekrytera personal.

Socialnämnderna, äldre- samt vård och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd får i uppdrag att utreda lämpliga arbetstidsinnovationer för verksamheter med hög sjukfrånvaro. Utredningen ska göras i samverkan med fackliga organisationer.”

Äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen (ÄVO) har flera kända utmaningar kopplat till arbetstidens förläggning. I nämndens kompetensförsörjningsplan finns bland annat beskrivet hur den förändrade demografin medför att antalet och andelen äldre ökar parallellt med att tillgången på arbetskraft i produktiv ålder minskar. Förvaltningens medarbetare som arbetar direkt mot invånaren är också bristyrken som gör att det finns utmaningar med att rekrytera det antal medarbetare som verksamheten behöver.

Förvaltningen tillämpar principen om heltid som norm och har ett lokalt kollektivavtal om heltid inom Kommunals avtalsområde. Det innebär färre antal medarbetare och minskad flexibilitet för att säkerställa dygns-/veckovilan. Förvaltningens medarbetare arbetar idag max två helger av fyra. Det finns en vilja inom förvaltningen att på sikt övergå till schemaläggning endast två helger av fem givet att det är möjligt utifrån de förutsättningar som verksamheterna måste förhålla sig till.

Utmaningen med att bemanna med ordinarie personal på helg, som beskrivs under den ekonomiska dimensionen, leder också till att förvaltningens bemanningssenheter tillsätter vakanta schemarader på helgen. En konsekvens för invånaren blir lägre kontinuitet samt möten med många olika timvikarier. Det minskar också tillgången på timvikarier för att tillsätta vid akut frånvaro som exempelvis sjukdom.

Övertiden inom vård- och omsorgsboende samt hemtjänst har minskat, se bilaga 2. Kostnader och andel av arbetad övertid sjunker 2023 jämfört med 2022. Nedgången fortsätter under de tre inledande månaderna 2024. Under ”jourtid”, det vill säga tid utanför kontorsarbetstid på vardagar och på helg, ansvarar Trygghetsjouren för att beordra in medarbetare på övertid. Statistik över antal inbeordringar verkar dock inte sjunka i samma omfattning från 2022 till 2023 som andel arbetad övertid. Det indikerar att övertiden utförs på så kallad ”jourtid” och i mindre utsträckning när enhetschef är på

plats. Enligt Trygghetsjouren är det på just helg som merparten av deras inbeordningar görs.

För att möta utmaningarna ovan avser förvaltningen att göra en ansökan av de kommuncentrala medlen för att göra en planering för pilotprojekt inom vård- och omsorgsboende samt hemtjänst för försök med helgtjänstgöring.

Ansökan avser medel för planering av genomförande och utvärdering samt förankring av en pilot där helgtjänstgöring tillämpas i delar av verksamheten under en avgränsad period inom vård- och omsorgsboende samt hemtjänst. Det långsiktiga målet är att införa helgtjänster permanent i hela förvaltningen utifrån erfarenheter från pilotprojektet. Ansökan avser också medel för marknadsföringsinsatser inför uppstart efter årsskiftet. Planeringen görs i dialog med fackliga organisationer. Exempel på frågeställningar att belysa inför uppstart av piloten:

- Vilka enheter är lämpliga att omfattas av piloten utifrån uppdragsbeskrivningen från kommunfullmäktige?
- Hur länge ska piloten pågå?
- Hur ska helgtjänsterna utformas?
 - Tjänsternas innehåll?
 - Hur många procent av heltid ska medarbetarna arbeta?
 - Ska anställningen vara tidsbegränsad eller tillsvidare?
- Kostnadsanalys på införande av helgtjänster inklusive hemtagnings effekter utifrån förväntade resultat.
- Behöver förvaltningen teckna ett avvikelseavtal från det lokala kollektivavtalet om heltid? - Helgtjänstgöring innebär att arbete inte sker på heltid vilket frångår avtalet. Det finns även fler frågor att reglera i ett sådant avtal som till exempel eventuell avvikande reglering om Ob-ersättning. Att teckna ett avvikelseavtal kräver att berörda parter är intresserade av ett tecknande av ett sådant avtal.
- Vad är en lämplig utvärderingsmetod? Vilka nyckeltal ska följas och vilka enheter är lämpliga som referensenheter?

Förslag på planeringsorganisation samt kostnad

Vid en planering av piloten behövs det olika kompetenser från både vård- och omsorgsboende och hemtjänst men också från stödfunktionerna. Planeringen av ett sådant projekt kommer ingå som en del av förvaltningens projekt för *Hållbar Bemanning*. Projektgruppen kompletteras med enhetschef för de enheter som väljs ut till pilotprojektet.

Lönekostnaderna är beräknade på medlemmar i projektgruppen men även på andra funktioner där medarbetare som arbetar med att lägga schema på utvalda enheter är identifierade samt enhetschef HR lönebildning och arbetsrätt. Beräkningen är baserad på en uppskattning om 10–20 procent tidsåtgång för berörda personer från augusti-december förutom de medarbetare som kommer arbeta med schemaläggning som uppskattas lägga cirka 25 procent av sin arbetstid till det under en månad. Även arbetet med att göra ansökan räknas in, där handläggare har arbetat cirka 15 timmar.

Kostnader	Kronor
Lönekostnader inkl. sociala avgifter	620 860
Marknadsförings- och rekryteringskostnader	200 000
Totalt	820 860

Fackliga organisationer ges möjlighet till synpunkter och inflytande under arbetets gång genom att till exempel skapa en facklig referensgrupp/arbetsgrupp, alternativt hanteras det inom ramen för Samverkan Göteborg.

Förvaltningens bedömning

Ett pilotprojekt för helgtjänster inom förvaltningen kan bidra positivt till kommunfullmäktiges syfte med uppdraget för arbetstidsinnovationer. Med utgångspunkt i nämndens kompetensförsörjningsplan tar förslaget sikte på särskilt svårrekryterade grupper för att hantera ett strukturellt problem som gör verksamheten både mer sårbar och kostsam och dessutom försämrar kontinuiteten för hyresgäster och omsorgstagare. Förvaltningen ser också viss potential att positivt bidra till målsättningen att minska sjukfrånvaron för de aktuella yrkesgrupperna.

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen

Helena Söderbäck
Tf. avdelningschef

Babbs Edberg
Förvaltningsdirektör