



Nämndens verksamhetsnominering 2024–2026

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen 2023

Innehållsförteckning

1 Nämndens nomineringar.....	3
1.1 Ekonomisk effekt.....	3
1.2 Effekt på verksamheten	3

1 Nämndens nomineringar

1.1 Ekonomisk effekt

Nr (Prio ordn)	Nominering	Ekonomisk effekt (mkr)		
		2024	2025	2026
1	Modell som använts för äldreomsorgslyftet behöver fortgå med ny finansieringslösning	30 mkr	48 mkr	72 mkr
2	Digitala lås	40 mkr	40 mkr	-13 mkr
3	Prioriterade lönegrupper	100 mkr	100 mkr	100 mkr

1.2 Effekt på verksamheten

Nr	Kort beskrivning hur verksamheten påverkas
1	Modell som använts för äldreomsorgslyftet behöver fortgå med ny finansieringslösning Från och med 2020 till 2023 genomfördes Äldreomsorgslyftet som en statlig satsning för att höja kompetensen inom äldreomsorgen genom möjligheten för medarbetare att utbilda sig till undersköterska eller vårdbiträde på betald arbetstid. Utbildningen ska ske inom ramen för heltidsanställningen, på betald arbetstid och i enlighet med de nationella yrkespaketen till vårdbiträde och undersköterska. Staten har finansierat kostnaden för den tid som medarbetaren är frånvarande på grund av studier. Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen (ÄVO) och Arbetsmarknad och vuxenutbildning (ARBVUX) har utvecklat en modell för att arbeta enligt äldreomsorgslyftets syften. Modellen har utgått ifrån att ÄVO nyanställt medarbetare som utbildats men också att befintliga medarbetare vidareutbildats. Arbetet har fallit väl ut och totalt har cirka 580 personer tagit del av satsningen mellan 2020–2023 till en årlig kostnad på cirka 55 miljoner kronor. Satsningen kommer att avslutas 2023 och eftersom det inte finns några fler planerade riktade statliga bidrag kommer det saknas finansiering för att fortsätta. Från och med 2023 finns det inga planer på att starta nya kurser och satsningen kommer att upphöra i enlighet med beslutad budget för 2023. Vid beslut om fortsatt finansiering finns möjligheten att öka antalet utbildningsplatser inom ramen för modellen. Förvaltningen bedömer att det finns finansiering för ytterligare en kursstart med uppstart under hösten 2023 men att det sedan saknas finansiering för att fullfölja utbildningen på fyra terminer för undersköterska och två terminer för vårdbiträden. Om en finansieringslösning kan antas för 2024 kan förvaltningen planera för ytterligare kursstartar under 2023 för utbildning av undersköterskor och vårdbiträden. Att finansiera en hel utbildning för en klass på 30 elever motsvarar en kostnad på 12 miljoner kronor per år. Finansieringen över en treårsperiod utgår ifrån att förvaltningen utökar antalet utbildningsplatser över tid.

2	Digitala lås för tryggare och säkrare omsorg Nämndens verksamheter hanterar ett stort antal nycklar i det dagliga arbetet och digitala lås är efterfrågat. Projektet för digitala lås ingick tidigare i programmet Attraktiv hemtjänst. För omsorgstagare är fördelarna en säkrare och förenklad nyckelhantering. Det blir inte längre nödvändigt att göra flera kopior av nycklar till olika verksamheter samt att det blir en spårbarhet i vem som har använt nyckeln och när. En annan fördel är snabbare hjälp vid larm. För verksamheten innebär digitala lås också en säkrare och förenklad nyckelhantering och sparad restid samt snabbare åtgärdstid vid larm. Övriga nyttor från nytto- och kostnadsanalys är till exempel snabbare start av arbetspass, minskad kostnad för låsbyten, förenklat samarbete, flexiblere arbetssätt och förbättrad arbetsmiljö. Den nytto-och kostnadsanalys som har beräknats påvisar direkta nyttor motsvarande en besparing på 13 miljoner och de indirekta nyttorna 30 miljoner under nyttoperioden på 3 år. Besparingen på 13 miljoner har sin grund i införandet av digitala lås som resulterar i fördelar med minskad administration. Nyttorna är uträknade utifrån ett genomsnittspris från exempel av olika lösningar för digitala lås från flera leverantörer och andra kommuner. Införandet av detta nya arbetssätt kräver nya roller och bemanning, både under införandet och för fortsatt administration, drift och underhåll av systemet. Studier visar att 6–15 procent av arbetstiden går till nyckelhantering beroende på områdets storlek, i snitt ser förvaltningen en möjlig besparing på 20 min per arbetspass för nyckelhantering, 20 min per åtgärd vid larm och fyra timmar per låsbyte. Enligt analysen beräknades den största nyttan vara minskad restid / körsträcka, med en besparing på 18 miljoner över tre år. Från och med 2026 kan en mer effektiv hantering av nycklar och lås leda till minskat behov av medarbetarresurser för administration. Därmed kan också nämndens ram minska i linje med den förväntade effekt som ska uppnås vilket verksamhetsnomineringen återspeglar alternativt kan medel som frigörs användas för andra prioriterade områden. En säkrare läkemedelshantering och minskade kostnader för den enskilde är också fördelar som kan uppnås. Detta är en satsning för hela staden genom att ett tillbehör installeras för att möjliggöra mer effektiv tillgång till hemtjänstinsatser och alltså ingen investering. Förvaltningen har idag avsatt tio miljoner kronor för en satsning vilket bara stödjer ett delinförande av digitala lås. Förvaltningen bedömer att det behövs ytterligare finansiering enligt denna verksamhetsnominering för att möjliggöra effekterna av satsningen och för ett breddinförande i hela staden. Projektet kan inte uppnå stadens ambitioner om medel måste hanteras inom ramen, alternativt kommer omprioriteringar behövas som kan ge negativa effekter inom andra områden. Upphandling av digitala lås och nyckelhantering möjliggör för omsorgstagare att undvika flera nyckelkopior till olika verksamheter och ökar tryggheten genom spårbarhet i vem som har använt nyckeln och när. Verksamheten gynnas också av säkrare och enklare nyckelhantering, sparad restid, snabbare åtgärdstid vid larm, mer flexibelt arbetssätt och förbättra arbetsmiljö.
3	Prioriterade lönegrupper I Kommunfullmäktiges budget för 2023 framgår det att medarbetare i Göteborgs stad ska ha goda anställningsvillkor och en god arbetsmiljö. För att locka fler att arbeta inom välfärdssektorn behöver lönenivåerna höjas och osakliga löneskillnader baserade på kön ska minskas. Göteborgs stads lönekartläggning visar att yrkesgrupper inom vård- och omsorg tjänar mindre än motsvarande yrkesgrupper inom den administrativa och tekniska sektorn, trots likvärdiga arbetsvärderingar och målbild. Stadens lönestruktur visar att behovet av åtgärder för att förändra lönerelationerna till förmån för vissa

	sektorer kvarstår för att kunna eliminera osakliga löneskillnader på gruppnivå, trots tidigare satsningar. Jämställda och konkurrenskraftiga löner har stor påverkan på den strategiska kompetensförsörjningen. Förvaltningen har inte tillräckligt med underlag för att avgöra om högre lönenivåer inom teknisk sektor och andra områden i Göteborgs stad är osakliga löneskillnader baserade på kön. Det har konstaterats att det finns löneskillnader för olika yrkesgrupper som utför likvärdigt arbete, men det är svårt att avgöra om dessa skillnader enbart beror på kön eller andra faktorer såsom marknaden, utbildning, erfarenhet och prestation. I november 2022 genomfördes en lönekartläggning och analys inom förvaltningen. Resultaten visar att det finns behov av att åtgärda lönenivåerna för vissa yrkesgrupper inom förvaltningen, vars medianlön inte når upp till Göteborgs stads målbild. Yrkesgrupper i förvaltningen som inte når de lönepolitiska målen är arbetsterapeuter, biträde äldreomsorg, måltidsbiträden, vårdbiträden och undersköterskor. Dessutom finns andra yrkesgrupper i förvaltningen som är i behov av satsningar eftersom arbetsmarknaden nu är gynnsam för exempelvis sjuksköterskor. Cirka 70 procent av samtliga medarbetare utgörs av undersköterskor, biträden och vårdbiträden. Inkluderas dessutom yrkesgruppen sjuksköterskor är det 76 procent. Den dominansen påverkar i hög grad omfattningen och kostnader för de satsningar som behöver göras för att nå den lönepolitiska målbilden. Det påverkar och begränsar även utrymmet och löneutvecklingen för övriga icke prioriterade yrkesgrupper. För att komma till rätta med strukturella löneskillnader både inom förvaltningen och Göteborgs stad som helhet, måste förvaltningen fortsätta att prioritera de yrkesgrupper som inte når upp till målbildens medianlön.
--	--

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen

Babbs Edberg
Förvaltningsdirektör