

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-10-27

Diarienummer N160-0596/23

Handläggare: Sofia Blomgren

sofia.blomgren@aldrevardomsorg.goteborg.se

Återrapport på uppdrag angående rekryteringssituationen inom vård och omsorg

Förslag till beslut

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden:

1. godkänner förvaltningens redovisning av uppdrag angående rekryteringssituationen inom vård och omsorg.
2. förklarar uppdraget från den 25 april 2023 § 122 för fullgjort.

Sammanfattning

Vid nämndens sammanträde den 25 april 2023 (§ 122) beslutade nämnden att ge förvaltningen i uppdrag att redovisa:

1. Hur rekryteringssituationen avseende undersköterskor skulle påverkas om ingångslönen per månad för personalgruppen skulle öka med 1 000 kronor, 2 500 kronor eller 5 000 kronor.
2. Hur rekryteringssituationen avseende sjuksköterskor skulle påverkas om ingångslönen per månad för personalgruppen skulle öka med 1 000 kronor, 2 500 kronor eller 5 000 kronor.
3. Redogöra för kostnaderna för inhyrd personal, och ställa denna i relation till antal nya tjänster med lönenivåer enligt ovan.

Av gällande löneavtal framgår att individuell och differentierad lönesättning ska tillämpas. Det innebär att lön sätts individuellt utifrån hur väl medarbetaren uppfyller arbetets krav samt vilken utbildning och erfarenhet som medarbetaren har vid rekryteringstillfället. Det finns således ingen enhetlig eller fastställd ingångslön som gäller för alla som nyanställs.

Förvaltningen gör bedömningen att det är viktigt att förvaltningen har en ändamålsenlig lönestruktur och en därmed upplevd rättvis lönesättning. Det är också viktigt att ha en adekvat lönespridning som visar på förutsättningarna för löneutveckling över tid. Annars finns en risk att medarbetare säger upp sig på grund av missnöje med lönestrukturen och lönespridningen för yrkesgrupperna.

Utifrån det som redovisas i tjänsteutlåtandet gör förvaltningen bedömningen att högre lönesättning för nyrekryterade kan initialt ha positiv effekt men sannolikt inte på längre

sikt. Den föreslagna rekryteringsåtgärden riskerar att öka personalomsättningen och att förvaltningen kan förlora relevant kompetens.

Av förvaltningens årliga lönekartläggning framgår att löneökningarna för nyrekryterade medarbetare enligt förslagen kommer att ligga på en nivå som motsvarar eller överstiger befintliga medarbetare. Om förvaltningen inte har medel att avsätta för motsvarande löneökningstrymme för befintliga medarbetare minskar förståelsen för nämndens och förvaltningens lönepolitik.

Kostnader för inhyrd personal omfattar endast yrkesgruppen sjuksköterskor. Under år 2022 var kostnaderna för inhyrd personal cirka 104 miljoner kronor. Dessa medel skulle kunna finansiera mellan 164 och 190 årsarbetare beroende på storleken på de föreslagna ökningarna.

Även om ingångslönerna för sjuksköterskor höjs ser förvaltningen inte att det är möjligt att rekrytera det antal årsarbetare som motsvarar kostnaderna för inhyrda sjuksköterskor. Detta på grund av den begränsade tillgången på sjuksköterskor på arbetsmarknaden. Det kommer därför att finnas behov av inhyrda sjuksköterskor även fortsättningsvis.

Resultaten av genomförda lönekartläggningar och analyser visar på ett betydande behov av att successivt åtgärda lönenivåerna inom förvaltningen för att harmonisera dem med Göteborgs Stads angivna målbild. Beräknad tidsram för att uppnå lönenivån som önskas för yrkesgrupper inom vård och omsorg är minst tio år, under förutsättning att förvaltningen har liknande ekonomiska möjligheter som tidigare. Det är viktigt att notera att de aktuella yrkesgrupperna inom vård och omsorg är i huvudsak kvinnodominerande. För att möta denna utmaning föreslår förvaltningen att medel satsas på att möjliggöra ökade löneutrymmen i den årliga löneöversynen, med fokus på de yrkesgrupper som för närvarande inte uppnår Göteborgs Stads målbild för löner. Förvaltningen har denna åtgärd som en av verksamhetsnomineringarna inför 2024.

Det råder samsyn om förvaltningens uppdrag att vara en attraktiv arbetsgivare och kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner för att attrahera nya medarbetare att välja yrket och behålla nuvarande. Detta behöver vara förenligt med en lönespridning inom aktuella yrkesgrupper.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Under år 2022 nyrekryterade förvaltningen totalt 676 sjuksköterskor och undersköterskor. De beräknade kostnaderna för rekryteringsåtgärden ser därmed ut på följande sätt:

- Vid en ökning på 1000 kronor är den beräknade kostnaden 11,7 miljoner kronor
- Vid en ökning på 2 500 kronor är den beräknade kostnaden 29,4 miljoner kronor
- Vid en ökning på 5 000 kronor är den beräknade kostnaden 58,8 miljoner kronor

Ingångslön kan inte tillämpas för alla nyanställda vid lönesättning eftersom flera av de nyrekryterade har yrkeserfarenhet som påverkar lönenivån. Vid ett antagande om att hälften av dessa externt rekryterade medarbetare var nyutbildade utan yrkeserfarenhet skulle det motsvara 339 medarbetare. De beräknade kostnaderna för rekryteringsåtgärden blir vid detta antagande på följande sätt:

- Vid en ökning på 1 000 kronor 5,9 miljoner kronor
- Vid en ökning på 2 500 kronor 19,2 miljoner kronor
- Vid en ökning på 5 000 kronor 29,3 miljoner kronor.

När det gäller rekrytering av nya sjuksköterskor motsvarande kostnaderna för inhyrd personal kan också kostnaderna för chefer och stödfunktioner inom förvaltningen komma att öka.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Det är väsentligt att förvaltningen på kort och lång sikt kan behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Det har en avgörande betydelse för kvalitén i verksamheten. Den lokala lönebildningen med en ändamålsenlig lönestruktur och upplevd rättvisa i lönesättningen är en viktig förutsättning för att lyckas med detta. Föreslagen rekryteringsåtgärd kan resultera i en högre personalomsättning där förvaltningen förlorar relevant kompetens. Detta kan i sin tur kan leda till en försämrad arbetsmiljö för kvarvarande medarbetare.

Samverkan

Information ges i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 15 november 2023.

Ärendet

Nämnden ska ta ställning till redovisning av uppdrag angående rekryteringssituationen inom vård och omsorg och om uppdraget från den 25 april 2023 § 122 kan anses vara fullgjort.

Beskrivning av ärendet

Vid nämndsammanträdet för äldre samt vård- och omsorgsnämnden den 25 april 2023 (§ 122) fattades beslut om att:

1. Förvaltningen får i uppdrag att inför förvaltningens arbete med den strategiska kompetensförsörjningsplanen för Göteborgs Stad återkomma till nämnden med en utredning kring hur rekryteringssituationen avseende undersköterskor skulle påverkas om ingångslönen per månad för personalgruppen skulle öka med 1 000 kronor, 2 500 kronor, eller 5 000 kronor.
2. Förvaltningen får i uppdrag att inför förvaltningens arbete med den strategiska kompetensförsörjningsplanen för Göteborgs Stad återkomma till nämnden med en utredning kring hur rekryteringssituationen avseende sjuksköterskor skulle påverkas om ingångslönen per månad för personalgruppen skulle öka med 1 000 kronor, 2 500 kronor, eller 5 000 kronor.
3. Förvaltningen får i uppdrag att redogöra för kostnaderna för inhyrd personal, och ställa denna i relation till antal nya tjänster med lönenivåer enligt ovan.

Bakgrund

I löneavtalen med de fackliga organisationerna anges det att lönen ska vara individuell och differentierad samt avspegla uppnådda mål och resultat. Individuell lön innebär att medarbetare med likvärdig kunskap och erfarenhet kan ha olika lön beroende på individuell prestation. Differentierad lön innebär att lönen sätts utifrån arbetsuppgifternas svårighetsgrad, hur väl medarbetaren uppfyller arbetets krav samt medarbetarens resultat och prestation. En annan faktor som påverkar en differentierad lön är marknadslöneläget, det vill säga förvaltningens förmåga att behålla och rekrytera medarbetare. När det gäller lönesättning vid nyrekrytering finns inte förutsättningar att bedöma medarbetarens bidrag till uppnådda mål och resultat. Den bedömningen görs i löneöversyn av närmaste chef.

Löneavtalen ställer också krav på arbetsgivaren att arbeta strategiskt för att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Chefer ska i arbetet med lönestrukturen ta ställning till önskvärda lönerelationer utifrån medarbetarnas kompetens och resultat. Det är av vikt att arbetsgivaren har en sammanhållen och ändamålsenlig lönestruktur utifrån arbetets svårighetsgrad samt medarbetarens prestation och därmed en upplevd rättvisa i lönesättningen.

Även lönespridningens betydelse lyfts fram i löneavtalen som ett redskap för att nå goda resultat. Lönespridningen inom och mellan yrkesgrupper visar på de förutsättningar till löneutveckling som finns över tid. I Sveriges kommuner och regioners program "För en jämställd arbetsgivarpolitik 2023" framgår att det behövs en ökad lönespridning i kvinnodominerade yrken samt att arbetsgivaren ska beakta löneutveckling för medarbetare med goda prestationer över tid eftersom deras erfarenhet och kompetens ökar möjligheten att nå målen.

Ingångslön

För nyutbildade medarbetare med begränsad erfarenhet i yrket och som saknar annan relevant erfarenhet används ibland begreppet ingångslön eller rekommenderade lägsta löner. Det finns inga fastställda ingångslöner varken i Göteborgs Stad eller i förvaltningen. Lön ska sättas individuellt och differentierat enligt Göteborgs Stads lönepolitik samt gällande kollektivavtal. Varje chef får vid nyanställning i samråd med HR bedöma vilken lönenivå som är rimlig utifrån medarbetarens kvalifikationer, befattningens lönenivå samt med vägledning av den lönestruktur som finns för yrkesgruppen och arbetsplatsen. Det framgår inte klart i nämndens beskrivning av uppdraget om den föreslagna rekryteringsåtgärden ska begränsas till de som är nyutbildade, de med ingångslön eller alla nyanställda undersköterskor och sjuksköterskor.

Ekonomiska förutsättningar för rekryteringsåtgärden

I december 2022 hade förvaltningen under året anställt 149 sjuksköterskor och 527 undersköterskor. Tabellen visar kostnader för den föreslagna rekryteringsåtgärden, dels för nyutbildade utan yrkeserfarenhet som beräknats till 339 medarbetare vid ett antagande om att 50 % av de rekryterade är nyutbildade, dels för alla nyrekryterade (676 medarbetare) under 2022.

Ökning	339 nyrekryterade (utan yrkeserfarenhet)	676 nyrekryterade (samtliga)
1 000 kr	5,9 mkr	11,7 mkr
2 500 kr	19,2 mkr	29,4 mkr
5 000 kr	29,3 mkr	58,8 mkr

De lägsta lönerna (ingångslöner) var i december 2022 inom förvaltningen för undersköterskor 24 300 kronor och för sjuksköterskor 31 500 kronor. Nedan visas kostnadsökningarna i procent vid föreslagen rekryteringsåtgärd.

Ökning i kronor	Befattning	Ökning i procent
1 000 kr	Undersköterskor	3,9 %
2 500 kr	Undersköterskor	9,7 %
5 000 kr	Undersköterskor	19,4 %
1 000 kr	Sjuksköterskor	2,9 %
2 500 kr	Sjuksköterskor	7,4 %
5 000 kr	Sjuksköterskor	14,7 %

Kostnader för inhyrd personal år 2022

Nedan redovisas kostnader för inhyrda sjuksköterskor under år 2022 och relationen kostnader till antal nya tjänster med lönenivåer enligt ökning av ingångslön med 1 000, 2 500, eller 5 000 kronor.

Befattning	Lägsta lön/mån, dec 2022	Antal årsarbetare
Sjuksköterska	31 500	189,9
Sjuksköterska (+1 000 kr)	32 500	184,0
Sjuksköterska (+2 500 kr)	34 000	175,9
Sjuksköterska (+5 000 kr)	36 500	163,9

Fördelningen av kostnaderna över året visar på högre kostnadsnivåer under juli, augusti samt december. Dock kan man inte säkerställa antal utförda timmar per månad och det kan även finnas en viss eftersläpning av kostnader.

Vid samma beräkning för sjuksköterska med en lönenivå som motsvarar en yrkeserfarenhet på tre till fem år, det vill säga en månadslön på 37 000 kronor, skulle kostnaderna för inhyrd personal kunna finansiera 161,7 årsarbetare.

Kostnader för inhyrd personal omfattar endast sjuksköterskor. Under år 2022 var kostnaderna för inhyrd personal cirka 104 miljoner kronor.

Attraktiv arbetsgivare

Beräknad tidsram för att uppnå lönenivån som önskas för yrkesgrupper inom vård och omsorg är minst tio år, under förutsättning att förvaltningen har liknande ekonomiska möjligheter som tidigare. Det är viktigt att notera att de aktuella yrkesgrupperna inom vård och omsorg är i huvudsak kvinnodominerande. För att möta denna utmaning föreslår förvaltningen att medel satsas på att möjliggöra ökade löneutrymmen i den årliga löneöversynen, med fokus på de yrkesgrupper som för närvarande inte uppnår Göteborgs Stads målbild för löner. Förvaltningen har denna åtgärd som en av verksamhetsnomineringarna inför 2024.

Det råder samsyn om förvaltningens uppdrag att vara en attraktiv arbetsgivare och kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner för att attrahera nya medarbetare att välja yrket och behålla nuvarande. Detta behöver vara förenligt med en lönespridning inom aktuella yrkesgrupper.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningens utgångspunkt i nedanstående bedömning är att särskilda satsningar i form av höjda löner för nyrekryterade medarbetare ställer krav på anpassningar och kompensation för redan anställda medarbetare.

Att höja lönen vid nyanställning gör att förvaltningens lönestruktur förändras. Nyutbildade medarbetare kan få samma lönenivå som de som har erfarenhet av yrket. Om rekryteringsåtgärden även innefattar alla som nyanställs kommer de som rekryteras ha en högre lönenivå än de erfarna medarbetare som under många år bidragit till exempelvis kontinuitet på arbetsplatsen. Det finns en risk att medarbetare säger upp sig för att sedan söka anställning igen med en förväntan om en högre lön.

Höjs lönen med 5 000 kronor för nyanställda undersköterskor kommer lönerna att ligga på ungefär samma lönenivå som för de befattningar som kräver en högskoleutbildning.

Ett annat exempel är nyrekryterade sjuksköterskor som med den föreslagna höjningen närmar sig en lönenivå som ligger nära enhetschefer.

Det är av stor vikt att förvaltningen upprätthåller lönenivåer utifrån det ansvar och den svårighetsgrad som finns i befattningarna.

En ytterligare konsekvens av föreslagen åtgärd är att förvaltningens lönestruktur för yrkesgrupperna inte kommer att ligga i fas med Göteborgs Stads målbild, vars syfte bland annat är att koppla stadens lönenivåer till löneutvecklingen för arbetsmarknaden i stort.

Det finns på arbetsmarknaden ett begränsat antal undersköterskor och sjuksköterskor. Skulle förvaltningen betala högre ingångslöner kommer dessa nivåer inom kort bli normerande för andra verksamheter på marknaden som också anställer dessa yrkesgrupper. Detta kan leda till att förvaltningen i det korta perspektivet får lättare att anställa fler, men det bedöms inte vara en hållbar långsiktig strategi som gynnar kompetensförsörjningen som helhet.

Förvaltningens samlade bedömning är att åtgärden skulle förändra lönestrukturen, påverka lönespridningen och nuvarande lönerelationer på ett negativt sätt för redan anställda medarbetare. Den föreslagna rekryteringsåtgärden kan även resultera i en högre personalomsättning där förvaltningen förlorar erfarna medarbetare med relevant kompetens.

För yrkesgruppen undersköterskor som idag inte når upp till Göteborgs Stads målbild krävs löneökningstrymme för att lyfta hela yrkesgruppen. Sjuksköterskorna har idag en medianlön som är högre än Göteborgs Stads målbild och där får en bedömning göras vilken lönenivå som är relevant för yrkesgruppen som helhet.

Enligt förvaltningens bedömning skulle ett större löneutrymme i den årliga löneöversynen för de yrkesgrupper som för närvarande inte uppfyller Göteborgs stads målbild för löner få positiva effekter på kompetensförsörjningen. Resultaten av genomförda lönekartläggningar och analyser visar på ett betydande behov av att successivt åtgärda lönenivåerna inom förvaltningen för att harmonisera dem med Göteborgs Stads angivna mål. Beräknad tidsram för att uppnå lönenivån som önskas för yrkesgrupper inom vård och omsorg är minst tio år, under förutsättning att förvaltningen har liknande ekonomiska möjligheter som tidigare. Ökade ekonomiska resurser skulle rimligen förkorta den angivna tidsramen. Baserat på dessa överväganden har förvaltningen inkluderat detta område som en av verksamhetsnomineringarna inför 2024.

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen

Lotta Milleskog
Avdelningschef

Babbs Edberg
Förvaltningsdirektör