



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-03-04

Ärendenummer AVO-2025-00201

Handläggare

Isabell Kastens, Linda Heldebring, Tarja Högberg,

Tijana Ivanisevic

E-post: isabell.kastens@aldrevardomsorg.goteborg.se

Svar på remiss - om att initiera en pilotstudie där 80-90-100-modellen prövas inom den kommunala hemtjänsten, H 2024 nr 230

Förslag till beslut

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden:

1. avstyrker motionen av Mariette Höij Risberg (D), Lisbeth Sundén-Andersson (D) och Jessica Blixt (D) om att initiera en pilotstudie där 80-90-100-modellen prövas inom den kommunala hemtjänsten, H 2024 nr 230
2. översänder förvaltningens remissvar som eget yttrande till stadsledningskontoret.
3. beslutet förklaras omedelbart justerat.

Sammanfattning

Motionen föreslår en tvåårig pilotstudie av 80-90-100 modellen för undersköterskor inom hemtjänsten som är 60 år eller äldre. Modellen innebär arbete på 80 % med 90 % lön och 100 % pensionsavsättning. Förvaltningens bedömning är att modellen inte är genomförbar med hänsyn till kommunal utförarverksamhet som tillämpar Lagen om valfrihet (LOV). En tidsbegränsad och riktad insats till specifik verksamhet och målgrupp bedöms inte vara den mest lämpade arbetstidsinnovationen på längre sikt.

Det kan finnas en risk för att denna typ av modell blir en kortsiktig kompensatorisk lösning som inte linjerar med långsiktiga strategier enligt tioårsplanen, som i stället fokuserar på strukturella förbättringar och hållbar kompetensförsörjning över tid. Tioårsplanen får stöd av forskningen genom rapporter från Sveriges kommuner och Regioner (SKR) och Arbetsmiljöverket.

Pilotprojektet uppskattas kosta cirka 44 miljoner kronor och medför andra ekonomiska konsekvenser, såsom lönesänkning på 10 %, minskad sjukpenninggrundande inkomst och a-kassa för deltagande medarbetare. Det finns dessutom risk för försämrad kontinuitet och kvalitet i vården om produktionsbortfall ersätts med personal utan vård- och omsorgsutbildning.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Den föreslagna modellen med arbetstidsförkortning innebär en initial merkostnad för förvaltningen på cirka 44 miljoner kronor, vilket kan bestå under flera år. Förvaltningens beräkningar baseras på att 50 procent av medarbetare i åldern 60–67 deltar. 67 år är riktålder för pension 2026. Beräkningarna omfattar löner, personalomkostnader, pensionsavsättningar

samt rekryterings- och introduktionskostnader. Eventuella hemtagningseffekter har inte beaktats.

Modellen påverkar den allmänna pensionen. Om medarbetare väljer 80-90-100 och arbetar till riktåldern 67 år påverkas pensionen mindre. Vid tidigare pensionering får pensionen en större negativ påverkan, men vid senare pensionering blir påverkan positiv. Exempelvis minskar pensionen med cirka -19 procent vid pensionsavgång vid 64 års ålder, -12 procent vid 65 år, och -6 procent vid 66 år. Vid pensionsavgång vid 68 år ökar pensionen med cirka +6 procent. Det är dock inte exakta beräkningar, och andra faktorer kan påverka den slutgiltiga pensionen.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Hemtjänsten har cirka 1 380 undersköterskor, 270 vårdbiträden och 320 biträden som är tillsvidareanställda (januari 2025) och utför insatser för dem vi är till för. Att begränsa 80-90-100-modellen till endast undersköterskor inom hemtjänsten kan skapa känslor av orättvisa och missgynna andra yrkesgrupper, vilket kan sänka motivationen och minska arbetsgivarens attraktivitet. Modellen innebär en lönesänkning på 10 procent, vilket kan påverka den sjukpenninggrundande inkomsten, a-kassan och den allmänna pensionen negativt. Modellen ger även incitament till att arbeta deltid. I förvaltningen ska heltid tillämpas som norm.

Om färre arbetar heltid kan det leda till fler tidsbegränsade anställningar, sämre arbetsmiljö samt lägre kvalitet och kompetens i verksamheten. Produktionsbortfallet måste ersättas, vilket kan påverka kontinuiteten och omsorgskvaliteten negativt, särskilt om ersättande medarbetare saknar relevant utbildning.

Samverkan

Information ges i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) 19 mars 2025.

Beslutet skickas till

Stadsledningskontoret

Ärendet

Ärendet avser ett remissvar på motion från Mariette Höij Risberg (D), Lisbeth Sundén-Andersson (D) och Jessica Blixt (D) om att initiera en pilotstudie där 80-90-100-modellen prövas inom den kommunala hemtjänsten, H 2024 nr 230. Modellen innebär att medarbetare arbetar 80 procent och får 90 procent lön och 100 procent pensionsavsättning.

Remissvaret ska ha kommit in till stadsledningskontoret senast 2025-03-31.

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen och äldre samt vård- och omsorgsnämnden i Göteborgs Stad ska utreda möjligheten att genomföra en tvåårig pilotstudie med 80-90-100-modellen för undersköterskor över 60 år inom hemtjänsten. Syftet är att behålla erfarna medarbetare längre, stärka yrkets attraktionskraft och främja kunskapsöverföring till yngre kollegor. Kostnader utanför budgetramen ska identifieras och hänskjutas till partiernas budgetberedning. En utvärdering ska undersöka modellens effekter på sjukfrånvaro, produktivitet, ekonomi, medarbetartrivsel, kompetensutveckling samt dess potential att förlänga arbetslivet efter pensionsålder.

Att motivera medarbetare att arbeta längre är en viktig del av kompetensförsörjningen. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) skriver i sin rapport *"Förlängt arbetsliv" (2024)* om vad arbetsgivare kan göra för att medarbetare ska senarelägga pensionsavgång. Ledarskapets attityd och inställning till äldre medarbetare är enligt rapporten centralt för att förlänga arbetslivet och att arbetsgivaren aktivt visar att de värdesätter medarbetares kompetens och erfarenhet oavsett ålder. Rapporten lyfter att effekterna av 80-90-100 modellen inte har utvärderats nyligen och är svåra att överblicka. Även stadsledningskontoret har i *Förutsättningar för budget 2024–2026* har lyft svårigheten att bedöma effekterna av modellen.

Samma rapport beskriver att kvinnors hälsa och ork påverkas mer av fysiskt och mentalt krävande yrken såsom vård och omsorg, vilket påverkar hur länge medarbetare stannar kvar i arbetslivet. Därmed är det systematiska arbetsmiljöarbetet ett viktigt område att jobba med. I Arbetsmiljöverkets rapport om *"Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar" (2016)* är åtgärder på organisatorisk nivå viktiga för att skapa ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningens tioårsplan sätter en tydlig riktning för hur kompetensförsörjningen och de strukturella utmaningarna ska prioriteras.

Ett fortsatt viktigt område att fokusera på är att skapa en hållbar bemanning. En hållbar bemanning utgår ifrån en högre grundbemanning än idag med marginal i scheman som ger utrymme för återhämtning. Det skapar också bättre förutsättningar för kontinuiteten och för fler att orka arbeta heltid.

Heltidsanställningar är norm och bidrar till kontinuitet och kvalitet i verksamheterna, samtidigt som andelen tim- och tidsbegränsade anställningar kan minska. Tioårsplanen skapar också riktning i arbetet med att stärka arbetsgivarvarumärket, skapa konkurrenskraftiga löner och färre antal medarbetare per chef. Förvaltningen har satt ett lokalt riktvärde på 20 medarbetare per chef. Ett nära ledarskap gör att chefer kan ägna mer tid åt medarbetarnas behov, trivsel och kompetensutveckling. Men också för att kunna ge mer stöd och feedback i det dagliga arbetet. Tioårsplanen går i linje med SKR's rapport som lyfter vad arbetsgivare kan göra för att motivera medarbetare att arbeta längre. Fokuset på det strukturella pekas ut som viktigt i Arbetsmiljöverkets rapport.

Tioårsplanen fokuserar på grundförutsättningarna och de strukturella utmaningarna framför kortsiktiga och kompensatoriska lösningar. Att pröva 80-90-100-modellen skulle kunna vara en sådan kompensatorisk åtgärd där evidens om modellens effekter inte kan påvisas som en hållbar metod för att klara förvaltningens nuvarande riktning och målsättning med kompetensförsörjningsarbetet. Förvaltningen gör även bedömningen att modellen inte är genomförbar med hänsyn till kommunal verksamhet som tillämpar Lagen om valfrihet (LOV). Arbetstidsinnovationer är en viktig fråga och uppdrag finns i budget 2025. Förvaltningen arbetar med frågan för att hitta ändamålsenliga arbetstidsmodeller.

Linda Andersson

Babbs Edberg

Avdelningschef

Förvaltningsdirektör

