
Handling 2024 nr 230**Motion 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**

Vi står inför en betydande demografisk förändring i staden, där andelen äldre över 85 år beräknas öka med 64 % fram till 2035, medan andelen invånare i arbetsför ålder endast förväntas öka med 28 %. Detta ställer stora krav på stadens välfärdsverksamheter där digital teknik och nya arbetssätt blir nödvändigt för att säkerställa hög kvalitet i de tjänster som erbjuds. Det går däremot inte att ersätta mänskliga möten och relationer vilket gör att vi behöver säkerställa en hög kompetens bland våra medarbetare i välfärden och i synnerhet inom äldreomsorgen.

Den lagstadgade reformen "fast omsorgskontakt" som infördes i Sverige den 1 juli 2023, kräver att minst 60 % av den arbetade tiden inom hemtjänsten ska utföras av utbildad undersköterska. Enligt uppföljningen av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026, som presenterades i september 2024, saknas 485 underskötersketjänster i förhållande till den budgeterade bemanningen. Tjänsterna är istället tillsatta med personal utan undersköterskekompetens. I uppföljningen framgår att bemanningssituationen har försämrats sedan föregående år och, med hänsyn till den demografiska utvecklingen, förväntas försämrats ytterligare framöver.

Personalomsättning medför stora kostnader. Enligt en studie från Center for American Progress motsvarar de direkta kostnaderna för att ersätta en anställd cirka 20 % av årslönen. Därtill tillkommer indirekta kostnader, såsom minskad prestation vid avveckling, rekryteringstid, introduktion av nyanställda och lägre effektivitet. Under 2023 var personalomsättningen inom den kommunala hemtjänsten i Göteborg 13,4 %.

Erfarna undersköterskor besitter ovärderlig kunskap och effektivitet, vilket gör att deras insatser är svåra att ersätta. För att behålla dessa nyckelpersoner längre i arbetslivet föreslås att vi utvecklar innovativa arbetstidsmodeller som främjar en förlängd yrkesverksamhet. En sådan modell kan vara 80-90-100-modellen, som redan används i flera kommuner. Modellen innebär att medarbetaren arbetar 80 %, får 90 % av lönen och 100 % pensionsavsättning. Genom att erbjuda denna modell kan erfarna undersköterskor, 60 år eller äldre, frivilligt delta i en pilotstudie under två år. Detta ger möjlighet att behålla utbildad, erfaren personal längre i verksamheterna och underlättar överföring av kunskap till yngre, nyanställda medarbetare, ibland utan eller under pågående undersköterskeutbildning.

Äldre- samt vård- och omsorgsförvaltningen har sedan länge arbetat med "karriärvägsmodellen", som erbjuder specialistutbildningar och lönepåslag för erfarna undersköterskor. Även om detta har varit positivt, visar den senaste planen för kompetensförsörjning att dessa åtgärder inte är tillräckliga för att möta de nuvarande och framtida utmaningarna. Det föreslagna pilotprojektet med 80-90-100-modellen underlättar stadens utmaningar med att följa den lagstadgade reformen om "fast omsorgskontakt" i hemtjänsten, där 60 % av arbetstiden ska utgöras av undersköterskor. Modellen skapar incitament för erfarna undersköterskor att välja en längre yrkesverksamhet. Om studien visar sig framgångsrik, kan denna strategi på sikt bidra till att stärka attraktionskraften för yrket. Konceptet skiljer sig från tidigare kortsiktiga satsningar med sporadiska arbetstidsförkortningar genom att vara strukturerat och fokuserat på långsiktiga effekter, såsom ökad kompetens inom personalgruppen och förlängd yrkesverksamhet.

Den föreslagna tvååriga pilotstudien ska noggrant utvärderas, och resultaten ska återskötteras i kommunstyrelsen. Utvärderingen ska omfatta sjukfrånvaro, produktivitet, ekonomiska konsekvenser samt resultat från medarbetarenkäter kring trivsel och kompetensutveckling. Vidare ska utvärderingen belysa om modellen främjar längre yrkesverksamhet efter pensionsålder.

Studien har potential att ge värdefulla insikter om modellens möjligheter för bredare implementering inom Göteborgs stads välfärdsverksamheter, vilket kan bidra till en mer hållbar och stabil kompetensförsörjning och stärka stadens beredskap inför den demografiska utmaningen på lång sikt.

Förslag till beslut i kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen och äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att initiera en pilotstudie inom den kommunala hemtjänsten, där 80-90-100-modellen prövas under två år. Pilotstudien ska omfatta undersköterskor som är 60 år eller äldre. Pilotstudien ska genomföras inom hela den kommunala hemtjänsten i Göteborgs Stad. Eventuella kostnader som inte ryms inom budgetram ska identifieras och hänskjutas till partiernas budgetberedning.
2. Kommunstyrelsen och äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att efter genomförd en pilotstudie, göra en utvärdering med fokus på 80-90-100-modellens effekt på sjukfrånvaro, produktivitet, ekonomiska konsekvenser samt resultat från medarbetarenkäter kring trivsel och kompetensutveckling. Vidare ska utvärderingen belysa om modellen främjar längre yrkesverksamhet efter pensionsålder.

Mariette Höij Risberg (D)

Lisbeth Sundén Andersson (D)

Jessica Blixt (D)