



Handling 2025 nr 137

Yttrande över 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

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

Den av Mariette Höij Risberg, Lisbeth Sundén-Andersson och Jessica Blixt väckta motionen avslås.

Vid behandlingen av ärendet i kommunstyrelsen förekom skiljaktiga meningar:

Marina Johansson (S) yrkade att motionen skulle avstyrkas och avslag på yrkande från D och SD den 28 maj 2025.

Martin Wannholt (D) yrkade bifall till yrkande från D och SD den 28 maj 2025.

Axel Josefson (M) yrkade att motionen skulle anses besvarad med hänvisning till yttrande från KD, M och L den 2 juni 2025.

Kommunstyrelsen beslutade utan omröstning att avstyrka motionen.

Representanterna från S, V och MP antecknade som yttrande en skrivelse från den 6 maj 2025.

Representanterna från KD och M antecknade som yttrande en skrivelse från den 2 juni 2025.

Göteborg den 4 juni 2025
Göteborgs kommunstyrelse

Daniel Bernmar

Mathias Sköld

Yttrande
2025-06-02

(KD, M, L)
Ärendenummer SLK-2024-01092

Yttrande angående – Motion av Mariette Höij Risberg (D), Lisbeth Sundén-Andersson (D) och Jessica Blixt (D) om att initiera en pilotstudie där 80-90-100-modellen provas inom den kommunala hemtjänsten

Yttrandet

Vi vill börja med att konstatera att motionen är ett lovvärt initiativ från Demokraterna. Oavsett utfallet av denna motion behöver vi prata med om hur vi politiskt kan omhänderta kompetensförsörjningsutmaningarna i vår stad. Vi har tidigare tillsammans pekat på behovet av lösningar för att skapa förutsättningar för viktiga och erfarna medarbetare att orka ytterligare en tid i arbetslivet. Detta behov har också uppmärksammats av förvaltningen som arbetar med frågan för att hitta ändamålsenliga modeller.

Nyligen tecknades en överenskommelse mellan SKR, Kommunal och Sobona om införandet av partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare i AKAP-KR som börjar gälla 1 januari 2027. AKAP-KR är alltså det tjänstepensionsavtal som gäller från år 2023 för alla arbetstagare inom kommunal sektor, inte enbart undersköterskor. Överenskommelsen innebär att medarbetare mellan 64 och 67 år kan erbjudas möjlighet att arbeta 80 procent, få 80 procent lön och 100 procent avsättning till tjänstepensionen. Efter 68 år erbjudandet 80-90-100 i enlighet med förslaget från D. Förutsättningen för erbjudandet är att medarbetaren har arbetat sammanhängande hos arbetsgivaren under minst 5 år samt att det finns behov av resurser för att kunna erbjuda nedtrappningsförmån hos arbetsgivaren. Förhandlingar mellan arbetsgivare och fack pågår nu kring lokal anpassning.

Mot bakgrund av denna överenskommelse menar vi att det är svårt att gå fram med separata spår enbart för undersköterskor – om än på pilotprojektsnivå. Vi menar att andemeningen i Demokraternas motion är omhändertaget i den centrala överenskommelsen mellan arbetsmarknadens parter och vi menar därför att motionen ska anses besvarad.

Yttrande

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet, Miljöpartiet

2025-05-06

Ärende 18

Yttrande angående 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

Det rödgröna styret delar motionärernas uppfattning om att en modell som baseras på 80-90-100 är ett exempel på hur vi kan göra arbetslivet mer hållbart. Att skapa goda förutsättningar för äldre medarbetare är viktigt för oss, vilket avspeglas inte minst i vår budget. Vi har dels budgetuppgifter om hur äldres kompetens ska kunna tas till vara, dels avsätter vi medel för arbetsinnovationer. Ett ansträngt ekonomiskt läge gör att vi inte kan genomföra alla reformer som vi skulle vilja.

Oavsett ålder ska alla medarbetare ha en arbetsmiljö och villkor som gör att man orkar ett helt yrkesliv. Ett sätt är exempelvis att erfarna medarbetare kan arbeta med mentorskap för nyanställda under delar av sin arbetstid. Vi delar motionärernas intention om att det vore positivt med en modell motsvarande 80-90-100 men konstaterar dels att det vore svårt att införa i begränsad form i enbart äldreomsorgen dels att kostnaderna för enbart äldreomsorgen skulle vara väldigt höga. Vi konstaterar även att det finns svårigheter med ett införande kopplat till det faktum att vi har privata utförare inom hemtjänsten. Vi noterar därutöver att en pensionsmodell med en så kallad partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare ingår i det nyligen tecknade avtalet mellan Kommunal, SKR och Sobona. Detta behöver nu förhandlas på lokal nivå mellan fack och arbetsgivare.

Dock noterar vi med glädje att fler partier i Göteborg nu ställer sig positiva till olika typer av arbetstidsinnovationer. Men med hänvisning till ovan avslår vi motionen.

Yrkande

D, SD

Datum: 2025-05-28

Ärende: 34

Yrkande angående – motion om att initiera en pilotstudie där 80-90-100-modellen prövas inom den kommunala hemtjänsten

Förslag till beslut:

Kommunstyrelsen och Äldre- samt Vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att:

1. Initiera en pilotstudie inom en begränsad del av den kommunala hemtjänsten, där 80-90-100-modellen prövas under två år. Pilotstudien ska frivilligt omfatta undersköterskor 63 år eller äldre som arbetat på samma arbetsplats under de senaste två åren. Eventuella kostnader som inte ryms inom budgetram ska identifieras och hänskjutas till partiernas budgetberedning.
2. Ta fram och genomföra en kompetensöverföringsplan inför pilotstudien. Planen ska syfta till att säkerställa att den erfarna personalens kunskap och yrkesskicklighet på ett strukturerat sätt överförs till yngre och nyanställda undersköterskor under pilotperioden.
3. Efter genomförd pilotstudie genomföra en utvärdering med fokus på 80-90-100-modellens effekt på sjukfrånvaro för de som ingår i studien, ekonomiska konsekvenser samt resultat från medarbetarenkät rörande nya medarbetares kompetensutveckling och yrkesmässiga trygghet. Utvärderingen ska även belysa om modellen främjar längre yrkesverksamhet.
4. Motionen anses besvarad.

Yrkandet

Generella arbetstidsförkortningar innebär stora samhällskostnader. Samtidigt behöver vi säkerställa att vi inte tappar värdefull kompetens när erfarna medarbetare inom kommunal verksamhet lämnar arbetslivet. Vi behöver kunna erbjuda bra villkor för senior personal för att möjliggöra ett längre arbetsliv. När en erfaren medarbetare ersätts av en yngre, ofta oerfaren kollega, uppstår inte bara direkta kostnader motsvarande cirka 20 procent av årslönen, utan även indirekta kostnader i form av produktionsbortfall, ökad introduktionstid och förlorad kvalitet i omsorgen.

Enligt SKR:s Ekonomirapport (250519) förväntas antalet personer över 85 år öka med 60 % till 2033, medan ökningen av personer i arbetsför ålder blir betydligt mindre. Det ställer krav på att fler behöver rekryteras till äldreomsorgen.

Äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen arbetar intensivt med hälsofrämjande- och förebyggande insatser samtidigt som innovativa lösningar som digital teknik utvecklas på bred front. För att möta behovet av fler äldre och ökade omsorgsbehov krävs att fler unga väljer undersköterskeyrket och att befintlig personal kompetensutvecklas. Vårdsyrken, särskilt inom hemtjänsten, står inför stora rekryteringsutmaningar. Enligt SCB och Västra Götalandsregionen kommer det saknas det cirka 5 000 personer med gymnasial omvårdnadsutbildning i Göteborgsregionen år 2025. Göteborgs stad behöver rekrytera minst 500 undersköterskor årligen under de kommande fem åren, vilket ställer krav på ökad utbildningskapacitet. En utbildad undersköterska kan förutom att ge omvårdnad, också ta emot de flesta delegeringar av löpande medicinska insatser från sjuksköterskor inom den kommunala primärvården, tid som behövs i omställningen till ”god och nära vård”, där fler svårt sjuka ska vårdas i hemmet.

Tjänstepensionsavtalet AKAP-KR från 2023, som gäller arbetstagare inom kommunal sektor, kompletterades i april 2025 med § 12a – ”*partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare*”. Det innebär möjlighet att från 64 års ålder gå ner till 80 % arbetstid och lön, men behålla 100 % pensionsavsättning. Från 68 års ålder gäller 80–90–100-modellen, i enlighet med denna motion. Villkoren är minst fem års anställning och att verksamheten klarar bemanningen.

Detta är ett steg i rätt riktning men det är orimligt att räkna med att medarbetare inom hemtjänsten orkar arbeta i ordinarie verksamhet efter 68 års ålder. Äldre- samt vård- och omsorgsförvaltningen tillämpar heltidsanställning som norm, men många äldre medarbetare inom dessa fysiskt krävande yrken drabbas av rygg- och ledvärk. Enligt Centrum för arbets- och miljömedicin är sådana besvär vanliga inom just vård och omsorg, som klassas som riskyrken på grund av hög fysisk belastning. Detta riskerar att leda till sjukskrivningar, omplaceringar eller förtidspension. Statistik från den kommunala hemtjänsten (mars 2025) visar att 7,5 % över 63 år varit långtidssjukskrivna (mer än 6 månader). Trots att gruppen 63–65 år endast motsvarar 4,2 % av ett helt arbetsliv står de för 14,6 % av långtidssjukskrivningarna. En SIFO-undersökning (Arbetet, 18/5 2022) visar att endast 35 % av kvinnliga medarbetare anser att lönen är viktigare än kortare arbetstid. Samtidigt växer *undersköterskeupproret* med krav på bättre arbetsvillkor. En rundringning från Kommunalarbetaren visar att 16 av 20 sektioner prioriterar arbetstid och arbetsmiljö framför lön.

För att möta den demografiska utvecklingen krävs, utöver tekniksatsningar, åtgärder som uppmuntrar seniora undersköterskor att stanna kvar och överföra kunskap till yngre kollegor. Inför föreslagen pilotstudie ska en kompetensöverföringsplan tas fram. Den ska inkludera organiserad handledning och mentorskap, där seniora undersköterskor ges tydliga uppdrag och avsatt tid att stödja nyanställda.

Det framgår av 2 § i lagen (2008:962) om valfrihetssystem (LOV) att den upphandlande myndigheten ska behandla leverantörer på ett likvärdigt och icke-diskriminerande sätt. Detta hindrar inte att kommunen genomför en tidsbegränsad pilotstudie som även kan komma privata aktörer till del. En preliminär beräkning från Äldre- samt vård- och omsorgsnämnden uppskattar kostnaden för en tvåårig pilotstudie till cirka 44 miljoner kronor, baserat på att 50 % av undersköterskorna i åldern 60–67 år deltar. Det är svårt att i förväg bedöma de ekonomiska konsekvenserna, men studien kan visa om arbetstidsförkortningen ger längre arbetsliv, bättre arbetsmiljö och minskad personalomsättning. Det föreslås att studien begränsas till en del av den kommunala hemtjänsten och att deltagandet är frivilligt för undersköterskor 63 år eller äldre, med minst två års anställning på samma arbetsplats. Studien bedöms ge värdefulla insikter utan att påverka de långsiktiga strategierna i vård- och omsorgsnämndens tioårsplan, som fortsatt fokuserar på strukturella förbättringar och en hållbar kompetensförsörjning.

Yrkande

2025-05-02



Nr: SLK-2024-01092

Yrkande angående – Motion av Mariette Höij Risberg (D), Lisbeth Sundén-Andersson (D) och Jessica Blixt (D) om att initiera en pilotstudie där 80-90-100-modellen provas inom den kommunala hemtjänsten

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och 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 provas under två år.
2. Kommunstyrelsen och äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att ta fram och genomföra en kompetensöverföringsplan. Planen ska syfta till att säkerställa att den erfarna personalens kunskap och yrkesskicklighet på ett strukturerat sätt överförs till yngre och nyanställda undersköterskor under pilotperioden.

Kompetensöverföringsplanen ska inkludera:

- Organiserad handledning och mentorskap där seniora undersköterskor får ett tydligt uppdrag att utbilda och stötta nya kollegor.
- Tidsresurser avsatta inom arbetstiden för handledning och kunskapsöverföring.
- Utvärdering av handledningsinsatsernas effekt på nya medarbetares kompetensutveckling och yrkesmässiga trygghet.

Yrkandet

Vi ställer sig positiva till motionens förslag, men anser att motionen saknar ett konkret åtagande kring hur den ovärderliga kunskapen hos erfarna undersköterskor ska tas tillvara och föras vidare till yngre generationer. Att endast behålla personalen längre utan att aktivt arbeta för att föra över kompetens riskerar att förlora en viktig möjlighet att långsiktigt stärka verksamheternas kvalitet och stabilitet.

Genom att kombinera arbetstidsmodellen med en systematisk satsning på kompetensöverföring kan Göteborgs Stad inte bara förlänga arbetslivet för seniora undersköterskor, utan också säkra att den samlade erfarenheten på sikt kommer hela äldreomsorgen till godo. Det blir en investering i både kvalitet, kontinuitet och framtida kompetens.

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-04-02

Ärendenummer SLK-2024-01092

Handläggare

Karin Magnusson

Telefon: 031-368 05 80

E-post: karin.magnusson@stadshuset.goteborg.se

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

Motionen

Mariette Höij Risberg (D), Lisbeth Sundén-Andersson (D) och Jessica Blixt (D) föreslår att kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och äldre samt vård- och omsorgsnämnden 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. Samt efter genomförd 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.

Motionärerna föreslår en pilotstudie inom den kommunala hemtjänsten i Göteborgs Stad för att öka kompetensen och främja längre yrkesverksamhet bland undersköterskor. Bakgrunden är en demografisk förändring där andelen äldre över 85 år ökar kraftigt, medan arbetskraften inte växer i samma takt. För att behålla erfarna undersköterskor längre föreslås att pröva 80-90-100-modellen, där anställda arbetar 80 procent, får 90 procent av lönen och 100 procent pensionsavsättning. Pilotstudien ska gälla undersköterskor från 60 år och äldre och pågå i två år. Studien ska utvärderas avseende sjukfrånvaro, produktivitet, ekonomiska konsekvenser och personalens upplevda trivsel och kompetensutveckling.

Remissinstanser

Motionen har remitterats för yttrande till äldre samt vård- och omsorgsnämnden.

Remissinstansens beslut redovisas i nedanstående tabell. Remissyttrandet i sin helhet finns som bilaga till detta tjänsteutlåtande.

Remissinstans	Beslut
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	Avstyrker Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande. Yrkande D

Remissinstansernas överväganden

Äldre samt vård- och omsorgsnämndens tioårsplan anger riktning för hur kompetensförsörjning och strukturella utmaningarna ska prioriteras. Planen går i linje med Sveriges Kommuner och Regioners rapport som anger vad arbetsgivare kan göra för att motivera medarbetare att arbeta längre. Ett viktigt område enligt nämndens tioårsplan är att skapa en hållbar bemanning. Vidare fokuserar tioårsplanen på grundförutsättningar och strukturella utmaningar 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 nämndens nuvarande riktning och målsättning med kompetensförsörjningsarbetet.

Nämnden gör även bedömningen att modellen inte är genomförbar med hänsyn till kommunal verksamhet som tillämpar lag (2008:962) om valfrihetsystem (LOV).

Arbetsidsinnovationer är ett uppdrag i Göteborgs Stads budget 2025. Nämnden arbetar med frågan för att hitta ändamålsenliga arbetstidsmodeller

Bedömning ur ekonomisk dimension

Den föreslagna modellen för arbetstidsförkortning medför enligt äldre samt vård- och omsorgsnämnden en initial merkostnad för nämnden på cirka 44 miljoner kronor och merkostnaden kan kvarstå i flera år. Beräkningen är baseras på att 50 procent av medarbetarna i åldern 60–67 deltar i projektet och beräkningen omfattar löner, personalomkostnader, pensionsavsättningar samt rekryterings- och introduktionskostnader. Eventuella hemtagningseffekter har dock inte beaktats i nämndens beräkning.

För 2026 är 67 riktåldern för pension. Modellen påverkar den anställdes allmänna pension. Nämnden har inte kunnat göra exakta beräkningar, vilket innebär att följande är en preliminär uppskattning. Pensionen minskas med cirka 19 procent vid pensionsavgång vid 64 års ålder, minus 12 procent vid 65 år, och minus 6 procent vid 66 år. Vid pensionsavgång vid 68 år ökar pensionen i stället med cirka 6 procent. Sammanfattningsvis konstateras att den anställdes pension påverkas mindre om hen arbetar till 67 års ålder.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på förslaget.

Bedömning ur social dimension

Enligt äldre samt vård- och omsorgsnämnden är cirka 1 380 undersköterskor, 270 vårdbiträden och 320 biträden tillsvidareanställda inom hemtjänsten.

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 anställdes sjukpenninggrundande inkomst, a-kassa och allmän pension negativt. Modellen ger även incitament till att arbeta deltid. 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.

Jonas Kinnander

Direktör Ärende och utredning

Eva Hessman

Stadsdirektör

Bilagor som utgör beslutsunderlag

1. Motionen
2. Äldre samt vård- och omsorgsnämndens handlingar 2025-03-25 § 52

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 återskärnas 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)

Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum: 2025-03-25

§ 52 Ärendenummer AVO-2024-02165

Svar på remiss - Motion av Mariette Höij (D), Lisbeth Sundén-Andersson (D) och Jessica Blixt (D) om att initiera en pilotstudie där 80-90-100-modellen prövas inom den kommunala hemtjänsten

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.

Handlingar

Förvaltningens tjänsteutlåtande med tillhörande bilagor, 2025-03-04

Särskilt yttrande från (D) avseende motion att initiera en pilotstudie för modellen 80-90-100 i den kommunala hemtjänsten (Protokollsbilaga 1)

Yrkanden

Jan-Åke Ryberg (S) och Martina Lundqvist (SD) yrkar bifall till förvaltningens tjänsteutlåtande.

Propositionsordning

Ordförande ställer proposition på yrkande från Jan-Åke Ryberg (S) och Martina Lundqvist (SD) om bifall till förvaltningens beslutsförslag och finner att nämnden beslutar detsamma.

Protokollsutdrag skickas till

Statsledningskontoret

Yttrande över motion om att initiera en pilotstudie där 80-90-100-modellen prövas inom den kommunala hemtjänsten

Hade Demokraterna kunnat yrka hade vi yrkat på att översända brödtexten nedan som nämndens yttrande till kommunstyrelsen:

Debatten om arbetstidsinnovationer har pågått under lång tid men de generella arbetstidsförkortningarna som föreslås i många sammanhang medför mycket stora ekonomiska kostnader för samhället. Samtidigt innebär förlusten av kompetens inom kommunala verksamheter, exempelvis inom hemtjänsten, stora ekonomiska påfrestningar. När en erfaren medarbetare ersätts av en yngre, ofta oerfaren, kollega uppstår en direkt kostnad på 20 % av en årslön. Därtill tillkommer även indirekta kostnader.

Många seniora medarbetare inom fysiskt krävande yrken, som till exempel hemtjänsten, har fysiska problem som rygg- och ledsmärta. Dessa problem kan göra att de inte orkar arbeta heltid i ordinarie verksamhet, fram till pensionsåldern. En del riskerar att bli sjukskrivna, tvingas till förtidspension eller får anpassade arbetsuppgifter för att kunna fortsätta arbeta. Genom att erbjuda reducerad arbetstid för denna grupp skulle de fortsatt kunna bidra med sin långvariga erfarenhet till arbetslaget. Detta skulle inte bara gynna de anställdas hälsa utan även arbetsplatsens långsiktiga behov av kompetens och erfarenhet.

Därför behöver vi underlätta för senior, utbildad, erfaren personal inom hemtjänsten, att välja att stanna på sin arbetsplats och därigenom föra över sin ovärderliga kunskap och erfarenhet till yngre, mer oerfarna kollegor. Genom att prova reducerad arbetstid för denna grupp, via denna pilotstudie i delar av den kommunala hemtjänsten, hoppas vi kunna främja ett längre arbetsliv där värdefull erfarenhet premieras. En senior medarbetare över 60 år som arbetar sex timmar om dagen kan ofta - trots den kortare arbetstiden - uppnå samma produktivitet som en yngre oerfaren medarbetare som arbetar fulltid. Detta innebär att verksamheten inte nödvändigtvis måste ersätta förlorade arbetstimmar med annan personal.

Pilotstudien kommer klargöra för hur modellen påverkar sjukfrånvaro, produktivitet, ekonomiska konsekvenser, resultat från medarbetarenkäter samt om det främjar längre yrkesverksamhet. Visar det sig att pilotstudien faller väl ut kan även aktörer som är upphandlade på ramavtal enligt LOV, ta till sig innovationen. De långsiktiga strategierna enligt tioårsplanen som fokuserar på strukturella förbättringar och hållbar kompetensförsörjning, ska inte påverkas även om denna pilotstudie initieras.

Modellen har prövats i flera svenska kommuner, men hittills saknas detaljerade utvärderingar och kostnadsberäkningar. En preliminär beräkning visar att kostnaden för en omfattande implementering i hela den kommunala hemtjänsten, kan uppgå till cirka 44 miljoner kronor under en tvåårsperiod, baserat på att 50% av medarbetare i åldern 60–67 år deltar. Det är dock svårt att exakt förutse de ekonomiska konsekvenserna innan studien påbörjas, eftersom vi ännu inte vet om förlorade arbetstimmar behöver ersättas, hur sjukskrivningstal och vikariekostnader påverkas, om det främjar längre arbetsliv eller om arbetstidsförkortningen faktiskt kommer att resultera i en mer hållbar arbetsmiljö.



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 provas 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 provas 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

