



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2021-09-01

Diarienummer N160-0450/21

Handläggare: Felix Jansson

felix.jansson@aldrevardomsorg.goteborg.se

Maria Williamson

maria.williamson@aldrevardomsorg.goteborg.se

Återrapport på beslut om att omvandla visstid till tillsvidareanställningar

Förslag till beslut

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden:

1. har tagit del av rapporten omvandla visstidsanställningar till fasta anställningar
2. antecknar återrapporten till protokollet och förklarar uppdraget från den 23 februari 2021 § 61 fullgjort

Sammanfattning

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden fattade beslut den 23 februari 2021 om att omvandla visstidsanställningar till fasta anställningar. Förvaltningen fick i uppdrag att ta fram en plan för att omvandla visstidsanställningar till tillsvidareanställningar, se över hur andelen timmar som utförs av timanställda skulle kunna minskas samt att ge visstidsanställda som är yrkesutbildade och uppfyller andra yrkeskrav erbjudande om tillsvidareanställning.

Förvaltningen har upprättat en rapport – omvandla visstidsanställningar till fasta anställningar, bilaga 1. Den redogör för nuläge, hur man arbetar med frågan samt förslag på ytterligare åtgärder gällande visstidsanställningar och tillsvidareanställningar.

Förvaltningen ser att nämndens beslut belyser vikten av att fortsätta ett redan pågående arbete. Anställningarna i förvaltningen regleras i lagar, kollektivavtal och Göteborgs Stads rekryteringsordning från det att ett behov uppstår och till att vakans ska tillsättas. Nulägesanalys har gjorts utifrån statistik januari-juli 2021, där utförd arbetad tid, befattning, anställningsform och andra relevanta faktorer har analyserats.

Förvaltningen har som målsättning att anställa utbildade medarbetare och har kommit en god bit i det arbetet. I linje med förvaltningens målsättning så utgör närmare 90% av arbetad tid av utbildade medarbetare med tillsvidareanställning, en låg andel av medarbetare med timanställning eller tidsbegränsade anställning. Förvaltningen rekryterar utbildade medarbetare kontinuerligt och erbjuder i regel tillsvidareanställningar. Andelen tid utförd av timavlönade är en följd av svårigheterna att rekrytera utbildade medarbetare.

Förvaltningen har ett pågående arbete med att öka grundbemanningen vilket förväntas leda till att en högre andel arbetad tid utförs av tillsvidareanställda medarbetare. Utöver att öka grundbemanningen belyser bifogad rapport förslag på åtgärder rörande avsteg från rekryteringsordningen, tillämpa tillsvidareanställning istället för visstidsanställning, differentiering av arbetsuppgifter, utbildningsinsatser, schemaläggning, korta ledtid i

rekrytering. Samtliga förslag på åtgärder behöver föregås av utredning utifrån ekonomiskt och kompetensförsörjningsperspektiv.

Bedömning ur ekonomisk dimension

De ekonomiska följderna av beslutet och till vilken grad förslagen till åtgärderna ökar kostnaderna är svåra att bedöma. Att helt sluta använda visstidsanställningar i vårdnära yrken skulle innebära risk för överkapacitet med ökade personalkostnader som följd samt ökad kostnad i samband med förväntad ökad mobilitet. Att månadsanställa istället för att timanställa kan leda till ökade kostnader då det riskerar överkapacitet vid vissa tidpunkter.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Förvaltningen har i uppdrag att tillgodose god vård och omsorg. Ökad grundbemanning skulle ge ökad kontinuitet gentemot omsorgstagare, vilket förväntas leda till höjd kvalitet i vård- och omsorgsarbetet.

Borttagande av visstidsanställningar kan påverka medarbetare ur två aspekter. En tillsvidareanställning ses av många medarbetare som positivt, jämfört med visstidsanställning. Beslutet medför att förvaltningen kan behöva förflytta medarbetare från enheter när temporära behov upphör. Då många medarbetare vill arbeta i närheten av sin bostad så riskerar beslutet att missgynna attraktivitet när medarbetare förväntas byta enheter under sin anställning i större utsträckning än i dag. Detta kan även påverka förvaltningens kompetensförsörjning på sikt.

Att ta bort timanställningar påverkar förvaltningens möjlighet att ta tillvara på medarbetare som har annan huvudsaklig sysselsättning. Om förvaltningen saknar möjlighet att erbjuda timanställning, så riskerar förvaltningen att förlorar medarbetare till andra arbetsgivare som möjliggör extra arbete parallellt med annan huvudsaklig sysselsättning. Timanställning kan även vara ett sätt att stärka kompetensförsörjningen inom förvaltningen. Detta genom att erbjuda timanställning parallellt med studier inom vård- och omsorgsnära arbete. På så sätt ökar möjligheterna till att anställa utbildade medarbetare och erbjuda tillsvidareanställning efter genomförd examen.

Samverkan

Information sker i förvaltningens samverkansgrupp, FSG, 16 september 2021.

Bilagor

1. Rapport omvandla visstidsanställningar till fasta anställningar, 2021-08-31
2. Protokollsutdrag Äldre samt vård- och omsorgsnämnden 2021-02-23, § 61

Ärendet

Nämnden fattade beslut den 23 februari 2021, § 61 om att omvandla visstidsanställningar till fasta anställningar. Förvaltningen ger en rapport kring nuläge, hur man arbetar med frågan samt förslag på ytterligare åtgärder.

Beskrivning av ärendet

Ärendet är förvaltningens återrapportering på nämndens beslut, genom yrkande från S, M, L, KD, D den 23 februari 2021, angående att omvandla visstidsanställningar till fasta anställningar. Beslutet innefattade följande;

1. Tillsvidareanställning med rätt till heltid och deltid som frivillig möjlighet ska fortsätta vara norm i verksamheten. Förvaltningen får i uppdrag att ta fram en plan för att omvandla visstidsanställningar till tillsvidareanställningar och fortsätta arbetet med att omvandla deltidsanställningar till heltidsanställningar.
2. Förvaltningen ges i uppdrag att se över hur andelen timmar som utförs av timanställda skulle kunna minskas genom förstärkt grundbemanning eller andra åtgärder. Omsorgsnära personal ska alltid erbjudas månadsanställning som lägsta anställningsgrund. För ökad kontinuitet och en hållbar arbetsmiljö ska visstidsanställda och vikarier så långt som möjligt vara knutna till en enhet och inte ambulera mellan olika verksamheter.
3. Visstidsanställda som är yrkesutbildade och uppfyller andra yrkeskrav (personlig lämplighet, språk m.m.) ska alltid erbjudas tillsvidareanställning.

Förvaltningen har upprättat en rapport – omvandla visstidsanställningar till fast anställningar, bilaga 1, som redogör för nuläge, hur man arbetar med frågan samt förslag på ytterligare åtgärder gällande visstidsanställningar och tillsvidareanställningar.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen ser att beslutet belyser vikten av att fortsätta ett redan pågående arbete, vilket redovisas för i bilagd rapport. Anställningarna i förvaltningen regleras i lagar, kollektivavtal och Göteborgs Stads rekryteringsordning från det att ett behov uppstår och till att vakans ska tillsättas. Förvaltningen har ett pågående arbete med att öka grundbemanningen vilket förväntas leda till att en högre andel arbetad tid utförs av tillsvidareanställda medarbetare.

Personalkostnader är en av förvaltningens största kostnader, som kan påverkas genom schemaläggning och väl använda personalresurser. Som framgår i bilagd rapport bidrar även timanställningar till mer effektiv schemaläggning och bemanningsplanering. Förvaltningen ser att schemaläggning och bemanningsplanering till viss del kan utvecklas och effektiviseras genom utbildningsinsatser inom området. Även att sätta in insatser i syfte att korta ned ledtider vid rekrytering, exempelvis annonseringstid, skulle kunna minska andelen arbetad tid som utgörs av timanställda medarbetare.

Förvaltningen har som målsättning att anställa utbildade medarbetare och har kommit en god bit i det arbetet, vilket framgår i statistiken i bilagd rapport. I linje med förvaltningens målsättning så är en majoritet av arbetad tid utförd av utbildade medarbetare med tillsvidareanställning, och det är en låg andel av arbetad tid som är

utförd av medarbetare med timanställning eller tidsbegränsade anställning. Förvaltningen rekryterar utbildade medarbetare kontinuerligt och erbjuder i regel tillsvidareanställningar.

Utbildade biträden har en hög andel av arbetad tid som utgörs av medarbetare med timanställning eller tidsbegränsad anställning och en låg andel som utgörs av tillsvidareanställning. Detta är en följd av svårigheterna att rekrytera utbildade medarbetare och förvaltningen vill undvika att tillsvidareanställa utan att kunna omfatta utbildningsbehoven.

Behovet av medarbetare kommer att öka de kommande åren och därför är det av vikt att förvaltningen attraherar medarbetare och då främst utbildade medarbetare. För att höja andelen utbildade medarbetare så kan förvaltningen se över och initiera utbildningsinsatser, något som normalt ligget utanför arbetsgivarens ansvar. Även timanställningar kan attrahera medarbetare att arbeta parallellt med studier inom vårdyrken och som efter genomförd utbildning stannar i förvaltningen. Timanställning kan även vara attraktivt för medarbetare med annan huvudsaklig sysselsättning som vill välja när och hur mycket de ska arbeta. Även differentieringen av arbetsuppgifter mellan yrkesgrupper, så att kompetens tas tillvara vid rätt moment i omsorgsarbetet, kan vidareutvecklas.

För att minska andelen visstidsanställda och öka andelen tillsvidareanställda medarbetare kan ett undantag från rekryteringsordningen underlätta. Om det uppstår vakans på en enhet där det redan finns visstidsanställda medarbetare i verksamheten med motsvarande kvalifikationer, skulle en hantering kunna vara att rekryterande chef erbjuder den visstidsanställda medarbetare en tillsvidareanställning direkt, istället för att annonsera vakansen enligt gällande rekryteringsordning.

Ett annat alternativ är att sluta använda visstidsanställningar för utbildade medarbetare och istället enbart tillämpa tillsvidareanställning. Det skulle innebära att medarbetare förväntas byta arbetsplats i högre omfattning under sin anställning. Eftersom utbildade medarbetare till stor del redan är tillsvidareanställd så bedöms denna åtgärd dock endast kunna ge marginell effekt.

Ovan nämnda förslag på åtgärder behöver utredas ytterligare. De är sammankopplade med varandra och behöver därför belysas i relation till varandra men även i förhållande till andra pågående arbeten i förvaltningen. Förvaltningens brist på utbildade medarbetare förväntas öka de kommande åren och kompetensförsörjning behöver bemötas med långsiktiga satsningar med finansiering.

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen

Lotta Milleskog

Babbs Edberg

Avdelningschef HR

Förvaltningsdirektör