

Omsorgsnämnden kallas till sammanträde för att behandla ärenden enligt bilagda förteckning, ärende 1 – 11

**Tid och plats**                      onsdagen den 28 mars 2018 kl. 13:30 i A-salen

Henrik Mohlin  
sekreterare

**Ledamöter**

Ulf Hedin (M), Ordförande  
Tomas Thornell (S), 1:e vice ordförande  
Anna Zelvin (KD), 2:e vice ordförande  
Benny Johansson (M)  
Ove Löfqvist (M)  
Martha-Elena Sandberg (M)  
Sven Johansson (C)  
Gunnel Jansson (MP)  
Stanley Källner (L)  
Ibrahim Buh Gelle (S)  
Lovisa Alm (S)  
Erika Lagergren (S)  
Marianne Paine (S)  
Eva-Britt Svensson (V)  
Charlotte Holmström

**Ersättare**

Robert Nordmark (M)  
Allan Nilsson (S)  
Karl-Erik Nedfors (C)  
Elaine Sandell Belin (M)  
Ronnie Kemner (M)  
Ida Eriksson (M)  
Margareta Jonsson (C)  
Mikael Svensson (MP)  
Gunnar Nordmark (L)  
Ingrid Holmgren (S)  
Juan Soto (S)  
Idman Ali Hashi (S)  
Per Säbom (S)  
Amanda Karlsson (V)  
Maria Palm (SD)

**Tjänstepersoner**

Förvaltningschef  
Omsorgschef omsorg funktionsnedsättning  
Omsorgschef särskilda boenden  
Avdelningschef ekonomi  
Avdelningschef personal  
Avdelningschef uppdrag och uppföljning

## Förteckning över Omsorgsnämndens ärenden

1. Ajournering av sammanträdet för allmänhetens frågestund
2. Information och utbildning 2018
  - Aktuell information kring Försäkringskassans översyn av personlig assistans: Kjell Magnusson, omsorgschef
  - Suzanne Madar Örkenrud, ny omsorgschef för särskilda boenden, presenterar sig
  - Arbetet med process Stödja individer och främja ett tryggt och självständigt liv: Anders Allard, avdelningschef för uppdrag och uppföljning
3. Omsorgsnämndens ekonomiska månadsrapporter, 2018 inklusive rapport från omsorgschef för omsorg funktionsnedsättning
4. Anmälan av delegationsbeslut till omsorgsnämnden 2018
5. Meddelanden till omsorgsnämnden 2018
6. Verkställighet av uppdrag från kommunfullmäktige att ta fram en kompetensförsörjningsplan för omsorgsnämndens verksamhetsområde och att utreda rekryteringsbehov samt tillgång på utbildningsplatser
7. Svar på kommunstyrelsens hemställan åt omsorgsnämnden att följa Göteborg Stads försök med att införa 6 timmars arbetsdag och återrapportera till kommunstyrelsen om fördelar och nackdelar
8. Förändring under 2018 av rutiner vid rekrytering av medarbetare med visstidsanställning
9. Information från ledamöter
10. Förvaltningschefen informerar
11. Övrigt

Henrik Mohlin  
förvaltningssekreterare  
Tel. 0470-43003

Omsorgsnämnden

## Anmälan av delegationsbeslut till omsorgsnämnden 2018

### Förslag till beslut

Omsorgsnämnden godkänner redovisningen av delegationsbeslut.

### Bakgrund

Omsorgsnämnden har i vissa ärenden överlåtit sin beslutanderätt till utskott, nämndens ordförande och tjänstemän enligt en av nämnden tagen delegationsordning. Beslut som fattas med stöd av delegationen ska redovisas till nämnden.

### Bedömning

Beskrivning	Nummer
Anmälan av ekonomiska delegationsbeslut nr 8-18/2018	2018-00023
Anmälan av delegationsbeslut i personalärenden nr 11-14/2018, tagna vid centralförvaltningen av förvaltningschef samt avdelningschef för ekonomi	2018-00004
Anmälan av delegationsbeslut i personalärenden nr 2-16/2018, tagna av omsorgschefer för hemvård och särskilda boenden	2018-00004
Anmälan av delegationsbeslut i personalärenden nr 12/2018, taget av omsorgschef inom omsorg funktionsnedsättning	2018-00004
Anmälan av delegationsbeslut i personalärenden nr 1-6/2018, tagna av enhetschefer vid Birkagården och Birka hemvård	2018-00004
Delegationsbeslut angående bostadsanpassningsbidrag, inklusive beslut gällande återkallade ansökningar, i februari månad, 2018	2018-00024
Anmälan av delegationsbeslut i personalärenden nr 4-9/2018, tagna av enhetschefer vid Borgmästaren	2018-00004
Anmälan av delegationsbeslut i personalärenden nr 1-2/2018, tagna av enhetschef vid Centrum hemvård	2018-00004
Anmälan av delegationsbeslut i personalärenden nr 1-7/2018, tagna av enhetschef vid Ingelshov	2018-00004

Beskrivning	Nummer
Anmälan av delegationsbeslut i personalärenden nr 38-57/2018, tagna av enhetschefer vid Omsorg Funktionsnedsättning Enhet 4-14, 19, 21, 27, 28 och OMS fritid	2018-00004
Delegationsbeslut angående bostadsanpassningsbidrag i januari månad, 2018	2018-00024
Delegationsbeslut angående bostadsanpassningsbidrag i december månad, 2017	2017-00015

Henrik Mohlin  
förvaltningssekreterare

Henrik Mohlin  
förvaltningssekreterare  
Tel. 0470-43003

Omsorgsnämnden

## Meddelanden till omsorgsnämnden 2018

### Förslag till beslut

Omsorgsnämnden noterar informationen.

### Bakgrund

Redovisning av inkomna och upprättade skrivelser, rapporter, vidtagna åtgärder och protokoll.

### Redovisade meddelanden

Beskrivning
Skrivelse från Anna Zelvin (KD) om att utreda möjligheten att införa vårdserviceteam inom Växjö kommuns äldreomsorg med finansiering från regeringens ökade resurser för extratjänster
Kännedomsexemplar av skrivelse till Växjö kommuns kultur- och fritidsnämnd från Korpförening Växjö med hemställan till kommunen att anvisa lämpliga lokaler för omfattande seniorverksamhet, samt eventuellt ekonomiskt stöd i händelse av avsevärt högre hyreskostnader
Kommunstyrelsens beslut 2018-03-06, § 125, Uppdrag att utreda möjligheten för omsorgspersonal att använda fastighetsnära parkering
Kommunstyrelsens beslut 2018-03-06, § 124, Uppdrag att utreda om det finns möjlighet att på något sätt kunna klassa hemtjänsten som ”blåljus”
Kommunstyrelsens beslut 2018-03-06, § 118, Genomförande av mandatperiodens bostadsförsörjningsprogram
Protokoll ifrån Växjö kommunala pensionärsråds sammanträde den 12 februari, 2018

Henrik Mohlin,  
förvaltningssekreterare

Veronica Berg  
HR-chef  
Tel. 0470-43413

Omsorgsnämnden

## Verkställighet av uppdrag från kommunfullmäktige om framtagande av kompetensförsörjningsplan

### Förslag till beslut

1. Omsorgsnämnden ger omsorgsförvaltningen i uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsplan. En utredning av rekryteringsbehovet på lång och kort sikt, vilka kompetenser som behövs samt tillgång på utbildningsplatser inom olika yrkeskategorier. Kompetensförsörjningsplanen ska innehålla olika åtgärder och insatser för att säkerställa att kompetensbehovet uppfylls vid varje tidpunkt och att omsorgsförvaltningens kvalitet bibehålls.
2. I uppdraget ingår att beakta integrationens betydelse för att säkra tillgången på arbetskraft, samt möjligheter att underlätta vägarna till ett medarbetarskap i Växjö kommun, exempelvis genom extratjänster, trainee- eller praktikplatser.
3. I uppdraget ingår även att utreda om det är möjligt, och i så fall hur, att renodla undersköterskors arbetsuppgifter mot omvårdnad och delegerad hälso- och sjukvård.

### Bakgrund

Omsorgsförvaltningen har ett stort rekryteringsbehov och prognoser visar att behovet av välfärdstjänster kommer att öka de kommande åren. Framför allt kommer troligen bristen på utbildade undersköterskor vara stor framöver om inga åtgärder vidtas. Men även andra yrkeskategorier kommer att bli en bristvara. Omsorgsförvaltningen står därför inför en stor utmaning för att säkerställa sin kompetensförsörjning framöver.

En del av kompetensförsörjningen innebär att arbeta effektivt med marknadsföring och rekrytering. Integration av nyanlända svenskar blir viktig för att hitta ny arbetskraft. Men för att lyckas behålla och utveckla välfärden så krävs också andra åtgärder såsom effektivisering och att tänka i nya banor. Användning av ny teknik, förändrat arbetssätt och arbetsorganisation kan minska behovet av anställda. Om vi får ner antalet sjukskrivningar så att fler kan arbeta och personalomsättningen minskar och så också rekryteringsbehoven. Ett aktivt hälsoarbete förebygger ohälsa och skapar en god arbetsmiljö.

En del i kompetensförsörjningsplanen bör omfatta möjlighet till utbildning av exempelvis undersköterskor. Fortsatt utveckling av arbetet med handledare som kan vara förbilder och skapa goda möjligheter för framtida medarbetare så som timvikarier, nya medarbetare eller de som gör praktik på arbetsplatser i omsorgsförvaltningen.

Kommunfullmäktige har i sitt beslut § 12/2018, angående motion från Åsa Karlsson Björkmarker (S) och Tomas Thornell (S) om att säkerställa framtidig rekrytering av undersköterskor, gett omsorgsnämnden i uppdrag att:

- ta fram en kompetensförsörjningsplan.
- utreda rekryteringsbehov samt tillgång på utbildningsplatser inom olika yrkeskategorier på kort och lång sikt.
- beakta integrationens betydelse för att säkra tillgången på arbetskraft

Beslutet motsvarar förslag framförda till fullmäktige av kommunstyrelsen (§ 42/2017) samt i omsorgsnämndens yttrande över motionen (§ 67/2017).

Kommunfullmäktige har i sin budget för 2018 gett samtliga nämnder och styrelse i uppdrag att underlätta vägarna till ett medarbetarskap i Växjö kommun, exempelvis genom extratjänster, trainee- eller praktikplatser.

Omsorgsnämnden har i sin verksamhetsplan för 2018 gett förvaltningschefen i uppdrag att utreda en renodling av undersköterskors arbetsuppgifter, enligt följande:

*Omsorgen behöver stärka sin roll som en attraktiv arbetsplats för dagens och morgondagens ungdomar. Ett sätt att göra det på skulle kunna vara att utbildade undersköterskor får jobba med det som de är utbildade för, nämligen just omsorg. Övriga arbetsuppgifter kanske kan utföras av annan servicepersonal. Vi vill därför att Omsorgsförvaltningen utreder om och i så fall hur en sådan renodling av arbetsuppgifterna skulle kunna gå till. Utredningen ska också omfatta vilka konsekvenser det skulle innebära för personal, ekonomi och miljö m.m. Genomförs under året, ett resultat presenteras i god tid för ett eventuellt införande redan 2019.*

### **Bedömning**

För att kunna arbeta effektivt med kompetensförsörjning behövs en tydlig strategi. En arbetsgrupp väljer ut de åtgärder och insatser som bedöms ge störst effekt och som är möjliga att genomföra och bedömer när i tid de ska genomföras. Valet av åtgärder bedöms med hänsyn till exempelvis effekt, tid, arbetsinsats och kostnad. Strategin bör innehålla olika åtgärder som genomförs löpande för att tillgodose kompetensbehovet i förvaltningen på kort och lång sikt. Tydliga mål och uppdrag ges till ansvariga för olika områden.

### **Konsekvensanalys**

För att ta fram en kompetensförsörjningsplan bör en arbetsgrupp utses bestående av flera olika kompetenser från förvaltningen. Ansvarig projektledare som är sammanhållande i arbetet utses också. Tid i den mån som behövs avsätts för arbetet.

### **Implementering och uppföljning**

En kompetensförsörjningsplan bör arbetas fram under 2018. Implementering och uppföljning ska ske kontinuerligt och planen bör vara ett levande dokument med möjlighet till revideringar vid ändrade förutsättningar.

Ewa Ekman  
förvaltningschef

Veronica Berg  
avdelningschef



§ 12

Dnr 2017-00473

## **Motion om att säkerställa den framtida rekryteringen av undersköterskor - Åsa Karlsson Björkmarker (S)**

### **Kommunfullmäktiges beslut**

Kommunfullmäktige bifaller motionen och uppdrar åt omsorgsnämnden att:

- ta fram en kompetensförsörjningsplan.
- utreda rekryteringsbehov samt tillgång på utbildningsplatser inom olika yrkeskategorier på kort och lång sikt.
- beakta integrationens betydelse för att säkra tillgången på arbetskraft.

### **Bakgrund**

Åsa Karlsson Björkmarker (S) och Tomas Thornell (S) har lämnat in en motion till kommunfullmäktige. I motionen föreslås att rekryteringsbehovet av undersköterskor fram till 2030 utreds samt att kommunen genom bland annat uppdragsutbildningar säkerställer att det finns utbildningsplatser för att täcka rekryteringsbehovet av undersköterskor. Kommunstyrelsen har översänt motionen för yttrande omsorgsnämnden och nämnden för arbete och välfärd.

### **Beslutsunderlag**

Kommunstyrelsen har i § 42/2017 föreslagit att kommunfullmäktige bifaller motionen och uppdrar åt omsorgsnämnden att:

- ta fram en kompetensförsörjningsplan.
- utreda rekryteringsbehov samt tillgång på utbildningsplatser inom olika yrkeskategorier på kort och lång sikt.
- beakta integrationens betydelse för att säkra tillgången på arbetskraft.

Kommunchefen har i en skrivelse daterad 3 november redogjort för ärendet och lämnat följande bedömning:

De båda nämndernas yttranden ger en god beskrivning av rådande förhållanden. Omsorgsnämndens förslag anses vara lämpligt att ta i beaktande. Frågan om integrationens betydelse för att säkra tillgången på arbetskraft bör dock framgå som en viktig faktor att ta med i uppdragsställandet.

Nämnden för arbete och välfärds arbetsutskott yttrar i § 141/2017 att vuxenutbildningen inom arbete och välfärd varken är eller behöver vara en del i processen att säkerställa den framtida rekryteringen av undersköterskor, utan menar att omsorgsförvaltningen bäst känner till rekryteringsbehovet.

Omsorgsnämnden föreslår i § 67/2017 att kommunfullmäktige ger omsorgsnämnden i uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsplan, att utreda rekryteringsbehovet samt tillgång på utbildningsplatser inom olika yrkeskategorier på kort och lång sikt.

#### **Yrkanden**

Thomas Thornell (S) med instämmande av Eva-Britt Svensson (V), Ulf Hedin (M), Annika Stacke (L), Oliver Rosengren (M), Gunnel Jansson (MP), Ellen Franzén (SD) och Margareta Jonsson (C): Bifall till kommunstyrelsens förslag.

#### **Beslutsordning**

Ordförande Marie-Louise Gustavsson (S) frågar om yrkandet kan antas och konstaterar att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

#### **Beslutet skickas till**

*För åtgärd*  
Omsorgsnämnden

*För kännedom*  
HR-chef  
Nämnden för arbete och välfärd

Veronica Berg  
HR-chef  
Tel. 0470-43413

Omsorgsnämnden

## **Svar på kommunstyrelsens hemställan åt omsorgsnämnden att följa Göteborg stads försök med att införa 6 timmars arbetsdag och återrapportera till kommunstyrelsen om fördelar och nackdelar**

### **Förslag till beslut**

Förslag till beslut lämnas inte.

### **Bakgrund**

Kommunstyrelsen har i sitt beslut § 168/2015 hemställt åt omsorgsnämnden att följa Göteborgs Stads försök att införa 6 timmars arbetsdag och återrapportera till kommunstyrelsen om fördelar och nackdelar med att genomföra ett liknande försök vid en av Växjö kommuns omsorgsverksamheter.

Kommunstyrelsens ärende väcktes via en skrivelse ifrån Cheryl Jones Fur (MP), i vilken förslagsställaren bl.a. skriver att Växjö kommun i dagsläget är i behov av att fler personer vill arbeta inom omsorgen och att Växjö kommun bör undersöka kreativa lösningar för att effektivisera den egna omsorgsverksamheten och skapa en god arbetsmiljö för de anställda.

Omsorgsnämnden behandlade ärendet vid sitt sammanträde den 29 november, 2017, och beslöt i § 92/2017 att återremittera ärendet till omsorgsförvaltningen för att tydligare redogöra för fördelar och nackdelar med att genomföra ett liknande försök vid en av Växjö kommuns omsorgsverksamheter.

### Försök med reducerad arbetstid i Göteborgs stad

År 2014 beslutade Göteborgs Stad att genomföra ett försök med 6 timmars arbetsdag. Försöket skulle visa på eventuell betydelse av förkortad arbetstid för undersköterskor och omsorgstagare samt påverkan på jobb och ekonomi. Försöket, som genomfördes på uppdrag av stadsdelsnämnden Västra Hisingen, startade 2015-02-01 och avslutades 2016-12-31, dvs. efter 23 månader. Det har följts och utvärderats av följeforskare Bengt Lorentzon, Pacta Guideline. Slutrapporten presenterades och kommenterades vid ett seminarium 2017-04-26.

Försöket har genomförts på Svartedalens äldrecentrum, som har 72 lägenheter varav 48 är till för personer med demenssjukdomar. Före försöket arbetade här totalt 68 heltidsanställda undersköterskor, varav 20 med en partiell tjänstledighet. 6 av dessa var vårdbiträden. Under försöket anställdes det ytterligare 15 undersköterskor för att kompensera det tidsbortfall som uppstod vid arbetstidsförkortningen.

I studien har resultaten jämförts med vårdbostaden Solängen, som har 73 lägenheter där 18 är till för personer med demenssjukdomar. På Solängen arbetar totalt 56 heltidsanställda medarbetare, varav 27 personer har en partiell tjänstledighet. 7 medarbetare är vårdbiträde medan resten har undersköterskeutbildning.

I försöket förkortades arbetstiden på Svartedalen till 6 timmar per dag för undersköterskor som arbetar heltid. Dessa undersköterskor fick samtidigt bibehålla sin heltidslön och det är denna grupp som varit fokus för studien. Undersköterskor som haft en partiell tjänstledighet erbjöds att arbeta 6 timmar per dag med heltidslön. Under försöket hade medarbetarna 29 arbetspass på en 6-veckorsperiod och arbetade varannan helg.

Under försöket har HR-data och ekonomidata samlats in månadsvis och undersköterskorna har besvarat enkäter före försöket, halvårsvis samt vid försökets avslut. En särskild hälsoenkät med en mindre fysiologisk undersökning gjordes före försöket samt vid försökets avslut. Det har även hållits intervjuer med omsorgstagare på Svartedalens äldrecentrum.

### Resultat

Resultaten som presenteras nedan är hämtade från följeforskningens slutrapport<sup>1</sup>. Med 6-timmarsförsöket prövas effekten av reducerad arbetstid i jämförelse med referenser. Forskaren använder sig av en egenutvecklad modell för att bedöma om eventuella förändringars samband med arbetstidsförkortningen är stora, svaga eller slumpmässiga. Det vill säga att tillräckligt stora förändringar i personalens enkätsvar anses ha samband med den reducerade arbetstiden.

---

<sup>1</sup> Bengt Lorentzon, 23 månader med 6 timmar, Pacta Guideline, 2017-03-29

### *Arbetad tid och sjukfrånvaro*

Vad gäller samband mellan arbetstidsförkortning och undersköterskornas sjukfrånvaro visar följeforskningen på följande resultat:

- Förändring av sjukfrånvaron före/efter försöket:

	<u>Före</u>	<u>Efter</u>
Svartedalen	6,4 %	6,1 %
Referensboende	7,2 %	11,7 %
Hela ÄO Gbg	10,6 %	12,3 %

I försöket har man inte undersökt huruvida sjukfrånvaron är arbetsrelaterad eller ej.

### *Upplevd hälsa*

Vad gäller samband mellan arbetstidsförkortning och undersköterskornas upplevda hälsa kommer följeforskningen fram till följande slutsatser:

- Vad gäller tillfredställande nivå av ”upplevelse av att ha kraft kvar när jag kommer hem” har arbetstidsförkortningen inneburit en stor förbättring.
- Vad gäller tillfredställande nivå av ”upplevelse av stress” har arbetstidsförkortningen inneburit en stor förbättring.
- Vad gäller tillfredställande nivå för ”upplevd trötthet” har det också skett en stor förbättring.
- Gällande tillfredställande nivå för ”upplevelse av allmänt hälsotillstånd” har arbetstidsförkortningen inneburit en svag förbättring.

### *Fysisk aktivitet och fysiologisk hälsa*

Vad gäller samband mellan arbetstidsförkortning och undersköterskornas fysiska aktivitet och fysiologiska hälsa har följeforskningen, via mätningar och fysiologiska undersökningar, kommit fram till följande slutsatser:

- Vad gäller den tillfredställande nivån av ”fysisk aktivitet” har arbetstidsförkortningen inneburit en stor förbättring.
- När det gäller övriga resultat av fysisk aktivitet eller fysiologiska förbättringar, gällande faktorer såsom kondition, vikt och blodtryck finns inga resultat som kan knytas till en effekt av reducerad arbetstid.

*Arbetsmiljö och hälsovanor:*

Vad gäller samband mellan arbetstidsförkortning och undersköterskornas uppskattningar på frågeställningar rörande arbetsmiljö och hälsovanor har följeforskningen kommit fram till följande slutsatser:

- Vad gäller den tillfredsställande nivån för ”allmänna symtom, sömn och symtom i rörelseorganen” har reducerad arbetstid gett en svag förbättring.
- Gällande övriga resultat av frågeställningar rörande arbetsmiljö och hälsovanor; exempelvis tillfredsställande nivå för psykosocial arbetsmiljö och hälsosamma matvanor har arbetstidsförkortningen inte haft någon effekt.

*Samarbete och utveckling:*

Vad gäller samband mellan arbetstidsförkortning och undersköterskornas svar på frågeställningar rörande samarbete och personliga utveckling har följeforskningen kommit fram till följande slutsatser:

- Vad gäller den tillfredsställande nivån för att ”hinna med sina arbetsuppgifter” upplever undersköterskorna att arbetstidsförkortningen inneburit en stor förbättring.
- I övrigt finns inga effekter utifrån aktuella frågeställningar gällande samarbete och utveckling som är tillräckligt stora för att kopplas till förkortad arbetstid i försöket. Till exempel samarbetar personalen med varandra och löser svåra uppgifter i lika hög grad som tidigare. Personalen upplever inte heller att de utvecklas mer i jobbet än tidigare.

*Kvalitet för dem som verksamheten är till för:*

Vad gäller samband mellan arbetstidsförkortning och kvaliteten för dem som verksamheten är till för har följeforskningen kommit fram till följande slutsatser:

- För att mäta om kvaliteten för omsorgstagarna har påverkats av reducerad arbetstid för undersköterskorna har man mätt antalet aktiviteter, såsom utevistelser, gymnastik och högläsning som varje undersköterska utför under en 10-dagarsperiod. Försöket visade sig inte ha någon påverkan på antalet utförda aktiviteter, d.v.s. ingen effekt.

- Nivån av hur mycket undersköterskorna utför ”det lilla extra” för omsorgstagarna har under försöket minskat hos både Svartedalen och referensboendet.
- Det finns inga skillnader i antalet registreringar i de nationella kvalitetsregistren (genomförandeplan, bemötandeplan och riskbedömning) mellan Svartedalen och referensboendet som kan kopplas till reducerad arbetstid.
- Under försöket visade det sig att studiens metod inte var tillämplig för att mäta om det fanns något samband mellan lugnare undersköterskor och lugnare omsorgstagare med demenssjukdom. Detta berodde enligt forskaren på att det inte gick att särskilja de yttre faktorer som påverkar hyresgästerna.

#### *Jobb och ekonomi:*

Vad gäller försökets påverkan på kostnader för Göteborgs Stad och andra aktörer samt betydelsen för nya jobb visar följeforskningen på följande resultat:

- Försöket har kostat Göteborgs stad 12,5 miljoner kronor.
- Arbetsmarknaden tillfördes 15–17 nya jobb.
- Statens kostnader för a-kassan antas ha minskat med 6 miljoner kronor.
- I följeforskningens rapport redovisas att kostnader för sjuklön, timavlönade vikarier och övertidsersättning minskade under försökets första 12 månader i jämförelse med år 2014, men ökade under försökets följande 11 månader i jämförelse med motsvarande period föregående år. Följeforskaren anger att det inte gått att undersöka samband mellan kostnaden för sjukfrånvaron och den reducerade arbetstiden, eftersom sjukfrånvaron inte har utvecklats på samma vis för Svartedalen som för referenserna.

#### **Bedömning**

Att genomföra ett liknande försök med 6 timmars arbetsdag vid en av Växjö kommuns egna omsorgsverksamheter kan förstås innebära både för- och nackdelar.

Ett försök med reducerad arbetstid skulle sannolikt ge positiva effekter för medarbetarnas upplevelse av hälsa, kraft samt välbefinnande. Precis som i studien skulle det kunna ge undersköterskorna upplevelse av att känna sig piggare, lugnare och ha mer ork kvar efter arbetspassets slut.

En klar fördel med arbetstidsförkortning skulle vara om den leder till en lägre sjukfrånvaro. Under försöksperioden på Svartedalens äldrecentrum sjönk sjukfrånvaron med 0,3 procentenheter, samtidigt som sjukfrånvaron ökade på referensboendet och inom övriga äldreomsorgen i Göteborgs Stad. Följeforskaren anser att denna skillnad har ett samband med den reducerade arbetstiden. Studien visar dock inte på om sjukfrånvarons orsaker kan antas vara arbetsrelaterade och förändringen skulle kunna vara slumpmässig.

Det skulle med stor sannolikhet bli lättare att rekrytera till en omsorgsverksamhet där det pågår ett försök med 6 timmars arbetsdag, eftersom det innebär bättre arbetstidsvillkor än hos andra verksamheter. Om 6 timmars arbetsdag skulle införas inom hela omsorgen är det möjligt att det kan locka fler personer att söka sig till underskötersketjänster i Växjö kommun och göra omsorgsnämnden till en mer attraktiv arbetsgivare.

Att göra ett försök med 6 timmars arbetsdag skulle vara mycket kostnadsdrivande, eftersom fler undersköterskor måste anställas för att kompensera tidsbortfallet. Hur stor kostnaden skulle bli beror bland annat på vilken enhet som väljs ut, hur många extra undersköterskor som måste anställas och hur länge försöket ska pågå.

Den rådande bristen på utbildade undersköterskor skulle kunna medföra att tillgången till behörig personal påverkas negativt för övriga verksamheter under den period som försöket pågår, eftersom betydligt fler undersköterskor måste anställas vid försöksenheten.

Studien vid Svartedalens äldrecentrum har inte kunnat påvisa att den reducerade arbetstiden haft någon positiv eller negativ påverkan på kvaliteten för omsorgstagarna. Det finns dock en stor risk att personalkontinuiteten för omsorgstagarna (dvs. antalet personal en omsorgstagare möter under en begränsad period, normalt två veckor) skulle bli sämre vid ett försök med 6 timmars arbetsdag, eftersom fler personer måste anställas vid enheten.

Sammanfattningsvis kan det föreställas att ett försök med 6 timmars arbetsdag skulle kunna öka välbefinnandet hos undersköterskorna och göra omsorgsnämnden till en mer attraktiv arbetsgivare. Det kan samtidigt innebära nackdelar såsom höga kostnader, svårigheter att rekrytera tillräckligt med utbildad personal och minskad kontinuitet för omsorgstagarna.

För att en studie ska kunna visa på tydliga effekter kan det krävas att försöket genomförs vid fler än enbart en enhet. Som följeforskaren skriver i rapporten är det högre risk att resultaten påverkas av tillfälliga störningar



med ett mindre urval, jämfört med ett större urval där resultaten är mer beständiga över tid. Ju fler verksamheter som ska ingå i ett försök och ju längre studien ska pågå, desto mer förstärks de för- och nackdelar som har angivits ovan.

**Beslutet skickas till**

*För åtgärd*

Kommunstyrelsen

Ewa Ekman  
förvaltningschef

Veronica Berg  
avdelningschef

§ 168

Dnr 2015-00267

## **Skrivelse om att följa Göteborgs Stads försök om att införa 6 timmars arbetsdag - Cheryl Jones Fur (MP)**

### **Kommunstyrelsens beslut**

Kommunstyrelsen hemställer åt omsorgsnämnden att följa Göteborg Stads försök med att införa 6 timmars arbetsdag och återrapportera till kommunstyrelsen om fördelar och nackdelar med att genomföra ett liknande försök vid ett av Växjö kommuns omsorgsverksamheter.

### **Bakgrund**

Cheryl Jones Fur (MP) har inkommit med en skrivelse där hon föreslår att kommunstyrelsen ger omsorgsnämnden i uppdrag att följa Göteborg Stads försök med att införa 6 timmars arbetsdag och återrapportera till kommunstyrelsen om fördelar och nackdelar med att genomföra ett liknande försök vid ett av Växjö kommuns omsorgsverksamheter. Förslagsställaren menar att Växjö kommun i dagsläget är i behov av att fler personer vill arbeta inom omsorgen och att Växjö bör undersöka kreativa lösningar för att effektivisera den egna omsorgsverksamheten.

### **Beslutsunderlag**

Organisations- och personalutskottet har i § 62/2015 föreslagit att kommunstyrelsen hemställer åt omsorgsnämnden att följa Göteborg Stads försök med att införa 6 timmars arbetsdag och återrapportera till kommunstyrelsen om fördelar och nackdelar med att genomföra ett liknande försök vid ett av Växjö kommuns omsorgsverksamheter.

Växjö 20150316

Kommunstyrelsen

Skrivelse om att följa försöket med sex timmars arbetsdag

Äldreomsorgen står inför stora utmaningar i Sverige såväl som i Växjö. I framtiden kommer vi se ett ökat antal äldre och stora rekryterings- och resursbehov samtidigt som vi ser risker för fler sjukskrivningar och försämringar i omsorgspersonalens arbetsmiljö.

För att säkra en bra kvalitet i äldreomsorgen i Växjö och för att göra vår omsorgsverksamhet till en bra arbetsmiljö för de anställda är det nödvändigt att vi överväger olika sätt att effektivisera verksamheten och stimulerar innovativa och kreativa förbättringar.

Vid äldreboendet Svartedalen i Göteborg har man påbörjat ett försök med sex timmars arbetsdag med bibehållen lön. Försöket kommer att dokumenteras och utvärderas noggrant av en extern konsult. Resultatet av försöket kommer att vara intressant för alla som arbetar med vård och omsorg.

Jag vill att kommunstyrelsen ger Omsorgsnämnden i uppdrag att följa försöket i Göteborg och rapportera tillbaka till kommunstyrelsen om fördelar och nackdelar med liknande försök med någon av våra omsorgsverksamheter. En stor utmaning redan nu i Växjö är att få kompetent personal som vill arbeta i omsorgen och den utmaningen kommer att bara bli större i framtiden.

Cheryl Jones Fur

Miljöpartiet

Veronica Berg  
HR-chef  
Tel. 0470-43413

Omsorgsnämnden

## Förändring under 2018 av rutiner vid rekrytering av medarbetare med visstidsanställning

### Förslag till beslut

1. Omsorgsnämnden förlänger de tillfälligt förändrade rutiner som finns vid rekrytering av medarbetare med visstidsanställning genom att ta bort begränsningen om max 300 anställningsdagar för personer som saknar adekvat utbildning. Förändringen gäller under 2018.
2. Omsorgsnämnden reviderar intern kontrollplan 2018 genom ett tillägg av kontrollmoment (stickprov av överväganden om lämplighet) enligt förvaltningens förslag för implementering och uppföljning av beslutet.

### Bakgrund

Då det är fortsatt svårt att rekrytera medarbetare med adekvat utbildning till våra verksamheter finns det ett behov av att ändra de rutiner som finns gällande rekrytering av medarbetare med visstidsanställning. Det finns sedan tidigare ett nämndbeslut på att personer som saknar adekvat utbildning ska avslutas vid 300 anställningsdagar för att inte få företrädesrätt till anställning enligt Lagen om anställningsskydd (LAS). Om en visstidsanställd medarbetare påbörjar adekvat utbildning kan personen enligt vår rutin fortsätta sin tidsbegränsade anställning även efter 300 anställningsdagar.

Som en konsekvens av det rådande rekryteringsläget har omsorgsförvaltningen under 2017 låtit ett antal visstidsanställda som saknar adekvat utbildning få fortsätta sin anställning även efter 300 anställningsdagar. Detta har gjorts i överenskommelse med Kommunal. De personer som undantaget gällde ansågs vara goda medarbetare med personlig lämplighet för en fortsatt anställning. Flera av dessa personer är aktuella för kompetenslyftet för att få adekvat utbildning.

### Bedömning

Vår bedömning är att det kommer att vara ett fortsatt ansträngt rekryteringsläge under hela 2018. Det finns inte tillräckligt med utbildade undersköterskor och omsorgsassistenterna för att täcka omsorgsförvaltningens bemanningsbehov. För att klara att verkställa behöver personer som saknar adekvat utbildning få möjlighet att anställas över 300 dagar under förutsättning att de har en personlig lämplighet.

### **Konsekvensanalys**

En förändring av rutinen kommer att innebära att fler personer som saknar adekvat utbildning kommer att få företrädesrätt enligt LAS. I dagsläget har 95 personer utan adekvat utbildning ett LAS-företräde. I förlängningen kommer det sannolikt innebära att många av dessa kommer att få tillsvidareanställningar. De kommer att fortsätta vara anställda som vårdbiträden eller omsorgsbiträden.

Arbetsuppgifter för vårdbiträden och omsorgsbiträden skiljer sig något. De medarbetare som saknar utbildning kan delegeras att utföra HSL-insatser. Delegeringar utgår från sjuksköterskas bedömning gällande en medarbetares kunskap och personliga lämplighet för att utföra HSL-insatser.

Omsorgsförvaltningen ser det som önskvärt att de personer som får ett företräde också har en möjlighet att utbilda sig så att de når upp till de utbildningskrav som vi har i förvaltningen. Det finns möjlighet exempelvis genom kompetenslyftet eller vuxenutbildning.

### **Implementering och uppföljning**

Implementering av ny rutin sker genom information och uppdatering av riktlinjer från personalavdelningen till alla enhetschefer. Varje enhetschef ska noga överväga lämplighet för de personer som får ett företräde och ska fylla i en mall som beskriver dessa överväganden.

Mallen sparas på enheten och inom ramen för intern kontroll 2018 görs stickprov av om enhetscheferna har gjort ändamålsenliga överväganden om lämplighet. Syftet är att säkerställa tillräckliga kvalifikationer och minska risken för felaktiga rekryteringar. Risken har värderats utifrån sannolikhet (S) och konsekvens (K) med ett samlat riskvärde på 8 (S 2, K 4).

Utvärdering och åiterrapportering till nämnden kommer att ske senast i februari 2019.

Ewa Ekman  
förvaltningschef

Veronica Berg  
avdelningschef

§ 44

Dnr 2017-00035

## **Förändring av rutiner vid rekrytering av medarbetare med visstidsanställning**

### **Omsorgsnämndens beslut**

Omsorgsnämnden förändrar tillfälligt de rutiner som finns vid rekrytering av medarbetare med visstidsanställning genom att ta bort begränsningen om max 300 anställningsdagar för personer som saknar adekvat utbildning.

Förändringen gäller under 2017.

### **Bakgrund**

Då det är allt svårare att rekrytera medarbetare med adekvat utbildning till våra verksamheter finns det ett behov av att ändra de rutiner som finns gällande rekrytering av medarbetare med visstidsanställning. Det finns sedan tidigare ett nämndbeslut på att personer som saknar adekvat utbildning ska avslutas vid 300 anställningsdagar för att inte få företrädesrätt till anställning enligt Lagen om anställningsskydd (LAS). Om en visstidsanställd medarbetare påbörjar adekvat utbildning kan personen enligt nuvarande rutin fortsätta sin tidsbegränsade anställning även efter 300 anställningsdagar.

Som en konsekvens av det rådande rekryteringsläget har omsorgsförvaltningen vid ett tillfälle i början av 2017 låtit ett antal visstidsanställda som saknar adekvat utbildning få fortsätta sin anställning även efter 300 anställningsdagar. Detta har gjorts i överenskommelse med Kommunal. De personer som undantaget gällde ansågs vara goda medarbetare med personlig lämplighet för en fortsatt anställning. Flera av dessa personer är aktuella för kompetenslyftet för att få adekvat utbildning.

### **Beslutsunderlag**

Arbetsutskottet har i § 34/2017 föreslagit omsorgsnämnden att tillfälligt, under 2017, förändra de rutiner som finns vid rekrytering av medarbetare med visstidsanställning genom att ta bort begränsningen om max 300 anställningsdagar för personer som saknar adekvat utbildning.

Förvaltningschefen har i en skrivelse daterad den 27 april redogjort för ärendet och lämnat förslag till beslut.

**Yrkanden**

Ove Löfqvist (M) med instämmande av Martha-Elena Sandberg (M):

Bifall till arbetsutskottets förslag.