

Handläggare
Jenny Österman
Telefon: 08-508 36 246

Till
Äldrenämnden
24 september 2024

Skrivelse om förändringar i arbetsvillkor för stadens anställda

Svar på skrivelse om förändringar i arbetsvillkor för stadens anställda.

Förvaltningens förslag till beslut

Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelse om förändringar i arbetsvillkor för stadens anställda.

Sammanfattning

I skrivelsen från Nike Örbrink (KD) efterfrågas svar på hur Stockholms stad ska möta upp förändringarna i arbetsvillkor för stadens anställda, heltid som norm för nyanställda samt nya bestämmelser avseende dygnsvila. I skrivelsen vill skribenten ha svar på fyra frågor om vilka konsekvenser dessa förändringar kommer att få på schemalaggningsen inom äldreomsorgen? Kommer dessa förändringar att inverka negativt på äldreomsorgens verksamheter? Planerar äldreförvaltningen att använda sig av möjligheterna till undantag från heltid som norm eller elva timmars sammanhållen dygnsvila? Samt om dessa förändringar kommer att få någon negativ inverkan på bemanningen inom äldreomsorgen.

Förvaltningen bedömer att heltid som norm och förändringarna i dygnsvila kan bidra till att öka stadens attraktivitet som arbetsgivare. Heltid som norm kan också skapa förutsättningar för att bibehålla och ta tillvara på kompetensen och öka kontinuiteten i omsorgen. För att skapa bästa förutsättningar för förändring finns ett behov av ett långsiktigt arbete med att anpassa organisation och schemalaggningsen för äldreomsorgens verksamheter för att kunna möta beslutet om att erbjuda heltid som norm.

Vad dessa förändringar av arbetsvillkoren ger för konsekvenser för äldreomsorgens verksamhet är för tidigt att säga. Det finns flera fördelar med förändringarna, både för äldreomsorgstagaren samt medarbetare inom äldreomsorgen. Det är viktigt att staden fortsatt följer utvecklingen av förändringarna i arbetsvillkoren för att kunna skapa bästa förutsättningar och stöd för förändringarna.

Respektive stadsdelsnämnd har ett ansvar att följa upp hur förändringarna i arbetsvillkoren påverkar bemanning och schemaläggning.

Avseende frågan om äldreförvaltningen kommer att använda sig av möjligheterna till undantag från heltid som norm för sin egen verksamhet ser förvaltningen att det kan finnas behov av att förvaltningschef under viss tid kan bevilja undantag från heltidsnormen om särskilda skäl föreligger inom äldreförvaltningens verksamhet. Undantag kan göras av förvaltningschef under begränsad period för analys och omställning av hur organisationen arbetar med bemanning av verksamheten. Vid ett eventuellt behov kommer en bedömning ske utifrån det aktuella läget.

Undantag från elva timmars sammanhållen dygnsvila är inte möjlig på grund av skyddslagstiftning. Det finns ingen möjlighet för förvaltningen att teckna lokalt kollektivavtal om avvikelser eller göra andra överenskommelser med medarbetare om avvikelser från reglerna om dygnsvila. Avvikelser från elva timmars dygnsvila får enbart göras i undantagsfall inom verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet samt om särskilda skäl föreligger enligt Allmänna bestämmelser (AB) § 13 mom. 8a. Undantaget kan vara både planerat och akut till följd av en oförutsedd händelse. Larmcentralen vid äldreförvaltningen är en verksamhet där denna situation skulle kunna uppstå men undantag får enbart tilltas efter att alla andra bemanningsalternativ är uttömda om ej tillämpas regelbundet som ett sätt att lösa verksamhetens behov.

Bakgrund

Nike Örbrink (KD) har inkommit med en skrivelse till äldrenämnden den 11 juni 2024 avseende konsekvenserna på grund av förändringar i arbetsvillkor för stadens anställda. I skrivelsen framför skribenten att majoriteten drivit fram heltid som norm vid nyanställningar samtidigt som arbetsmarknadens parter nyligen förhandlat fram nya bestämmelser avseende dygnsvila. Detta i syfte att uppnå arbetstidsdirektivets (2003/88/EG) lagstadgade miniminivå om elva timmars sammanhängande dygnsvila per varje 24-timmarsperiod.

Mot bakgrund av detta önskar skribenten svar på följande frågor:

1. Vilka konsekvenser kommer dessa förändringar att få på schemaläggningen inom äldreomsorgen?
2. Kommer dessa förändringar att inverka negativt på äldreomsorgens verksamheter?
3. Planerar äldreförvaltningen att begagna sig av möjligheterna till undantag från heltid som norm eller elva timmars sammanhållen dygnsvila?

4. Kommer dessa förändringar att få någon negativ inverkan på bemanningen inom äldreomsorgen?

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för stadsövergripande äldreomsorgsfrågor. Kommunstyrelsens pensionärsråd har tagit del av ärendet den 17 september 2024. Samverkan med de fackliga organisationerna har skett den 18 september 2024. Det för socialnämnden, äldrenämnden och överförmyndarnämnden gemensamma råd för funktionshinderfrågor har tagit del av ärendet den 19 september 2024.

Jämställdhetsanalys

Äldreomsorgen är en kvinnodominerande verksamhet och fler kvinnor än män arbetar deltid. Genom införandet av heltid som norm kan jämställdheten mellan kvinnor och män förväntas öka om fler kvinnor ges möjligheten att arbeta heltid.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Heltidsresan

Heltidsresan är ett utvecklingsprojekt som drivs av SKR och Kommunal mellan 2016 till 2024 där målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter. Projektet finansieras gemensamt av SKR och Kommunal.

Heltidsresans övergripande målsättningar är att;

- nya medarbetare anställs på heltid och ska arbeta heltid
- deltidsanställda ska erbjudas en heltidsanställning och deltidsanställda ska motiveras att arbeta heltid
- heltidsanställda som arbetar deltid ska arbeta heltid.

Att rekrytera personal med adekvat kompetens till äldreomsorgens verksamheter kommer även fortsatt vara en utmaning. Att fler inom välfärdens yrken arbetar heltid innebär att den kompetens som redan finns tas tillvara på ett bättre sätt. Om en större andel av de anställda arbetar heltid, behöver inte lika många nya medarbetare rekryteras. När fler arbetar heltid skapas också bättre förutsättningar för kontinuitet och kvalitet i verksamheten.

Stadens arbete med heltid som norm

Stockholms stad har ett mål om att 90 procent ska arbeta heltid. Deltidsanställningarna har minskat något varje år inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionsnedsatta sedan staden påbörjade arbetet med heltidsresan 2016 (Dnr KS 2023/1139).

I november 2023 föreslog kommunstyrelsen i ett initiativärende att kommunfullmäktige skulle besluta om heltid som norm (Dnr KS

2023/1139). Motiveringen var att kompetensförsörjningen till välfärden är en av de viktigaste frågorna och att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare är viktigt för att säkerställa kompetensförsörjningen. Ett viktigt led i det arbetet är goda anställningsvillkor som innefattar att heltid är norm. En ökning av andelen tillsvidare anställda på heltid anses ge ett betydande tillskott i verksamheten både vad gäller kvalitet och kontinuitet.

Personalstrategiska avdelningen vid stadsledningskontoret anser därför att alla verksamheter bör uppmanas att erbjuda deltidsanställda heltid, och vid behov av nyrekrytering ska tjänster erbjudas dem som idag arbetar deltid. För att ytterligare öka takten i att göra heltid till norm föreslogs att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med den 1 juli 2024. I förslaget ingick att alla lediga tjänster som norm ska annonseras som heltidstjänster.

Förslaget remitterades till fackförvaltningar, stadsdelsförvaltningar, bolag samt fackliga organisationer. I stort var samtliga positiva till kommunstyrelsens förslag om att införa heltid som norm. Motiveringen var att det är ett viktigt steg för att kunna erbjuda bra arbetsvillkor samt för att möta kommande utmaningar med kompetensförsörjningen samt för att behålla medarbetare. Flera framhöll vissa utmaningar, så som ekonomiska, schemamässiga samt att verksamheterna behöver en viss flexibilitet beroende på verksamhetens art. Den 27 maj 2024 beslutade kommunfullmäktige enligt kommunstyrelsens förslag (Protokoll nr 7 fört vid Stockholms kommunfullmäktiges sammanträde måndagen den 27 maj 2024).

Nya arbetsvillkor inom äldreomsorgen

Genom införandet av heltid som norm för nyanställda och förändringarna i dygnsvila hoppas man kunna förbättra arbetsmiljön och tryggheten för medarbetarna. Genom att fler inom välfärdens yrken arbetar heltid kan den befintliga kompetensen tas tillvara på ett bättre sätt. Om fler arbetar heltid behöver färre rekryteras för att möta kompetensförsörjningsutmaningen nu och framöver. Fler som arbetar heltid skapar också bättre förutsättningar för kontinuitet och kvalitet i verksamheten.

Heltid som norm inom kvinnodominerande yrken är också ett viktigt steg för att öka jämställdheten på arbetsmarknaden. Det är dock en förändringsresa avseende organisering och bemanning som behöver göras för att heltid som norm ska bli en realitet inom äldreomsorgens verksamheter.

För att anpassa verksamheterna till heltidsnormen kommer det behövas förändrade arbetssätt och en ökad flexibilitet. Det kommer även behövas förändringar i schemaläggning som tar verksamhetens behov i beaktande och en arbetstidsförläggning som är hållbar och

hälsofrämjande samt tar lagar och avtal i beaktande. Av initiativärendet framgår att undantag från normen kan beviljas av förvaltningschef om särskilda skäl föreligger.

Äldreomsorgens förutsättningar för bemanning och schemaläggning påverkas också av de förändringar i Allmänna bestämmelser (AB) som trädde i kraft den 1 oktober 2023 gällande dygnsvila, denna förändring påverkar även dem som redan idag arbetar heltid.

Vad dessa förändringar av arbetsvillkoren ger för konsekvenser för äldreomsorgens verksamhet är för tidigt att säga. Det finns flera fördelar med förändringarna, både för äldreomsorgstagaren samt medarbetare inom äldreomsorgen. Det är viktigt att staden fortsatt följer utvecklingen av förändringarna i arbetsvillkoren för att kunna skapa bästa förutsättningar och stöd för förändringarna.

Respektive stadsdelsnämnd har ett ansvar att följa upp hur förändringarna i arbetsvillkoren påverkar bemanning och schemaläggning.

Avseende frågan om äldreförvaltningen kommer att använda sig av möjligheterna till undantag från heltid som norm ser förvaltningen att det kan finnas behov av att förvaltningschef under viss tid kan bevilja undantag från heltidsnormen om särskilda skäl föreligger inom äldreförvaltningen verksamhet. Undantag kan göras av förvaltningschef under begränsad period för analys och omställning av hur organisationen arbetar med bemanning av verksamheten. Vid ett eventuellt behov kommer en bedömning ske utifrån det aktuella läget.

Undantag från elva timmars sammanhållen dygnsvila är inte möjligt på grund av skyddslagstiftning, det vill säga det finns ingen möjlighet för förvaltningen att teckna lokalt kollektivavtal om avvikelser eller göra andra överenskommelser med medarbetare om avvikelser från reglerna om dygnsvila. Avvikelse från elva timmars dygnsvila får enbart göras i undantagsfall inom verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet samt om särskilda skäl föreligger enligt Allmänna bestämmelser (AB) § 13 mom. 8a. Undantaget kan vara både planerat och akut till följd av en oförutsedd händelse. Larmcentralen vid äldreförvaltningen är en verksamhet där denna situation skulle kunna uppstå men undantag får enbart tilltas efter att alla andra bemanningsalternativ är uttömda om ej tillämpas regelbundet som ett sätt att lösa verksamhetens behov.

I nuläget gör äldreförvaltningen bedömningen att det finns ett antal fördelar med förändringarna i arbetsvillkor, som till exempel att vara en attraktiv arbetsgivare som kan erbjuda goda arbetsförhållanden och ett hållbart arbetsliv för sina anställda. Att anpassa verksamhet, uppdrag och bemanning till förutsättningen heltid som norm kommer ta tid och kan på kort sikt innebära ökade

kostnader, något som flera stadsdelsförvaltningar lyft i sina remissvar av heltid som norm. För att nå målet om 90 procent heltidsanställningar behöver verksamheterna se över hur bemanning och schemaplanering kan göras på bästa sätt för såväl medarbetare och verksamhetens behov och förutsättningar.

Äldreförvaltningen föreslår att äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelse om förändringar i arbetsvillkor för stadens anställda.

Patric Rylander
Äldredirektör
Äldreförvaltningen

Jonna Hermansson
Avdelningschef
Äldreförvaltningen

Bilagor

1. Skrivelse om förändringar i arbetsvillkor för stadens anställda
2. Heltid som norm. Personalstrategiska avdelningen. Dnr KS 2023/1139