

2024-10-07

Reviderade kontraktsvillkor för LOV hemtjänst får orimliga konsekvenser

Fremia är en arbetsgivarorganisation för Kooperation, CIVILSAMHÄLLE och IDÉBUREN sektor i välfärden. Våra medlemmar bedriver bland annat hemtjänst och annan vård- och omsorgsverksamhet i Stockholms stad.

Fremia och våra medlemmar är angelägna om att bidra till att det ska vara attraktivt att söka sig till och arbeta i äldreomsorgen. Det är en förutsättning för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning. Vi tror att vi som arbetsgivarorganisation och våra medlemmar som värderingsstyrda arbetsgivare delar samma målbild som den politiska ledningen i Stockholms stad i denna del. Det behövs goda arbetsvillkor och trygga anställningar, där den enskilde medarbetaren har möjlighet att utvecklas, t ex via Äldreomsorgslyftet, och påverka sin arbetssituation.

Vi förstår därför ambitionerna bakom det beslut som Äldrenämnden i Stockholms stad fattade i våras (dnr ALD 2024/90) om att i reviderade kontraktsvillkor för hemtjänsten från den 1 januari 2025 ställa krav på att minst 80 procent av utförd tid ska utföras av medarbetare av personal som är tillsvidareanställd på heltid. Vår bedömning är dock att beslutet missar målet och i praktiken kommer att leda till försämrade villkor för medarbetarna och att det därmed också blir än svårare att rekrytera utbildad personal till hemtjänsten.

Oss veterligen gjordes ingen konsekvensanalys av vad de nya villkorskraven skulle få för effekter innan beslutet fattades. Trots det införs villkoren "skarpt" och i full skala från årsskiftet. De beslutade nya villkoren kommer att få negativa konsekvenser för många verksamheter i hemtjänsten, deras medarbetare och brukare. Detta belyses närmare nedan.

Fremia, som företräder många värderingsstyrda verksamheter, och våra medlemmar som bedriver hemtjänst önskar att Äldrenämnden omprövar beslutet att ställa krav på att minst 80 procent av utförd tid i hemtjänsten ska utföras av medarbetare som är tillsvidareanställda på heltid.

Vi föreslår att nämnden istället tar initiativ till ett pilotprojekt i hemtjänsten, med några verksamheter i hemtjänsten i egenregi och fristående regi med garantier om full kostnadstäckning för deltagande verksamheter. Syftet med piloten skulle vara att dra slutsatser om vilka effekter ett sådant villkorskrav får för verksamheter, medarbetare och brukare. Pilotprojektet kan med fördel följas av en referensgrupp med företrädare från såväl egenregi, som mindre och större idéburna och privata hemtjänstaktörer.

Negativa konsekvenser för verksamheter i hemtjänsten

Stor påverkan på den ständiga anpassningsförmågan. Fremias medlemmar förutser stor påverkan på verksamhetens möjlighet till flexibilitet och anpassningsförmåga till ständiga förändringar av behoven av hemtjänsttid, både på lång och kort sikt. Som exempel berättar en av våra medlemmar att deras volym beställd hemtjänsttid har ökat med tio procent de senaste fyra månaderna, men att de kan se tillfälliga nedgångar av volymen i motsvarande grad under andra månader i år.

Hemtjänstens utförare behöver ständigt kunna hantera plötsliga och oförutsägbara förändringar i vårdbehov. Inom hemtjänsten är det vanligt att brukarnas behov kan variera från dag till dag, till exempel vid plötsliga sjukhusvistelser, avbokningar eller ökade omsorgsbehov. Variationen i behov hos en brukare kan handla om allt från några minuter till flera timmar per dag. Volymen hemtjänsttid som ska utföras kan även öka med kort framförhållning vid tex utskrivning från sjukhus (kan handla om några timmars varsel), akut ökat omsorgsbehov, nya biståndsbeslut om insatser osv. I dagsläget har verksamheten tre dagar på sig att verkställa nytt beslut, men har även krav på att kunna ta emot akuta beställningar dygnet runt alla dagar på året. När ett hemtjänstuppsdrag hos en brukare avslutas får utföraren ersättning för fem ytterligare dagar.

Som arbetsgivarorganisation vill vi be er jämföra tiderna ovan med tiden det tar att rekrytera, respektive att säga upp tillsvidareanställd personal om det skulle bli nödvändigt. Bara för att för att ändra en medarbetares schema bör arbetsgivaren ge en varseltid om 14 dagar, enligt Fremias kollektivavtal med Kommunal. Detta då vi är överens om att erbjuda medarbetare trygga arbetsvillkor.

För att kunna möta de stora variationerna i brukarnas vård- och omsorgsbehov behöver verksamheterna kunna förlita sig på en flexibel arbetsstyrka som består av en övervägande

majoritet tillsvidareanställda medarbetare som arbetar heltid eller deltid, men också väl inskolade och erfarna medarbetare, som är återkommande visstidsanställda och som kan rycka in med kort varsel.

Överkapacitet för att leva upp till kravet. Det nya kravet på heltid tvingar hemtjänstutförarna till en överkapacitet av personal, för att kunna hantera toppar och dalar i efterfrågan. För att täcka upp för oförutsägbara händelser, som akuta sjukhusutskrivningar eller sjukfrånvaro, skulle verksamheterna behöva ha ett överskott av personal tillgänglig på heltid, vilket leder till högre personalkostnader utan motsvarande efterfrågan. En av våra medlemmar bedömer att de skulle behöva anställa upp till 10 procent fler heltidsanställda än vad den faktiska efterfrågan kräver för att kunna möta dessa krav.

Risk att tappa erfarna medarbetare Att driva verksamheter med en permanent överkapacitet innebär att verksamheterna dessutom riskerar att förlora väl inskolade och erfarna vikarier/medarbetare som är återkommande visstidsanställda. De är idag en stor resurs för verksamheterna. Då de arbetar regelbundet i verksamheten ger det en ökad kvalitet och trygghet både för brukare och övriga medarbetare. Att vara vikarie kan vara en av flera vägar in i omsorgsyrkena. En av våra medlemmar påpekar att många av deras tillsvidareanställda undersköterskor och flera av gruppcheferna har börjat som återkommande visstidsanställda hos dem för att sedan få fast jobb och avancera. Vi bedömer att intresset från studenter och andra att överhuvudtaget vikariera i hemtjänsten kommer att minska om de möjliga timmarna per månad reduceras kraftigt. Då kommer de att söka sig till andra branscher istället för extrajobb, vilket får effekter för den långsiktiga kompetensförsörjningen för äldreomsorgen.

Hur lösa frånvaro? Inte bara ständiga och snabba förändringar av vård- och omsorgsbehoven gör att hemtjänstutförarna behöver inskolade och erfarna medarbetare som är återkommande visstidsanställda, utan också att den ordinarie medarbetaren är frånvarande av olika skäl. Hos en av våra medlemmar studerar nio av deras medarbetare till undersköterska via Äldreomsorgslyftet. Två medarbetare är föräldralediga och en är långtidssjukskriven. De behöver också vikarier för att möta korttidssjukfrånvaro, sommaresemestrar och annan frånvaro. Sammantaget är detta behov av vikarierande personal betydande.

Som medlemmen påpekar kan de inte möta ett tillfälligt behov av personal under ordinarie medarbetares frånvaro med tillsvidareanställningar på heltid. Då skulle de behöva göra arbetsbristuppsägningar när ordinarie personal kommer tillbaka. Det skulle göra arbetsbristuppsägningar till regelmässigt återkommande och så att säga inbyggt i verksamhetens organisation.

Stora ekonomiska konsekvenser. En betydande överskotts kapacitet innebär inte bara en ineffektiv användning av undersköterskornas tid, utan får också stor påverkan på de ekonomiska marginalerna för verksamheterna. Se några konkreta räkneexempel i nästa avsnitt (exempel 2 nedan). Det hotar i sin tur omsorgens långsiktiga hållbarhet. Varken idéburna eller privata aktörer kan driva sina verksamheter med underskott. Vi befärar att många hemtjänstverksamheter blir tvungna att lägga ner.

Negativa konsekvenser för medarbetarna i hemtjänsten

Negativ påverkan på medarbetares scheman och arbetstider. Kravet på att 80 procent av den utförda tiden ska utföras av medarbetare anställda på heltid kommer att innebära avsevärda försämringar för många medarbetare i hemtjänsten. Våra medlemmar beskriver hur schemaläggning blir en logistisk utmaning som innebär att personal riskerar att tvingas arbeta längre och mer oregelbundna pass för att uppfylla kravet på heltid. Låt oss ge exempel från två olika arbetsgivare som är medlemmar hos oss.

Exempel 1:

En medlem beskriver hur deras personalscheman löper tillsvidare och ändras så sällan som möjligt för medarbetarnas skull. Dag, kväll och natt bemannas i huvudsak av olika personal. Dagtid jobbar de flesta heltid, antingen måndag-fredag eller på ett rullande schema med vardag och helg. Kvällstid jobbar de flesta drygt 56 procent, två kvällar ena veckan och fem kvällar den andra veckan. Några medarbetare har valt att kombinera kvällsarbete med att jobba dagtid varannan helg. Nattpersonalen arbetar 97 procent på ett rullande schema. Ett fåtal medarbetare är återkommande visstidsanställda och arbetar när det finns behov, t ex på grund av sjukfrånvaro.

Schemaläggning är komplext, men som medlemmen beskriver är det möjligt att arbeta heltid dagtid, men inte kvällstid. Viktigt att notera är också att det är färre beställda insatser (och därmed mindre behov av personal) på kvällen. För att hemtjänst kvällstid ska utföras av medarbetare som arbetar heltid behöver schemastrukturen göras om. Arbetsgivaren gör i dagsläget analyser på hur det kan göras och har kommit till några preliminära resultat:

- Det kommer inte var möjligt att viss personal jobbar dagtid och annan kvällstid. Nästan alla kommer behöva jobba kombinerat dag- och kväll under schemaperioden. Arbetsgivaren har många som jobbar dagtid idag som absolut inte vill jobba kväll, och flera som jobbar kväll som inte vill jobba dag.
- Ingen kommer kunna jobba måndag-fredag, alla kommer behöva jobba kombinerat vardag och helg. Arbetsgivaren har personal som jobbat måndag-fredag i många år och absolut inte vill jobba helger.

- Personal som jobbar ständigt natt kommer behöva jobba ett dag- eller kvällspass på 4,5 timme varje månad för att nå upp till heltid, alternativt att de jobbar mer än tre nätter i följd, vilket innebär hälsorisker.
- Schemana kommer inte kunna rulla på, utan kommer att behöva justeras betydligt oftare. Det kommer göra det svårare för den enskilde medarbetaren att veta hur hen kommer jobba framöver.

Exempel 2:

För att uppnå kravet på heltid bedömer arbetsgivaren att medarbetare behöver arbeta längre dagar, till kl 16. Att schemalägga kvällspersonal på heltid kräver antingen blandade skift eller att de börjar tidigare på dagen och arbetar längre pass. Då medlemmen planerar insatser utifrån brukarnas behov och önskemål har de inte samma behov av personal på eftermiddagar som på förmiddagar, framför allt på helger. Det kommer att innebära överskott av personal på eftermiddagar. Ytterligare 15 min/medarbetare som ej är hos brukaren skulle för arbetsgivaren innebära 266 000 kr/månad (3,2 mkr/år). Den ökade bemanningen på eftermiddagar skulle sannolikt handla om betydligt mer än så, snarare 60-70 tim/dag vilket ger 543 510 kr/månad (ca 6,5 mkr/år)

Som medlemmen påpekar visar många studier att oregelbundna arbetstider påverkar både hälsan och balansen mellan arbetsliv och privatliv negativt. Arbetsgivaren erbjuder därför sina medarbetare att arbeta antingen dag, kväll eller natt. Ett krav på heltid skulle göra det omöjligt att arbeta endast kväll utifrån rådande arbetstidsregler. Antingen behöver dag- och kvällspass blandas, vilket går helt emot de rekommendationer som finns, alternativt behöver kvällspassen förlängas och starta tidigare. Det skulle i sin tur leda till ytterligare överbemanning på eftermiddagar. Arbetsgivaren påpekar att majoriteten av de som arbetar på kvällsschema gör det då det passar deras övriga liv bäst (studier på dagtid, familjesituation mm).

Risk för ökat övertidsarbete. Vi bedömer att många hemtjänstutförare inte har det ekonomiska utrymmet att utöka sin personalstyrka så mycket som krävs för att den heltidsanställda personalen ska kunna parera alla svängningar i volymen beställd hemtjänsttid. Om verksamheten inte får ha mer än 20 procent deltids- och återkommande visstidsanställd personal måste hastigt ökade volymer pareras med ordinarie personalstyrka. Detta skulle då innebära **övertid, vilket kan innebära risk för att bryta mot arbetstidsregler**. Övertid ska aldrig vara en planerad lösning, utan något som endast används då inget annat alternativ finns. Vi anser att heltidsmättet är satt utifrån medarbetarnas bästa och bör respekteras så långt det är möjligt. En medlem beräknar att om volymen beställda hemtjänsttimmar ökar med 10 procent så skulle det för deras medarbetares del innebära 2 462 timmar övertid/månad.

Risk att tappa erfarna medarbetare som önskar arbeta deltid. Vi hör från våra medlemmar i äldreomsorgen att de har många medarbetare som inte vill jobba heltid, eller på ett fast schema. Självklart kan det finnas medarbetare i våra medlemmars verksamheter som ofrivilligt arbetar deltid, men de flesta som arbetar deltid gör det för att det passar deras livssituation. En medlem ger några talande exempel bland sina medarbetare som erbjudits, men tackat nej till heltid. Låt oss nämna några av dem:

- En medarbetare studerar på högskola, men jobbar extra i hemtjänsten.
- En medarbetare driver egen fotvårdsfirma, men kan inte försörja sig helt på det utan jobbar halvtid i hemtjänsten.
- En medarbetare är pensionär, men jobbar extra i verksamheten
- En medarbetare vill leva enkelt och inte arbeta mer än nödvändigt.
- En medarbetare kör buss på deltid och arbetar deltid i hemtjänsten och hen vill fortsätta att kombinera de båda yrkena.

Varje medarbetare har sin egen unika livssituation. Men poängen är att med stränga villkor om heltid kommer äldreomsorgen att tappa många av de medarbetare som frivilligt valt att arbeta deltid och inte önskar att öka sin tid. Har vi verkligen råd med det, med tanke på kompetensutmaningarna?

Konsekvenser för brukarna

Sämre möjligheter till personcentrerad vård. Flera av våra medlemmar är oroliga för vad beslutet får för konsekvenser för brukarna och möjligheterna att anpassa omsorgen utifrån den enskildes önskemål.

Som en av våra medlemmar beskriver det:

”Schemaläggning är den viktigaste administrativa processen för att uppnå hög kvalitet i omsorgen. Det handlar inte bara om att lägga besök efter varandra. Det stora jobbet är att få in ”det mänskliga”: att en viss kund föredrar Ahmed vid dusch och Mihert vid promenad, att kunden Bert och personalen Erik båda har ett förflutet i det militära, en kund vill alltid ha samma personal och en annan tröttnar på alla om de kommer för många dagar i följd. Med ökat fokus på att personalens arbetspass ska nå upp till heltid finns mindre tid och energi åt de mer subtila och svåråtkämpliga aspekterna som skapar kvalitet för kunden.”

En statisk bemanning också ger ett statiskt utförande, vilket ger minimala möjligheter till ändringar utifrån kunders önskemål och förändrade behov.

Minskad kontinuitet och svårare att förutse vem som kommer. Idag läggs medarbetarnas scheman med utgångspunkt i tids- och personalkontinuiteten för brukaren. Med mer komplexa scheman för att klara heltidskravet kommer detta i viss mån att behöva stå tillbaka till förmån för att personalen ska få sina timmar schemalagda.

Scheman som löper över flera veckor och personal som jobbar både dag och helg gör det svårare för brukarna att förutse vem som kommer. En medlem betonar att idag vet brukarna vem som jobbar vilka pass jämna och ojämna veckor. Med längre och mer komplexa schemaperioder måste de istället fråga personalen eller ringa till kontoret för att fråga vem som kommer till kvällen eller imorgon.

Vissa pass kommer troligen ha avvikande längd på grund av så kallade diffkorrigeringar mot heltid, vilket gör att besöken hos kund måste ändras just det passet. Det kan innebära exempelvis att var tredje vecka är inte promenaden på onsdagar, utan på torsdagar.

Vi har med denna promemoria önskat belysa en rad negativa effekter som beslutet om nya avtalsvillkor riskerar att föra med sig. Fremia och våra medlemmar står till förfogande för vidare dialog om så önskas. Vår förhoppning är att kunna komma fram till konstruktiva lösningar som bidrar till en positiv utveckling av hemtjänsten i Stockholms stad.

Kontakt

Karin Liljeblad
Senior branschexpert välfärd
karin.liljeblad@fremia.se
mobil 0720-76 24 64