

# Frågor och svar

från heltidskonferensen den 8 juni 2021

# Frågor och svar

Kumla kommun

# Kumla kommun

1. Hur har budgetutfallet påverkats hos er i Kumla i och med Heltidsresan? *Vi har arbetat inom budgetram under hela införandet. Vi har inte sett några negativa budgetavvikelser som går att hänföra till införandet av heltider. Vi har under de senaste åren blivit bättre och bättre på att arbeta med den disponibla tiden vilket gör att vi kan nyttja färre vikarier. Vi har också jobbat aktivt med att minimera semester i färdigt schema för att få en planering som håller.*
2. Hur har ni lyckats med kvalitet? - brukarnas bedömning av kvaliteten, samt förvaltningens ekonomi - ha ni fått ihop ekvationen med en hög kvalitet med rimliga kostnad och en bra arbetsmiljö? *Brukarnas bedömning ligger relativt konstant över tid, vi har den senaste åren haft en budget i balans. Inom hemtjänsten har en stor omorganisation genomförts under 2020 i syfte att få en bättre arbetsmiljö. Personalkontinuiteten ligger även den relativt konstant över tid.*
3. Är det skillnad mellan ÄO/LSS när det gäller heltider? *Ja, det är skillnad. Inom LSS så är andelen ca 83 % (31 maj 2021) och inom hemtjänst/boende 69 %, där man inom hemtjänsten ligger högre än boendena. Inom boendena gör deltidsanställningar på natten en lägre heltidsgrad.*

# Kumla kommun

4. Hur många helger arbetar personalen? *Oftast varannan helg*
5. Hur ser det ut med delade turer hos er? *Vi har endast delade turer på helgen och följer upp varje månad för att kunna agera om vi skulle se att de ökar. I och med att vi idag ligger högt vad gäller heltider så måste vi få en samsyn i vad en heltidsorganisation i vården innebär och då kanske vi även kan arbeta bort de delade turerna.*
6. Jobbar er nattpersonal 10-tim pass? *Nej, de har 9,5 tim natt sedan något år tillbaka*
7. Ett hinder är ju arbetsbelastningen och återhämtning under arbetstid, har ni med det perspektivet? *Det perspektivet finns alltid med, det handlar om det systematiska arbetsmiljöarbetet*
8. Varför testa på heltidsarbete endast under sommaren? Fler vikarier inne då vilket innebär att ordinarie personal får större ansvar. *Detta var på önskemål från ordinarie personal som ville ha denna möjlighet under sommaren. Argumenten var då att de dels fick prova och att det också minskade behovet av vikarier.*
9. Har ni en bemanningspool där medarbetare kan lägga in sina resursspass? *Nej*
10. Vilket schemaplaneringsverktyg använder ni i Kumla? *Time care*

# Kumla kommun

11. Hur löser ni det i verksamheter inom vården som har en specifik budget som klarar av exempelvis 11 heltidsanställda. Men för att kunna täcka verksamhetens behov behövs det exempelvis 13-14 personer för att kunna täcka alla turer i verksamhetens behov. Måste verksamheten lösa det med 11 heltidsarbete. Eller anställs det personal över budget? Hur hanteras det? Följer ni upp kostnaden som ligger utöver verksamhetens budget. *Det är en utmaning när budgeten säger xx årsarbetare men behovet är xx huvuden för att få till schema och graf. Grunden är att vi inte överstiger antalet årsarbetare men får en enhet inte till det rent verksamhetsmässigt, dvs inte får ut brukartiden så tas tim vik in, även viss del månadsanställda. Heltidsresan gör att vi kan justera mer och få ihop det. Uppföljning sker månadsvis, timvik kostnad och månadsanställningar. Vi har även egenkontroll där enheterna jmf sina antalet årsarbetare mot budget så det stämmer.*
12. Hur har ni hanterat de medarbetare som önskar gå ner sysselsättningsgrad, t.ex. pga. familjeskäl som inte är lagstyrda? *Denna delegation ligger på förvaltningschef och vi är mycket restriktiva men tar individuella hänsyn och då under kortare tidsperspektiv med uppföljning,*
13. Hur har det blivit med de vikarier som man har innan man startar heltidsresan? Många av dom kommer ju ej att behövas iallafall betydligt mindre tid, tröttnar inte dom på att få för lite pass? *Det händer men upplevs inte som något stort problem*

# Frågor och svar

Ängelholms kommun

# Ängelholms kommun

- Bemanningspool - är det ett måste? Ska den vara kommunövergripande? Eller bara för socialförvaltningen?
- **Svar: Vi har ingen bemanningspool. Varken kommunövergripande eller inom vår förvaltning.**
- Pratar Ni om att även fritiden skall vara hållbar, inte bara arbetstiden?
- **Svar: Måste finnas balans mellan arbete och fritid. Vi vill så långt det går ge medarbetaren möjlighet att kunna påverka sitt schema för vad som passar just den personen. Ex vissa vill arbeta fler kvällar eller vissa specifika dagar.**
- Hur jobbar ni med övertaligheten?
- **Svar: Det är ofta någon form av frånvaro på arbetsplatsen som man i första hand ska täcka, med så kallade R-turer=resurspass. Dessa ska vara schemalagda. Därefter ska man täcka på två andra arbetsplatser som jag som medarbetare har valt. Där ska jag få den introduktion som jag behöver. Detta är vår tanke. Tyvärr har vi inte kunnat fin slipa detta pga pandemin.**
- Många säger att de inte orkar jobba heltid. Särskilt inom äldreomsorgen säger man att arbetet är för tungt. Hur har Ängelholm hanterat den frågan?
- **Svar: Vi anser att man är på arbetsplatsen även när belastningen inte är lika tung, utan kan då även göra "lättare" arbetsuppgifter. Samma arbetsbelastning är då på åtta timmar i stället för 6 timmar.**

# Frågor och svar

Anna Dahlgren

Karolinska Institutet



# Anna Dahlgren

- Jag undrar hur Karolinska tänker angående nattens sluttid / dagpersonalens starttid. Om dagpersonalen helst ska börja efter kl 07, men nattpersonalen helst ska komma i säng så tidigt som möjligt eftersom möjligheten för god sömn försämras ju längre in på dagen du kommer, hur tänker man då? Är det sämre för dagpersonalen att börja tidigare än 7 än vad det är för natten att komma i säng kanske så sent som 9?
  - Din fråga belyser svårigheten med att få till optimala scheman i en dygnet runt verksamhet! Precis som du lyfter fram så är det en balansgång mellan de olika rekommendationerna där man måste väga olika risker mot varandra och se på helheten. Man vet att tidiga morgonpass är förenade med ökad risk för bristande återhämtning, samtidigt bör nattpassen inte vara för långa. Vad som är "värst" av dessa två riskfaktorer går inte att säga utifrån forskningen.
- Vad räknar man som två dagars ledighet mellan nattpassen ? Ska man räkna in den dagen man går av och sover, och den dagen man går på och behöver vila innan nattpasset som lediga dagar?
  - Det behöver inte vara två dagars ledighet mellan nattpassen utan det bör vara två dagars ledighet efter en period med nattpass (där man helst inte bör ha mer än 3-4 nattpass i rad). Då räknar man minst 2 dagar, dvs ca 48 timmar, från det att man går av sitt sista nattpass. Men om man har haft problem med att få till återhämtningen mellan nattpassen och/eller haft en väldigt krävande arbetsmiljö så kan längre återhämtning behövas efter en period med natt. Därför är det viktigt att systematiskt följa upp trötthet och återhämtning vid skiftarbete.

# Anna Dahlgren

- Finns det forskning som visar att nattarbete skiljer sig mellan olika typer av arbete? Tex, är det tyngre att arbeta natt med människor inom äldreomsorgen än natt inom industri? Vad är det isf som skiljer åt?
  - Så vitt jag vet så har man inte jämfört olika yrkesgrupper på det sättet som du frågar. Dygnsrytmens och sömstryckets påverkan på prestation och återhämtning vid nattpass kommer att vara lika oavsett vilken typ av arbete man har. Däremot kommer olika arbeten att innebära olika möjligheter att hantera trötthet och sömnighet (t.ex. inflytande över arbetsuppgiften, tupplurar, raster etc) och olika typer av risker vid nattarbete.
- Vilka arbeten har ingått i er studie? Arbete inom äldreomsorg går inte att jämföra med Lokförare, Industriarbetare eller Lastbilschaufförer..
  - I de projekt som jag driver just nu så ingår mestadels vårdpersonal inom slutenvården. Men den forskning som jag hänvisade till under min presentation bygger på flera olika studier inom flera olika yrkesgrupper. De mekanismer (dygnsrytm, sömstryck, stress) som styr sömn och återhämtning är de samma oavsett yrkesgrupp. Men för just stress/belastning och arbetsmiljö så kommer det att skilja sig åt både inom och mellan olika yrkesgrupper. Likaså hur de olika trötthetsrelaterade riskerna ser ut.
- Hur ser du/ni på nyttan av rast under nattjänstgöring? Vad anser du/ni om att ha en timmes rast under nattpassen?
  - Att kunna ta rast är generellt bra, oavsett typ av pass. Under nattjänstgöring kan man med fördel undersöka om det skulle gå att ta en tupplur under rasten för att hantera sömnighet och stötta dygnsrytmen. Längden på rasten behöver vid nattpassen ställas i relation till hur det påverkar längden på skiften i kombination med övriga faktorer. Vid en belastande arbetsmiljö och säkerhetskritiska arbetsuppgifter blir rasten extra viktig.

# Anna Dahlgren

- Arbetar med städning och vi börjar varje dag mellan kl 5-6.00, vi har och har haft hög sjukstatistik i flera år. Kan de tidiga morgnarna göra att vi blir oftare sjuka då vi förmodligen inte får den sömn vi skulle behöva? För som du säger hjälper det inte att gå och lägga sig tidigt på kvällen. Kan man säga att våra tidiga pass är skadliga för vår hälsa?
  - Utan att ha insyn i er kontext så är det svårt att ge ett rakt svar på den frågan. Men arbetstiderna kan absolut vara en del av belastningen och bör ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet, tillsammans med övriga möjliga arbetsmiljöfaktorer som kan påverka hälsa.
- Hur ska man tänka kring ensamhelg (kökspersonal) lör sön med 10-timmars pass med korta återhämtningar, oftast hinner de inte ta sina raster fullt ut??
  - Att ta raster är generellt bra för hälsa och säkerhet. Raster blir extra viktiga om man har längre arbetspass så som 10 timmars pass är, speciellt om det är en hög arbetsbelastning. Då bör man se över hur man kan organisera arbetet för att få in återhämtning under arbetspasset och även systematiskt följa upp tecken på bristande hälsa och säkerhet.

# HELTIDSRESAN

Q&A

Johan Ingelskog Kommunal och Jeanette Hedberg SKR

# Centrala parter

## 1. **Vad innebär höjd grundbemanning och samplanering, är det något centrala parter strävar efter och i så fall hur?**

Höjd grundbemanning innebär att man tar höjd för att den planerade/förväntade frånvaron ska täckas inom ramen för schemaläggning av ordinarie personal. Det kan då innebära att redan anställda ökar sin sysselsättningsgrad och/eller att man nyanställer fler på heltid. Genom att ta vara på kompetensen hos rutinerade tillsvidareanställda proffs skapas förutsättningar för bättre kvalitet, kontinuitet, arbetsmiljö och ekonomi. Det handlar i första hand om att täcka upp på sin egen enhet – men förutsätter också att man vid behov kan täcka upp på andra enheter där man är introducerad. Detta skapar ibland viss oro hos personal innan man känner sig trygg med att också arbeta på enheter som man samplanerar med. Centrala parter är övertygade om att detta kan bli bra om lokala parter, dvs. Kommunal och arbetsgivaren arbetar tillsammans och gör de anställda delaktiga. Bland annat behövs tydliga ramar kring antalet arbetsplatser jag fullgör min ordinarie arbetstid på, introduktion och planering av var den ordinarie arbetstiden ska utföras. Resurser för höjd grundbemanning frigörs normalt genom minskad användning av timavlönade, fyllnadstid och övertid.

## 2. **Hur många helger i månaden är rimligt att arbeta?**

I verksamheter som pågår 24/7 som till exempel äldreomsorgen, är kombinationen heltidsbemanning och helger en utmaning. Heltidsinförandet kan innebära att man istället för att ha många medarbetare på deltid som delar på helgpassen, får en situation där relativt få medarbetare ska täcka alla helger vilket kan innebära att man behöver arbeta varannan helg. Av det skälet är det viktigt att se över den ökade grundbemanningen eftersom höjd grundbemanning kan innebära fler tillsvidareanställda på heltid att fördela helgpassen på.

## 3. **Vad tycker centrala parter om rena helgtjänster?**

Rena helgtjänster kan vara ett sätt att i viss mån minska trycket på övrig personal att arbeta många helger eller delade turer. Centrala parter vet att denna typ av lösning är av intresse för vissa arbetsgivare och arbetstagare. Vid sådan tjänstgöring behöver man se över heltidsmått med mera för att få en bra lokal lösning.

# Centrala parter forts.

## 4. ***Vad tycker centrala parter om att korta nattpassen?***

Vi känner till att frågan om kortare nattpass väckt stor debatt. Mot bakgrund av detta infördes under avtalsrörelsen ett kortare arbetstidsmått för ständig nattjänstgöring. Vi tror att detta kan bidra till en hållbar arbetstidsförläggning även för heltidsarbetande nattpersonal. Införandet av en heltidsorganisation innebär nya utmaningar som måste hanteras. Det är svårt att på förhand veta vilka lösningar som kommer att fungera. Ibland blir det bra direkt och ibland måste man göra ett omtag. Det är viktigt att koppla ihop heltidsresan med det systematiska arbetsmiljöarbetet för att påvisa vad det är som fungerar och inte. Detta ska ske som en naturlig del i arbete och ska ske på varje enskild enhet och i samverkan mellan arbetsgivare, fackliga företrädare och personal på arbetsplatsen. Många bra verktyg finns redan på Suntarbetsliv.

## 5. ***Kan arbetsgivaren bestämma allt om schemat?***

Arbetsgivaren har rätten att leda och fördela arbetet men måste även förhålla sig till de lagar, avtal och regler som finns. Centrala parter vill dock betona vikten av en väl fungerande samverkan – för att lyckas införa heltidsarbete som norm med en hållbar arbetstidsförläggning måste det göras tillsammans. Arbetstiderna ska inte leda till ohälsa för de anställda.

## 6. ***Måste man ta så kallade resursspass?***

Först och främst vill vi poängtera att så kallade resursspass, inte är ett begrepp som centrala parter använder. Vi pratar om höjd grundbemanning och samplanering som innebär att ordinarie arbetstid kan förläggas på fler arbetsplatser än en, men vilket behöver förmedlas av en ordentlig introduktion. Om man lokalt tillämpar att arbetstid förläggs på fler arbetsplatser än en, har man som anställd givetvis arbetskyldighet på dessa pass och arbetsplatser.

# Centrala parter forts.

## **7. Hur är det med alla pengar?**

Efter bland annat Coronakommissionens slutsatser, ställs nu krav på att rätta till strukturella brister som finns inom äldreomsorgen. Det styrs för tillfället mycket pengar till äldreomsorgsområdet vilket är bra. En stor del av dessa satsningar är dock kortsiktiga. Vi behöver kroka arm och verka för att få till även långsiktiga satsningar på äldreomsorgen, det behövs för att kunna öka grundbemanningen, utbilda personal mm även framgent.

## **8. Har sk Hälsoscheman något med Heltidsresan att göra?**

Nej! Hälsoscheman är inte en del av Heltidsresan. Vi pratar om hållbar arbetstidsförläggning och hur viktigt det är att lokala parter hittar sina lösningar. Genom att involvera de anställda kan man nå långt mer hållbara scheman.

## **9. Är syftet med Heltidsresan att kommunerna ska kunna hålla nere kostnader och öka effektiviteten genom förändrad schemaläggning?**

Nej, detta är inte förenligt med Heltidsarbete som norm. När Kommunal och SKR skakade hand om projektet för första gången 2016 var syftet att säkra kompetensförsörjningen, öka jämställdheten, ge förutsättningar till ekonomisk självständighet för den enskilde, öka kvaliteten i äldreomsorgen och göra kommunerna till mer attraktiva arbetsgivare. Vi ser idag en utveckling som ibland motverkar vårt syfte och detta är mycket beklagligt. Vi är helt införstådda med att Heltidsresan innebär ett nytt sätt att organisera verksamheten men det ska inte användas som täckmantel för besparingar och effektiviseringar.

# HELTIDSRESAN

Övriga frågor



# Övriga frågor

- **Semestertjänster är väl det som vi ser som heltid, när vi ser att kommuner vill ändra från semestertjänster till uppehållstjänster . Hur ställer vi oss till det?**
- *Semestertjänster är betydligt vanligare än uppehållstjänster och primärt är det semestertjänster vi ser som heltid. Ur ett medarbetarperspektiv finns ekonomiska nackdelar med en uppehållstjänst och ur ett arbetsgivarperspektiv kan det innebära att man går miste om värdefull kompetens. Jämfört med en uppehållstjänst kan en semesteranställning vara att föredra för båda parter.*
- **Kan man se vilka kommuner som är "bäst" eller vilken kommun som har längst kvar"**
- *Om man bara ska titta på ett nyckeltal för att beskriva detta så brukar vi titta på ett nyckeltal som heter "Heltidsarbetande månadsavlönade inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (%)". Helt enkelt hur stor andel av de anställda inom vård och omsorg som faktiskt jobbar heltid.*
- *I november 2020 låg Kiruna och Gällivare på 85 procent och de som hade längs kvar var Dals-Ed och Lessebo som låg på 21 procent.*
- *Men heltidsfrågan är som bekant komplex och man behöver titta på fler nyckeltal för att få en nyanserad bild. Hur ser det till exempel ut med brukarnöjdhet, Hållbart medarbetarengagemang (HME), kostnader, andel arbetad tid som utförs av timavlönade och andel verksamhet i privat regi och så vidare.*
- *Alla dessa nyckeltal och många, många fler finns på [www.kolada.se](http://www.kolada.se)*