

## Frågor till Uddevalla:

- 1. Vad har ni för schemasystem? Kan ni dela med er av riktlinjerna för bemanningsplanering?**

Svar: Vi har Medvind. Riktlinjerna för bemanningsplanering är preliminära så länge vi inte fått svar på våra frågor i tvisten, eftersom bland annat schemaprocessen är en av dessa frågor. Jag lämnar gärna ut våra riktlinjer för bemanningsplanering när dessa är färdiga. Generellt kan sägas att vi använder 4-veckors schema, mål att ha som kortast 5-timmars pass, mål att ej ha längre än 10-timmars pass. Arbete varannan helg. Öka förekomsten av 11 - timmars dygnsvila i relation till tidigare scheman och minimera förekomsten av rygg-mot-rygg-pass.
- 2. Förutom längd på beräkningsperioder i jmf med schemaperioder. Erfarenheter och tillvägagångssätt att överenskomma/besluta om dessa?**

Svar: Ju kortare schemaperiod desto bättre ut ett ekonomiskt perspektiv naturligtvis men då blir ju kritiken istället att medarbetarna får kort framförhållning på sitt schema. Den risken jag ser om man skulle ha väldigt lång schemaperiod fastställd på ett bräde är att arbetsområdet som medarbetaren arbetar inom behöver utökas, plus att chefer kanske kommer bli tvingade att ändra tider i redan fastställda schemaperiod (för tider som ligger längre fram än 14 dagar), och då kommer istället kritiken bli att även fast man har fått sitt fastställda schema, för säg 12 veckor, så kommer man ändå inte kunna lite på att tiderna faktiskt kommer ligga kvar fullt ut. Arbetsgivaren beslutar vilken längd på schemaperiod och beräkningsperiod som ska gälla.
- 3. Behövs bemanningsenhet, alltså en central funktion som hanterar frånvaro och tillsättning?**

Svar: Vi hade den tanken inledningsvis, att det behövdes en central roll som sköter diffningen i planeringsstadiet inför varje ny planeringsperiod. Vi såg dock ganska snabbt, redan efter 3-4 månader att det var bättre att detta lades tillbaka direkt på verksamhetens befintliga administratörer. Dessa har bättre detaljkunskap om verksamheten och nu när vi lagt tillbaka uppgiften på dem så ser vi att planeringen blir bättre ut ett verksamhetsperspektiv. Så nej, det behöver inte vara ett måste, dock ska befintlig administrativ roll klara av att ha ett mycket nära samarbete med övriga administrativa roller inom hela samarbetsområdet.
- 4. Hur har er dialog med Kommunal gått kring frågan att jobba fler men kortare pass då man är deltidare?**

Svar: Frågan är redan reglerad i centralt kollektivavtal: anställda med helgtjänstgöring har rätt till 9 fridagar på fyra veckor. Vi har uppgett att vi ska leva upp till det som står i centralt kollektivavtalet. Att det finns en tradition sedan tidigare att deltidare "ska ha" fler fridagar är just det - en tradition. Däremot har vi i våra riktlinjer för bemanningsplanering satt att ett vanligt arbetspass helst inte ska understiga 5 timmar (förutom möten/APT som får understiga 5 timmar). Detta gör ju i praktiken att de som har en väldigt låg sysselsättningsgrad på sin deltidsanställning ändå bara kommer upp i kanske 15-16 arbetspass / 4 veckor. Det är verksamhetens behov som styr hur många arbetspass medarbetaren ska ha, inte sysselsättningsgraden. Ansvarig chef beslutar om antal förlagda fridagar i schemat utifrån den enskilda verksamhetens specifika förutsättningar.
- 5. Hur många delade turer har medarbetarna i snitt under en schemaperiod? Arbetar ni delade turer med varannan helg?**

Svar: Delade turer förekommer endast på våra vård- och omsorgsboenden, inte i andra delar av socialtjänsten. Just nu förekommer det ca 1 gång/4 veckor upp till 1 gång/ 7 veckor, det varierar mellan ställena.
- 6. Har ni inte minskat arbetstidsmättet för nattarbetare?**

Svar: Nej, våra nattanställda ligger på 36 tim och 20 minuter precis som tidigare.
- 7. Hur långa schemaperioder har ni, och hur lång är beräkningsperioden?**

Svar: Vi har just nu 4-veckors schemaperiod och 4-veckors beräkningsperiod. Vi vill fortsätta ha 4-veckors schemaperiod, men har planer på att förlänga beräkningsperioden.
- 8. Håller ni er inom befintlig budget nu när i överbemannar eller har ni fått utökad budget för detta? om ni fått utökad budget hur fick ni politikerna med på tåget?**

Svar: Vi har exakt samma grundbemanning/budget som tidigare. Vi överbemannar inte – vi bedriver verksamhet där vi nu har marginaler att utgå ifrån. Modellen bygger på att all tid som ligger utöver resursbehovet ska 0-vikarieras bort vid frånvaro på den egna enheten – finns inte behovet på den egna enheten kan medarbetaren vid tillfälle flyttas till att täcka för frånvaro på annan enhet. På detta vis minskar vi kostnaden för tim/fyllnad/övertid med lika mycket som vi ökar kostnaderna för månadslöner.

9. **Hur mycket kostade ökningen av heltid, du berättade bara vad ni tjänade på minskad Tim vik.**  
Svar: Månadslöner ökade med ca 3,5 miljoner, dvs samma summa som övertid/fyllnad och tim-löner minskade med. Införandet av heltid som norm har således inte kostat något för berörda enheter. För organisationen i stort så är det projektledarens lön och en centralt anställd schemaläggares lön som kostat. Bemanningseenheten som bär kostnaden för schemaläggaren har fått ett permanent budgettillskott för denna roll.

Eftersom vi bara har ett enda pilotområde igång hittills så kan vi dock inte vara helt säkra på att utfallet blir samma för andra verksamheter.

10. **Var lägger ni resursspassen?**

Svar: Vi använder inte resursspass utan all tid i medarbetarnas schema fastställs som ordinarie arbetstid. Tid som hamnar utanför resursbehovet läggs så jämnt fördelat som möjligt från måndag-fredag, dag, kväll, som natt.

11. **Vad har personalen på natten tyckt om att man har kortat ner natt-turerna? Vi upplever att det blir fler arbetspass och att återhämtningen blir sämre i vår kommun på de arbetsplatser som man gjort denna förändring.**

Svar: Personal anställda på natt uttrycker att man tycker förkortningen av nattpass är negativt, eftersom man får färre fridagar än tidigare. Man har dock fortfarande några fler fridagar på heltid på natt än om man arbetar heltid på dag.

12. **Finns det någon idé kring hur ni ska få bort de delade turerna? Har ni någon handlingsplan för hur delade turer ska arbetas bort?**

Svar: Vi har ingen färdig handlingsplan för detta men där vi ser att lösningarna kan ligga är:

- På ställen där man ännu inte jobbar 2 av 4 helger måste man börja med detta.
- Titta på vad finns det för olika yrkesgrupper inom verksamheterna som idag arbetar rak vecka – som vi ser behöver gå över på helgtjänstgöring. Göra omorganisation och införa helgtjänstgöring även på dessa roller.
- Ett mindre bra alternativ ur hållbarhetsperspektiv är ju att göra om delade turer till långturer. Ger i så fall ett snabbt resultat, men om det är lämpligt med lång-pass inom berörda verksamheter kan ifrågasättas. Åtgärden är ju i alla fall att medarbetaren nu får lön ända från starten på morgonen till slutet av kvällen, vilket ju varit kritiken tidigare, (dvs den obetalda tiden mellan passen tas bort).
- Vi har även tänkt att ta reda på mer kring organisering av rena helg-tjänster.

13. **Uddevalla kommun beskriver "budget i timmar" inom socialförvaltningen. Finns det någon kommun som kollar på "Budget i timmar" för andra verksamheter exempelvis kök, städ, förskola?**

Svar: Känner ej till.

14. **Innebär den överkapacitet du pratar om mervärde för kunderna/brukarna/klienterna?**

Svar: Tiden som ligger som överkapacitet i schemat är ju tid som medarbetarna nu täcker för verksamhetens egen frånvaro. Innan heltid som norm skulle den tiden istället bemannas med timvikarier. För brukarna har detta därför inneburit mer ordinarie personal i tjänst, än tidigare.

15. **Har ni arbetstidsavtal?**

Svar: Vår schemamodell är en variant av fast schema-modell. Vi har ett grundschema som rullar tillsvdare, men medarbetarna vet att varje ny schemaperiod fastställs 16 dagar innan den börjar gälla. Det betyder att dem ser sitt preliminära schema för hela året – men man är också beredd på att i nästa schemaperiod så kan jag exempelvis på torsdag i vecka 3 nu blivit flyttad till en kvällstur från en dagtur, för vi hade ett behov på kvällen på enheten och vi var en för mycket på dagen.

Vi använder heller inga resursspass utan överkapaciteten i schemat, dvs tiden som överstiger resursbehovet, ligger i fastställd schemaperiod som ordinarie arbetstid. Är man exempelvis en personal för mycket på fredag i vecka 4, och enheten inte får någon egen frånvarolucka så får man täcka frånvarolucka på en grann-enhet denna fredag istället.

Kommunal menar att denna schemamodell kräver lokalt avtal – varför nu frågan ligger i vår centrala tvist, dvs medger centralt kollektivavtal att schemaprocessen kan se ut såhär? Vi väntar med spänning på svaret.

16. **Ingår hela kommunens verksamheter som behöver arbeta med Heltidsresan i styrgruppen eller finns det flera styrgrupper? (kostpersonal, förskolan, elevassistenter)**

Svar: Nej, idag finns det endast en styrgrupp inom socialtjänsten. Det politiska beslutet om heltid som norm hos oss riktar sig idag endast till medarbetare i socialtjänsten som arbetar inom kommunals avtalsområde.

**17. Vad är det för central tvist? Intressant vad det är ni är oense om.**

Svar: Se svar i fråga 15 angående arbetstidsmodell. I övrigt handlar det om hur man genom organisationsförändringar kan eller inte kan skapa samplaneringsområden. Hur man kan omorganisera villkoren för arbetstidsförläggning för anställda på natt, och hur överkapacitet får lov att användas utifrån centralt avtal.

**18. Kortare pass måste väl innebära mindre behov av återhämtning? Annars så borde väl även heltidare på dagen ha långa pass, typ 10 timmar?**

Svar: Jag tänker att det beror på vem man frågar. Frågar man en medarbetare på natt så anses många gånger att behovet av återhämtning tillgodoses då man arbetar så långa och få nätter som möjligt, då detta bidrar till att man under perioden får möjlighet att sova fler nätter.

Argumentet att forskningen visar på ökad risk för nedsatt koncentrationsförmåga och ökad risk för olyckor efter ca 9 timmars pass, upplever jag att man som natt-anställd generellt förkastar.

Mitt perspektiv är att arbetspassen på dag/kväll/natt skall ha den längden som krävs för att vi inte ska få onödigt stora ofinansierade överlappningar i schemat. Och passens längd på natt kanske behöver få variera på olika arbetsplatser, även fast dem ligger inom samma del av organisationen.

Med vänlig hälsning

Beatrice Gustafsson  
Projektledare

Uddevalla kommun