

## Svar på frågorna från SKR

### 1. Hur löser ni med att man inte får reda på sitt pass dagen innan?

*I Tomelilla kommun har vi inte ett resursspasset som behöver vara löst dagen innan. Eftersom vi använder oss av Time Care Pools smssystem kan vi skicka ut redan under samma dag till medarbetarna. Däremot kan det gälla en morgontur på en annan enhet ringer vi oftast till medarbetaren för att informerar att de ska iväg. Vi lägger även in transporttid vid behov så våra medarbetare ska hinna köra till arbetet i god tid och kunna byta om. Något vi informerar den andra enheten om. Dessutom för ordinarie personal körsättning när de kör mer än 10 km.*

### 2. Vad menas med helgtjänster?

*Med helgtjänster tänker arbetsgivaren sig att enbart anställa medarbetare till att arbeta helg exempelvis skulle det kunna vara studenter. Vi är än så länge enbart i tanken med detta och har inte arbetat igenom exakt hur dessa tjänster skulle se ut, dvs arbetstidsmätt med mera.*

### 3. Hur ser ni då på smittspridning?

*Vi följer Folkhälsomyndighetens rekommendationer. Vi ser resursspassen som något positivt ur ett smittspridningsperspektiv, dvs att vi tror att vår ordinarie personal, som oftast är utbildade usk och har en god kompetens inom basala hygienrutiner, att de har större möjligheter att upprätthålla goda basala hygienrutiner än om vi hade ökat antalet timanställda och fått in ännu fler medarbetare på våra arbetsplatser.*

### 4. Finns det planerare även ute på enheterna? Ja, det finns på en del verksamheter.

*På vissa verksamheter så finns det lokala schemaplanerare (LS) som under en testperiod lägger sina egna schema. Dessa LS har fått utbildning i MA och rutinerna runt schemalagningen. Dvs vilka spelregler har vi i Tomelilla kommun, hur kan vi öka medarbetarnas inflytande/delaktighet, arbetstidslagen osv. Det finns även ett nära samarbete med de 2 huvudansvariga schemaplanerarna.*

### 5. Frågar även er hur ni löser för personal som arbetar 40 timvecka och bara kan jobba en stund innan och efter sitt ordinarie arbetspass och den tiden inte behövs i deras ordinarie verksamhet.

*Detta är inget vi har upplevt i våra verksamheter så jag kan inte ge ett bra svar på det.*

### 6. Ungefär hur stort är det dagliga behovet av "akut bemanning"?

*Det varierar från dag till dag. För tillfället under pandemin har vi mycket akut bemanningen och vi kommer upp i 25 beställningar som är "akut bemanning" Men i "normala" perioder kan det vara 0-15 akuta beställningar om dagen. Vi lägger också märke på att trycket är som störst under fredagar inför helgen.*

### 7. Hur är man anställd i bemanningen? Har man något tillägg för detta?

*Rekrytrings och bemanningsenheten i Tomelilla kommun består av två HR - specialister, två schema planerare och tre bemanningsplanerare. Vi har ingen pool i Tomelilla kommun*

8. **Hur får vi till oss vad som skulle ha dragits i individperspektivet? Då sändningen bröts.** *Individperspektivet handlar om flera olika saker egentligen. Dels handlar det som "Hållbara scheman" där vi belyser tre olika perspektiv, **Verksamhet** (vi utgår från verksamhetens behov när vi lägger scheman), **ekonomi** (vi har en budget att utgå från när vi lägger scheman) samt **hälsosamma scheman**. Vi som arbetsgivare kan omöjligen avgöra vad som är hälsosamt för var enskild individ, dock kan vi utgå från vad bland annat forskning och erfarenhet säger och utifrån detta har vi skapat vad vi tror är hälsosamt. Den enskilda individen utgår från sig själv. Vi kan inte lägga scheman utifrån individperspektivet utan utgår från hälsosamma scheman.*

9. **Hur har ni gjort för att stötta enhetscheferna?**

*Vi har regelbundna träffar tillsammans med enhetschefer, varit ute på enheter och informerat, utbildat ECs och medarbetare i system, vara bollplank vid bemanningskrav och schemafrågor, hjälper till vid rekrytering, är behjälpliga med förslag till olika schema, hjälper till och lägger sjukschema, planera bredvidgångar, är systemstöd rent allmänt, stöttar chefer vid schemaförändringar.*

10. **Jag antar att samplaneringsområdena/enheterna bygger på frivillighet från de anställda, eller? Hur har detta fungerat?**

*För att heltidsarbete som norm ska fungera optimalt och för att klara den ökade grundbemanningen inom befintlig budgetram behöver medarbetare samplaneras mellan flera verksamheter. När vi startade arbetet med samplaneringsområdena/enheterna fick alla medarbetare vara delaktiga att välja ett antal samplaneringsområde/enheter som de skulle kunna tänka sig starta med. Rörligheten mellan de olika enheterna utgår från kompetens. Rörligheten medför att verksamheten i större utsträckning kan bemannas med i huvudsak vana, utbildade och erfarna medarbetare. Samplanering innebär också att medarbetarna i så stor utsträckning som möjligt ska veta var arbetspassen ska utföras redan i planeringsstadiet. Grundprincipen är att medarbetaren gör så mycket som möjligt av arbetstiden på den ordinarie arbetsplatsen men att samtliga anställda måste vara beredda på att utföra arbete på fler än en arbetsplats.*

11. **Den enkäten kanske ni kan dela med er av, frågorna alltså**

- *Var har du din huvudsakliga anställning, vilken arbetsplats?*
- *Vilken sysselsättningsgrad har du i ditt anställningsavtal (skriv i %)? Exempelvis - 85%*
- *Är du nöjd med din nuvarande sysselsättningsgrad?*
- *Är du intresserad av att arbeta heltid?*
- *Om du svarat nej på frågan om att jobba 100%, vad hindrar dig från att arbeta heltid?  
- Skriv ner de hinder du upplever. Kan vara såväl privat som på arbetsplatsen.*
- *Hur ställer du dig till att arbeta på andra arbetsplatser för att utöka din tjänstgöringsgrad?*
- *Vad skulle behövas ändras för att just du skulle orka eller kunna tänka dig att arbeta heltid?*

- *Beskriv med egna ord vad som skulle behövas ändras. Kan vara såväl i arbetslivet som i privatlivet.*

**12. Nattpersonal som vill jobba högre tjänstgöringsgrad när lägger ni deras resursspass natt, dag eller kvällspass?**

*I första hand på natten. Men om det finns ett behov av resurser på kvällen så kan även kvällspass förekomma.*

**13. Lägger ni resursspass på helg också?**

*Ja. Men i dagsläget är det sällan som det förekommer eftersom vi har brist på ordinarie personal på helgerna.*

**14. Timmar till förfogande?**

*Vi har en timbank på +- 20 timmar. Detta är ett redskap för schemaplanerarna och hanterar inte komp /flex. Övertid och komp hanteras av självservice/personec.*

**15. Hur upplever personalen resursspassen i arbetsmiljöperspektiv?**

*Upplevelsen varierar. Det finns personal som uppskattar resursspassen och ser nyttan med att kunna stötta med kvalificerad personal på andra enheter som har ett behov av personal när den egna enheten har ett överskott av resurser. Men den stora massan ser inte resursspassen med positiva ögon. Det pågår ett arbete med att utveckla introduktionen av nya medarbetare, hur tar vi hand om varandra, vilket bemötande har vi mot våra kolleger som kommer från andra arbetsplatser osv.*

**16. Har ni fasta scheman?**

*Nej, vi planerar nytt i varje schemaperiod för att kunna täcka planerad frånvaro och liknande.*

**17. Är era resursspass kopplade till ett fåtal arbetsplatser som man gör sina resursspass på? Är det planerad frånvaro ex semester eller är det korttidsfrånvaro man har resursspassen till?**

*Alla medarbetare inom LSS och Äldreomsorgen har valt minst 2 verksamheter som de kan samplaneras på. Den planerade frånvaron ska i första hand täckas med ordinarie personal. Eftersom resursspassen kan bokas när som helst så täcker dom all frånvaro.*

**18. Hur kan det vara hållbar att jobba natt när man jobbar flera nätter pga att det är mindre timmar/natt? Absurt... Man vet att jobba natt är mer riskfyllt varför ska man införa mer nätter????**

*Jag förstår din fråga. Vi i Tomelilla har resonerat så att OM vi ska kunna erbjuda heltidstjänster till alla medarbetare så behöver vi fler timmar till dagsdygnet. Det finns ingen ekonomisk bärighet i att dagsdygnet ska ha 14 timmar och på dessa fördela två heltidspass på minst 8 timmar vardera.*

**19. Hur tänker man med resursspass och Covid-19 restriktioner som säger att man inte ska gå mellan avdelningar.**

*Vi följer Folkhälsomyndighetens rekommendationer. Vid misstänkt smitta eller smittspårning är det ingen som går från sin avdelning. Vi ser resursspassen som något positivt ur ett smittspridningsperspektiv, dvs att vi tror att vår ordinarie personal, som oftast är utbildade usk och har en god kompetens inom basala hygienrutiner, att de har större möjligheter att upprätthålla goda basala hygienrutiner än om vi hade ökat antalet timanställda, som oftast har en lägre kompetens och erfarenhet, och fått in ännu fler medarbetare på våra arbetsplatser.*

**20. Hur stora schemaenheter har ni?**

*Vi har schemaenheter för hela förvaltningen och i schemaenheterna har vi sedan mindre schemagrupper för varje enhetschefs enhet. Samplaneringsytorna är på mellan 80 och 100 medarbetare.*

**21. Om man har en grupp medarbetare som bara arbetar på helgen, hur får ni ihop heltid som norm för dessa medarbetare? Vilket arbetstidsmått ska dessa ha? Vilken begränsningsperiod använder ni?**

*Med helgtjänster tänker arbetsgivaren sig att enbart anställa medarbetare till att arbeta helg exempelvis skulle det kunna vara studenter. Vi är än så länge enbart i tanken med detta och har inte arbetat igenom exakt hur dessa tjänster skulle se ut, dvs arbetstidsmått med mera.*

**22. Hur hög överanställning har ni Tomelilla?**

*Ambitionen är att ha en överanställning på runt 10%. För tillfället har vi något lägre.*

**23. Kan man få ta del av bemanningshandboken?**

*Ja absolut det går bra, bifogar den med svaren.*

**24. Hur lyckas man lägga schema med 2 lediga dagar efter arbetshelg för en heltid??**

*I Tomelilla Kommun lägger medarbetarna själva sina önskemål om fridagar. För att man ska kunna lägga 2 lediga dagar efter jobbad helg så behöver man fördela sina fridagar med en större spridning. Tex att inte lägga långledigheten med 3-4 dagar i följd på andra ställen.*

**25. samma fråga: vad menas med helgtjänst?**

*Med helgtjänster tänker arbetsgivaren sig att enbart anställa medarbetare till att arbeta helg exempelvis skulle det kunna vara studenter. Vi är än så länge enbart i tanken med detta och har inte arbetat igenom exakt hur dessa tjänster skulle se ut, dvs arbetstidsmått med mera*

**26. vilken längd har ni på era schemaperioder?**

*I dagsläget har vi 4 och 8 veckors schema men vi har också testat 12 veckors schema över sommaren. Vår erfarenhet säger att kortare perioder som 4 veckor är att föredra.*

**27. Vad menas med helgtjänst?**

*Med helgtjänster tänker arbetsgivaren sig att enbart anställa medarbetare till att arbeta helg exempelvis skulle det kunna vara studenter. Vi är än så länge enbart i tanken med detta och har inte arbetat igenom exakt hur dessa tjänster skulle se ut, dvs arbetstidsmått med mera*

**28. kommer helgtjänster att vara på heltid -hur ska det gå till? Med helgtjänster tänker arbetsgivaren sig att enbart anställa medarbetare till att arbeta helg exempelvis skulle det kunna vara studenter. Vi är än så länge enbart i tanken med detta och har inte arbetat igenom exakt hur dessa tjänster skulle se ut, dvs arbetstidsmätt med mera.**

**29. Hur gör ni med resursspassen? Är det bara de som går upp i tid som får resursspass eller är det samma för alla medarbetare?  
Alla medarbetare ska ha resursspass om det inte finns särskilda skäl att undantas. Det kan ex gälla en medarbetare som har en deltidssjukskrivning.**