

HELTIDSRESAN

Frågor och svar från centrala parter

Målsättningar Heltidsresan 2021-2024

1. *Att alla nyanställningar ska vara på heltid.* De som nyanställs i välfärden ska anställas på heltid och också arbeta heltid.
2. *Att minska antalet tidsbegränsade anställningar.* Ge fler tidsbegränsat anställda möjlighet till relevant utbildning och kompetens för att kunna bli tillsvidareanställda.
3. *Att öka andelen arbetad tid som utförs av ordinarie omsorgspersonal.* Fler medarbetare behöver gå från deltid till heltid genom att sysselsättningsgraden ökas för befintlig personal.

HJÄLPA LOKALA PARTER ATT GENOMFÖRA HELTIDSRESAN LOKALT

Kompetensförsörjning –
använda kompetent och redan
introducerad arbetskraft fullt ut

Attraktiv arbetsgivare –
som erbjuder
heltidsanställning och
hållbara arbetstider

Heltidsinkomst –
ekonomisk självständighet
hos medarbetarna

HELTIDSRESAN

Brukarperspektivet –
kvalitativ äldreomsorg
med bättre kontinuitet

Jämställdhet –
ska inte vara skillnad
på mansdominerad
och kvinnodominerad
verksamhet

Q and A

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.

Q and A

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 ständigt 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 föranledas 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.

Q and A

7. Hur är det med alla pengar?

Det satsas just nu stora ekonomiska resurser inom främst äldreomsorgen (nämna exempel). Är det inte ett ypperligt tillfälle att använda dessa medel för långsiktiga satsningar kopplat till heltidsarbete som norm? Nej, pengarna är oftast tidsbegränsade och kan inte användas för långsiktiga satsningar.

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.