

Svar på motion från Veronica Pagard Salem (M) och Åsa Bååth (V) om att upphöra med påtvingade 12-timmarspass inom äldreomsorgen

Sammanfattning

Veronica Pagard Salem (M) och Åsa Bååth (V) har lämnat en gemensam motion med anledning av förekomsten av längre arbetspass inom äldreomsorgen, ett så kallat "12-timmarspass" (11 timmar plus rast) under helger och nätter.

Motionärerna föreslår kommunfullmäktige "1. Att kommunen omedelbart upphör med påtvingade 12-timmarspass inom äldreomsorgen. 2. Att äldrenämnden ges i uppdrag att tillse att en dialog med personalen genomförs, där man tillsammans tar fram en modell för schemaläggning som både tillgodoser arbetsgivarens behov av bemanning och kompetens, och arbetstagarnas behov av god arbetsmiljö och återhämtning".

Förvaltningens redogör för varför längre pass införts inom äldreomsorgen, komplexiteten med att införa heltid som norm inom vård och omsorg, samt hur förvaltningen arbetar framåt med schemaförändringar. Förvaltningen anser med denna redogörelse motionen vara besvarad.

Underlag för beslut

- Tjänsteutlåtande 2019-12-19 – Svar på motion från Veronica Pagard Salem (M) och Åsa Bååth (V) om att upphöra med påtvingade 12-timmarspass inom äldreomsorgen.



Förvaltning
Social- och äldreförvaltningen

Avdelning/Enhet
Stab- och kvalitetsavdelningen

Handläggare
Michaela Thelander-Looström, utredare

Dokumenttyp
Tjänsteskrivelse

Datum
2019-12-19

Diarienummer
ÄN 2019/201

Sida
2 (12)

- Beslutsunderlag 2019-10-07 – Motion från Veronica Pagard Salem (M) och Åsa Bååth (V) om att upphöra med påtvingade 12-timmarspass inom äldreomsorgen.

Förslag till beslut

1. Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteskrivelse som sitt svar till kommunfullmäktige.

Siw Lidestål
Social- och äldredirektör

Anna Sörman
Avdelningschef



Bakgrund

Veronica Pagard Salem (M) och Åsa Bååth (V) har lämnat en gemensam motion med anledning av förekomsten av längre arbetspass inom äldreomsorgen, ett så kallat "12-timmarspass" (11 timmar plus rast) under helger och nätter.

Motionärerna beskriver att de trots ett motsatsförhållande inom svensk politik, delar synen på god omsorg och vikten av att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Motionärerna skriver att "Tillbudsrapporteringen i äldreomsorgen visar oroväckande siffror. I den senaste tillbudsrapporten nämns schemaförändringarna som en tänkbar orsak till ökade tillbud inom vård- och omsorgsboende". Motionärerna beskriver också att brister noterats vid arbetsmiljöverkets inspektioner.

Motionärerna skriver att "Idén om 12-timmarspass är en helt egenhändig konstruktion i Haninge och inget som på något sätt är påtvingat av kollektivavtalet mellan SKL och

Kommunal". V och M skriver vidare att "den nya schemaläggningen inom äldreomsorgen med påtvingade 12-timmarspass (11 timmar plus rast) av arbetsgivaren under helger och nätter är en direkt följd av bristerna i projektet heltidsarbete för anställda. Den påtvingade schemaläggningen bidrar till en försämrad arbetsmiljö och riskerar att skada Haninges varumärke som arbetsgivare".

Motionärerna föreslår kommunfullmäktige "1. Att kommunen omedelbart upphör med påtvingade 12-timmarspass inom äldreomsorgen. 2. Att äldrenämnden ges i uppdrag att tillse

att en dialog med personalen genomförs, där man tillsammans tar fram en modell för schemaläggning som både tillgodoser arbetsgivarens behov av bemanning och kompetens, och arbetstagarnas behov av god arbetsmiljö och återhämtning”.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom äldreomsorgens stab- och kvalitetsavdelning och avdelning vård- och omsorgsboende.

Förvaltningens synpunkter

Sveriges kommuner och regioner, SKR (tidigare SKL) och Kommunal har i kollektivavtalet Prolongering av Huvudöverenskommelse – HÖK 16, kommit överens om att heltid skall vara norm och att fler ska arbeta heltid. Målet är att tillsvidareanställning på heltid är det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare ska arbeta heltid i högre utsträckning än idag.

Hundratusentals nya medarbetare behöver rekryteras till välfärdssektorn de närmsta åren. Genom att ta tillvara befintlig kompetens på ett bättre sätt kan man både minska rekryteringsbehovet och samtidigt få tillgång till mer personal. Ett sätt att möta detta är att ersätta deltidsarbete med heltidsarbete. Betydligt fler kvinnor än män arbetar deltid, något som påverkar kvinnors inkomst, livsförhållanden och pensioner. Heltidsarbete är därför en viktig jämställdhetsfråga.

Haninge kommun påbörjar omställning till heltid

Kommundirektörens ledningsgrupp beslutade 2018-08-22 att samtliga verksamhetsområden ska, utifrån sina behov och organisatoriska förutsättningar, öka andelen heltidsarbete och den genomsnittliga faktiska sysselsättningsgraden fram till 2021-05-31 (i linje med tidsperspektivet i HÖK 16).

Beslutet mynnade ut i projekt "Heltidsresan", med start av genomförande hösten 2018. Haninge kommun påbörjade dock redan hösten 2017 flyttningen mot heltid som norm för medarbetare inom Kommunals avtalsområde, genom det politiska beslutet "Heltid för alla som så önskar" (beslut i kommunfullmäktige 2017-03-06 § 33). Beslutet innebär att yrkesgrupperna fritidsledare, stödassistenter, undersköterskor och vårdbiträden erbjuds att gå upp i heltid.

75 medarbetare inom äldreförvaltningen går upp till heltid

"Heltid för alla som så önskar" resulterade i att 75 medarbetare på äldreförvaltningen valde att gå upp till heltid, varav 67 medarbetare arbetade inom vård- och omsorgsboende (VÅBO) och påbörjade en heltidsanställning 2018-06-01. VÅBO utökades med 11 ytterligare heltidstjänster. Då verksamheten inte helt anpassat bemanning och arbetsuppgifternas fördelning över dygnet till den nya heltidsorganisationen, uppstod överkapacitet i verksamheten som medförde ökade kostnader. Projektet "Heltidsresan" kom därför att i huvudsak fokusera på vård- och omsorgsboendena.



Heltid inom vård och omsorg- en komplex fråga

Äldreomsorgen har en verksamhet som pågår dygnet runt under årets alla dagar. Äldreomsorgens kunder har varierande behov sett över dygnet och även från dag till dag. Kundantalet varierar dessutom från tid till annan. Verksamheten behöver bemanna utifrån dessa variationer för att säkerställa att de äldre får rätt stöd vid rätt tidpunkt av medarbetare med rätt kompetens.

Under dygnet uppstår arbetstoppar utifrån kundernas behov, oftast på morgonen och på kvällen. Traditionellt har verksamheten därför bemannats av en stor andel deltidsarbetande, som kan täcka upp för arbetstopparna. Vid omställning till en heltidsorganisation utan hänsynstagande till kundernas behov, finns det överkapacitet av medarbetare under tider när de äldres behov är lägre, t.ex. under eftermiddagar. Samtidigt kan det finnas en risk för underkapacitet andra tider under dygnet som får täckas av vikarier. Detta behöver pareras för att säkerställa att resurser nyttjas effektivt och samtidigt hålla god service till de äldre. Vid omställning till en heltidsorganisation behöver arbetsgivaren utöver detta, genomföra hållbara schemaförändringar ur medarbetarsynpunkt, där höjd tas för regleringar i arbetstidslagen och hänsyn tas till medarbetarnas behov av återhämtning, dygnsvila, veckovila etc.



Omvärldsbevakning som gjorts relaterat till heltidsfrågan, visar att heltidsresan i flertalet kommuner pågått under flera år. I arbetet har det förekommit både framgångar och bakslag (se bland annat webbportalen heltid.nu som drivs av SKR och Kommunal). Ett vanligt alternativ för att lösa heltidsfrågan och säkerställa en effektiv bemanning, är att använda delade turer. I Hanninge kommun förekommer inte delade turer med hänsyn till risk att det kan inverka negativt på medarbetarnas hälsa och välmående. Alternativ till delade turer är att medarbetarna arbetar fler helger, delar dygnet i tre delar eller arbetar längre turer/pass.

Heltid medför schemaförändringar

Under våren 2019 infördes scheman med ett längre arbetspass var fjärde helg inom äldreomsorgen (11 timmar plus rast) med anledning av omställningen till en heltidsorganisation. Ett längre nattpass på vård- och omsorgsboendet Hagagården infördes också. Schemaförändringarna samverkades med Kommunal, samtidigt som en bemanningshandbok togs fram som tydliggör vilka spelregler som gäller för bemanning och den gemensamma schemaprocessen.

På vård- och omsorgsboendet Johanneslund resulterade schemaförändringarna i att skyddsombudet skrev till Arbetsmiljöverket för att få stöd i att utreda riskerna med det nya schemat. Genom skyddsombudets skrivelse till

Arbetsmiljöverket får förvaltningen med sig ytterligare arbetsmiljöperspektiv, som är viktigt för det fortsatta arbetet med omställningen till en heltidsorganisation. Förvaltningen genomför nu en rad åtgärder:

- Tillämpning av den nya samverkade bemanningshandboken förväntas göra rutinerna kring bemanning och schemaläggning tydligare för alla som berörs.
- På Johanneslund har man skapat en arbetsgrupp med deltagare från samtliga avdelningar, skyddsombud och chefer. Tidsatt handlingsplan har tagits fram i syfte att utreda och åtgärda riskerna med förändringar i schemat. Modellen för arbetsgrupp blir förebild för dialog inom övriga verksamheter i äldreomsorgen.
- Inom ramen för införandet av ett nära ledarskap tillsätts gruppchefer med erfarenhet av att jobba praktiskt i verksamheten, vilket skapar ökad förståelse för kraven som ställs på medarbetarna. Gruppcheferna genomför individuella samtal med alla medarbetare. Erfarenheter av schemaläggningen tas tillvara och justeras vid behov i syfte att minska belastningen.
- En aktivitetskartläggning genomförs tillsammans med personal i syfte att se över arbetsuppgifternas fördelning över dygnet. Arbetsordningar tas fram för att tydliggöra arbetsuppgifter och när dessa ska utföras.

- Tillsammans med företagshälsovården genomförs en belastningsergonomisk undersökning under februari 2020.
- Processer och rutiner förbättras löpande utifrån vad som framkommer i det fortsatta arbetet med omställningen till heltid och de schemaförändringar det medför.

En attraktiv arbetsgivare med den äldre i fokus

Förvaltningen arbetar för att äldre i kommunen ska åldras i trygghet med inflytande över sin vardag. Det ställer höga krav på förvaltningens servicenivå och tillgänglighet.

Utgångspunkten vid schemaläggning är kunden i fokus och att verksamheten har rätt kompetens i tjänst utifrån våra kunders behov. Detta säkerställs genom den samverkade bemanningshandboken. Haninge kommuns äldreomsorg verkar för att vara en attraktiv arbetsgivare genom att förutom det generella arbetsgivarerbjudandet, bland annat erbjuda äldreomsorgens schemalagda medarbetare ett lägre arbetstidsmått på 36,75 arbetstimmar per vecka, respektive 34,83 arbetstimmar per vecka för nattarbete.

Motionärerna skriver att tillbudsrapporteringen inom vård- och omsorgsboende ökat, möjligt med orsak av schemaförändringarna. Tillbudsrapporteringen inom VÅBO ökade under kvartal 2 2019 (47 stycken), men minskade sedan åter kraftigt kvartal 3 2019 (15 stycken) och ligger nu



under nivån för kvartal 1 2019 (32 stycken). Inom samma avdelning kan även konstateras att den korta sjukfrånvaron mellan januari och november har minskat från 5,50 procent till 4,30 procent. Långtidssjukfrånvaron har under samma period sjunkit från 6,68 procent till 6,08 procent.

Avslutssamtal genomförs med medarbetare som väljer att avsluta sin anställning. Personalomsättning kan inte härledas specifikt till schemaförändringarna. Verksamhetens erfarenhet är att medarbetare som nyrekryteras inte ser längre pass som något avvikande, då längre arbetspass inom vård och omsorg är vanligt förekommande även hos andra arbetsgivare.

Förekomsten av längre arbetspass är inte främmande på arbetsmarknaden eller i Haninge kommun. Det är således inget unikt för just äldreomsorgens verksamhet. En konkret handlingsplan och en rad åtgärder har nu vidtagits för att utreda hur längre arbetspass kan göras mer hållbara. Dialog som säkerställer medarbetarinflytande i omställningen till en heltidsorganisation pågår. De undersökningar som gjorts hittills har inte kommit fram till att långa arbetspass inte kan eller ska förekomma. Förändringsarbete tar tid och behöver utrymme för att falla på plats. De åtgärder som nu vidtas hjälper förvaltningen att utvärdera och förbättra schemat framåt.

I och med denna redogörelse anser förvaltningen motionen vara besvarad.



Förvaltning
Social- och äldreförvaltningen

Avdelning/Enhet
Stab- och kvalitetsavdelningen

Handläggare
Michaela Thelander-Looström, utredare

Dokumenttyp
Tjänsteskrivelse

Datum
2019-12-19

Diarienummer
ÄN 2019/201

Sida
11 (12)



Förvaltning
Social- och äldreförvaltningen

Avdelning/Enhet
Stab- och kvalitetsavdelningen

Handläggare
Michaela Thelander-Looström, utredare

Dokumenttyp
Tjänsteskrivelse

Datum
2019-12-19

Diarienummer
ÄN 2019/201

Sida
12 (12)

Expedieras: Akt

För verkställighet: Kommunstyrelseförvaltningen