

## Svar på interpellation från Clara Eriksson, Vänsterpartiet angående Schemaändringar för vård- och omsorgspersonalen

Tack för interpellationen!

Först vill jag poängtera att schemafrågor ligger under chefernas ansvar. Därför har jag inhämtat fakta från socialchef Madelene Maxe. Dock ville nämnden under fjolåret visa sitt stöd till nödvändiga förändringar beträffande bemanningsekonomin. Därför ställde sig nämnden i sept -19 bakom de föreslagna förändringarna med nytt nattschema, borttagande av sk H-turer (13-14 h) samt en rad andra åtgärder.

**Fråga 1: Varför inför man inte det bemanningssätt som presenterades från början där det fanns möjlighet för personalen att påverka sitt schema och de delade turerna samt rygg-mot-rygg-passen togs bort?**

Bakgrund: Sedan 2017-2020 pågår en omfattande omställning av social- och omsorgsnämndens verksamheter. Genom att centralisera enheter skulle resurser utnyttjas mer effektivt och samordningsvinster skulle skapas. För att klara de ökade kostnader som omställningen medförde (bland annat nya och renoverade verksamhetslokaler) krävdes att nämnden minskade sina personalkostnader med ca 7 miljoner, vilket motsvarade 15 årsarbetare. Detta skulle i huvudsak uppnås genom ett sänkt vikarienyttjande. Mot den här bakgrunden påbörjade ledningen en översyn av nuvarande bemanningsprocess under våren 2019. I översynen framkom att enheterna inte har tillräcklig grundbemanning, att vikarier fyllde ut grundbemanningen, att dåvarande årsarbetstidsavtal begränsade chefernas möjlighet att bemanna sina verksamheter efter behov osv. Parallellt med detta fortsatte enheterna att gå med budgetunderskott.

Ledningen bjöd därför intill en föreläsning om bemanningsekonomi den 15 augusti. Det som föreläsaren från Time Care presenterade var **förslag** på åtgärder som man vet har positiv effekt på bemanningsekonomi, som kommer att vara nödvändiga för att klara heltidsresan och som samtidigt har flera positiva effekter på arbetsmiljö. Men – det innebar ett helt annat sätt att tänka och göra när det handlar om att bemanna våra verksamheter.

Efter föreläsningen i augusti, under hösten och vintern har SON-ledningen arbetat med att ta fram en **lokal** bemanningsprocess och **lokala** riktlinjer för schemaläggning som utgår från de behov och förutsättningar som finns i Laxå. Målet har varit att säkra tillräcklig grundbemanning, klara verksamhet och bemanning inom tilldelad budgetram, med befintlig personal och utan varsel. Detta kommer att vara enormt utmanande även under 2020 då omställningen fortfarande pågår och den nya organisationen är satt först under halvår 2.

**Fråga 2 och 3.: Vilken forskning ligger till grund för utformningen av det nya arbetsschemat? Hur har urvalet gjorts gällande vilken forskning som använts?**

Forskning inom arbetsmiljöområdet visar att det finns stora hälsorisker förknippat framförallt med nattarbete, särskilt när man jobbar natt under många år. Men, det är inte bara arbetstidens förläggning som spelar roll, utan även andra faktorer som arbetsinnehåll, belysning, egen dygnsrytm, kost och ätande under natten osv.

Andra risker i schemalaggningsen är förekomst av rygg-mot-rygg-pass (där man slutar sent och börjar tidigt), hur arbetspassen förläggs vid blandad tjänstgöring osv. Kommunen har inte lyckas komma hela vägen med att få bort rygg-mot-rygg pass och delade turer, men arbetet fortsätter för att i alla fall minska dem i antal.

Forskning visar också på att det inte är positivt ur hälsosynpunkt att komprimera sin arbetstid som många medarbetare har gjort när vi har haft önskeschema, utan att det är mer hälsosamt att dela upp den i kortare pass, med perioder av återhämtning. Nu har vi kunnat få bort långturerna (13 h) inom i alla fall äldreomsorgen vilket är positivt ur hälsosynpunkt!

**Arbetsgivaren har förutom forskning att ta hänsyn till verksamhetens och brukarnas behov, arbetstidslagstiftning och ekonomiska förutsättningar.** Dessa faktorer måste vägas ihop och risker bevakas och så långt det är möjligt åtgärdas.

***Fråga 4: På vilket sätt har personalen getts möjlighet att vara delaktiga i de förändringar som görs gällande arbetstider och arbetsschema?***

Delaktighet har skett via:

\*Löpande dialog mellan medarbetare och chef, samt på arbetsplatsträffar.

\*Dialog mellan arbetsgivare och fackliga ombud i samverkanssystemet.

\*Möjlighet till synpunkter och förbättringsförslag på de schemaförslag som lämnades ut 27 januari och som fastställs för den första schemaperioden 24 februari.

+Det finns även fortsatt möjlighet att skruva på schemana löpande framåt då de fastställs för fyra veckor åt gången.

Laxå 14 februari 2020

Anette Schön

Ordförande i Social- och omsorgsnämnden.

Laxå kommun