

Veronica Welin

Verksamhetschef särskilt boende

Birgitta Åkerson

Projektledare

## Svar på skrivelse från S V Fi om Stoppa införandet av "hälsoscheman" i Lunds kommun

### Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden beslutar

- att avslå förslagen i inkommen skrivelse om Stoppa införandet av "hälsoscheman" i Lund.
- att nämnden följer upp beslutet som informationsärende i juni 2021 och november 2021. Information ska ges av nuläge införande av heltid som norm, borttagande av delade turer och införande av hälsosamma scheman.

### Sammanfattning

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Feministiskt initiativ har inkommit med en skrivelse 2021-03-15 som föreslår vård- och omsorgsnämnden besluta:

- att införandet av hälsoscheman stoppas,
- att olika alternativ för avskaffandet av delade turer tas fram,
- att framtidens schemaläggning ses över i samråd med fackliga organisationer och att erforderliga riskanalyser görs, samt
- att avskaffandet av delade turer delvis finansieras genom den nationella förstärkningen av äldreomsorgen.

### Underlag för beslutet

- Vård- och omsorgsförvaltningens tjänsteskrivelse 2021-04-30 Svar på skrivelse från S V Fi om Stoppa införandet av "hälsoscheman" i Lunds kommun
- Skrivelse från S V Fi om Stoppa införandet av "hälsoscheman" i Lunds kommun 2021-03-15

2021-04-30

Diarienummer

VOO 2021/0202

## Ärendet

### **Bakgrund**

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Feministiskt initiativ har inkommit med en skrivelse 2021-03-15 som föreslår vård- och omsorgsnämnden besluta:

att införandet av hälsoscheman stoppas,

att olika alternativ för avskaffandet av delade turer tas fram,

att framtidens schemaläggning ses över i samråd med fackliga organisationer och att erforderliga riskanalyser görs, samt

att avskaffandet av delade turer delvis finansieras genom den nationella förstärkningen av äldreomsorgen.

### **Hälsosamma scheman**

Hälsosamma scheman har en jämn fördelning mellan arbetspass och ledighet. De har inte för långa arbetspass, minst 11 timmars dygnsvila, och läggs medsols. Det innebär att medarbetarna går från ett dagspass till ett kvällspass, istället för tvärtom, där dygnsvilan lätt kan bli för kort.

### **Syfte införande hälsosamma scheman**

Inom vård- och omsorgsverksamheten har man genomfört förändring för att kunna erbjuda alla en heltidsanställning och skapa ett hållbart arbetsliv. Den nya schemaläggningen ger medarbetarna bättre möjligheter för att arbeta heltid, återhämtning med färre långa arbetspass, bättre fördelning av arbetspass över veckorna och upphörande av delade turer.

Syftet med införandet är att:

- uppfylla Arbetsmiljöverkets föreskrifter som ställer krav på scheman för ett hållbarare arbetsliv.
- uppfylla överenskommelsen mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Kommunal om Heltid som norm.
- genomföra politiskt beslut om att avskaffa delade turer.
- minska sjukfrånvaron.
- minska antal timanställda och erbjuda hållbara anställningar.
- öka kontinuitet och kvalitet för brukarna.

I debatten har ofta angetts att ett av syftena med införande av hälsosamma scheman ofta varit effektiviseringskrav. Syftet med införandet av hälsosamma scheman inom vård- och omsorgsverksamheten i Lund är dock inte besparingar.

2021-04-30

Diarienummer

VOO 2021/0202

Arbetsmiljöverkets föreskrift och allmänna råd

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift **ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.**<sup>1</sup>

Enligt tillhörande allmänna råd bör arbetsgivaren redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning.

Enligt de allmänna råden bör arbetsgivaren även ta hänsyn till att arbetstidens förläggning påverkar risken för olyckor. Nattarbete lyfts fram som exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa.

Införande av hälsosamma scheman i särskilt boende i Lund innebär  
*Antal arbetspass*

- Medarbetare som arbetar dag med en anställningsgrad om 75 – 100 procent schemaläggs med 27 arbetsdagar per 6 veckor (idag arbetar de 28 arbetsdagar på 6 veckor).
- Medarbetare som arbetar upp till 74 procent schemaläggs med så många arbetsdagar som verksamheten kräver, inte mindre än 4 timmar per arbetspass – (ingen förändring mot idag).
- Kvälls och nattmedarbetare arbetar max 24 (vanligast 23) arbetspass per 6 veckor – (idag arbetar de mellan 21-23 arbetspass på 6 veckor).
- Antalet nattpass per vecka minskar (de som främst bedöms påverka långsiktiga hälsan). Komprimering av arbetstiden ska undvikas, max tre nattarbetspass i följd.

*Arbetspass och vila*

- Arbetspassen ska läggas i "medsolsrotation", vilket innebär att arbetspassen förläggs i ordningsföljden morgon – kväll – natt, vilket rekommenderas av Arbetsmiljöverket.<sup>2</sup>
- Arbetstidslagen ska följas med minst 11 timmars sammanhängande vila varje dygn utifrån ett fast dygnsbryt. Utöver detta ska minst 11 timmars vila mellan arbetspassen eftersträvas.
- Kvällspassens förläggning ska anpassas efter verksamhetens behov, vilket innebär att bemanningstoppar ska undvikas och jämnas ut över dygnet.
- Återkommande vila med två sammanhängande dagar per vecka.

---

<sup>1</sup> AFS 2015:4 §12

<sup>2</sup> PP Arbetsmiljöverket om föreskrifter organisatorisk och social arbetsmiljö 2015-11-23 s.24

2021-04-30

Diarienummer

VOO 2021/0202

- Kvälls- och nattmedarbetarna ska, i enlighet med medarbetarnas önskemål, enligt nya scheman fortsatt arbeta 10 h per natt –dvs ingen förändring mot idag.

#### *Förändringar medarbetare natt*

I enskilda fall kan medarbetares preferenser gällande arbetstid gå emot vad arbetsgivaren bedömer som bäst för medarbetare ur ett långsiktigt hälsoperspektiv. Detta har blivit tydligt i processen där medarbetare framfört kritik mot förändringen, vilket även väckt massmedialt intresse. Det är viktigt att poängtera att protesterna i Lund inte avser införande av hälsosamma scheman generellt i verksamheten, utan främst avser förändringen av arbetstider för de som arbetar natt.

Sjukfrånvaron år 2019 inom särskilt boende för äldre uppgick för undersköterskor till 11,3% och vårdbiträden 10,6%. Sjukfrånvaron för nattmedarbetarna låg på 12,3%. Medarbetarna ska med hälsosamma scheman inte ha för många nattpass och max 3 nattpass i direkt följd. Nattarbetet kommer förläggas till färre arbetstillfällen per vecka, dock kommer nattmedarbetare istället även få arbeta kvällspass. Förändringarna syftar till förbättrad arbetsmiljö ur ett långsiktigt hälsoperspektiv. Den nya schemalaggningen har även andra fördelar. Nattmedarbetare kan samverka med övriga medarbetare. De kan delta i arbetsplatsträffar och utbildningar inom ramen för arbetstiden. Nu ges även möjlighet för nattmedarbetare att få träffa brukarna under deras vakna tid på dygnet. Det innebär ökad kontinuitet och kvalitet avseende brukarnas vård och omsorg och skapar ökad trygghet för brukarna.

Heltidsarbete för våra nattmedarbetare kan inte tillgodoses inom ramen för en renodlad nattorganisation. En kvälls- och nattorganisation är en förutsättning för att kunna erbjuda alla som arbetar deltid en heltidsanställning. Av verksamhetsområdets 123 nattmedarbetare har 30 medarbetare en tjänstgöringsgrad mellan 99,5-100%. 27 % av nuvarande nattmedarbetare önskar gå upp i heltidstjänst och detta kan inte tillgodoses enbart genom nattarbete.

#### *Involvering fack och genomförda riskbedömningar<sup>3</sup>*

Arbetsgivaren följer gällande regelverk avseende schemalaggnings. Riskbedömningar avseende schema är genomförda på respektive enhet och har sammanställts förvaltningsövergripande tillsammans med Kommunal. Arbetsgivaren har tillsammans med kommunal arbetet fram en schemaprocess för att öka delaktighet och

---

<sup>3</sup> Mail HR-konsult 2021-04-07

2021-04-30

Diarienummer

VOO 2021/0202

påverkansmöjlighet för medarbetaren. Processen innehåller steg för riskbedömning och uppföljning av lokaliserade risker.

Varje enhet inom särskilt boende äldre har mottagit begäran enligt Arbetsmiljölagen 6 kap 6 a § om åtgärder för tillfredsställande arbetsmiljö. Förvaltningen har besvarat 6 kap 6 a § gemensamt för verksamhetsområdet samt genomfört en partsgemensam genomgång (dvs tillsammans med facket) av samtliga riskbedömningar. Syftet med genomgången är att sammanställa och få en överblick av såväl bedömda risker som åtgärder, för att framöver underlätta en uppföljning framöver.

#### Avskaffandet av delade turer

Avskaffandet av delade turer sker inkluderat med att införa heltid som norm.

Olika alternativ för att avskaffa delade turer har prövats. Arbetsgivaren har under flera år arbetat med att hitta hållbara och kostnadseffektiva alternativ för att kunna avskaffa delade turer. Inget alternativ har visat sig bygga på ett hållbart eller kostnadseffektivt koncept.

För att avskaffa delade turer har olika alternativ testats:

- Långa arbetspass ( Ingen större skillnad mot delade turer. Två längre raster, i stället för ett längre sammanhängande uppehåll mitt på dagen.)
- Timanställningar (Det blir skört, säkerställer inte kompetens och kvalitet, samt innebär en ökad arbetsbelastning för ordinarie medarbetare.)
- Resursmedarbetare från resursenheten (Det blir skört, försvårar tex arbetet med att bevilja ledigheter. Ordinarie medarbetares arbetsmiljö påverkas och innebär ökade kostnader för övertid mm.)<sup>4</sup>

#### Resultat utifrån nya förutsättningarna<sup>5</sup>

Resultat för omplaceringserbjudanden:

- 118 medarbetare tackat ja omplacering till kväll/natt
- 1 medarbetare tackat nej omplacering till kväll/natt
- 3 medarbetare uppsägning på egen begäran relaterat till kvälls- och nattorganisation.
- 3 medarbetare tackat nej erbjudande om placering till renodlad natt hemvård (Ytterligare 3 medarbetare kommer att erbjudas placering renodlad natt utifrån inkomna intresseanmälningar).

---

<sup>4</sup> Mail 2021-04-19 Verksamhetschef SB

<sup>5</sup> Mail HR-chef 21-03-30

2021-04-30

Diarienummer

VOO 2021/0202

Inom verksamheten särskilt boende innebär förändringen att 230 medarbetare inte behöver arbeta delade turer. 67 medarbetare inom särskilt boende har valt att gå upp i sysselsättningsgrad (22 % av alla deltidsanställda medarbetare).<sup>6</sup>

### **Föredragning**

Att Lund som kommun tar bort delade turer, inför heltid som norm och samtidigt skapar schema som möjliggör ett långt och sunt arbetsliv är något positivt. Förvaltningen föreslår därför fortsatt hälsosamma scheman. Effekterna av införandet av hälsosamma scheman kommer att följas upp och utvärderas. Text kommer utvecklingen av sjukfrånvaron att följas.

### **Beredning**

Ärendet har beretts av verksamhetschef särskilt boende för äldre och projektledare.

### **Barnets bästa**

En barnkonsekvensanalys har inte bedömts relevant i ärendet, då ärendet avser vård- och omsorgsförvaltningens medarbetare.

### **Konsekvenser för personer med funktionsnedsättning**

En konsekvensanalys för personer med funktionsnedsättning har inte bedömts relevant i ärendet, då ärendet avser vård- och omsorgsförvaltningens medarbetare.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Sedan tidigare har vård- och omsorgsförvaltningen fått ekonomiskt tillskott, 2 000 tkr 2020 och 10 500 tkr 2021, för att kunna avskaffa delade turer.

Under 2018-2019 ingick Fästan och Linegården i projektet heltid som norm, personalkostnaderna ökade 2018 med 3 000 tkr respektive 2 500 tkr och under 2019 med 2 900 tkr och 1 800 tkr. Den ökade bemanningen vardagar mellan 13.00–15.30, när man bara adderar personal, är kostnader som är svåra att ersätta.

Anna Borgius  
Vård- och omsorgsdirektör

Veronica Welin  
Verksamhetschef särskilt boende

### **Beslutet skickas till**

För verkställighet eller motsvarande åtgärd: Akten

---

<sup>6</sup> Mail Enhetschef 21-04-09