



Lekebergs
kommun

Datum:
2024-10-0218

Diarienummer:
SON 24-154

Helgtjänstgöring

Lekebergs kommun

Handlingsplan



Innehåll

Bakgrund	3
Syfte och målsättning	3
Förutsättningar	4
<i>Vad innebär helgtjänstgöring?</i>	4
<i>Vanliga frågor</i>	4
<i>Heltidsresan</i>	5
<i>Partsgemensam arbetsgrupp</i>	6
Omvärldsbevakning	7
Rynningeviken	7
Region Örebro	8
Aktuell nuläge	8
<i>Minska kostnader för mertid och övertid</i>	9
<i>Sjukfrånvaron inom socialförvaltningen</i>	10
<i>Minska användning av timvikarier</i>	10
Reflektion och slutsatser	11

Bakgrund

Den 1 oktober 2024 infördes en hårdare tillämpning av reglerna kring dygns och veckovila vilket berörde flera arbetsplatser i Sverige. Huvudregel var att alla medarbetare i kommuner och regioner skulle ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24 timmars period samt veckovila på 47 timmar.

Detta medförde att det krävdes större omställningar gällande schemaläggning, vilket å ena sidan främjade återhämtning, men också bidrog till att det blev nödvändigt att möjliggöra nya modeller och tillämpningar avseende schemaläggning. På kort ökade användningen av korttidsvikarier eftersom det uppstod vakans, främst på helgerna. Detta ökade sårbarheten i verksamheterna och bidrog till att kontinuitet blev allt svårare att upprätthålla. Det har också visat sig att då timvikarier blir en del av ordinarie verksamhet, så medför det att saknas vikarier när de väl behövs.

Redan under hösten 2022 genomfördes en variant av helgtjänstgöring på ett av våra vårdboenden Linden. Konceptet gick ut på att personal erbjöds att jobba ständig helg där compensationen var att man hade ett förkortat veckoarbetstidsmått. Flera medarbetare framhävde att det var lyckat men på grund av att finansiering saknades och att flera chefsbyten genomfördes, så avskaffades konceptet i början av 2023. Konceptet ständig helg har vuxit fram som en modell som kan lösa annars schematekniska frågeställningar, men tidigare erfarenheter visar att det viktigt att göra ekonomiska beräkningar innan start och även följa upp kostnader. Helgtjänstgöring gör inte att övrig personal slipper jobba helg, men minskar användningen av timvikarier och bidrar ofta till mer stabilitet.

Syfte och målsättning

Syftet med att införa konceptet helgtjänstgöring är att det ska öka kvalitén i verksamheterna och förbättra arbetsmiljön för medarbetare. Verksamheterna har olika förutsättningar och schemaläggningen ska styras efter vårdbehovet, men det viktigt att spelreglerna för tjänstgöring är lika mellan verksamheterna och väl förankrade. Syftet är att denna handlingsplan ska vara vägledande för berörda parter. I handlingsplanen används begreppet helgtjänstgöring. Begreppet ”ständig helg” har samma innebörd och kan förekomma som benämning i handlingsplanen.

Förutsättningar

Vad innebär helgtjänstgöring?

Med helgtjänstgöring inom socialförvaltningens verksamheter innebär att 29 tim/veckan förläggs enligt modellen nedan. Helgtjänstgöring innebär arbete från fredag kl. 08.00 och som längst till måndag kl. 13.00. Avvikelse från modellen ska föregås av riskbedömning och dialog med den berörda medarbetaren då längre arbetspass ökar risk för försämrad återhämtning. All tid ska vara schemalagd inklusive APT, dokumentation och utbildning. Observera att tiden nedan baseras på ett 6 veckors schema, vid kortare eller längre schemaperiod räknas tiden om.

Vecka	Fredag	Lördag	Söndag	Måndag	Tid
1	13–22	13–22	13–22	X	25.5 tim
2	7–16	7–16	7–16	7–13	31.5 tim
3	13–22	13–22	13–22	X	25.5 tim
4	7–16	7–16	7–16	7–13	31.5 tim
5	13–22	13–22	13–22	X	25.5 tim
6	7–16	7–16	7–16	7–13	31.5 tim
APT 3 tim					171

Vanliga frågor

Fråga: Omfattar helgtjänstgöring nattjänster?

Svar: Nej

Fråga: Varför är inte veckoarbetstiden mindre än 29 tim/veckan?

Svar: Att få konceptet ekonomiskt hållbart är den del som andra kommuner berättat om är den största utmaningen. Utifrån det rådande ekonomiska läget i förvaltningen är ingången därför att utgå från 29 timmar i veckan.

Fråga: Hur finansieras den förkortade veckoarbetstiden?

Svar: Genom sänkta kostnader för mer och övertid samt minskad användning av timvikarier. Minskad sjukfrånvaro förväntas också bidra till sänkta kostnader.

Vilken ersättning får medarbetaren?

Svar: Medarbetaren får ordinarie heltidslön plus Ob-ersättning för helgdagarna. Ett lönetillägg tillkommer från 78,4 % till 100 % under perioden.

Hur är anställningsformen vid annonsering

Svar: Den som anställs enligt konceptet helgtjänstgöring anställs med särskild visstidsanställning (SÅVA) med tidsbegränsning. Är personen redan anställd i kommunen läggs tjänsten som vilande.

Är lönetillägget pensionsgrundande?

Svar: Ja

Fråga: Vilken är den längsta tiden för ett helgpas?

Svar: Inriktningen på helgtjänstgöring är att den ska följa den modell som tagits fram där arbetstidsförläggningen ska vara hållbar med god återhämtning. Avsteg från modellen ska alltid föregås av riskbedömning och dialog med den berörda medarbetaren. Som längst kan ett arbetspass vara 13 timmar för att uppfylla kriterier för dygnsvila.

Heltidsresan

Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, har tillsammans med fackförbundet Kommunal slutit avtal om att heltidsarbete ska vara det normala inom välfärden år 2024. Heltidsarbete är avgörande för att möta rekryteringsbehoven och en möjlighet att öka jämställdheten i samhället. Enligt avtalet ska kommuner ha en plan för att öka andelen heltidsarbetande.

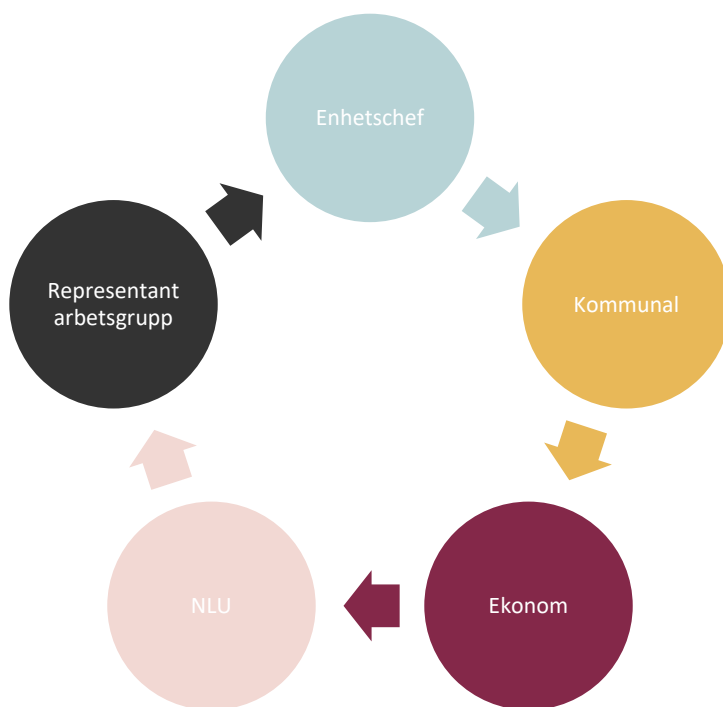
SKR och Kommunal är överens om följande tre mål:

- Alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid.
- Alla deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete.
- Fler av de som redan har en heltidsanställning men av olika anledningar jobbar deltid idag ska eftersträva heltid.

Det finns möjlighet att göra avsteg från heltidsresan, men att det ska föregås av en verksamhetsprövning. Det är också viktigt att den enskilde medarbetaren förstår hur det påverkar pensionen. Att införa helgtjänstgöring strider på ett sätt mot heltidsresan då det behövs fler medarbetare som arbetar och inte färre. Samtidigt är förutsättningar annorlunda idag med skärpta regler kring dygns- och veckovila från 1 oktober 2023 som ger oss andra utmaningar när arbetstidsförläggningen inte kan ske som tidigare.

Partsgemensam arbetsgrupp

Inför införande av helgtjänstgöring tillsätts en arbetsgrupp med syfte att hålla ihop arbetet utifrån arbetsmiljö, ekonomiska aspekter och de riskbedömningar som blir nödvändiga. Arbetsgruppen kan utökas om fler verksamheter inför helgtjänstgöring. Arbetsgruppen träffas löpande och modellerna nedan kan illustrera hur arbetet kan fortlöpa:



Rollfördelning för arbetsgruppen

Roll	Uppgift
Enhetschef	Sakkunskap, arbetsmiljöperspektiv
Kommunal	Sakkunskap, arbetsmiljöperspektiv
Utvalda medarbetare	Information till arbetsgruppen om nuläget i berörd arbetsgrupp
NLU	Sammankallar möten, är ordförande för mötet och dokumenterar möten
Ekonom	Redovisar aktuell status på mer/övertid samt kostnader för sjuklöner

Omvärldsbevakning

Konceptet ständig helg har genomförts på flera arbetsplatser, dels i Regionen, dels runt om i Sverige, men också som tidigare nämnts i vår egen kommun. Vi har valt att titta på två alternativ som varit vägledande hur vi utformat konceptet hos oss.

Rynningeviken

Under perioden 2022-04-04 till 2023-04-02 genomförde Rynningeviken en pilot med möjlighet till förlängning fram till 2023-12-31. Sex medarbetare ingick från början en överenskommelse om 1 år med en arbetstidsförkortning om 26 tim/v vilket motsvarar en heltidslön. Vid del-utvärderingen, november 2022, höjdes arbetstiden till 29 tim/veckan. Arbetstiden är förlagd från fredag till måndag. För de som önskar finns möjligheten att arbeta mertid under måndag till torsdag upp till 37 t/v. Att ingå ständig helg är frivilligt och ett intresseförfarande från Rynningevikens medarbetare har föregåtts för tillsättning av de sex medarbetarna.

Framgångar

Rynningeviken har minskat nyttjande av timavlönade korttidsvikarier i högre utsträckning än övriga enheter inom vård och omsorg. Genom det har bra förutsättning skapats för god arbetsmiljö då fler ordinarie är i tjänst, vilket skapar trygghet för både hyresgäster och medarbetare. Det här visar sig i att sjukfrånvaro i % av arbetstiden har sjunkit och är drygt två procentenheter lägre än snittet för övriga vård och omsorgsboenden. Rynningevikens chefer är drivande och engagerade och arbetar aktivt med bemanningsprocess och med medarbetarnas delaktighet i schemaprocessen, vilket är en förutsättning vid en pilot likande ständig helg.

På Rynningeviken förekommer fortfarande delade turer, men man har i hög utsträckning minskat delade turer för de medarbetare som inte arbetar med ständig helg.

Förbättringsområden

Ständig helg ska vara kostnadsneutralt för verksamheten vilket är svårt att påvisa direkt kopplat till arbets sättet. Vi kan dock se ett mervärde genom minskning av timavlönade och minskad sjukfrånvaro vilket leder till kvalitetshöjning och minskade kostnader.

Vid utvärderingen av upplevelsen av att arbeta ständig helg framkom att vissa upplever sig mindre delaktig i arbetsgruppen vilket är en viktig faktor att ta hänsyn till när man organiserar arbetet. För att ytterligare möta medarbetarnas behov samt minska risken för att inte känna sig delaktig i arbetsgruppen planerar Rynningeviken att flera personer skulle kunna dela på ständig helg. Det kan möjliggöras genom att en period kan vara fyra månader i stället för som under piloten 12 månader. Eftersom alla rader i schemat är heltidsrader kan därmed tre personer under ett år alternera mellan ständig helg och ordinärt schema utan att det påverkar övriga medarbetares schema.

Region Örebro

Den som arbetar ständig helg arbetar 26 timmar, mellan fredag kl. 12.00 och måndag kl. 17.00. Inom Region Örebro innebär ständig helg:

- Tre arbetspass mellan fredag kl. 12.00 - måndag kl. 17.00.
- Arbete på dag- och kvällstid, inte nattetid.
- 26 timmar i veckoarbetstid.
- En överenskommelse görs med arbetsgivaren om minst fem veckor och som mest 16 veckor i taget.

Region har ett koncept som bygger på att medarbetaren anställt på heltid men blir under en begränsad tid partiellt ledig samtidigt som en ersättning upphålls. Vi har inte haft möjlighet att ta del av en uppföljande rapport från Region Örebro, däremot undersökte hur deras lönesystem kan hantera helgtjänstgöring eftersom det är begränsade möjligheter att göra avsteg från kollektivavtal.

Aktuell nuläge

Schemaläggning är komplext då cheferna å ena sidan vill värna om arbetsmiljön och bibehålla medarbetarpåverkan, samtidigt som budgetramar ska följas. Socialförvaltningen genomför under hösten 2024 en omfattande schemaomläggning där flera verksamheter ser helgtjänstgöring som ett sätt att lösa utmaningen med att bemanna helgerna. Det kan handla om att det finns intresse i den egna verksamheten där personella resurser disponeras om eller i vissa fall extern rekrytering. Erfarenhet från andra kommuner som infört ständig helg är att man underskattat de ekonomiska konsekvenserna av att förkorta veckoarbetstiden. En arbetstagare som anställs på 29 timmar men får lön för 37 timmar beräknas kosta ca 100,000 kr per anställd om man utgår från att tiden

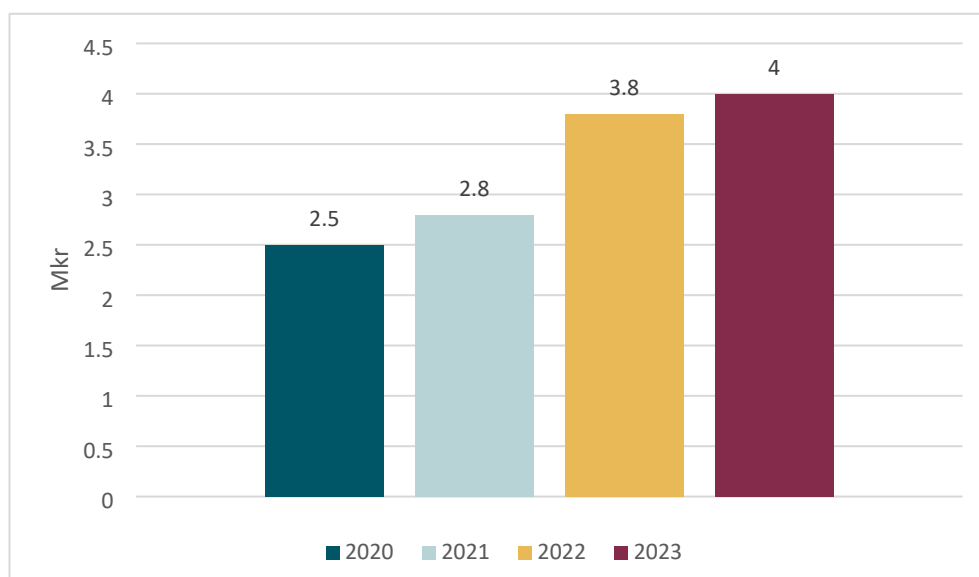


(mellanskillnaden) skulle kunna utföras på annat sätt. Å andra sidan förväntas sänkt sjukfrånvaro, minskad kostnad för mer och övertid medföra att dessa kostnader sjunker. Fr.om den 1 november 2024 arbetar samtliga verksamheter med budget i timmar vilket gör att man redan innan schemat driftsätt kan se om timantalet överstiger de timmar man har budget för.

Minska kostnader för mertid och övertid

Under flera år har kostnader för mertid och övertid inom socialförvaltningen varit hög och stått för en betydande del av underskottet på ca 10 miljoner de senaste åren. Tillsammans med en aktiv schemaläggning, mindre vakanser så finns det stor möjligheter att vända trenden. Helger som löpande har vakanser i schemat riskerar ofta att bli sent tillsatta, vilket skapar instabilitet i verksamheten. Det sliter också på ordinarie personal som behöver täcka dessa vakanser.

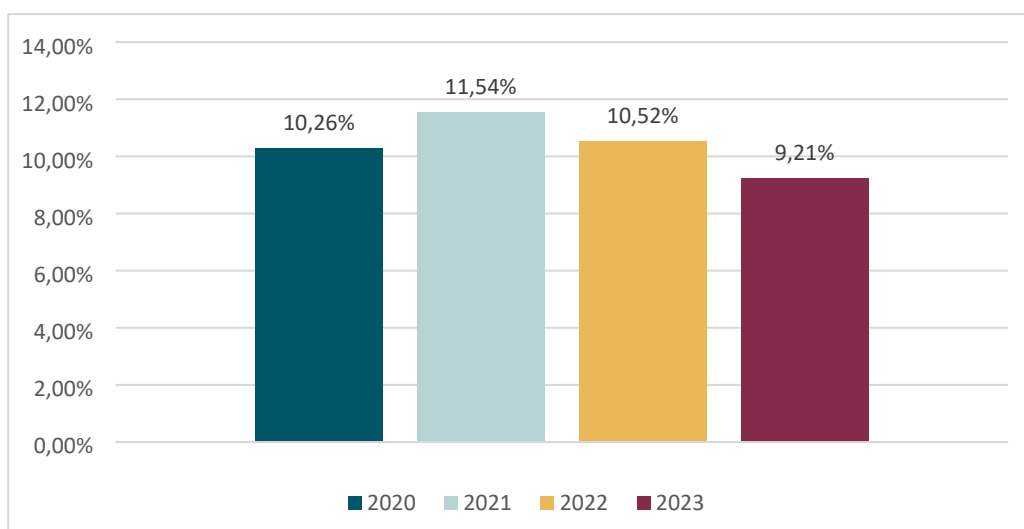
Mertid och övertid kommer analyseras och följas upp kontinuerligt av den arbetsgrupp som tillsätts.



Sjukfrånvaron inom socialförvaltningen

Under flera år har sjukfrånvaron varit hög inom socialförvaltningen. Anledningar till detta kan härledas till chefsbyten, bristfälliga scheman som bidrar till försämrad återhämtning och andra orsaker. Oavsett orsak kostar sjukfrånvaron mycket pengar eftersom sjuklön ska utbetalas, men också att vikarier ska tillsättas. Genom helgtjänstgöring finns det tro att sjukfrånvaron kan sjunka från höga nivåer, främst beroende på att ordinarie personal inte behöver jobba mertid/ övertid i samma utsträckning som tidigare.

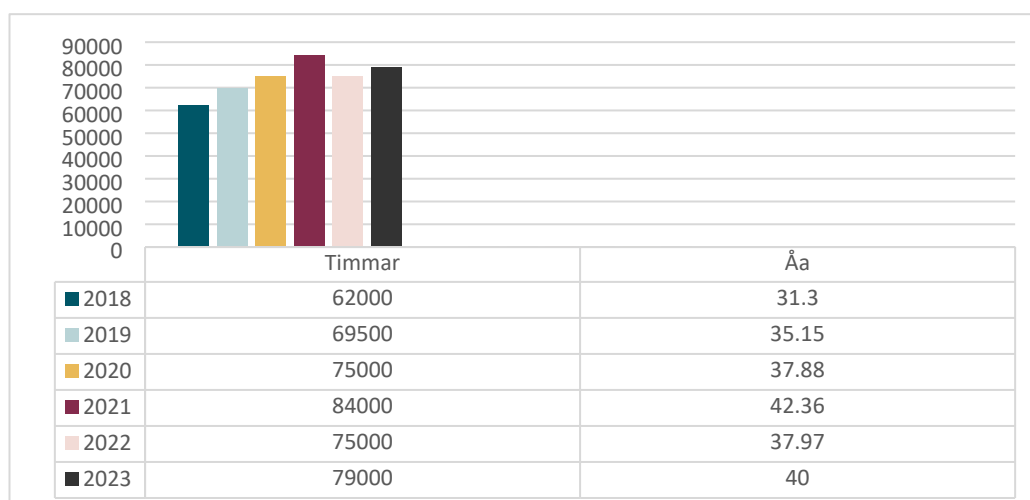
Sjukfrånvaro kommer analyseras och följas upp av den arbetsgrupp som tillsätts



Minska användning av timvikarier

När helgtjänster införs kan användningen av timvikarier minska vilket på ett sätt innebär att kostnader flyttas, men framförallt bör det höja kontinuiteten. Som diagrammet nedan visar så motsvarar användningen av timvikarier för 2023 ca 40 årsarbetare.

Hur användningen av timvikarier påverkas kommer analyseras och följas upp av den arbetsgrupp som tillsätts.



Reflektion och slutsatser

Ett aktivt val har varit att välja 29 timmar i veckan som arbetstid då det bäst lämpar våra verksamheters behov, men också att det är svårare att gå från lägre nivåer exempelvis 26 timmar i veckan och senare öka. Konceptet ska på sikt vara ekonomiskt hållbart, vilket stöds av de verksamheter vi varit i kontakt med.

Det har inte varit möjligt att ändra veckoarbetstiden för de som jobbar ständig helg då det strider mot gällande kollektivavtal. Det finns en möjlighet att göra detta vid den årliga löneöversynen, men då detta skulle försena processen har vi valt att tillämpa en modell med deltidstjänst+ ett lönetillägg. Vi har också lagt tyngd i att det ska ligga en tidsbegränsning anställning för de som jobbar ständig helg. Verksamhetens behov är föränderlig och för medarbetaren som utför helgtjänstgöring kan situationen ändras vilket ställer krav på flexibilitet i upplägget. Det finns inga permanenta helgtjänster utan en särskild visstidsanställning (SÄVA) skapas.

Under framtagandet av helgtjänstgöring har en löpande dialog skett med vår HR avdelning samt med löneenheten. Konceptet har anpassats för ett breddinförande där alla verksamheter som önskar ska kunna testa upplägget, med stöd av Näringsliv och utvecklingsavdelningen, HR och ekonomi. Som beskrivits tidigare kommer områden som sjukfrånvaro, mertid/övertid samt användning av timvikarier beaktas särskilt i utvärderingarna. Det ligger också i linje med sådant som Rynningeviken tittade särskilt på.

Samtliga verksamheter som avser att testa helgtjänstgöring har gjort en intern förfrågan om intresset finns inom arbetsgruppen. Intresset har varit övervägande positivt och majoriteten av de tilltänkta tjänsterna har skett med befintlig personal. Det finns också goda skäl att tro att delade turer kan minska drastiskt när fler helgtjänster införs som är ytterligare en positiv effekt.

Avslutningsvis bör arbetsgruppen som tillsätts beakta delaktighet och inflytande kan bibehållas när helgtjänstgöring införs. Framförallt Rynningeviken lyfter fram att en del medarbetare berättat att de kan uppleva mindre delaktighet och att information inte når hela vägen ut till dem som jobba bara helger.