

Datum

2024-12-12

Dnr

2024-314

Handläggare

Ann-Christine Fredriksson

Mottagare

Svar på interpellation angående hälsoschema inom äldreomsorgen

Vår personal är vår främsta och viktigaste resurs och jag håller helt och fullt med om att vi ska ha en så god arbetsmiljö och arbetssituation som möjligt. Inom nästan alla yrkesgruppen i offentlig verksamhet råder det brist på personal och för att vi ska behålla och rekrytera duktiga medarbetare så behöver vi tillgodose det så långt som möjligt.

Målet är att all personal ska erbjudas heltid. Vi ser genom mätningar att sysselsättningsgraden ökar undan för undan vilket är positivt men än är vi inte i mål. Vi måste jobba vidare med det och då hänger det ihop med bl a schemaläggningen.

När det gäller arbetstider och scheman så har vi en arbetstidslag och regler att ta hänsyn till och det är inte alltid som det överensstämmer med enskilda medarbetare önskemål.

Samtliga scheman inom Hjo kommun följer gällande lagar om dygns- och veckovila och ska i så stor utsträckning som möjligt följa befintliga forskningsrön kring långsiktig hållbarhet rörande personalens hälsa. Rön som följs är t.ex. att nattpersonal inte ska jobba för många eller för få nätter i rad och dagpersonalen jobbar inte förtätade turer för att få ut tredagarsledigheter. Detta har det framkommit en del missnöjen kring, framförallt efter att de nya reglerna trädde i kraft under våren 2024.

Hänvisning till de lagar och riktlinjer vi följer:

- Veckovila ska föreligga om minst 36 timmar (lagkrav) I Hjo kommun har vi som policy att eftersträva 47 timmars veckovila så långt som det är möjligt
- Dygnsvila ska föreligga om minst 11 timmar (lagkrav)
- Personal med heltidstjänstgöring har som grund 19 arbetspass per 4 veckorsperiod
- Bemanning sker utifrån verksamhetens behov. Särskilda anpassningar som kortare/längre pass för att få in fler lediga dagar eller större luckor på helger är därför sällan möjligt.

Dessa parametrar sammantaget gör att vi får ett stelt och begränsat schema som inte ger så mycket möjlighet till flexibilitet eller självbestämmande och det är också det som verkar vara den primära orsaken till missnöje, att man inte själv kan påverka arbetsschemat.

Genom att göra personal mer medvetna om orsakerna och de olika parametrarna till varför scheman och arbetstider är som de är kan ge förståelse scheman. Jag tror att delaktighet i olika

frågor leder till positiv utveckling.

Ann-Christine Fredriksson
Ordförande Sociala utskottet