

## Önskad sysselsättningsgrad med heltidsarbete som norm

### - Frågor och svar

Nedan finns en sammanställning över frågor och svar som rör införandet av önskad sysselsättningsgrad med heltidsarbete som norm i äldreomsorgen.

Finner du inte svar på din fråga eller fundering nedan vill vi gärna att du skickar din fråga till Webbredaktör [joanna.sjostrom@ostragoinge.se](mailto:joanna.sjostrom@ostragoinge.se) så att vi kan besvara din fråga och komplettera nedanstående frågor och svar.

### Nyttillkomna frågor och svar (gröna)

- **Hur mycket måste jag, som valt modellen "Egen förlagd resurstid", ligga tillgänglig för att få ihop min tid?**

Svar: Bemanningskravet fastställs av enhetschefen, all känd frånvaro registreras i planeringsstadiet och därefter planeras så stor andel av medarbetarnas arbetstids som möjligt ut i schemat. Den resterande tiden (0-20 % av tjänstgöringsgraden) lägger medarbetaren ut tillgänglighet för att fullgöra som resurstjänstgöring. Eftersom resurstjänstgöringen varierar i omfattning från 0-20 % av medarbetarens tjänstgöringsgrad varierar också behovet av att ligga tillgänglig. Likaså påverkar medarbetarens val av enheter där medarbetaren vill fullgöra sin resurstid behovet av att ligga tillgänglig. Tillgänglighet för resurstjänstgöring vid en enhet där det finns ett stort behov innebär att man behöver vara tillgänglig i mindre omfattning än om man är tillgänglig för resurstjänstgöring vid en enhet med litet behov.

- **Ang. bemanna rätt: Bestämmer man själv var resursspassen ska ligga, vilken dag/natt? Kan man fortsätta att ta semester enstaka helg eller man ska ta längre period.**

Svar: Bemanningskravet fastställs av enhetschefen, all känd frånvaro registreras i planeringsstadiet och därefter planeras så stor andel av medarbetarnas arbetstids som möjligt ut i schemat. Därefter planerar arbetsgivaren för de som valt modellen "Resursspass" ut den resterande delen (0-20 %) av medarbetarens tjänstgöringsgrad som tillgänglig tid för fullgörande av resursspass. En dialog förs, liksom idag, mellan chef och medarbetare om en lämplig arbetstidsförläggning som tillgodoser både verksamhetens och i möjligaste mån medarbetarens behov. Den som valt modellen "Egen förlagd resurstid" lägger sig själv tillgänglig för fullgörande av resurstjänstgöring.

Semesterledighet kan medarbetaren liksom idag söka vilken veckodag som helst. Semester söks redan i planeringsstadiet. Chefen tar precis som idag ställning till möjligheterna att bevilja semesterledigheten den aktuella dagen. En dags semester motsvarar 1/5 av veckoarbetstiden (37 h för heltid) som medarbetaren inte behöver fullgöras i schemaperioden. Den arbetstiden som till följd av dagen med semesterledighet inte behöver fullgöras i semesterperioden påverkar dock inte mängden helgtjänstgöring som ska fullgöras i schemaperioden. Enstaka semesterdagar som inte uppgår till en sammanhängande vecka i

schemaperioden minskar alltså inte antalet helgpas som behöver fullgöras. Vid sammanhängande semesterledighet motsvarar varje sammanhängande semestervecka ett helgpas i schemaperioden som inte behöver fullgöras.

- **På flera ställen under sammanställningen står att 0-20 % ska läggas som resurstid. Kan man själv välja hur många procent som ska vara som resurstid? Alltså mindre än 20 %?**

Svar: Nej, du kan inte välja vilken mängd resurs som du vill tjänstgöra. Mängden resurs i varje schemaperiod styrs av bemanningskravet och hur mycket tillgänglig personalresurs som finns. En månad då många medarbetare har mycket planerad frånvaro/ledighet blir mängden resurs liten medan den blir större en månad då få medarbetare har planerad frånvaro - men aldrig mer än 20 %. Du kan däremot välja vilken sysselsättningsgrad du vill arbeta (ett val som görs en gång per år), vilken av modellerna Resursspass eller Egen förlagd resurstid som du vill ha samt vara delaktig i planeringen av grundschema.

- **Vad är syftet med att införa önskad sysselsättningsgrad med heltidsarbete som norm?**

Svar: Att ge medarbetare möjlighet till högre sysselsättningsgrad och heltidsarbete är viktiga förutsättningar för att stärka Östra Göinge kommuns arbetsgivarvarumärke och att kunna attrahera och behålla medarbetare med rätt kompetens. För medarbetaren innebär det att förutsättningar ges för en högre inkomst och pension.

Det lokala avtal som kommunen och Kommunal tillsammans arbetat fram innefattar en ny arbetstidsmodell som kommer att bidra till en högre grundbemanning och minskat vikariebehov på kommunens fem enheter inom äldreomsorgen.

En förhöjd grundbemanning resulterar i att fler kan få en trygg anställning och att medarbetarna som möter äldreomsorgens kunder i större utsträckning har både rätt kompetens och en ökad trygghet i att utföra sina arbetsuppgifter på den aktuella arbetsplatsen. Med förhöjd grundbemanning kan behovet av vikarier vid korttidsfrånvaro minska eftersom medarbetarna blir sina egna vikarier. På så sätt kommer servicen bli av högre kvalitet för de äldre kunderna. Likaså förbättras arbetsbelastningen när mindre tid behöver ägnas åt att introducera korttidsanställda vikarier och när medarbetarna som arbetar tillsammans är förtrodda med arbetsplatsen och arbetet som ska utföras.

- **Handlar det om önskad sysselsättningsgrad eller är det införande av heltid som standard?**

Svar: I projektet arbetar vi för att kommunens medarbetare inom äldreomsorgen ska ges förutsättningar och motiveras att välja att arbeta heltid – Heltidsarbete ska bli norm. Medarbetare kommer en gång per år att erbjudas att arbeta heltid. Medarbetarna kommer om de inte önskar arbeta heltid att kunna välja att arbeta 60, 70, 80 eller 90 % istället. Det är även möjligt att behålla den sysselsättningsgrad medarbetaren redan har. Nya anställningar som görs från 2018-10-01 sker på heltid.

- **Vilka omfattas av arbetstidsmodellen?**

Svar: Det avtal som nu tecknats omfattar tillsvidareanställd omvårdnadspersonal inom äldreomsorgen – totalt 5 enheter.

- **Är det bara äldreomsorgen som omfattas?**

Svar: Kommunstyrelsens beslut om att införa önskad sysselsättningsgrad omfattar hela kommunens verksamhet. Den medarbetarenkät som genomförts i kommunen har visat att en mycket hög andel av medarbetarna är nöjda med sin sysselsättningsgrad. Hela 94 % uppgav

att de är nöjda med sin sysselsättningsgrad. Enkäten visar också att de flesta av dem som är missnöjda med sin sysselsättningsgrad arbetar inom äldreomsorgen. Kommunen har därför valt att börja där och avgränsat projektet till denna verksamhet. Lärdomarna från genomförandet i äldreomsorgen ska sedan ligga till grund inför arbetet med att hitta former för tillämpning av önskad sysselsättningsgrad i de resterande verksamheterna i kommunen.

- **Vad menas med att alla medarbetare bidrar solidariskt?**

Idag ersätts en stor del av korttidsfrånvaron i verksamheten med korttidsanställda timavlönande medarbetare och övertidsarbete. När fler av de redan anställda arbetar mer samtidigt som fler anställs i syfte att skapa en stabil grundbemanning kan en stor del av frånvaro täckas med ordinarie personal. Det förutsätter att det finns en flexibilitet där medarbetarresurserna finns tillgängliga när och/eller där behoven finns i verksamheten. Detta säkerställs genom att årsarbetstid införs samt att 0-20 % av alla medarbetares sysselsättningsgrad kan förläggas som resurstjänstgöring. Det är alltså inte bara den medarbetare som vill arbeta mer som behöver vara flexibel.

- **Måste jag stå till förfogande för arbete i hela kommunen?**

Svar: Alla kommunens medarbetare har en anställning i Östra Göinge kommun med skyldighet att tjänstgöra inom sitt yrke i hela kommunen. Medarbetarna har en eller flera nuvarande placering/placeringar som kan förändras över tid beroende på skiftande förutsättningar och behov i verksamheten.

Det lokala kollektivavtalet som kommunen och Kommunal nu enats om för äldreomsorgen innebär inga förändringar av medarbetarens skyldighet att tjänstgöra i kommunen. Arbetstidsmodellen bygger på tanken om att en stabilare bemanning där medarbetarna är sina egna vikarier förbättrar arbetsmiljön för medarbetarna samtidigt som både kvalitén och kontinuiteten förbättras för kunderna. För att åstadkomma detta behöver fler redan tillsvidareanställda medarbetare välja att arbeta mer och fler kompetenta medarbetare behöver också anställas tillsvidare.

När fler ska arbeta mer behöver de tillgängliga resurserna användas mer flexibelt så att resurserna är tillgängliga när och där det finns behov i verksamheten, samtliga medarbetare behöver därför vara beredda att arbeta vid flera tjänsteställen.

I syfte att säkerställa kontinuitet och kvalitet i verksamheten fullgör medarbetaren så stor del av sin arbetsplats som möjligt på den egna enheten. Medarbetaren ges möjlighet att i dialog med sin chef påverka vid vilka enheter hen önskar tjänstgöra. Arbetsgivaren säkerställer i dialog med medarbetaren att hen får den introduktion som behövs.

- **Hur långt innan behöver jag ansöka om semesterledighet?**

Svar: Det lokala kollektivavtalet bygger på tanken om att skapa en förhöjd grundbemanning, där medarbetarna blir sina egna vikarier. Detta i syfte att skapa en bättre arbetsmiljö för medarbetarna och en bättre kontinuitet och kvalitet för kunderna. Detta möjliggörs genom att arbeta med längre schemaperioder där all känd frånvaro synliggörs redan i planeringsstadiet. På så sätt kan personalresurserna planeras på ett sätt som säkerställer god kontinuitet och att så låg andel som möjligt av arbetstiden behöver fullgöras som resurs. Längre schemaperioder skapar också möjligheter för medarbetare att i god tid få besked om önskad ledighet.

- **Hur blir det med kontinuiteten?**

Svar: I syfte att säkerställa kontinuitet och kvalitet i verksamheten fullgör medarbetaren så stor del av sin arbetsplats som möjligt på den egna enheten. Detta möjliggörs genom att arbeta med längre schemaperioder där all känd frånvaro synliggörs redan i planeringsstadiet. På så sätt kan personalresurserna planeras på ett sätt som säkerställer god kontinuitet och att så låg andel som möjligt av arbetstiden behöver fullgöras som resurs.

- **Jag orkar inte arbeta heltid om det blir ojämnt fördelat, om jag till exempel får bara 70 % ena perioden och då ska ta igen 30 % nästa period.**

Svar: Det lokala kollektivavtal som kommunen och Kommunal arbetat fram tillsammans ger medarbetaren möjlighet till inflytande över hur den egna arbetstiden ska schemaläggas. Likaså får medarbetaren välja vilken modell hen föredrar för förläggning av den resurstjänstgöring som avser 0-20 % av medarbetarens arbetstid. Modellen "Resurspass" innebär att arbetsgivaren förlägger tillgänglighet för resurstjänstgöring. Planeringen av varje schemaperiod görs då så att hela medarbetarens sysselsättningsgrad planeras ut varje schemaperiod. Hänsyn tas också till medarbetarens saldo vid ingången av schemaperioden så att planeringen görs på ett sådant sätt att saldo 0 eftersträvas när medarbetaren går ur varje schemaperiod. Den medarbetaren som i stället vill ha större frihet att själv styra resurstjänstgöringen och kunna variera arbetstiden under året väljer i stället modellen "Egen förlagd resurstid".

- **Hur kan uppgifterna fördelas bättre om alla jobbar heltid?**

Svar: När fler ska arbeta mer behöver de korta arbetspassen bli längre för att kunna garantera medarbetarna sin tjänstgöringsgrad. Arbetet behöver organiseras på ett sätt som gör att behovet av personalresurser jämnas ut under dagen och veckan, vilket möjliggör längre arbetspass. Medarbetarna kommer att involveras i arbetet med att finna bra lösningar för hur arbetat kan organiseras på ett bättre sätt.

- **Kommer de som valt modellen "Egen förlagd resurstid" få jaga sin tid?**

Svar: Kommunen står liksom de flesta av landets kommuner i och inför en stor personalförsörjningsutmaning. Det råder redan idag brist på utbildad omvårdnadspersonal, vilket gör att en del av insatserna till kunderna idag behöver lösas med övertid och "timvikarier". När förhöjd grundbemanning skapas bemannas i stället verksamheten i högre grad av medarbetare med en trygg anställning och som är väl införstådda med vad arbetet innebär. Med tanke på det stora behov av omvårdnadspersonal som finns behöver inte medarbetarna känna oro för att inte få ihop sin arbetstid under året. Skulle medarbetaren någon gång under året närma sig den nedre tillåtna gränsen för timbaksaldo upprättar medarbetaren och chefen tillsammans en handlingsplan för att balansera arbetstiden.

- **Kommer vi att få jobba 3-skift nu när det finns tre olika tider för tillgänglighet i modellen "Resurspass"?**

Svar: Några planer på att införa 3-skift finns i nuläget inte. De tre olika tiderna för tillgänglighet som finns möjliga i modellen "Resurspass" syftar till att säkerställa att modellen kan tillämpas för alla medarbetare oavsett deras huvudsakliga arbetstidsförläggning. Närmsta chef använder i samband med schemaläggningen den/de typerna av tillgänglighet som är aktuella utifrån respektive medarbetarens arbetstidsförläggning. En dialog förs, liksom idag, mellan chef och medarbetare om en lämplig arbetstidsförläggning som tillgodoser både verksamhetens och i möjligaste mån medarbetarens behov.

- Om jag väljer modellen "Resursspass" kan jag då inte bestämma något förrän dagen innan?**  
Svar: Maximalt 20 % av medarbetarens arbetstid kan förläggas som resurstid. Det innebär att det som mest kan bli i genomsnitt ett resursspass per arbetsvecka för en heltidsarbetande. I det lokala kollektivavtalet finns fastställda tidpunkter för när besked om resurstjänstgöring senast ska lämnas till medarbetaren. I många fall kan besked lämnas långt tidigare.
- Hur ska jag lösa barnomsorgen?**  
Svar: Kommunens äldreomsorg bedrivs dygnet runt, veckans alla dagar under året. I arbetet som omvårdnadspersonal inom äldreomsorgen ingår därför redan idag att arbeta på ett sätt som gör att verksamheten kan bemannas. Maximalt 20 % av medarbetarens arbetstid kan förläggas som resurstid. Det innebär att det som mest kan bli i genomsnitt ett resursspass per arbetsvecka för en heltidsarbetande. En dialog förs, liksom idag, mellan chef och medarbetare om en lämplig arbetstidsförläggning som i möjligaste mån tillgodoser både verksamhetens och medarbetarens behov.
- Hur tar jag mig till arbetet om jag får jobba på annan ort?**  
Svar: Medarbetaren ges möjlighet att i dialog med sin chef påverka vid vilka enheter hen önskar tjänstgöra. Medarbetaren ansvarar för att ta sig till arbetet.  
Vid omdirigering till annan ort under pågående pass ansvarar arbetsgivaren för att tillhandahålla färdmedel alternativt körersättning (om medarbetaren själv har transportmedel) så att medarbetaren kan ta sig till anvisad arbetsplats.
- Hur blir det om jag blir bokad på många korta arbetspass?**  
Svar: Arbetet i verksamheterna behöver organiseras på ett sätt som ger förutsättningar för att boka längre arbetspass än idag. Medarbetare garanteras inom de avtalade saldogränserna arbete motsvarande sin tjänstgöringsgrad inom ramen för årsarbetstiden. Medarbetare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag tillförsäkras 9 fridagar per 4-veckorsperiod. Motsvarande gäller vid längre beräkningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för medarbetare som så önskar.
- Vad händer om jag hamnar på för mycket minus?**  
Svar: Timbankssaldot får inte understiga minus 20 timmar. Avtalet bygger på att en medarbetare inte ska riskera att hamna på ofrivillig minustid i sin timbank och därmed bli återbetalningsskyldig till arbetsgivaren. För att möjliggöra detta krävs att medarbetaren fullgör all bokad tid och finns tillgänglig för resurstjänstgöring i den utsträckning som behövs. Om medarbetaren har ett minussaldo kan chefen, i dialog med medarbetaren, planera ut denna minustid vid planeringen av det ordinarie schemat för att täcka verksamhetens bemanningsbehov.

Om saldot i timbanken avviker från tillåtna gränsvärden ska chef och medarbetare tillsammans upprätta en handlingsplan där arbetad tid balanseras genom planering av arbetstiden eller korrigering av lön. Om medarbetare med modell "Egen förlagd resurstid" inte följer upprättad handlingsplan kan chefen besluta att medarbetaren istället ska arbeta enligt modellen resursspass.
- Hur mycket måste jag som valt modellen "Egen förlagd resurstid" ligga tillgänglig för att få ihop min tid?**  
Svar: Bemanningsskravet fastställs av enhetschefen, all känd frånvaro registreras i planeringsstadiet och därefter planeras så stor andel av medarbetarnas arbetstid som möjligt ut i schemat. Den resterande tiden (0-20 % av tjänstgöringsgraden) lägger medarbetaren ut

tillgänglighet för att fullgöra som resurstjänstgöring. Eftersom resurstjänstgöringen varierar i omfattning från 0-20 % av medarbetarens tjänstgöringsgrad varierar också behovet av att ligga tillgänglig. Likaså påverkar medarbetarens val av enheter där medarbetaren vill fullgöra sin resurstid behovet av att ligga tillgänglig. Tillgänglighet för resurstjänstgöring vid en enhet där det finns ett stort behov innebär att man behöver vara tillgänglig i mindre omfattning än om man är tillgänglig för resurstjänstgöring vid en enhet med litet behov.

- **Kan jag byta modell för förläggning av resurstjänstgöring?**

Svar: Medarbetaren kan efter dialog med sin chef byta modell för förläggning av resurstjänstgöringen med en schemaperiods framförhållning.

- **Kan man ha olika spelregler på olika arbetsställen? Hur blir det?**

Svar: Det lokala kollektivavtalet reglerar ramarna för arbetstidsmodellen och gäller för all tillsvidareanställd omvårdnadspersonal i äldreomsorgen. Utöver det som reglerats i det lokala avtalet kommer ytterligare spelregler som rör den praktiska tillämpningen av avtalet att fastställas gemensamt för alla enheter i äldreomsorgen. Dessa spelregler/förutsättningar dokumenteras i en bemanningshandbok som finns tillgänglig för såväl medarbetare som chefer. Vissa spelregler som är beroende av specifika förutsättningar i de olika verksamheterna kommer att behöva regleras per enhet.

- **Hur ska vi kunna göra ett bra jobb på ett nytt ställe?**

Svar: Tryggt anställda medarbetare som är väl förtrogna med arbetsuppgifterna som vårdbiträde eller undersköterska har bättre förutsättningar att efter introduktion göra ett bra arbete och skapa värde för kunden än en oerfaren medarbetare som under en kortare period arbetar extra i kommunen. Medarbetaren ges möjlighet att i dialog med sin chef påverka vid vilka enheter hen önskar tjänstgöra. Arbetsgivaren säkerställer i dialog med medarbetaren att hen får den introduktion som behövs.

- **Kommer man att få lika många resursspass heltid som deltid?**

Svar: Resurstjänstgöringen fördelas, sett över tid, jämt i personalgruppen och kan uppgå till max 20 % av medarbetarens tjänstgöringsgrad.

- **Måste jag göra all min tid under schemaperioden eller kan jag arbeta mer eller mindre, självvalt?**

Svar: Det lokala kollektivavtalet innebär att årsarbetstid införs, vilket innebär att medarbetare ska fullgöra sin tjänstgöringsgrad under året. Avtalet tillåter ett timbankssaldo på upp till + 30 timmar och ner till som lägst - 20 timmar. För medarbetare som väljer modellen "Resursspass" planeras som utgångspunkt varje schemaperiod så att hela medarbetarens sysselsättningsgrad planeras ut i varje schemaperiod. Hänsyn tas också till medarbetarens saldo vid ingången av schemaperioden så att planeringen görs på ett sådant sätt att saldo 0 eftersträvas när medarbetaren går ur varje schemaperiod. Medarbetare som valt modellen "Egen förlagd resurstid" påverkar, inom tillåtna saldogränser, själv hur mycket hen vill arbeta i olika perioder genom att anpassa sin tillgänglighet.

- **Hur långa måste arbetspassen vara för att få ihop sin heltid?**

Svar: Medarbetare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag tillförsäkras 9 fridagar per 4-veckorsperiod. Motsvarande gäller vid längre beräkningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för medarbetare som så önskar. Arbetspassens längd varierar, men behöver för att säkerställa att medarbetaren tillförsäkras fridagar enligt ovan varar i genomsnitt 7,4 timmar.

- **Måste jag alltid bära telefonen med mig för att få veta när och var jag ska arbeta?**

Svar: Maximalt 20 % av medarbetarens arbetstid kan förläggas som resurstid. Det innebär att det som mest kan bli i genomsnitt ett resurspass per arbetsvecka för en heltidsarbetande.

För medarbetare som valt modellen ”Resurspass” gäller de i det lokala kollektivavtalet reglerade tidpunkterna för vid vilken tidpunkt medarbetaren senast ska få besked om sin arbetstid. I många fall kan besked lämnas långt tidigare.

Medarbetare som valt modellen ”Egen förlagd resurstid” behöver under tid då hen lagt sig tillgänglig kontrollera om hen blivit bokad för resurstjänstgöring. Medarbetaren kan, så länge någon bokning inte gjorts, förändra eller ta bort tillgängligheten.

- **Kan jag byta resurspass till en ledig dag vid behov?**

Svar: All frånvaro som går att planera, så som semester, kompensationsledigt mm synliggörs redan i planeringsstadiet i syfte att minimera den tid som behöver förläggas som resurstjänstgöring. Skulle behov av ledighet uppstå som inte kunnat förutspås kan enhetschefen om det inte finns behov av resurstjänstgöringen i verksamheten besluta att bevilja sådan ledighet.

- **Kommer resurspassen förläggas på helger?**

Svar: Kommunens äldreomsorg bedrivs dygnet runt, veckans alla dagar under året. Resurspassen förläggs på ett sätt som säkerställer att verksamhetens behov tillgodoses samt med iakttagande av att regelverk om dygns- och veckovila samt rätten till ett visst antal fridagar efterlevs.

- **Vem bokar medarbetarna för arbete?**

Svar: Bemanningsskravet fastställs av enhetschefen, all känd frånvaro registreras i planeringsstadiet och därefter planeras så stor andel av medarbetarnas arbetstid som möjligt ut i schemat. Därefter planerar arbetsgivaren för de som valt modellen ”Resurspass” ut den resterande delen (0-20 %) av medarbetarens tjänstgöringsgrad som tillgänglig tid för fullgörande av resurspass. Den som valt modellen ”Egen förlagd resurstid” lägger sig själv tillgänglig för fullgörande av resurstjänstgöring. Då det uppstår oförutsedda behov i verksamheten görs sedan en beställning till kommunens bemanningfunktion (tidigare kallad Bemanningseenheten) som i första hand tilldelar passet till medarbetare som ligger tillgänglig för resurspass, i andra hand tilldelas passet till medarbetare som ligger tillgänglig för att fullgöra Egen förlagd resurstid. Finns det inte någon med tillgänglighet för resurspass eller resurstid bokas bemanningsteamare eller om inte sådan finns tillgänglig bokas intermitterat medarbetare.

- **Jag som jobbar natt vill inte förlora mitt OB-tillägg?**

Svar: OB- ersättning ges för arbete som utförts under det som i kollektivavtalet (AB) betraktas som obekvämt arbetstid. Ersättningen relateras till i vilken omfattning medarbetaren arbetat obekvämt.

- **Om jag blir bokad på annan arbetsplats än min hemarbetsplats och det sen visar sig saknas en resurs där, kan jag då bli flyttad så att jag får arbeta på min hemarbetsplats?**

Svar: Ett arbete pågår just nu för att hitta rutiner och arbetssätt vid tillämpningen av avtalet. Hur ovanstående situation kommer att hanteras är i nuläget inte klart.

- **Kan man samordna mötestider och på så sätt få längre arbetspass för resurstjänstgöring?**  
Svar: Varje enhet kommer i dialog mellan chef och medarbetare arbeta med planeringen av hur arbetet kan organiseras så att förutsättningar skapas för längre arbetspass.
- **Vad händer om avtalet sägs upp av endera parten, vilken sysselsättnings grad har jag då, den jag för tillfället går på eller den som jag hade då vi gick in i avtalet?**  
Svar: Det lokala kollektivavtal som Kommunal och kommunen tillsammans arbetat fram ger förutsättningar för att kunna erbjuda och garantera medarbetarna i äldreomsorgen sysselsättningsgrad upp till heltid. Det faktum att avtalet av någon anledning skulle sägas upp påverkar inte medarbetarens sysselsättningsgrad i det korta perspektivet. Avsaknad av lokalt kollektivavtal som ger förutsättningar för att garantera medarbetare sysselsättningsgrad upp till heltid skulle dock i förlängningen kunna innebära att arbetsgivaren tvingas fatta beslut som kan påverka medarbetarnas möjlighet att välja sysselsättningsgrad.
- **Kan jag bli förflyttad om det visar sig att en intermittent anställd får ringas in, kostnadsjämförelse med ovanstående punkt?**  
Svar: Se svar på ovanstående fråga.
- **Kan nattpatrullen arbeta ett par timmar på kvällen, t ex kl. 21-23, för att få sammanhängande tid. Hemtjänsten slipper då 23 turerna?**  
Svar: Det lokala kollektivavtalet som kommunen och Kommunal träffat för äldreomsorgen reglerar inte frågan om hur verksamheten organiseras och hur schemat utifrån det kan planeras. Det finns däremot andra faktorer som påverkar planeringen av verksamheten och förläggningen av arbetstiden, en sådan faktor är att LOV:en i hemtjänsten gäller fram till 23:00. Frågorna som rör verksamhetens planering och schemaläggning hanteras av enhetscheferna inom äldreomsorgen i dialog med medarbetarna. En viktig strävan i arbetet med planeringen av verksamheten och schemaläggningen kommer att vara att skapa förutsättningar för längre arbetspass snarare än att dela upp och korta arbetspass. De längre arbetspassen är en förutsättning för att kunna garantera de medarbetare som vill arbeta heltid att kunna göra det.

**Madelene Rickardsson**  
Förhandlingsstrateg och projektledare

