

*Handläggare:
Peter Karlsson (utredare) samt
Jannike Wenke och Mats Perming*

Kartläggning av arbetstidslösningar inom SLL

Ärendet

Landstingsfullmäktiges beslut att i samband med Budget 2005 uppdra åt landstingsstyrelsens förvaltning att redovisa en kartläggning av landstingets arbetstidsmodeller.

Förslag till beslut

Landstingsstyrelsen föreslås besluta

att lägga rapporten till handlingarna samt

att uppdra åt förvaltningen att utreda effekterna av EG:s arbetstidsdirektiv och genom information/utbildning säkerställa att förvaltningar/bolag har kunskap om arbetstidsbestämmelsernas tillämpning

Bakgrund

Målet för utredningen är att utreda förekomsten och användandet av olika arbetstidsmodeller och funktioner inom Stockholms läns landstings hälso- och sjukvårdsverksamhet inklusive tandvården samt att beskriva modellernas funktion ställt i relation till olika perspektiv.

Syftet är att klarlägga hur olika arbetstidsmodeller påverkar olika perspektivområden i relation till arbetstidsbegreppet; verksamhetens bedrivande, patienterna, medarbetarna, ekonomi och ledarskap.

Utredningen har skett via insamlande och analys av tidigare gjorda lokala utredningar och utvärderingar. Insamling av statistikuppgifter och ställda perspektivfrågor har skett. Intervjuer med chefer, medarbetare och fackliga företrädare har gjorts. Utredningen sammanfattas i en bilaga där teori för arbetstidsfrågan redovisas liksom insamlade resultat och slutsatser samt beskrivning av nödvändigt utvecklingsarbete inom SLL.

Förvaltningens synpunkter

Utredningens resultat redovisas i bilagda rapport. Generella slutsatser återges nedan (observera att det är generella observationer, undantag finns):

Bilaga

1. Rapporten "Kartläggning av arbetstidslösningar i landstinget" (sept. 2005)

Följande ”positiva” observationer har gjorts gällande effekter i verksamheten avseende hantering av arbetstidsfrågan:

- Stor omfattning av flexibla arbetstidslösningar utifrån lokala förutsättningar
- Medarbetare känner större delaktighet och tar ett större ansvar för verksamheten.
- Chefer avlastas mycket av bemanningsarbetet med flexibla arbetstidslösningar. Färre bemanningsproblem vid arbetsplatser som utvecklat flexibla arbetstidslösningar.
- Goda rekryteringsincitament för arbetsplatser som utvecklat flexibla system. Incitament i systemen uppfattas generellt mycket positivt.

Följande ”negativa” observationer har gjorts gällande viktigare brister i verksamheten avseende hantering av arbetstidsfrågan:

- Uppföljningar och periodiska utvärderingar utförs inte alltid på ett sådant sätt att effekter av insatta åtgärder kan utläsas, ingångsfaktorer /nyckeltal sätts ej initialt, uppgifter rapporteras ej in i erforderlig omfattning, viktiga rapportfunktioner saknas. Brist på uppföljningsfaktorer försvårar prognoser av kostnadsutvecklingen.
- För höga ingångskostnader som ej hämtas hem vid de mer omfattande modellerna.
- Den konjunkturella påverkan är svårhanterlig särskilt vid personalbrist.
- Begreppsförvirringen är stor och definitionen av olika parametrar är splittrad och felkällor i form av olika eller åtskilda definitioner av samma termer skapar missförstånd. Begrepp, termer och definitioner blandas ihop på ambitionen att hitta nya och än mer flexibla lösningar.
- Avtalen är onödigt omfattande och reglerar ibland förhållanden som inte behöver/ska regleras. Avsteg från ABs tolkningar sker via kollektivavtal som inte alltid är i linje med avtalet eller arbetstidslagens möjligheter.
- Saknas en övergripande strategi för var i verksamheten olika modeller ska prövas/införas
- Inga kopplingar hälsa - sjukfrånvaro kontra val av arbetstid.
- Kunskap och kompetens varierar stort mellan förvaltningar/bolag.
- IT-stöd finns inte alltid vid införande av arbetstidsmodeller vilket kan stjälpa/försvåra projektens fortlevnad.

Slutsatser

Förvaltningen kan konstatera att flexibla arbetstidslösningar tillämpas i stor skala inom SLL och att de flesta modeller som avviker från traditionella scheman fungerar väl och upplevs som positiva av chefer och medarbetare.

Vissa arbetstidslösningar med koppling till incitament kan dock ha negativa effekter, bland annat ur arbetsmiljö-/hälsoperspektiv. Vidare konstaterar förvaltningen att verksamheterna vid införandet av en ny arbetstidsmodell ibland prioriterat kortsiktig framgång framför långvarig hållbarhet. Mål och syfte har inte alltid varit tydligt uttalade, vilket inneburit svårigheter att följa upp och utvärdera resultatet i förhållande till kvalitets- och kostnadsaspekter.

Sammantaget visar kartläggningen att det behövs ett gemensamt synsätt på bemanningsplanering, kostnadsaspekter och användningen av arbetstidslösningar inom SLL. I utredningen p. 5 redovisas ett flertal förslag på vidarearbete.

Sören Olofsson