



2022-11-21

HR-avdelningen
Krister Eriksson

E-post: Krister.eriksson@regionjh.se

RS/499/2022

Svar på initiativvarende från Lars-Erik Olofsson (KD) om extra ersättning för arbete varannan helg

Ärendebeskrivning

Vid regionstyrelsens sammanträde 2022-08-30 § 175 lämnade Lars-Erik Olofsson (KD) in ett initiativvarende om att införa en extra ersättning per arbetspass för regionens anställda vid arbete varannan helg. Regiondirektören fick i uppdrag att skyndsamt undersöka möjligheten. I initiativvarendet anges att rekryteringen/återrekryteringen hämmas av vetskapen att man kan tvingas arbeta varannan helg.

I det lokala arbetstidsavtalet som tecknades i maj 2021, med fokus på återhämtning, finns för Vårdförbundets kollektiv alternativet att arbeta varannan helg samt 50% av alla arbetspass på kväll (under helg och vecka). Vid en sådan schemaläggning blir veckoarbetstidsmättet 37:00 i stället för 38:25. (Kommunal har sedan tidigare veckoarbetstidsmättet 37:00 för denna typ av schema.) För att ett arbetspass ska räknas som kvällspass ska passet omfatta arbetstid samtliga timmar mellan kl. 16.00-20.00 eller arbetspass om minst 4 timmar som påbörjas inom intervallet 16.00-20.00 och som inte räknas som ett nattpass.

I avtalet finns också alternativet ständig helgtjänstgöring under en beräkningsperiod utifrån frivillighet, där arbetstidsmättet blir 30 tim/vecka. Då arbetar medarbetaren fredag-söndag eller lördag-måndag varje helg. Avtalet trädde i kraft 2021-10-01 och skulle implementeras under perioden fram till 2022-01-31. Syftet med avtalet var att ge förbättrade förutsättningar för återhämtning vid obehövligt arbetstidsförläggning, främst med fokus på nattarbete.

Ett avtal om arbetstidsförkortning innehåller också stora ekonomiska värden. (enligt uträkning gjord av SKR motsvarar en arbetstidsförkortning på 2 timmar en löneökning med 5,5%).

Överenskommelsen med de fackliga organisationerna var att utvärdera avtalet efter 12 månader efter införandet eller vid senare datum som parterna kom överens om. Denna utvärdering pågår i dagsläget och kommer bland annat inkludera verksamheternas möjligheter att planera hållbara scheman.

De personalbefrämjande åtgärderna som lades till i Regionplanen 2021-2023 innehöll bland annat att möjliggöra tjänstgöring 2 av 5 helger och verksamheterna arbetar med detta utifrån sina olika förutsättningar. Det finns sedan tidigare ett svar på en motion kring "Arbete 2/5 helger på samtliga kliniker" (RS/396/2021) där det bl a konstateras att det är en stor utmaning att införa 2/5 helger inom medicinområdena HIM och HNR. Anledningen är att inflödet av patienter och belastningen på vårdavdelningarna är jämnt fördelade över alla veckans dagar och har därför svårt att styra om till lägre bemanning på helgerna. Ju färre helger medarbetarna arbetar desto fler blir "övertaliga" under veckorna.

I jämförelse med svaret på motionen kring 2/5 helger (RS/396/2021) så har flera enheter ändå lyckats med att införa 2/5 helger. Vissa medarbetare väljer att lägga sitt schema så att man arbetar varannan helg, även om möjlighet att arbeta 2/5 helger erbjuds. Skulle samarbetet kring helgarbete mellan mottagningar och vårdavdelning öka, genom att fler medarbetare delar på helgerna, skulle personalkapaciteten räcka till att färre behöver arbeta varannan helg. Det finns sedan 2018 ett inriktningsbeslut om att nyrekryteringar till mottagningar ska innehålla helgtjänstgöring, men eftersom personalomsättningen på mottagningarna är låg tar det lång tid att ändra denna struktur.

Riskerna med att ge en ersättning för varannan-helgarbete är att arbetet med att möjliggöra tjänstgöring 2/5 helger i stället avstannar. Medarbetare skulle premieras för att arbeta varannan helg, och därigenom få extra ersättning, och inte utifrån ett arbetsmiljö- och återhämtningsperspektiv. Ersättningen kan också locka medarbetare att lägga scheman med varannan-helg-arbete för att erhålla extra ersättning. Det skulle också bli en svårighet att skilja ut dem som frivilligt väljer att arbeta varje eller varannan helg. Definitionen av varannan helg skulle behöva göras övertydlig för att undvika feltolkningar. En ersättning för arbete varannan helg skulle kräva mycket administration och behöva ske via manuell hantering. Detta är i sig en riskfaktor för felaktiga utbetalningar.

En grov uppskattning är att ca 30% av sjuksköterskor och undersköterskor inom regionens dygnet-runt-vård idag arbetar varannan helg. I svaret kring "Arbete 2/5 helger på samtliga kliniker" (RS/396/2021) gjordes uppskattningen att andelen som arbetade varannan helg var 50-60 %. Om en ersättning med 1 000 kr/helgpas skulle införas för dem som idag arbetar varannan helg skulle medicinenheten, infektionsavdelningen, hjärtenheten och neuro-strokeenheten omfattas samt ortopedens undersköterskor och vissa individer inom psykiatrin. Om samtliga helgarbetspass (utifrån att samtliga fastställda platser är öppna) för dessa grupper ger en extraersättning motsvarar det omkring 200 arbetspass per kalendervecka. Det innebär en kostnad på ungefär 200 tkr per vecka. Kostnad för sociala avgifter tillkommer med närmare 105 tkr per vecka (utifrån SKR:s schablonberäkning om

52,28% för 2023). Totalkostnaden blir omkring 300 tkr per vecka, vilket vid 52 veckor innebär knappt 16 miljoner kronor i årskostnad.

Arbetsgivaren avser att fortsätta arbetet med att möjliggöra arbete 2/5 helger samt att arbeta för konkurrenskraftiga löner och en bra lönebild i stället för kortsiktiga ersättningsformer som lönetillägg. I jämförelse med 2021 har flera enheter trots allt lyckats införa 2/5 helger. Satsningen för Vårdförbundets kollektiv i löneöversyn 2022 där målet är att nå upp mot rikets median för respektive befattningsgrupp kommer att ge en bättre lönebild och upplevelse av Region Jämtland Härjedalen som en attraktiv arbetsgivare. Vad utvärderingen av befintligt arbetstidsavtal kommer att visa blir en del i arbetet framåt. Arbetsgivarens intention med det befintliga arbetstidsavtalet är att de som arbetar obekväma arbetstider ska få återhämtning genom arbetstidsförkortning för att skapa ett hållbart arbetsliv.

Regiondirektörens förslag

Initiativärendet avslås.

I tjänsten
Anders Byström
Tf. Regiondirektör

Krister Eriksson
HR-direktör

Utdrag till

Lars-Erik Olofsson (KD)
HR-direktör
HR-strateg
Hälso- och sjukvårdsdirektör