



Tjänsteutlåtande
Utfärdat 2023-02-13
Diarienummer N160-0681/21

Handläggare: Mikael Lindhe
mikael.lindhe@aldrevardomsorg.goteborg.se

Återrapportering på uppdrag om tio timmar natt förlagt kl. 21:00 – 07:00

Förslag till beslut

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden:

1. Uppdraget att återrapportera om införande av tio timmar natt förlagd kl. 21:00-07:00 förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Vid nämndsammanträdet den 24 maj 2022 fattades beslut att:

- Förvaltningen får i uppdrag att säkerställa att det i anställningsavtalen för nattpersonal framgår att arbetstiden ska vara ständig natt.
- Förvaltningen får i uppdrag att återkomma med en uppföljning av införandet av tio timmar nattarbetsdag, där det ska framgå vilka enheter som har en annan förläggning än kl. 21:00-07:00.

Gällande anställningsavtal är förhållanden som gäller för nattarbete reglerade i avtal och det gör därför ingen praktisk skillnad om det står inskrivet ”i huvudsak natt” eller ”ständig natt”. Syftet att skriva ”i huvudsak natt” var enbart avsedd att tydligare återspegla de förhållanden som enligt avtal gäller för nattarbete. Lydelserna bedömer förvaltningen vara likvärdiga i arbetsrättslig mening.

Sedan nämndens inriktningsbeslut den 21 september 2021 mot 10 timmars nattarbetspass förlagda kl. 21.00- 07:00 infördes, har ett tjugotal enheter ändrat arbetspassens förläggning så att det motsvarar nämndens inriktningsbeslut. Övriga berörda enheter i förvaltningen hade sedan tidigare anpassat förläggningen av nattarbetspassen motsvarande nämndens beslut. De allra flesta enheter förlägger numera nattarbetspass till kl. 21:00-07:00 med mindre varianser utifrån lokala förutsättningar i vissa fall.

Förvaltningen gör bedömningen att nämndens inriktningsbeslut inte är förenligt med normal praxis vad gäller reglering av arbetstider mellan parterna på den svenska arbetsmarknaden. Lagar och kollektivavtal utgör ett ramverk inom vilket arbetsgivare har rätt att leda och fördela arbetet. Detta arbetssätt är skapat för att nå en samsyn mellan arbetsmarknadens parter där både medarbetarnas och arbetsgivarens intressen tas tillvara på samtidigt som det finns utrymme för flexibilitet i hur arbetsgivaren väljer att organisera verksamheten utifrån lokala förutsättningar och framför allt hyresgäster och omsorgstagares behov.

Göteborgs Stad är en arbetsgivare och förvaltningen är en del av den helheten. Förvaltningen anser att olika förvaltningar i staden inte ska ha andra anställningsvillkor än vad som gäller för helheten. Kommunstyrelsen har delegation att teckna kollektivavtal om vilka anställningsvillkor som ska gälla gemensamt för staden, förvaltningslokala avsteg från den ordningen riskerar att skapa ojämlika anställningsförhållanden inom staden.

Fast förläggning av arbetstiden över hela förvaltningen minskar flexibiliteten i bemanning över tid och verksamhetens möjlighet att organisera sig på bästa sätt utifrån de lokala förutsättningarna. Det medför också ekonomiska konsekvenser.

Förvaltningens bedömning är att det sannolikt är verksamheten som, utifrån gällande lagar och avtal och utifrån verksamhetens förutsättningar, omsorgstagarnas och medarbetarnas behov, mest effektivt avgör hur verksamheten ska planeras och genomföras.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Ett beslut enligt nämndens inriktning avseende schemaläggning av fasta nattarbetspass får ekonomiska konsekvenser för verksamheten. Ökad längd på arbetspass innebär att varje medarbetare arbetar färre arbetspass per schemaperiod och förvaltningen behöver därmed anställa fler medarbetare för att upprätthålla en rimlig bemanning utifrån verksamhetens behov. Nämndens inriktningsbeslut om nattarbetspassens förläggning har medfört att 23 enheter har ökat passlängden, till en sammanlagd kostnad av 18,7 miljoner kronor om året.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Förvaltningen ser två sociala aspekter av nämndens inriktningsbeslut om nattarbetstidens förläggning. Dels påverkas förvaltningens hyresgäster och omsorgstagares möjlighet att styra sina egna liv. Dels påverkar det förvaltningens medarbetare genom att de generellt får längre arbetspass per natt. Längre arbetspass och ökade kostnader på natten påverkar också bemanningen som helhet och riskerar därmed att påverka arbetsmiljön för alla medarbetare under hela dygnet.

Samverkan

Information ges på förvaltningsövergripande samverkansgrupp den 22 februari 2023.

Ärendet

Nämnden beslutade den 24 maj 2022 § 146 att ge förvaltningen uppdrag angående nattarbetstid. Förvaltningen återrapporterar nu uppdraget till nämnden genom detta tjänsteutlåtande.

Beskrivning av ärendet

I detta tjänsteutlåtande återrapporterar förvaltningen nämndens uppdrag avseende nattarbetstid. Nämnden beslutade den 24 maj att:

- Förvaltningen får i uppdrag att säkerställa att det i anställningsavtalen för nattpersonal framgår att arbetstiden ska vara ständig natt. Genomförandet ska samverkas med de fackliga organisationerna.
- Förvaltningen får i uppdrag att återkomma med en uppföljning av införandet av tio timmar nattarbetstid, där det ska framgå vilka enheter som har en annan förläggning än kl. 21:00-07:00, anledningen till att man valt en annan tid på dessa enheter, och hur många enheter som inte nått samsyn med medarbetare och fackliga ombud på arbetsplatsen om förläggning av arbetstiden.

Nulägesrapport

Totalt har förvaltningen 58 enheter som bedriver verksamhet med nattarbetstiden 34 timmar och 20 minuter. Det gäller 48 enheter inom vård- och omsorgsboende och korttidsverksamhet samt 10 natt- och larmenheter. Sedan nämndens inriktningsbeslut mot 10 timmars nattarbetspass förlagda klockan 21.00-07.00 infördes, har 23 enheter ändrat arbetspassens förläggning så att de motsvarar nämndens beslut. Övriga berörda enheter inom förvaltningen har sedan tidigare anpassat förläggningen av nattarbetspassen så att de motsvarar nämndens inriktningsbeslut.

I dagsläget förlägger de allra flesta enheter nattarbetarnas arbetstid till kl. 21:00-07:00 eller med varianser av 15 minuter. Enstaka boende avviker med upp till 50 minuter utifrån deras lokala förutsättningar men det är undantagsfall. I verksamheten uppnås som regel samsyn kring arbetstidsförläggningen när dessa frågor diskuteras på arbetsplatsträff (APT), som är forumet för schemadiskussion mellan arbetsgivaren, medarbetare och fackförbund.

Göteborgs Stad - en arbetsgivare - arbetsrättsliga förutsättningar

Den så kallade svenska modellen innebär att anställningsvillkor och övriga förutsättningar på arbetsplatsen regleras genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter där flera av grunderna för villkoren är reglerade i lagstiftning. Genom kollektivavtal som förhandlats mellan och godkänts av både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer regleras de ramar inom vilka verksamheter som ska bedrivas.

Kommunstyrelsen har delegation att teckna lokala kollektivavtal för staden inom ramarna för vilka förvaltningarna som ska bedriva sin verksamhet. Detta säkerställer att Göteborgs Stads förvaltningar kan agera som en arbetsgivare med likvärdiga anställningsvillkor för alla medarbetare. Det är också ett förfaringsätt som syftar till enhetlig hantering, tolkning och tillämpning av gällande kollektivavtal vid alla stadens förvaltningar. Fattar enskilda nämnder eller förvaltningar egna beslut om tillämpning av eller avsteg från gällande kollektivavtal är risken att staden inte längre uppfattas som en arbetsgivare med likvärdiga anställningsvillkor.

När det gäller vilken tid arbete kan förläggas på natten finns det utöver lagstiftningen ett antal kollektivavtal som tydligt reglerar detta.

Det gäller även det sänkta heltidsmåttet för nattarbete inom staden. Stadens arbetsgivarorganisation Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Svenska Kommunalarbetareförbundet har träffat överenskommelse gällande hur regleringen om sänkt arbetstid vid nattjänstgöring ska tillämpas¹. Parterna är överens om att heltidsmåttet 34 timmar och 20 minuter tillämpas vid ständig nattjänstgöring och ska gälla alla medarbetare som fullgör minst 80 % av sin arbetstid under nattarbetstiden kl. 00:00-06:00. Parterna har i överenskommelsen inte reglerat när ett arbetspass ska börja och sluta eller hur långt ett arbetspass ska vara. Parterna är också överens om att ett arbetspass definieras som ett nattarbetspass om minst tre timmar av arbetstiden är förlagd mellan kl. 00:00- 06:00.

Dessa kollektivavtal gäller för alla kommuner i hela landet samt alla Göteborgs Stads förvaltningar. Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen är som del av den större organisationen skyldig att följa gällande kollektivavtal.

Här utöver har Göteborgs Stad tecknat ett särskilt heltidsavtal. I detta avtal betonas bland annat vikten av individuellt anpassad schemaläggning som kan möta verksamhetens behov. För att förvaltningen ska ha möjlighet att erbjuda heltid behöver bemanningskraven utgå ifrån verksamhetens behov. Att begränsa schemaläggning av nattarbetspass till ett bestämt intervall minskar möjligheterna att erbjuda heltid och samtidigt möta verksamhetens behov.

Anställningsavtal

Nya anställningsavtal skrevs med anledning av överenskommelsen med Kommunal, då det nya heltidsmåttet för nattarbete 34 timmar och 20 minuter började gälla 1 april 2022.

Det nya heltidsmåttet för nattarbetstid är reglerat i avtal mellan arbetsmarknadens parter. I överenskommelsen framgår att heltidsmåttet 34 timmar och 20 minuter tillämpas vid ständig nattjänstgöring och gäller för de medarbetare som fullgör minst 80 procent av sin arbetstid under natten mellan kl. 00:00- 06:00. Vidare är parterna överens om att ett arbetspass anses vara ett nattarbetspass om minst tre timmar av arbetstiden är förlagd mellan kl. 00:00- 06:00. Skrivelsen ”i huvudsak natt” angavs för att tydliggöra arbetsskyldigheten i enlighet med överenskommelsen.

Då förhållanden som gäller för nattarbete är reglerade i avtal gör det ingen praktisk skillnad om det i anställningsavtalen står inskrivet ”i huvudsak natt” eller ”ständig natt”. Enligt förvaltningens mening riskerar texten ”ständig natt” att skapa en felaktig uppfattning om arbetsskyldigheten i förhållande till gällande kollektivavtal, med eventuella missuppfattningar och konflikter som följd. För att göra villkoren enligt kollektivavtalet tydliga har skrivelsen ”i huvudsak natt” använts.

Treskift

I yrkandet från Socialdemokraterna, Demokraterna, Vänsterpartiet, Miljöpartiet och Feministiskt initiativ den 20 maj 2022 framställs lydelsen i anställningsavtalen ”i huvudsak natt” som att vara liktydigt med att förvaltningen infört eller haft för avsikt att

¹ Arbetsgivarnytt 48 21 Överenskommelse om tillämpning av sänkt nattarbetstidsmått för Kommunal

införa treskift. Det är inte förvaltningens avsikt att införa treskift. Formuleringen ”i huvudsak natt” är enbart avsedd att bättre återspegla de förutsättningar som redan gäller för medarbetare med heltidsmättet 34 timmar och 20 minuter utifrån gällande lagar och kollektivavtal. Dessutom skulle ett införande av treskift kräva särskild MBL förhandling med berörd facklig organisation samt nya särskilda anställningsavtal med berörda medarbetare där villkoret treskift tydligt framgår.

Nattarbetstid enligt nämndens inriktningsbeslut

Förvaltningen bedömer att nämndens inriktningsbeslut att införa fast tid för nattarbetspass ska schemaläggas inte är förenligt med normal tillämpning av regelverket på den svenska arbetsmarknaden. Inom ramen för den praxis som utvecklats mellan arbetsmarknadens parter är det normalt förvaltningens tjänstepersoner som leder och fördelar arbetet i verksamheten. Det är arbetsgivaren, den närmaste chefen som efter samråd med berörda medarbetare, beslutar och fastställer arbetspassens längd samt när de börjar och slutar. En viktig utgångspunkt för detta arbete är också verksamhetens behov samt de ekonomiska förutsättningarna.

Verksamhetens behov innebär att beakta berörda omsorgstagare och hyresgästers önskemål, behov och olika ekonomiska och sociala förutsättningar. Stadigvarande, återkommande och fast arbetstid för natten får också konsekvenser för medarbetare som arbetar på dag- och kvällstid. Det försvårar också möjligheterna till en ekonomisk effektivitet och därmed en budget i balans för verksamheten.

Verksamhetens förutsättningar och behov

När förvaltningens verksamheter ska organisera sin schemaläggning finns det många viktiga aspekter att ta hänsyn till. Förutsättningarna är inte samma i alla verksamheter utan kan variera beroende på ekonomiska förutsättningar, lokalers beskaffenhet, bemanningssituationen och framför allt hyresgäster och omsorgstagarnas behov och önskemål.

Inom både vård- och omsorgsboende och hemtjänst eftersträvas att hyresgäster och omsorgstagare ska ha ett så stort inflytande som möjligt på sin tillvaro. Fasta start- och sluttider på nattarbetspass påverkar verksamhetens möjlighet att tillmötesgå hyresgäster och omsorgstagares önskemål och behov.

När nattarbetspass stadigt förläggs mellan kl. 21:00-07:00, minskar det tiden då den högre dag- och kvällsbemanningen finns på plats under dygnet. Genom möjligheten till en flexiblere schemaläggning med omväxlande längd och start respektive sluttid på arbetspassen, ökar möjligheten till överlappande dag-, kväll- och nattarbetspass. Det innebär större bemanning närvarande en större del av dygnet, vilket möjliggör en bättre och mer kvalitativ service för hyresgäster och omsorgstagare.

Bland förvaltningens cirka 740 medarbetare med nattarbetstid finns alla sorters samhällsgrupper representerade; de som nyligen kommit in på arbetsmarknaden, småbarnsföräldrar, föräldrar till äldre barn och de som snart ska lämna yrkeslivet och gå i pension. Det innebär att även medarbetarnas behov och önskemål rimligen borde variera. En flexiblere schemaläggning borde därför även öka möjligheten att möta medarbetarnas behov och önskemål. Förvaltningens bedömning innebär att nämndens inriktningsbeslut om nattarbetspass motverkar detta.

Bemanning och ekonomi

Att kontinuerligt och stadigvarande organisera arbetet utifrån nämndens inriktningsbeslut om nattarbetspass får konsekvenser för enskilda enheters och därmed för förvaltningens bemanning och ekonomi.

Den förändrade förläggningen av nattarbetspass har medfört ökade personalkostnader på 18,7 miljoner kronor.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen bedömer att de ingångna avtalen med heltidsmålet 34 timmar och 20 minuter är överenskommelser mellan enskilda medarbetare och arbetsgivaren. De har ingåtts till följd av en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter, SKR och Kommunalt centralt, som innebär att ett nytt heltidsmål börjat gälla. Då arbetsskyldigheten redan är reglerad i kollektivavtal har tecknandet av nya anställningsavtal, med berörda medarbetare, inte heller någon arbetsrättslig betydelse. Förvaltningen rekommenderar således inte att detta genomförs.

Göteborgs Stads förvaltningar utgör tillsammans en arbetsgivare. Förvaltningen bedömer att det inte är förenligt med stadens arbetsgivarpolitik att en förvaltning erbjuder andra anställningsvillkor och principer för styrning och ledning än vad som gäller för staden i övrigt.

Hur verksamheten schemaläggs bör alltid utgå ifrån hyresgäster och omsorgstagares behov, de ekonomiska förutsättningarna, bemanningskrav och så långt som möjligt medarbetarnas önskemål, inom ramarna av lagar, avtal och överenskommelser. En fortsatt tillämpning av nämndens beslutade inriktning för arbetspassens start och sluttid kommer att påverka verksamhetens förmåga att möta specifika och föränderliga behov vid olika enheter, verksamhetsområden och avdelningar. Det kommer också att påverka verksamheternas möjlighet att hålla ekonomin inom de nuvarande budgetramarna. Förvaltningen bedömer att det är angeläget att verksamheten kan organisera arbetet utifrån lokala förutsättningar och inom de ramar arbetsgivaren kommit överens med berörda fackförbund och enskilda medarbetare.

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen

Lotta Milleskog
Avdelningschef HR

Babbs Edberg
Förvaltningsdirektör