

**Svar på interpellation 2017:34 av Catarina Wahlgren (V) om arbetstidsförkortning som del av lösning på krisen i förlossningsvården**

Catarina Wahlgren (V) har ställt följande frågor till mig om arbetstidsförkortning som del av lösning på krisen i förlossningsvården

1. Hur har möjligheten att pröva olika arbetstidsmodeller kommunicerats ut till verksamheterna?
2. Ser du det som praktiskt möjligt för verksamheter att pröva olika arbetstidsmodeller idag eller är tillvägagångssättet för krångligt för att det ska kunna bli ett sätt att förbättra arbetsmiljön?
3. Tror du att andra arbetstidsmodeller, t ex sex timmars arbetsdag, är ett kraftfullt verktyg för att locka fler till att arbeta inom förlossningsvården?

Som svar vill jag anföra följande:

Stockholms läns landsting är med sina nästan 45 000 medarbetare en av Sveriges största arbetsgivare och huvudman för hälso- och sjukvården. Som forsknings- och personallandstingsråd är jag fullt medveten om utmaningarna vad gäller kompetensförsörjningen i framförallt de så kallade 24/7-verksamheterna, det vill säga i akut- och slutenvården.

Under min ledning har dock landstinget intensifierat arbetet med att stärka landstinget som en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare. Den kompetensförsörjningsstrategi (LS 2015-0098) som landstingsfullmäktige fattade beslut om 2016 pekar särskilt ut kompetensförsörjning, utbildning, vidareutbildning, lönebildning samt ledarskap som områden där landstinget kan och måste bli bättre. Strax innan sommaren, innevarande år, fattade landstingsstyrelsen beslut om en konkret handlingsplan (LS 2016-1483) med 32 uppdrag som framförallt hälso- och sjukvårdsverksamheterna ska effektuera under 2017-2019.

Däribland ett tydligt uppdrag till verksamheterna att tillsammans med arbetstagarorganisationerna sätta upp mål för att utveckla arbetsmiljön i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Ett annat uppdrag i handlingsplanen är att genomföra samordnade aktiviteter för att öka kunskapen hos chefer och medarbetare om hälsosam schemaläggning utifrån verksamheternas och patienternas behov. Således arbetar Stockholms läns landsting strategiskt och målmedvetet med

kompetensförsörjningsfrågorna utifrån ovannämnda styrande och koncerngemensamma dokument.

Under 2016 kom förvaltningschefer och verkställande direktörer för akutsjukhusen samt Stockholms läns sjukvårdsområde överens om att inleda förhandlingar med Vårdförbundet om ett koncerngemensamt kollektivavtal som reglerar arbetstider och kompensation för arbetstid som utförs på så kallad obekväm arbetstid.

Stockholms läns landsting har som arbetsgivarpart fört en dialog med Vårdförbundet om en ny arbetstidsmodell för Vårdförbundets yrkesgrupper inom akut- och slutenvården. Den 30 juni 2017 träffade parterna en överenskommelse om ett nytt kollektivavtal för landstingets akutsjukhus och Stockholms läns sjukvårdsområde.

Den nya modellen innebär ett mer flexibelt arbetstidsavtal som ger medarbetare ökade möjligheter att styra över hur de vill kompenseras för den tid de arbetat under kväll, helg och natt. Modellen bygger på en så kallad timbank. Medarbetare som fullgör arbetstid varannan helg och/eller minst 20 procent natt erhåller en arbetstidsförkortning som kan tas ut i mer ledighet, lön eller pensionsavsättning. Likt läkarnas nya jour- och beredskapsavtal som började gälla 1 september 2017. Minst 40 procent av den intjänade tiden ska tas ut i ledighet. Resterande del får medarbetaren själv fördela mellan ledighet, lön eller pensionsavsättning.

Ersättning för övertid och arbete på så kallad obekväm arbetstid samt annan kollektivavtalad ersättning utges utöver arbetstidsmodellen. Därutöver utgår 40 h ledighet per år för varje år en medarbetare arbetar i modellen.

Landstinget har sedan flera år ett avtal med Vårdförbundet om en lägre veckoarbetstid för de som arbetar ständig natt. Det avtalet kvarstår samtidigt som dessa medarbetare även erhåller 40 h ledighet per år.

Slutligen har landstinget valt att tidigarelägga införandet av det lägre arbetstidsmåttet som i enlighet med det nationella avtalet med Vårdförbundet först skulle börja gälla från den 1 april 2018. I den nya arbetstidsmodellen är det lägre arbetstidsmåttet således inarbetat. Implementeringen av det nya kollektivavtalet ska ske med fokus på hälsosam schemaläggning och med lärdomar från projekt inom ramen för Arbetsmiljölyftet.

För att stärka landstinget som en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare har en dialog med Svenska Kommunalarbetareförbundet inletts om en liknande arbetstidsmodell för undersköterskor.

Information om det nya avtalet sker genom gängse forum såsom förhandlingsnätverk och personaldirektörgruppen för vidare hantering lokalt vid varje berörd enhet. Information om det nya avtalet har även publicerats på landstingets intranät. Det är ytterst viktigt att kommunikationen når ut till samtliga berörda medarbetare. Jag kommer därför ånyo att ta upp frågan med ansvarig tjänsteman.

Därmed anser jag interpellationen besvarad.

Stockholm den 12 oktober 2017

Peter Carpelan