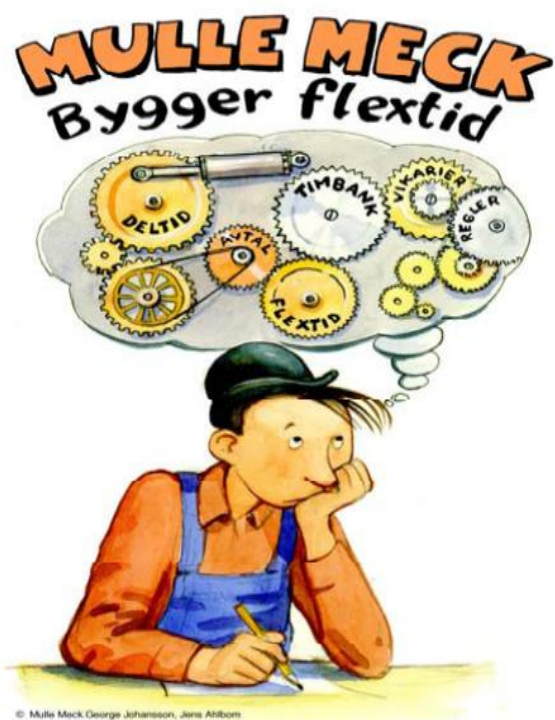


Önskad arbetstid med flextidsavtalet praktiska tips och riktlinjer

Mulle Meck bygger vidare





Detta lilla häfte har vi gjort för att besvara några av de vanligaste frågorna, som ofta dyker upp, oavsett om personalgruppen haft avtalet en tid eller om det är nytt.

Verktyglådan

Ovanstående bild var framsida på den första broschyren vi gjorde 2004 om Önskad arbetstid med flexitidsavtal. Det har kommit åsikter om att informationsmaterialet pryds av en tecknad figur. Vi tycker att Mulle Meck är en god ambassadör för Hudiksvall och genom sitt kluriga tänkande visar han på att det egentligen inte finns några omöjligheter. När det känns omöjligt beror det bara på att vi ännu inte hittat lösningarna.

Bakgrund

Sedan år 2001 har det i kommunen pågått olika projekt med flexibla arbetstidsavtal. 2004 skrevs ett nytt ramavtal och då permanentades flexitidsmodellen. Många enheter har upplevt fördelarna med flexibla arbetsplatsavtal.

För arbetstagaren är några av fördelarna:

1. Att få rätten till önskad sysselsättningsgrad.
2. Att kunna styra sin arbetstid och fritid med hjälp av flexibla schemaläggning.
3. Att antalet vikarier minskar och därmed får man ökad kontinuitet på arbetsplatsen.
4. Att få större möjlighet till ett flexibelt arbetssätt med brukarna.
5. Att få möjlighet att bli introducerad på nya intressanta arbetsplatser.
6. Att risken för uppsägningar vid övertalighet minskar.

Vi vill också - Vad gör vi nu

När arbetsgruppen blivit nyfiken på om önskad arbetstid med flexitidsavtal är ett intressant alternativ för deras arbetsplats börjar processen. En medarbetare kan utses till samordnare. Denne eller enhetschefen kontaktar processansvarig på omsorgsförvaltningens verksamhetsstöd för en första informationsträff. Av erfarenhet vet vi att frågorna är många att reda ut och att missuppfattningar och rykten kan uppta stor del av det första mötet. Det är viktigt att få svar på dessa frågor för att få processen att gå framåt. Nedanstående lista på steg kan vara en väg till att införa flexitidsmodellen.

1. Stor informationsträff för all personal inklusive enhetschefen
2. Utbildning av enhetschefen och samordnare i modellen "önskad sysselsättningsgrad med flexibelt arbetssätt" och bemanningsekonomi.
3. Dialogträffar i mindre grupper, med olika teman som bemanningsplanering och schemaprocessen.
4. Utbildning i datastödet Medvind för enhetschefen, samordnare och nyckelpersoner.
5. Formulera spelregler på arbetsplatsen, gärna i samråd med processansvarig.
6. Facklig samverkan om spelreglerna.
7. Avstämning av spelreglerna, gärna i samråd med processansvarig.
8. Gemensamma aktiviteter, fira att nu kan vi.
9. Regelbunden avstämning och uppföljning.

För att undvika att processen försenas är det viktigt att all berörd personal kommer på samtliga möten. Om alla inte är med på tåget kan detta försena processen i månader. Samordnaren eller enhetschefen har på sitt ansvar att kalla till mötena, att ordna lokal och se till att nödvändig information kommer fram.

Det är också önskvärt att alla frågor samlas in av samordnaren som sammanställer frågorna och mailar dem till processansvarig i god tid innan respektive möte. Detta bör göras för att ni ska få så tydliga svar på era frågor som möjligt.

Lokala rutiner för flextidsavtalet- Vad händer nu?

Varje arbetsplats som går in i flextidsavtalet ska upprätta en genomförandeplan, den ska vara genomförd på sex månader. I planen ska det framgå hur personalen ges möjlighet att vara delaktig i processen. Ni ska komma fram till vilket OB-alternativ ni ska ha samt vilka lokala arbetsrutiner ni behöver ha på er arbetsplats. Denna plan och eventuella rutiner som upprättas efter behov på arbetsplatsen har inte kollektivavtals ställning. Stöd- och utvecklingsenheten har utarbetat ett förslag på arbetsrutiner som man kan välja att anta.

Förslag till ändringar i de egna framtagna spelregler ska skickas till stöd- och utvecklingsenheten minst en månad innan dessa ska börja gälla. De skickas tillbaka till enheten med feedback så att de kan samverkas. Val av vilket av de två OB-alternativen man ska ha, beslutas i lokal samverkan och skickas till respektive administratör.

Under processen ska ni ha fått så mycket information att samtliga frågetecken har rätats ut. Erfarenheten är dock att det, i samma takt som man förstår en sak, uppstår nya frågor.

Och nu till de vanligaste frågeställningarna

Spelregler

Varje ny enhet som går in i flextidsmodellen ska förutom de redan fastställda spelreglerna, formulera egna för arbetsplatsen.

Hur får jag mitt schema?

När det gäller önskad arbetstid med flextidsavtal så har varje medarbetare möjlighet att inför varje ny schemaperiod påverka sin schemarad genom att "bjuda ut" icke önskvärda arbetspass. Sedan ska de lediga turerna fördelas enligt förutbestämda regler. Alla som vill ha ett ledigt arbetspass skriver upp sig och så styr reglerna vem som får det. En del arbetsgrupper bygger helt nya scheman varje period men de flesta har ett grundschema som de utgår ifrån. Fördelningen av lediga turer görs enligt följande (finns i mallen för spelregler):



Fördelningsprinciper av lediga turer

Inför att lediga turer uppstår ska alltid fråga ställas på arbetsplatsen, säger ingen ja, måste klartecken ges från din enhetschef innan vikarie får tas in.

Lediga turer som uppstår skall fördelas enligt följande turordning: Lediga turer fördelas enligt en på arbetsplatsen uppgjord turordning

1. Den som ofrivilligt har mest minus i timbanken på arbetsplatsen har alltid förtur till lediga turer.
2. Tillsvidareanställda med flextidsavtal från andra enheter som har introducerats. Den med ofrivilligt mest minus i timbanken har förtur. Den enskilde har eget ansvar att informera om när man är tillgänglig och i fall man ligger på minus.
3. Vikarier från rekryteringsenheten.
4. Om det är mindre än 50 timmar tills det nya passet börjar får den som först tack ja arbetspasset, oberoende av om det är person från kategori 1, 2 eller 3. Detta innebär att stegen 1, 2 och 3 aktiveras successivt med max en timmes mellanrum.
5. När det är mindre än 24 timmar som kvarstår tills passet börjar och kategori 1, 2 och 3 misslyckats, kan tillsvidareanställda åta sig passet som "kort varsel" enligt §5 i avtalet vilket ger 1,5 x tiden till timbanken.
6. Utbeordring. Steg 6 aktiveras aldrig innan 1-5 har prövats, dvs tidigast 24 timmar innan passet börjar.

Utöver dessa fördelningsprinciper ska mer detaljerade lokala rutiner tas fram för hur lediga turer fördelas.

När jag ska vara ledig

Det schema som du gör tillsammans med dina arbetskamrater kallas planeringsschema. I Medvind finns även ett lönetekniskt frånvaroschema (7-dagarsschema, i **Medvind tyvärr kallad planeringsschema**) som innebär att det finns en potentiell registrerad arbetsdag årets alla dagar. När du får godkänd ledig dag, oavsett orsak med undantag för flexledighet, så genererar varje dag ett bestämt antal timmar motsvarande 1/7 av ditt veckoarbetstidsmått till timbanken. Om du har en arbetsdag med fler timmar än denna schablon så blir det minustid i timbanken, men om du har en arbetsdag med färre timmar så blir det plustid i timbanken. Även dagar som du är ledig på planeringsschemat kan du söka ledig på och

därmed generera mer tid till timbanken tex lediga dagar i en sjukperiod. Här kan administratören vara behjälplig. Utslaget på en längre period brukar det bli plus-minus noll.

Storhelger

Särskilda lokala rutiner ska tas fram för hur storhelgerna planeras. En rekommendation är att dels göra en återblick på de fem senaste åren, och dels eftersträva en jämn fördelning på alla, framförallt vad gäller de minst attraktiva passen.

Kan man beställa en vikarie om man vill flexa bort ett arbetspass?

Ett av syftena med Önskad arbetstid med flextidsavtal är att minimera behovet av timvikarier. Ni ska därför ALLTID FRÅGA era arbetskamrater och andra introducerade flextidare om någon av dem kan ta arbetspasset. Om ingen säger ja, måste du ha klartecken från din enhetschef innan du får ta in en timvikarie för att ta flexledigt.

Att arbeta på en annan enhet

För att kunna erbjuda möjligheterna med Önskad arbetstid med flextidsavtal kan det ibland bli så att ni får arbeta viss tid i andra verksamheter. Detta beror framförallt på hur många i arbetsgruppen, som utökar sin arbetstid när ni går in i flextidsmodellen. Ingen blir tvingad att gå ut och arbeta ointroducerad. Det är därför viktigt att, i samråd med enhetschef, planera för introduktion på andra arbetsplatser, så att du inte riskerar att få ett ofrivilligt minus i timbanken. Självfallet kan du välja att avstå från jobb på andra enheter, och istället frivilligt eventuellt hamna på så mycket minus på avstämningsdagen att det blir löneavdrag.

En arbetsgrupp som skriver ett flextidsavtal med önskad arbetstid, utmanas i sitt solidariska tänkande. Hela systemet bygger på att ni hjälps åt för att alla inklusive brukarna ska få det så bra som möjligt

Kommunfullmäktige har beslutat att vi ska arbeta för att heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet. Inom Omsorgsförvaltningen finns stor kvinnodominans och fortfarande många ofrivilligt deltidsanställda.

Vi har flera mål med att införa rätten till önskad sysselsättningsgrad

- **Ett jämställdhetsmål** är att alla har möjlighet att leva på sin lön. Detta kan vara svårt vid ofrivillig deltidsanställning.
- Ett mål är att yrkesgrupperna inom vård och omsorg får **högre status**.
- Ett mål är att den **framtida personalförsörjningen** ska underlättas, genom att uppnå de båda föregående nämnda målen.

Flexibel arbetstidsförläggning i kombination med ökat samarbete mellan enheterna utgör ett av de viktigaste förändringsområdena. En bra fungerande vikarierekrytering är en annan viktig faktor för att hitta bra helhetslösningar. Ett antal hinder har identifierats under processens gång. Många lösningar har hittats, men **två aspekter kräver mer uppmärksamhet:**

- **Ökad flexibilitet kan** öka risken för stress. Här bör ni stödja varandra i att inte gå in i ”flexitidspsykos”.
- **Solidaritetskänslan** ställs på hårda prov när ni, som redan har heltid, bör bli mer flexibla för att medverka till allas möjlighet till önskad sysselsättningsgrad.

Mycket återstår att göra innan all personal fått rätten till önskad sysselsättningsgrad uppfylld. Arbetet har försvårats avsevärt av EU direktiven om dygnsvila.

Glädjande är de positiva resultat som uppnåtts och nu i november 2013 har ca 600 personal, dvs. mer än hälften av alla anställda i omsorgsförvaltningen, fått rätten till önskad sysselsättningsgrad.



© Mulle Meck.George Johansson, Jens Ahlbom



Hudiksvalls
kommun