

# Heltidskonferens

16 november 2023

SKR och Kommunal

# Heltidskonferens 16 november

09.00-09.30 Hej och välkomna!

09.30-10.00 Johan Ingelskog och Jeanette Hedberg

10.00-10.20 Dygnsvilan – Ann-Sophie Svedhem Nykrans och Jonas Nilsson

10.20-10.40 PAUS

10.40-11.10 Sambandet mellan dygnsvila och god arbetsmiljö – Göran Kecklund

11.10-11.40 Samlade erfarenheter från Heltidsresan – Evelyn Blomstrand

11.40-11.50 Friskfaktorer – Kristina Folkesson

11.50-12.00 Avslutande ord!

**PARTSGEMENSAMMA  
SLUTSATSER HELTIDSRESAN  
2016-2023**

# Partsgemensamma slutsatser

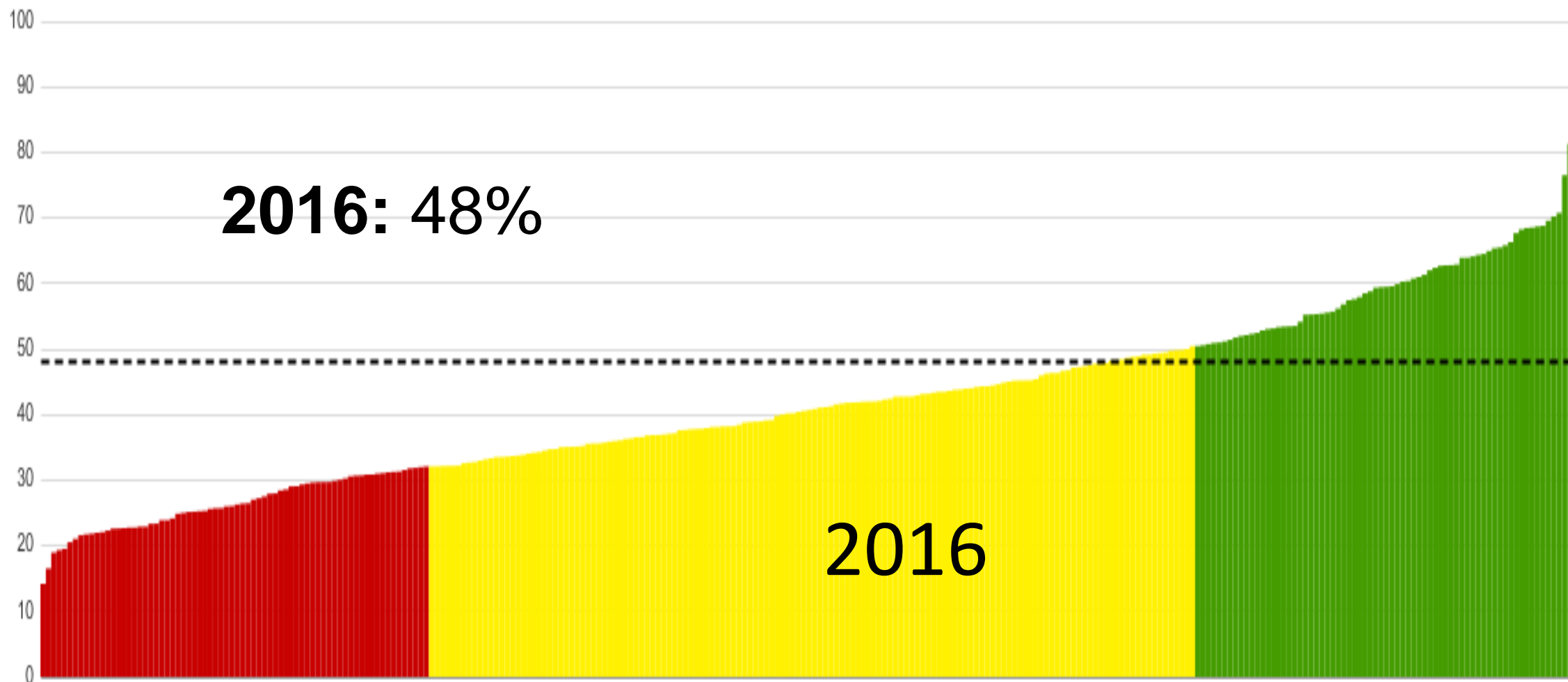
1. Andel heltidsanställda och heltidsarbetande fortsätter att öka, mest inom vård och omsorg. Heltidsarbete innebär att man får en livslöneutveckling med flera miljoner.
2. Heltidsresan har gått från ideologi till kompetensförsörjning.
3. Tydliga politiska beslut är avgörande.
4. Det kommer förmodligen uppstå en puckelkostnad, men införande av heltidsorganisation kommer att löna sig på sikt. Heltidsorganisation är en långsiktig investering.
5. Heltid innebär många gånger en jämnare arbetsbelastning och trygghet på jobbet. Att ha kollegor med rätt kompetens är en stor arbetsmiljöfråga!
6. Utvecklingen går framåt. Nu ska vi förstärka den utveckling som finns!

# Medskick till politiker och högsta ledning

1. Lokala parter behöver enas om en gemensam verklighetsbeskrivning och stå upp gemensamt för Heltidsresan i alla lägen.
2. Ledarskapet är A och O. Vi behöver trygga chefer som förstår vikten av delaktighet och samverkan, det kommer underlätta förändringen som krävs.
3. Den politiska uppföljningen är avgörande. Ansvariga politiker måste våga göra förändringar, men en sak i taget.
4. Politiken behöver fråga efter konkreta målbilder, efterfråga resultat och ge ett tydligt mandat till tjänstemannaledet som ska införa heltidsorganisationer.
5. Vi behöver tillsammans visa staten att behovet av långsiktiga statsbidrag är stort. Och att det behöver finnas kollektivtrafik och barnomsorg för de som arbetar dygnet runt.

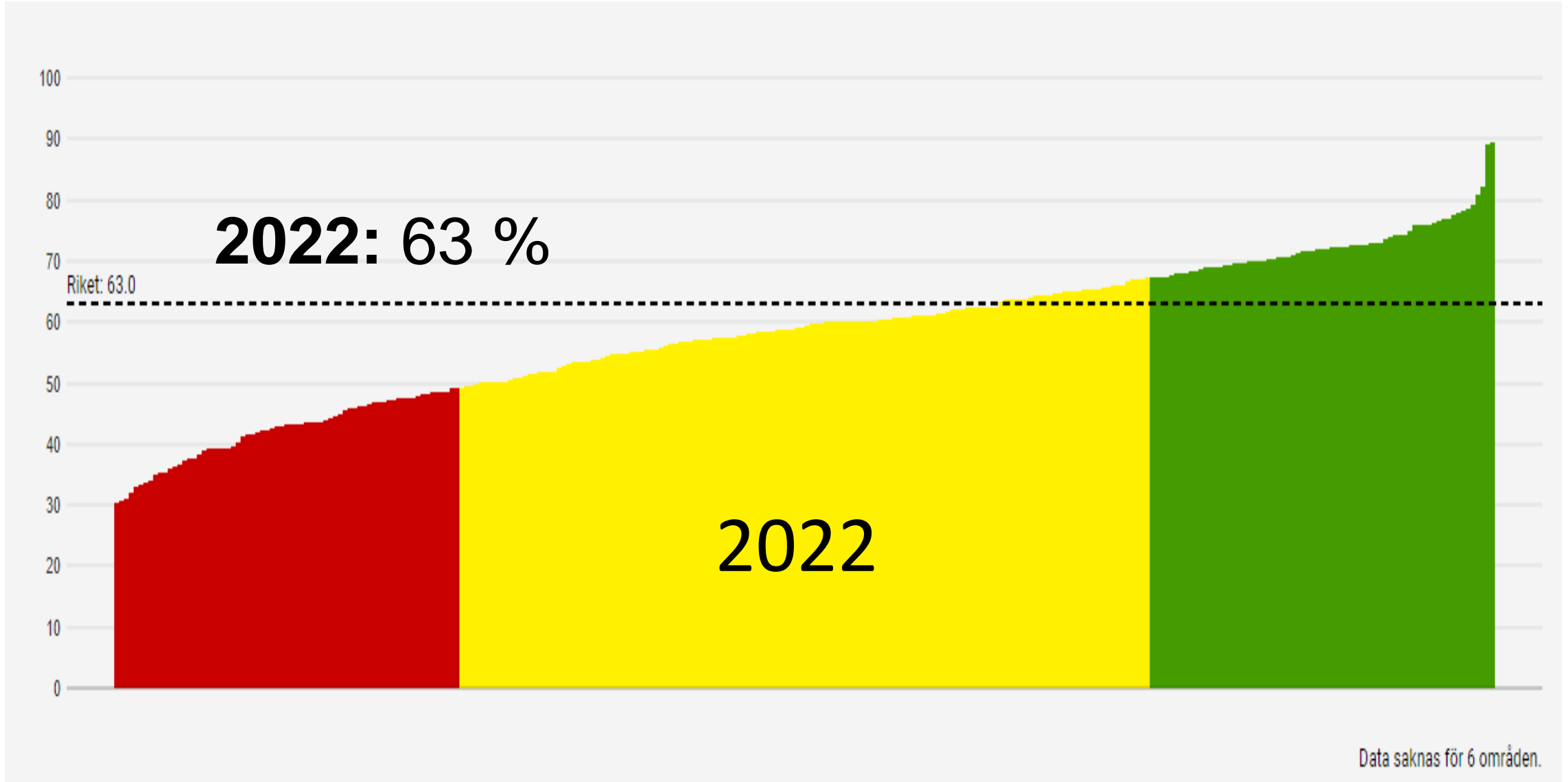
# Heltidsarbetande månadsavlönade

inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (%)



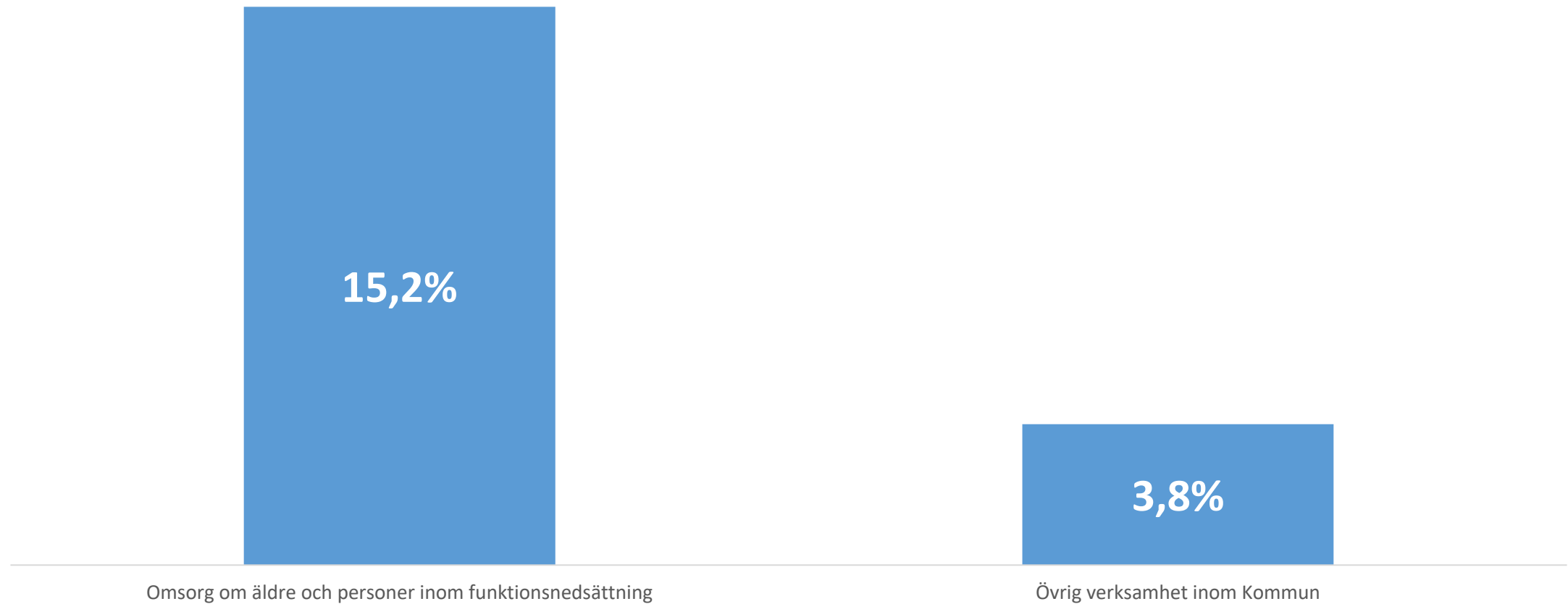
# Heltidsarbetande månadsavlönade

inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (%)



# Förändring av andel heltidsarbetande 2016-2022

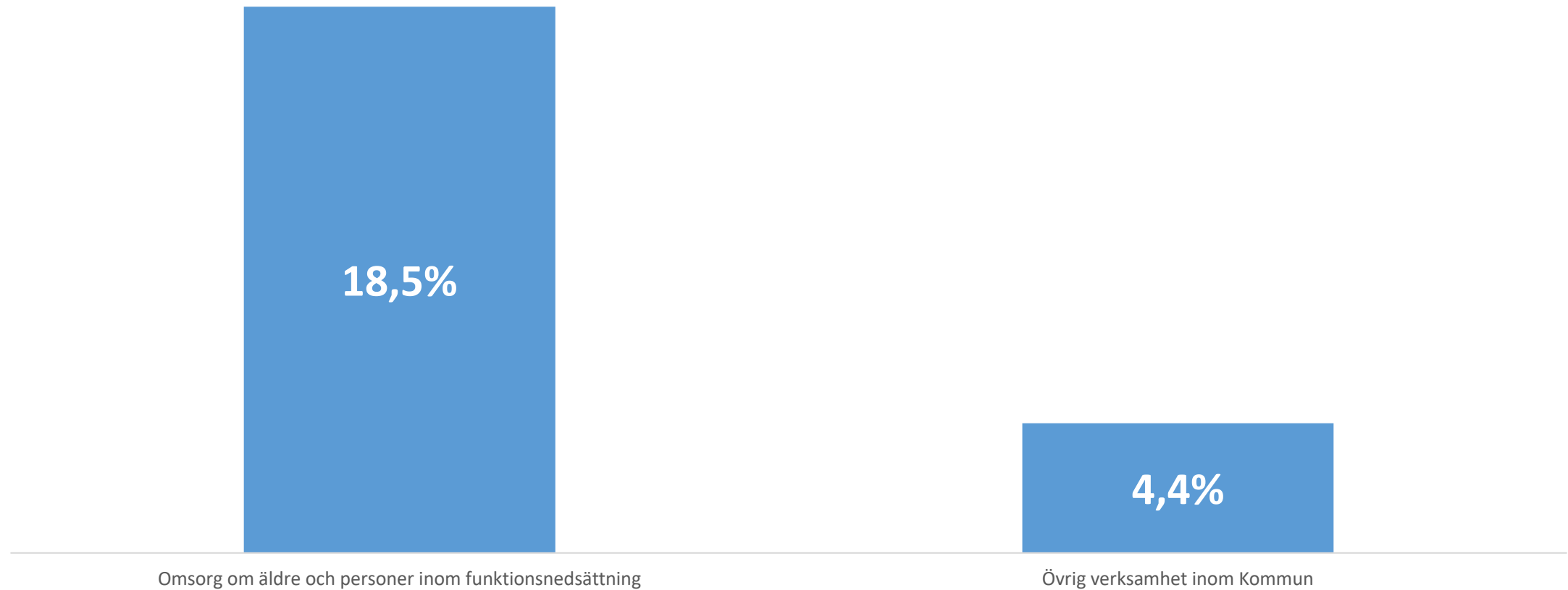
Procentenheter





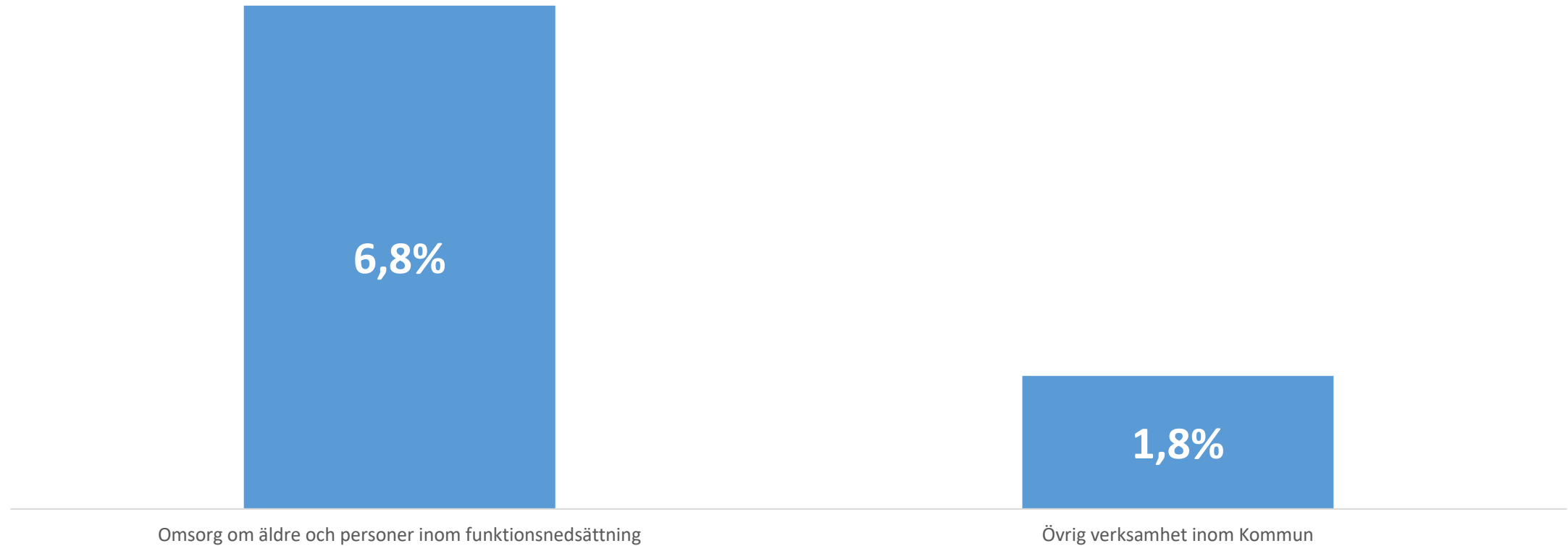
# Förändring av andel heltidsanställda 2016-2022

Procentenheter



# Förändring av andel heltidsarbetande 2020-2022

Procentenheter



# Störst ökning av andel heltidsarbetande inom vård och omsorg år 2021–2022

Procentenheter

▪ Mora	30,0
• Orsa	23,6
• Dals-Ed	21,1
• Perstorp	19,7
• Tibro	16,9
• Vansbro	16,2
• Järfälla	14,7
• Kungsör	12,6
• Lessebo	11,7
• Partille	11,6
• Lomma	11,6

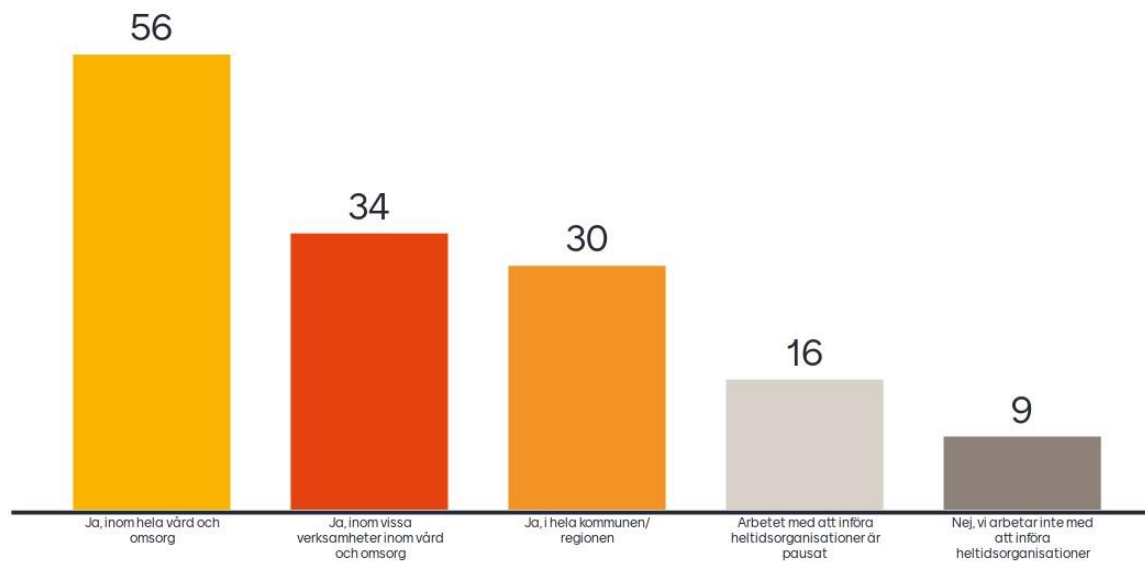


**MENTIMETER**

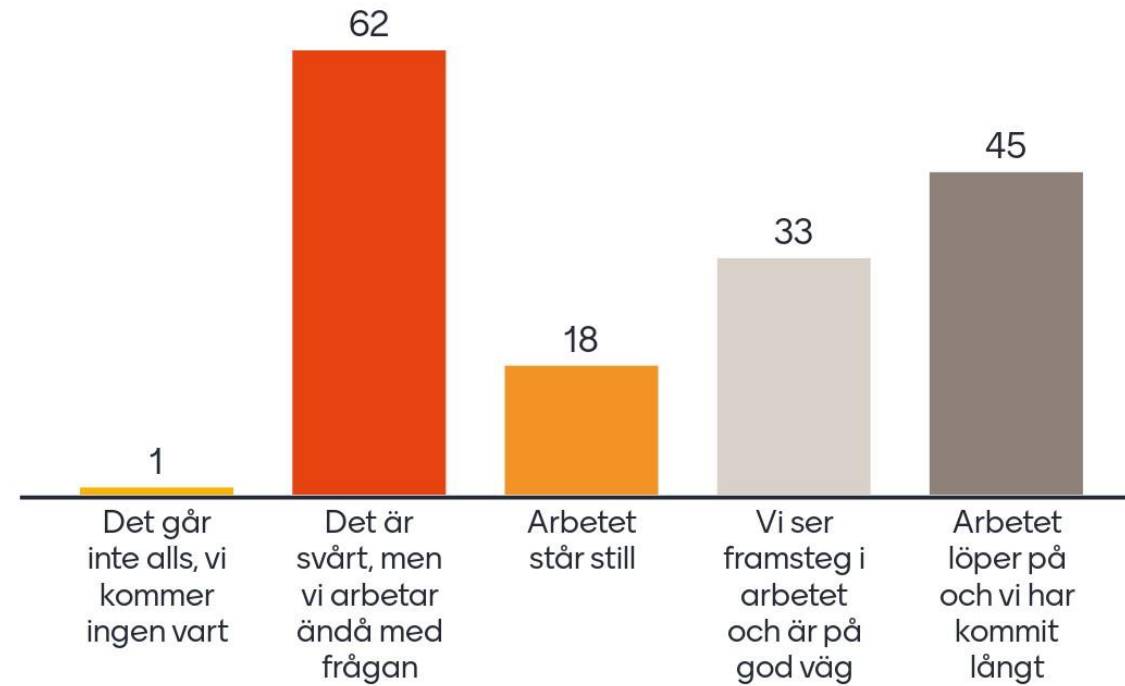
# Frågor kring arbete med heltidsorganisationen



# Är ni i färd med att införa heltidsorganisationer?



# Hur går det med införandet?



## Vad behöver ni för stöd från centrala parter för att komma vidare (växla upp arbetet) Öppna svar

Pengar

Tydlighet och  
framförhållning

Trycka på om  
nattarbetstiden!

Tillskott i budgeten.

Ekonomiska resurser

Vår politiska ledning  
behöver stöd

Hur man löser helgerna

Hur orkar man arbeta  
100.Normen....





## Vad behöver ni för stöd från centrala parter för att komma vidare (växla upp arbetet) Öppna svar

Kommunalt lokalt behöver få mer input från centrala kommunal

Förslag på hur vi kan ge chefer den trygghet de behöver.

Ekonomi det stora problemet

Pengar

Stöd i hur vi får politiker att ta ansvar, i det dåliga ekonomiska läget.

God kommunikation mot medlemmarna. Upplever att det lätt blir oroligt i organisationen, dels pga. Dygnsvilan och dels pga. Heltiderna och att förutsättningarna inte finns för heltidsarbete.

Ett politiskt beslut

Stadiga statsbidrag

## Vad behöver ni för stöd från centrala parter för att komma vidare (växla upp arbetet) Öppna svar

Återhämtning och hållbarhet

Mer stöd och pengar från politiker

Önskar större deltagande från arbetsgivarnas lokala parter.

Prioritera frågan

Hjälp med goda exempel

Inspiration

Nya dygnsreglerna gör att vi får svårt att få ihop heltider med vilan

Tydlig information till politikerna

## Vad behöver ni för stöd från centrala parter för att komma vidare (växla upp arbetet) Öppna svar

Hur vi ska jobba med heltid för uppehållstjänster?

Att Kommunal lokalt får utbildning och kunskap om omställningen - lirar inte med Kommunal centralt

Se över heltidsmålet.

Mer budget

Utbildningspaket för chefer

Tips på vilka viktiga tydliga beslut politiker bör fatta

Sätta frågan på agendan för den har hamnat i skuggan av andra prioriteringar

Jättebra med kunskap och erfarenheter som det är nu!



## Vad behöver ni för stöd från centrala parter för att komma vidare (växla upp arbetet) Öppna svar

.

Stöd till små kommuner

Konkret exempel på  
schemanKonkreta exempel på  
samplanering mellan  
verksamheter

Ekonomiska resurser

Ett politiskt beslut och  
pengar

Underlätta schemaläggning  
med att ta bort dygnsbryts tid.  
Det räcker att ha vila och  
arbete växlande och  
veckobryt med veckodag.

Tillskott i budgeten

Att chefer och politiker deltar  
på konferenser.Dom duckar för  
att peka med hela handen och  
ta ett beslut och sen stå för  
det.



## Vad behöver ni för stöd från centrala parter för att komma vidare (växla upp arbetet) Öppna svar

Nu när även 11h vilan kom in i reglerna så behövs det pengar och fler människor för att få bort delade turer på helgen

Det finns så mkt stödmaterial redan så jag tror att det handlar om att varje kommun behöver ha en klok plan framåt utifrån de slutsatser och medskick vi fått redan idag.

Heltidsmättet

Pengar och få med politiker att förstå att det kostar mera pengar i början tills man hittar former för den överloppstid man får.

Ekonomiska resurser

Statliga bidrag. Budgeten är tuff i kommunerna

Stärka grundbemanningen

Stöd med andra anställningsformer, helganställning, lägre veckomått



## Vad behöver ni för stöd från centrala parter för att komma vidare (växla upp arbetet) Öppna svar

Statliga pengar för att klara införandepuckeln.

Gemensamma uppdateringar samtidigt från centrala parter! Så att ingen behöver stå med "öppen mun"

Material som förklarar påverkan på SGI, pension, F-penning

Sänka heltidsmättet för att få till hållbar scheman på 100%

Ekonomi att sänka arbetstidsmättet för att få faktiskt hållbara scheman på heltid.

Resurser, metoder och räkneexempel på vad införanden har kostat.

Engagerade politiker  
Barnomsorg på obekvämt arbetstid

Hur man löser helgerna (utan att införa rena helgtjänster med sänkt heltidsmätt). Vi har infört resurspass, men det går till en viss gräns. Dvs resurspassen räcker inte för alla heltidstjänster?

## Vad behöver ni för stöd från centrala parter för att komma vidare (växla upp arbetet) Öppna svar

Hur vi ska jobba yttligare med detta

EkonomiSchemalösningar

Vi har heltid som norm och jobbar på. MEN Hos oss har det uppstått en krock mellan "Heltid som norm" och s.k. "Hälsoscheman". Hälsoscheman är så tigha så man orkar inte 100%. T.ex. 9 t natt

Att hantera heltidsresan kräver en annan typ av schemaläggning. Viktigt att det är förankrat hos alla parter att vi måste göra annorlunda.

Få politiken att förstå innebörden med heltidsresan budgetram från 2017 ligger fast

Fortsatta stöd via konferenser, goda exempel, stöd kring 11-timmars dygnsvila

Stärka grundbemanningen och hjälp med arbetstider/scheman

Ny energi för oss förtroendevalda från KommunalHur möta Politiken?



## Vad behöver ni för stöd från centrala parter för att komma vidare (växla upp arbetet) Öppna svar

Kombinationen med arbetet kring heltid och patientsäkerhet/brukarfokus/kontinuitet hos personal

Budget för heltid

EkonomiOflexibla KA

Visa på att ni i samarbetar med kommuner från hela landet stora och små. Man hör då och då från org att skr inte förstår "verklighetens utmaningar"

Puckelpengar

Att reglerna om höjd sysselsättningsgrad i AB görs om. Där står att man ska arbeta på den egna enheten. Det går inte ihop med arbetet med resursspass på annan enhet.

Tidig info vila (relation dygn/veckovila), nationell helghantering i AB, skriftlig tydlighet kring förväntningar, resurser, ta tag i de svåra frågorna som fridagar, nattpassens längd

Svårt med schemaläggning av heltidsarbete då överbemanning är svårt inom omsorg funktionsnedsättning (arbetar i en liten kommun). Samplanering är komplext med arbetstidsreglerna.



## Vad behöver ni för stöd från centrala parter för att komma vidare (växla upp arbetet) Öppna svar

Tak på vilken resurstid som är tillåtet

Kommunal lokalt behöver våga stå tillsammans med arbetsgivaren i denna fråga.

Möjlighet till helgtjänster med lägre heltidsmått.

Inte öronmärkta pengar

Prioritera frågan

Samla bra exempel från kommuner för utskick

Översyn av arbetsorganisationen vid införandet av heltidsorganisation.

Alternativa tjänster/sysselsättningsgrader

## Vad behöver ni för stöd från centrala parter för att komma vidare (växla upp arbetet) Öppna svar

Stöd för att bredda bilden av heltid som norm. Goda exempel på andra verksamheter än bara Vård och omsorg, t ex skola och förskola

Pengar, Beslut från politiker, Utbildning till chefer,

Tydliga svar på nätet att få stöd av. Praktisk utbildning för chefer och ledare.

Skapa engagemang: gemensamt obligatoriskt webinar: kommunal, politik, ledning

Korta informationsfilmer på hemsidan för chefer och medarbetare

Ta bort veckoarbetstiden 34,33 för ständigt natt och sänk måttet för rotation istället nu r vi låsta i bemanningsstuproer

Det var svårt att fylla arbetspass, främst eftermiddagar, med befintliga uppdrag, med 9 fridagar på 4 v. Med nya arbetstidsreglerna lutar vi mer mot 10-11 fridagar = längre pass och mer onyttjad tid.

Pengar, då det är svårt att göra en heltidsorganisation av en deltidsorganisation där Ag säger sig inte ha ekonomi att anställa mer personal. Sänka heltidsmålet Utbilda chefer

**Johan Ingelskog, Kommunal**  
**Jeanette Hedberg, SKR**

# FÖRÄNDRADE ARBETSTIDSREGLER

Ann-Sophie Svedhem Nykrans, SKR  
Jonas Nilsson, Kommunal

# Varför nya bestämmelser om dygnsvila?

- EU-kommissionen riktade kritik mot Sverige och Allmänna Bestämmelser och hotade att stämma Sverige i EU-domstolen
- Kritiken handlade om att undantaget i avtalet från 11 timmars dygnsvila var för omfattande i för hållande till skyddslagstiftning i Arbetstidsdirektivet
- Huvudregeln i direktivet är 11 timmars sammanhängande dygnsvila varje 24-timmarsperiod
- Enligt direktivet kan undantag genom kollektivavtal göras i vissa fall
- För att fortsatt kunna göra undantag när det behövs för verksamheten förhandlade parterna fram nya undantag som uppfyller arbetstidsdirektivets krav
- Tre möjliga undantag finns nu där det också framgår när kompenserande vila ska ges om dygnsvilan förkortats
- EU-kommissionen har lagt ner ärendet mot Sverige efter att de fått granska de nya avtalsbestämmelserna

**Nu ska huvudregeln om 11 timmars dygnsvila åter vara huvudregel och undantag just undantag**

**GÖRAN KECKLUND**  
**Stockholms universitet**



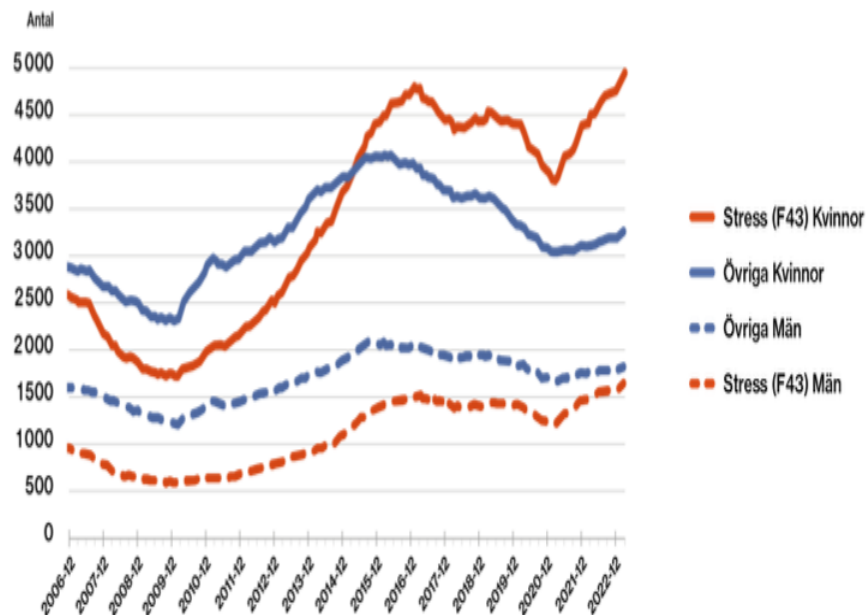
# Samband mellan dygnsvila och god arbetsmiljö (sjukfrånvaro)

Göran Kecklund, Stressforsknings-  
institutet, Psykologiska institutionen

[goran.kecklund@su.se](mailto:goran.kecklund@su.se)

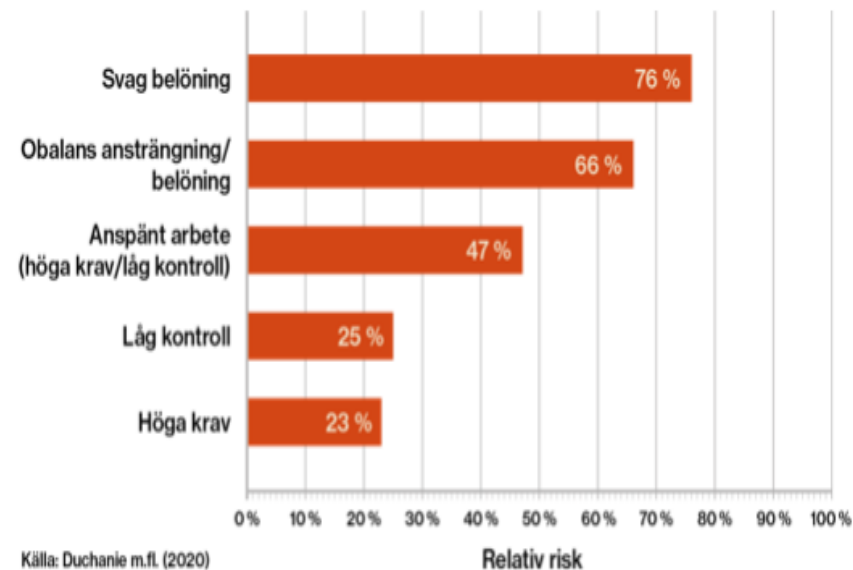
# Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv

### Startade sjukfall i psykiatriska diagnoser



12-månaders rullande medelvärden för sjukfall > 14 dagar 2006.12-2023.02

### Så mycket högre är risken för sjukfrånvaro i psykiatrisk diagnos vid olika OSA-belastningar jämfört med utan belastning



Källa: Duchaniewicz m.fl. (2020)



## Kort dygnsvila - stort besvär

### Resultat från "Må bra i skiftarbete"

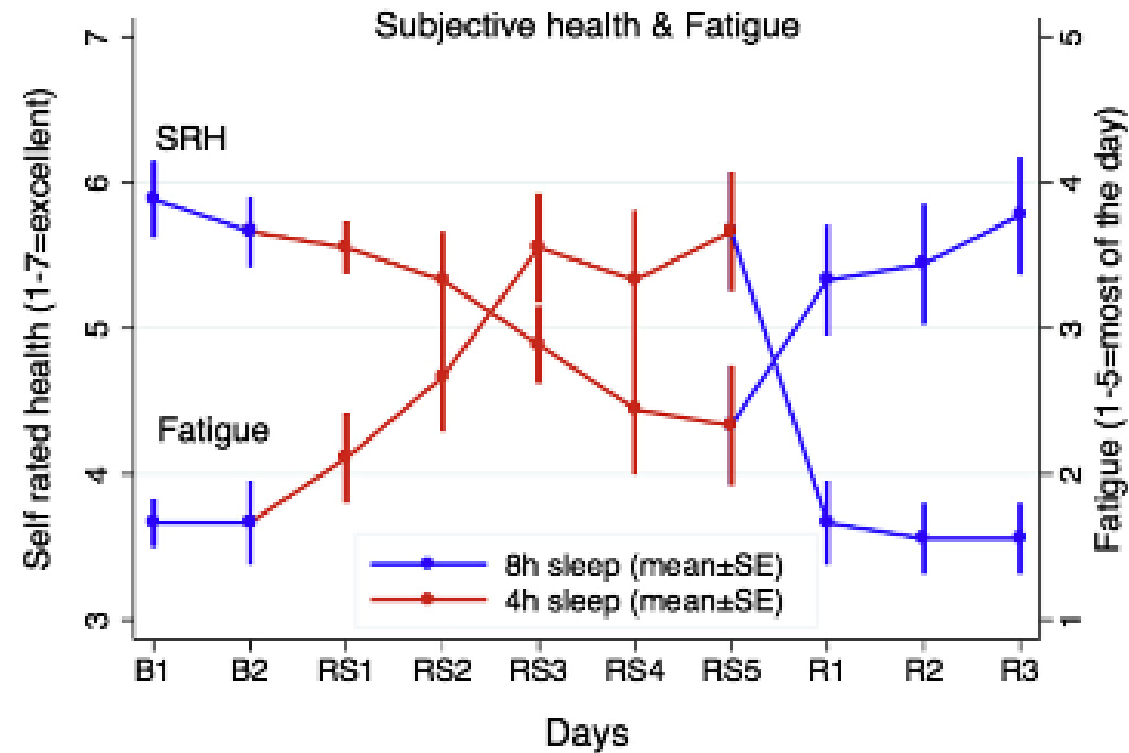
	Förekommer i schemat	Varav andel som anser att det är stort besvär
Kort dygnsvila	82%	48%
Helgarbete, varannan helg	24%	53%
Roterande treskift	56%	37%
Nattskift, 3-4 ggr/månad	25%	21%

## Konsekvenser: kort dygnsvila stort besvär (Må bra i skiftarbete)

	Stort besvär	Inget besvär
Störd sömn	47%	22%
Otillräcklig återhämtning	60%	31%
Stressymptom	44%	24%
Inte tro sig orka arbeta fram till pension (ca 65 år)	74%	41%

# Kort dygnsvila och sjukfrånvaro: möjliga orsaker till samband

- Sömnbrist, störd sömn och trötthet: sjukdomskänsla
- Sömnbrist: ökad känslighet för infektioner (?)



SRH: self-rated health

# The association between shift work and sick leave: a systematic review

Suzanne L Merkus,<sup>1,2</sup> Alwin van Drongelen,<sup>2,3</sup> Kari Anne Holte,<sup>1</sup> Merete Labriola,<sup>4,5</sup>  
Thomas Lund,<sup>4,5</sup> Willem van Mechelen,<sup>2</sup> Allard J van der Beek<sup>2</sup>

## What this paper adds

- ▶ Strong evidence was found for a positive association between fixed evening work and sick leave in female healthcare workers.
- ▶ The findings imply that the association between shift work and sick leave is schedule specific.
- ▶ The findings call for research where schedule characteristics are assessed and used in the analyses.

## Exposure to working-hour characteristics and short sickness absence in hospital workers: A case-crossover study using objective data

Annina Ropponen\*, Aki Koskinen, Sampsa Puttonen, Mikko Härmä

*Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, Finland*

## Short rest between shift intervals increases the risk of sick leave: a prospective registry study

Øystein Vedaa,<sup>1,2</sup> Ståle Pallesen,<sup>1,3</sup> Siri Waage,<sup>3,4</sup> Bjørn Bjorvatn,<sup>3,4</sup>  
Børge Sivertsen,<sup>2,5,6</sup> Eilin Erevik,<sup>1</sup> Erling Svendsen,<sup>7</sup> Anette Harris<sup>1</sup>

## The associations of working hour characteristics with short sickness absence among part- and full-time retail workers

*by Rahman Shiri, MD, PhD,<sup>1</sup> Tarja Hakola, MSc,<sup>1</sup> Mikko Härmä, MD, PhD,<sup>1</sup> Annina Ropponen, PhD<sup>1</sup>*

## Working time characteristics and long-term sickness absence among Danish and Finnish nurses: A register-based study

Ann Dyreborg Larsen<sup>a,\*</sup>, Annina Ropponen<sup>b</sup>, Johnni Hansen<sup>c</sup>, Åse Marie Hansen<sup>a,d</sup>,  
Henrik A. Kolstad<sup>e</sup>, Aki Koskinen<sup>b</sup>, Mikko I. Härmä<sup>b</sup>, Anne Helene Garde<sup>a,d</sup>

## Jämförelse mellan Danmark och Finland (sjukvård)

	Danmark	Finland
Ofta kort dygnsvila (minst 13 gånger/år)	11%	80%
Ofta kort dygnsvila: överrisk för sjukfrånvaro	Ca: 0,80	ca. 1.60 (60% överrisk)

Dos-respons samband: enstaka pass med kort dygnsvila har inget samband med sjukfrånvaro - sambandet uppstår när kort dygnsvila förekommer ofta

Skillnaden mellan Danmark och Finland när det gäller förekomst beror förmodligen på att det finns en mindre grupp som klarar av kort dygnsvila (inga besvär gruppen i "Må bra i skiftarbete")

# Emotional demands at work and risk of long-term sickness absence in 1.5 million employees in Denmark: a prospective cohort study on effect modifiers

*Elisabeth Framke, Jeppe Karl Sørensen, Kristina Alexanderson, Kristin Farrants, Mika Kivimäki, Solja T Nyberg, Jacob Pedersen, Ida E H Madsen, Reiner Rugulies*

Dansk studie, ca 1,5 miljoner deltagare  
Långtidsfrånvaro:  $\geq 6$  veckor frånvaro i följd  
Uppföljningstid: ca 8 år  
Emotionella krav: 55%  
Kontrollerat för ålder, kön, inkomst, andra arbetsmiljöfaktorer

## **Emotionellt krävande arbete: sambandsanalys (Må bra i skiftarbete)**

- Ökad risk för:
  - störd sömn
  - otillräcklig återhämtning
  - för trött för att orka med familj
  - inte orka arbeta fram till pension (ca 65 år)



# Hypotes: kort dygnsvila ökar sårbarhet för hög arbetsbelastning och stress – och för infektioner

	Kort dygnsvila: stort besvär	Kort dygnsvila: Inget besvär	
Olust inför arbetsdagen	22%	6%	0.001
Arbetet: psykiskt tungt	44%	31%	0,001
Hög arbets- belastning	37%	21%	0,001
Sjukfrånvaro, >16 dagar/år	14%	8%	0,03
Infektion, minst en gång var tredje månad	25%	12%	0,001

Källa: Må bra i skiftarbete

# Schemalägningsråd

- Att ta bort kort dygnsvila bör – på sikt – ge bättre återhämtning och förbättra hälsan, och kanske minska stressrelaterad sjukskrivning
- Helgarbete: försök att prioritera rådet att ha "varannan helg ledig"
- Max 3 nattskift i följd
- Helst 48 timmars ledighet efter sista nattskift (det vill säga en ledig dag efter nattskiftet)
- Arbetspassens längd: helst 10 timmar, längre arbetspass kan vara OK om arbetsbelastningen inte är för hög
- Bra att medarbetarna kan påverka schemaläggningen
- Arbetsmiljön: systematiskt arbetsmiljöarbete

**SAMLADE ERFARENHETER  
FRÅN HELTIDSRESAN  
Evelyn Blomstrand**

# Samlade erfarenheter från Heltidsresan



## Erfarenheter vid införandet av heltid på enhet

- Förändringsarbetet kräver intern förankring i alla led
- Information, återkoppling och uppföljning
- Skapa **förståelse** i hela verksamheten varför vi ställer om
- Bli "expert" på schemaläggning med utgångspunkt från verksamhetens behov
- Kartlägg och genomlys det dagliga arbetet för att möjliggöra omfördelning av arbetsuppgifter
- Gemensamt samarbete med brukarfokus jämnar ut arbetsbelastning och skapar engagemang och motivation



# Utmaningar

- Förändringsarbete innebär att gå in i något vi inte vet något om och det skapar ibland rädsla och reaktioner
- Schemakultur från deltidsorganisation
  - Hög grad av flexibilitet gällande ledighet
  - 3-dagarsledighet
  - Fler lediga dagar ju lägre tjänstgöringsgrad
  - 10 timmar natt
- Dygnsvila och veckovila – Skyddslagstiftning för individen



# Bemanningspool och tim-anställning

- Sökande till tim-anställning minskar
- Sökande till Bemanningspool ökar, 100% TV-anställning
  - Äldreomsorgslyftet
  - Validering
  - Individuell studieplan



# Att leda i förändring

- Möter du motstånd är du förmodligen på rätt väg, fortsatt blicka framåt
- Var nära verksamheten och möt medarbetarna varje dag
- Sätt lampan på det du vill ska växa
- Lyssna in vad som behöver justeras
- Låt det få ta tid
- Håll i och håll ut!





# **FRISKFAKTORER**

**Kristina Folkesson, SKR**



# Heltidsresan via friskfaktorer

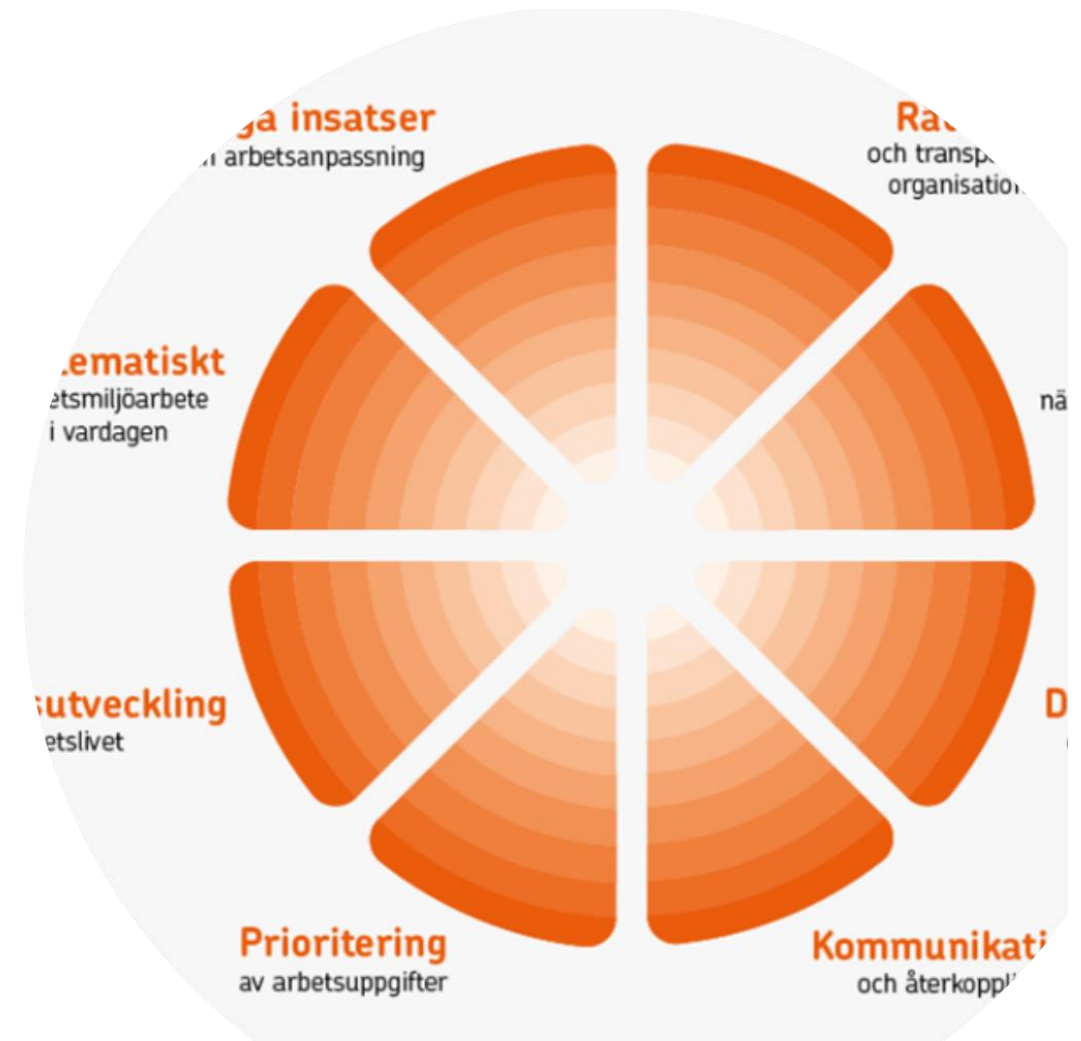
---



---

# Friskfaktorer

- Ökad hälsa
- Minskad sjukfrånvaro
- Förlängt arbetsliv
- Utveckling på arbetsplatsen
- God prestation
- Attraktiva arbetsplatser



# Kunskapssatsning på friskfaktorer

## 2023

- Friskfaktorstarten
- Studio Friskfaktor – digital programserie

## 2024

- Utökat digitalt stöd för friskfaktorarbete - Friskfaktorlabbet
- Utbildning för de som leder ett internt friskfaktorarbete - Friskfaktorsteget
- Strategisk rådgivning

# Titta på Studio Friskfaktor!

Inspiration och kunskap för chefer, skyddsombud, fackligt förtroendevalda, samverkansgrupper och HR.

## Fyra program

1. Varför är detta viktigt? Centrala parter pekar ut riktningen.
2. Vad är friskfaktorer?
3. Hur arbetar man med friskfaktorer?
4. Hur följer man upp arbetet med friskfaktorer?



[suntarbetsliv.se/verktyg/studio-friskfaktor](https://suntarbetsliv.se/verktyg/studio-friskfaktor)



*Tack från  
SKR och  
Kommunal!*

---

