

2015-10-23

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Jeanette Hedberg  
Avdelningen för vård och omsorg  
Eva Estling

## Motion 28 – Rätt personal på rätt plats i rätt tid

### Beslut

Styrelsen föreslår kongressen besluta

**att** bifall motion 28 Rätt personal på rätt plats i rätt tid.

### Motionen

Marie Morell (M), Östergötlands län, har i motion 28 föreslagit **att** Sveriges Kommuner och Landsting aktivt ska arbeta med spridning och utveckling av kunskapsstöd för bemanning.

### Styrelsen

Svensk hälso- och sjukvård har en hög täthet av läkare och sjuksköterskor, men det handlar om att använda kompetensen rätt för att nå målet för hälso- och sjukvården som är en god hälsa och en vård på lika villkor för hela befolkningen. Rätt kompetens på rätt plats ger bäst och effektivast vård. När verksamheterna utvecklas måste yrkesrollerna följa med i den utvecklingen och det krävs också nytänkande om vem som gör vad i vården utifrån den enskilde patientens behov. Det handlar både om ändrade roller och helt nya samt inte minst ökad patientmedverkan. Det finns stora möjligheter att omfördela roller och arbetsuppgifter i syfte att använda kompetensen rätt och på ett flexibelt sätt. Att t.ex. arbeta i team med patienten som en självklar part kan frigöra resurser, vilket i sin tur kan ändra rekryteringsbehovet.

SKL tecknar centrala kollektivavtal som bland annat reglerar en stor del av arbetstagarnas arbetstidsvillkor. Det centrala kollektivavtalet ger goda möjligheter att anpassa regler och kompensation för arbetstider till olika lokala förutsättningar. Kollektivavtalen ska bidra till och stödja verksamhetens mål, men är i sig inte lösningen på frågor om verksamhetsutveckling, arbetsorganisation och ledarskap.

Utgångspunkten vid förläggning av arbetstid såväl som bemanning av rätt kompetenser är patienters och brukares behov. Samtidigt behöver hänsyn tas till möjligheterna att klara bemanningen dygnet runt och medarbetarnas arbetsmiljö. Det är därmed svårt att hitta en ideal lösning som fungerar hos alla SKLs medlemmar. Villkoren för bemanning, arbetstidsförläggning och medarbetares arbetsmiljö behöver därför hanteras hos respektive kommun och landsting beroende på olika verksamhetsmässiga och lokala behov. SKL bistår dock medlemmarna med råd och stöd när det kommer till dessa frågor. Bland annat pågår det för närvarande ett arbete med att ta fram en utbildning om regelverket avseende arbetstid och förläggning av arbetstid samt ett annat arbete i syfte att bland annat stödja medlemmarna både i det

korta och i det långa perspektivet för ett bättre nyttjande av olika yrkeskategoriers kompetens. Det pågår även ett antal partsgemensamma arbeten tillsammans med fackliga motparter om olika arbetstidsfrågor.

Styrelsens uppfattning är mot bakgrund av ovan att motionen ska bifallas.

## **Rätt personal på rätt plats i rätt tid**

### Sammanfattning

Bemanningsfrågorna inom vården är ett av de områden som diskuterats mest de senaste åren. Vi upplever en paradox där vården både har brist på medarbetare samtidigt som det i många landsting och regioner aldrig varit fler sjuksköterskor och läkare anställda. Detta skapar stora utmaningar för både arbetsgivare och medarbetare.

### Bakgrund

Traditionerna gällande bemanning har förändrats över åren. Från fasta scheman som fastställdes av en chef så har trenden gått mot en större delaktighet från medarbetarna med så kallade önskescheman och tvättstugescheman där medarbetarna själva kan styra sin arbetstid i stor utsträckning.

Att ha en rätt bemanning, med rätt kompetens på plats på rätt tid, är centralt för att få verksamheten att fungera på bästa sätt. En ojämn bemanning som inte möter verksamhetens behov får konsekvenser för både arbetsmiljön, för patientsäkerheten och för kvaliteten i verksamheten. En bemanning som inte möter verksamhetens behov kommer att leda till oönskad övertid, hyrpersonal eller stängda vårdplatser.

Att kunna lägga scheman som möter såväl verksamhetens behov som medarbetarnas önskemål samtidigt som de även svarar upp mot exempelvis arbetstidslagstiftningen är inte alltid enkelt.

Inom flera landsting, regioner och kommuner har olika modeller prövats för att komma tillrätta med dessa problem. Men behoven av ökad kunskap och spridning är fortsatt stort för att kunna optimera verksamheten och göra det allra bästa av tillgängliga resurser.

Kunskapen och kompetensen om hur man på ett strategiskt sätt kan arbeta med bemanningen är därför ett angeläget utvecklingsområde för fram för allt hälso- och sjukvården men behoven finns även inom många andra välfärdsområden. Det handlar om allt från analysen av den egna verksamhetens bemanningsbehov, till att kapacitetsanalyser och scheman och arbetstidsmodeller.

### Bedömning

I enlighet med inriktningsmålet 104, föreslår vi att spridningen och utvecklingen av kompetensmodeller för verksamhetsanalys och bemanning görs till ett utvecklingsområde.

Yrkande

Vi föreslår att kongressen beslutar

att Sveriges Kommuner och Landsting aktivt arbetar med spridning och utveckling av kunskapsstöd för bemanning.

Marie Morell (M), ombud för Östergötland