

# Kravlista från kommunens nattundersköterskor

Med anledning av det nya arbetstidsavtalet som planeras genomföras vid årsskiftet med förändringar i bl.a. schemaläggning och arbetstider har vi undersköterskor som arbetar natt med Skövde kommun som arbetsgivare gått samman och lägger här fram våra krav för vad som måste göras för att skapa en hållbar och attraktiv arbetssituation. Vi anser att för att bibehålla befintlig personal, samt kunna rekrytera ny, måste arbetsgivaren lyssna till oss som i realiteten arbetar på dessa scheman och med dessa arbetstider.

Så här nedan följer nattundersköterskornas kravlista på saker som måste införas för att skapa en hållbar arbetsmiljö för personal som jobbar natt inom sektor vård och omsorg.

- **Rena nattjänster**

- Vi som jobbar natt har valt att göra detta just för att vi vill jobba nätter.  
Att, enligt arbetsgivarens intention, för oss införa 2-skift kan knappast ses som ett steg framåt varken ur hälso – eller schemaläggningssynpunkt.  
Även om nattarbete inte alltid anses vara det hälsosammaste alternativet är självvald konstant natt alltid bättre än skiftarbete, speciellt då denna form av arbete inte är självvalt samt utgörs av de två skift som ur hälsosynpunkt kan anses skadligast.  
Om man vill gå in och jobba andra skift än bara nätter ska detta ske på frivillig bas, inte som ett krav från arbetsgivaren.  
Vi vill ha det skrivet i våra anställningsavtal att vi är anställda på en tjänst med tjänstgöring nattetid.

- **Arbetstid 2 förslag:**

- **Alternativ 1: Arbetstidsförkortning**

- Det ligger en trygghet i den procent man är anställd på, då arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och omplacering kan ske på två veckors notis.

Vi vill ha en adekvat arbetstidsförkortning för personal som arbetar nätter.

Då intentionen ligger från arbetsgivarens sida att korta ner arbetspassen nattetid, kräver detta att arbetstagare med nattjänstgöring gör fler arbetspass för att komma upp i samma procent. Detta är inte att se som rimligt avseende heltid som norm, då redan idag en väldigt liten andel av oss jobbar 100% och efter införande av fler arbetspass för samma procent kommer detta snarare att minska ännu mer istället för att öka.

Ska man leva upp till målet med heltid som norm behövs att man inför en arbetstidsförkortning för nattarbetare, där 100% natt är en veckoarbetstid på 32/h veckan. Detta jämfört med en 40h arbetsvecka motsvarar 80%. Det möjliggör en anställning på 100% även för nattarbetande personal, samt att nattpassen kortas utan att nattpersonal tvingas göra fler pass för att få ut sin procent.

Att arbeta natt är annorlunda än en dagtjänst och det bör tas i beaktning att den till synes lediga dagen då vi "går på" i realiteten inte kan anses som ledig, då vi måste sova denna dag för att kunna arbeta natten, och det blir inte mindre slitsamt av att införa fler arbetstillfällen eller införa 2-skift.

- **Alternativ 2: Kvotering av obekväma arbetstid**

- Arbetstid förlagd på obekväma arbetstider, ex. natt, kväll och helg bör kvoteras såsom det redan sker för vissa sjuksköterskor inom kommunen samt sjuksköterskor och undersköterskor inom landstinget. Ett exempel på detta kan vara att om arbetstagaren arbetar ett kvällspass om 6 timmar får denna tillgodoräkna sig 8 timmar i arbetstid för arbetspasset. Detta ska gälla all vård-och omsorgsnära personal inom kommunen.

- **Var 3:e helg**

- Idag jobbar vi var 3:e helg och vill så fortsätta.

Vid nattarbete sover man dagtid och den helg man jobbar missar man helt. Att jobba varannan helg, som arbetsgivarens intention ligger, skulle innebära att helt gå miste om familjeliv, socialt liv och fritidsintressen hälften av den tid som våra familjer, umgängeskrets, samhället i stort är lediga.

Vill man som enskild arbetstagare arbeta fler helger ska detta ske på frivillig bas, kravet från arbetsgivaren på arbetstagaren ska dock ligga på max var 3:e helg.

- **6 veckors schema**

- Om man ser till hur nattarbetares scheman läggs önskar vi en schemaläggning om 6 veckor, inte 4 veckor som arbetsgivaren gått ut med internt.

Detta är även viktigt ur planeringssynpunkt. Då våra arbetspass inte är regelbundna är 4 veckors notis om hur vi ska arbeta för kort, det ger betydande svårigheter att planera vår fritid.

- **3 arbetsplatser för disponibelturer/resursspass**

- Då arbetsgivarens intention för att fylla ut anställdas tid samt tillgodose bemanningen inom kommunens verksamheter är att personal ska ha sk. "resursspass", då man går ut på annan arbetsplats än sin ordinarie, vill vi att dessa arbetsplatser för individen på förhand ska vara bestämda och utgöras av max 3 stycken utöver ordinarie arbetsplats.

Detta är för att bibehålla en kontinuitet i den personal varje enskild kund träffar, samt ge personalen ifråga möjlighet att vara van på och känna till arbetsplatsen ifråga.

- **Rätt till intro på en arbetsplats man inte varit på de senaste 12 månaderna**

- Har man inte varit på en arbetsplats under de senaste 12 månaderna ska man som arbetstagare ha rätt till introduktion där. Våra kunder byts ut, rutiner och lokaler förändras. Som arbetstagare måste man ges möjlighet att utföra ett fullgott arbete, vilket man inte kan göra om man under en längre tid ej har varit på en specifik arbetsplats.

- **Rätt att ta ut timsemester**

- Vi vill ha rätt att kunna ta ut semester i timmar.

En dag då man som arbetstagare har ett kortare arbetspass, 1,5-6h, och av olika anledning inte kan/vill närvara vill vi ha rätt att kunna ta ut semester i timmar så inte en hel semesterdag behöver tas ut för att kunna få en kortare ledighet.

- **Rätt till komptid, uttag av denna jämställd med semester**

- Vi vill ha samma rätt till att ta ut komptid/flextid som rätten att ta ut semester.

Om ej vikarie får sättas in för uttag av komptid leder detta till att ingen sådan tid kommer att kunna tas ut inom verksamheten.

Har man som arbetstagare komptid som ej kunnat tas ut under 6 månader ska denna betalas ut i pengar, för att förhindra att tid som ej kan tas ut blir inestående.