

Annelie Carlsson  
Personalstrateg  
044-309 30 88  
annelie.m.carlsson@skane.se

## BESLUTSFÖRSLAG

Datum 2009-11-18  
Dnr 0900843

1 (1)

## En mer flexibel organisering av arbetet för småbarnsföräldrar

### Ordföranden förslag

Personalberedningens förslag till regionstyrelsen

1. Regionstyrelsen godkänner bifogat förslag till viljeyttring kring en mer flexibel organisering av arbetet för småbarnsföräldrar.

### Sammanfattning av ärendet

I handlingsplanen för "18 förslag för framtidens arbetsplats" föreslås att personaldirektören ska ta fram former för en viljeyttring kring en mer flexibel organisering av arbetet för småbarnsföräldrar.

Personaldirektören har upprättat förslag till skrivelse, ställd till samtliga förvaltningschefer i regionen, i vilken en viljeyttring är formulerad.

Personaldirektören föreslås avge skrivelsen.

### Ekonomisk bedömning

Förslaget bedöms inte få ekonomiska konsekvenser.

### Hur samverkan skett med berörda fackliga organisationer

Ett flertal dialoger med de fackliga organisationerna har skett med start i april 2009. Samverkan kring det konkreta förslaget inleddes 2009-11-12.

Katarina Erlingsson  
Ordförande

Karin Bengtsson  
Personaldirektör

Annelie Carlsson  
Personalstrateg  
044-309 30 88  
annelie.m.carlsson@skane.se

Datum 2009-11-09  
Dnr 0900843

1 (2)

Samtliga förvaltningschefer

## **En mer flexibel organisering av arbetet för småbarnsföräldrar - Viljeyttring**

Stora delar av regionens verksamhet bedrivs inom vården vilken är en personalintensiv och komplex verksamhet med behov av dygnet runt bemanning som i sin tur kräver flexibilitet. Arbeta framförallt inom vården innebär oregelbundna arbetstider och för småbarnsföräldrar kan detta skapa stora påfrestningar för både familje- och arbetsliv. Det finns en inbyggd intressekonflikt mellan verksamhetens behov en kostnadseffektiv produktion och medarbetarnas önskemål kring sin arbetstidsförläggning.

*Utifrån verksamhetens behov av en effektiv produktion har det under året fastställts normer och ställningstagande kring arbetstider och bemanning inom vården. Dessa ställningstaganden innebär bl. a att personal i dygnet-runtverksamhet bör anställas med arbetskyldighet för både dag- och nattarbete. Likaså att arbetstidsförläggningen skall bidra till en långsiktig kompetensförsörjning och en hållbar arbetshälsa. Dessutom skall samtliga arbetstidsmodeller kontinuerligt följas upp och utvärderas. Framtiden kommer också att ställa högre krav på verksamhetsanpassade arbetstidsmodeller.*

Inom Region Skåne finns det idag olika arbetstidsmodeller som innebär både fasta scheman, önskescheman och i de flesta fall kombinerat med möjlighet till flex m m. Inte att förglömma är också att Region Skånes medarbetare, utöver Föräldraledighetslagen (SFS 1995:584) har rätt<sup>1</sup> att erhålla tjänstledighet med 100 procent tills barnet fyller tre år och minskad arbetstid till 75 procent av heltid fram tills det barnet fyller 12 år. Utifrån detta skapas grundförutsättning för de intentioner som förslaget anger.

---

<sup>1</sup> Region Skåne har haft en rekommendation - denna möjlighet föreslås omvandlas till en rättighet.

Balans mellan verksamhetsbehov och medarbetarens behov är dock nödvändig, men också utifrån att det är av största vikt att vi bemannar våra arbetsplatser i relation till de uppdrag och behov verksamheten har.

### Viljeyttring

Region Skåne har ambitionen att bidra till att medarbetarna klarar livspusslet både utifrån ett familje- och arbetslivsperspektiv. Ett sätt att uppnå denna ambition är framförallt genom att verka för en fortlöpande utveckling av arbetsorganisation, arbetsformer och arbetsmiljö parallellt med sjukvårdsförvaltningarnas framtida utmaning att uppnå nuvarande produktion med ett mer effektivt resursutnyttjande. Likaså kräver detta att ett kontinuerligt utvecklingsarbete<sup>2</sup> bedrivs inom bemanningsområdet på så sätt att bland annat en lärportal tillskapas utifrån förvaltningarnas kunskaper och erfarenheter av olika arbetsformer, arbetstidsmodeller m m. Utifrån denna viljeyttring bör också Region Skåne bli en än attraktivare arbetsgivare – employer branding (ung arbetsgivarvarumärke) - gentemot potentiella och nuvarande medarbetare, såväl småbarnsföräldrar som övriga.

Karin Bengtsson  
Personaldirektör

---

<sup>2</sup> Ett tydligt chefs- och ledarskap är en förutsättning för ett bra utvecklingsarbete.