

DATUM
2015-10-23DIARIENR
LS-LED15-0888-2

Interpellationssvar om medarbetarnas flextid

Maria Gilstig (M) tar i sin interpellation upp de landstingsanställdas årsarbetstidsavtal, bl.a. gällande reglerna kring flextid. De frågor interpellanten önskar svar på är följande:

1. Anser du att det är rimligt att underskott regleras genom löneavdrag och att överskott som faller bort inte kompenseras alls?
 2. Hur många timmar föll bort från medarbetarnas flexsaldon under 2014, och till vilket värde?
 3. Finns det någon strategi, till exempel inför sommarens tuffa arbetssituation, att medarbetarna inte ska behöva bygga upp stort överskott på flexkontot, till exempel genom att istället bevilja övertid?
 4. Avser du att vidta åtgärder för att säkerställa att sjukvården har rätt förutsättningar för att säkerställa att medarbetarna kan ta ut sin flextid före avstämningen?
-
1. Reglerna i flextidsavtalen i hälso- och sjukvården regleras i de lokala kollektivavtalen för respektive personalorganisation och har gällt sen 2007. Under- och överskott regleras därutöver ytterst i det centrala kollektivavtalet. För min del är det viktigt att respektera de avtal som arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna kommit överrens om vid förhandlingar utan att personligen göra en politisk värdering av själva innehållet. Däremot är det viktigt att understryka att Landstinget Sörmland ska följa avtalet i sin bemanningsplanering. De fackliga parterna har inte heller, genom att begära förhandling, rapporterat till arbetsgivarparten att personal skulle ha hindrats från att ta ut sin flextid i tid. Skulle det dock vara fallet ska frågan givetvis analyseras för att se vilka åtgärder vi gemensamt kan finna för att motverka att flextid brinner inne.
 2. Det finns ingen möjlighet att ta fram uppgifter om hur många timmar som tas bort. Det finns ett antal flextidsavtal med gränsvärden och tidpunkt för avstämning i Landstinget Sörmland. De överskjutande timmarna hanteras inte i lönesystemet och blir därmed inga lönetransaktioner. De kan därmed heller ej beräknas värdemässigt.
 3. Grunden för personalbemanningen är givetvis, även sommartid, att personal arbetar utifrån schemalagd arbetstid och utifrån de regler om flextid och övertid som gäller i avtalet. Någon regel centralt för beviljandet av övertid specifikt för sommarmånaderna finns inte. Den strategi som finns handlar mer om att säkerställa sommarbemanningen i stort. Bland annat genom att erbjuda ett



sommarpaket till hälso- och sjukvårdspersonal som väljer att arbeta under sin semester. Därutöver går vården med ett reducerat antal vårdplatser i samma nivå som föregående år.

4. Slutligen är frågan om medarbetarnas arbetstid, ersättningar och schemaläggning ett prioriterat område i budget 2015 och 2016. Jag kommer fortsätta följa och vidta de politiska åtgärder som behövs, både vad gäller kollektivavtalets tillämpning, schemaläggning och andra viktiga parametrar som kopplas till en god arbetsmiljö för landstingets medarbetare. Den viktigaste förutsättningen för en bra arbetsmiljö, där nyttjandet av flextid ingår, är dock att vi fortsätter rekrytera fler till vårdens bristyrken.

LANDSTINGET SÖRMLAND

Jacob Sandgren (S)
Personallandstingsråd