

Jour och beredskap försämrar livskvaliteten

– Dags att modernisera kollektivavtalen



Jour och beredskap försämrar livskvaliteten

-Dags att modernisera kollektivavtalen

Flera av Visions medlemmar måste vara standby och beredda att arbeta flera timmar i månaden utöver sin ordinarie arbetstid eftersom jour eller beredskapstjänstgöring ingår i deras arbete. Det är inte ovanligt att det handlar om över hundra timmar en genomsnittlig månad. En ny undersökning från Vision visar att detta får negativa effekter på många av medlemmarnas hälsa och välmående. En stor del av de svarande vittnar om en försämrad sömn, brist på återhämtning och känslan av att vara begränsad i sitt privatliv. Dessutom har många till och med övervägt att byta arbete för att slippa den här typen av krav på tillgänglighet utöver ordinarie arbetstid.

Undersökningen visar också att beredskap inte längre används på ett sådant sätt som avsågs när regelverken togs fram. Den tekniska utvecklingen har gjort att många personer nu kan arbeta hemifrån under ett beredskapspass utan att, som förr, först behöva ta sig till arbetet. Ersättningen för beredskap blir ofta låg i förhållande till den tillgänglighet som arbetstagaren faktiskt erbjuder. Kollektivavtalets regler kring beredskap måste moderniseras för att matcha kraven i ett modernt arbetsliv.

Slutligen visar vår undersökning att tillgängligheten utanför arbetstid inte begränsar sig till formell jour och beredskapstjänstgöring. Över hälften av enkätens svarande uppger att det händer att de behöver vara tillgängliga utanför arbetstid utan att de får någon alls ersättning för det.

Undersökningen visar bland annat att:

- ▶ 3 av 10 svarande har någon gång övervägt att byta arbete på grund av beredskapstjänstgöringen och nästan 4 av 10 till följd av juren.
- ▶ Fler än 7 av 10 uppger att de känner sig begränsade i sitt privatliv på grund av beredskapstjänstgöringen och 4 av 10 uppger att beredskapen bidrar till att de sover sämre.
- ▶ Mer än var fjärde svarande får inte den återhämtning som de behöver och nästan var fjärde orkar inte med sitt arbete så bra som de skulle vilja till följd av att de har jour.
- ▶ En stor majoritet arbetar någon gång direkt hemifrån under sin beredskap. Nästan hälften, 45 procent, gör det ofta eller mycket ofta.

- Över hälften av de svarande i undersökningen, 51 procent, uppger att det händer det att de förväntas vara tillgängliga utanför arbetstid utan att de får någon ersättning för det.

Därför vill Vision:

- Införa ett maxtak för hur mycket beredskap som ska få förekomma.
- Skärpa kraven på att jour och beredskap bara ska användas när det är absolut nödvändigt.
- Förbättra möjligheterna till vila och återhämtning för arbetstagare som har beredskap.
- Förnya kollektivavtalet så att reglerna kring beredskap anpassas till den tillgänglighet som ny teknik möjliggör.

Om undersökningen

Metod

Enkäten skickades till 3431 medlemmar i Vision i december 2015. Antal svarande var 1056 personer. För att fånga rätt målgrupp har enkäten enbart skickats till de som fått ersättning för jour och/eller beredskap enligt den senaste partsgemensamma statistiken med SKL (november 2014). Enkäten har därmed avgränsats till personer som enligt den senaste statistiken var anställda av en kommun, ett landsting eller en region.

657 personer har svarat på frågorna om beredskap som ställs i enkäten. Den största gruppen som svarat på dessa frågor finns inom området ”teknisk förvaltning” och den näst största gruppen arbetar på ”IT-avdelning”. Tillsammans utgör de över hälften av de som svarat på frågorna om beredskap. Övriga svarande finns främst inom olika typer av vård- och omsorgsverksamhet, till exempel olika former av boenden, men också inom räddningstjänsten samt ett antal andra verksamheter.

309 personer har svarat på frågorna om jour i enkäten. Personer som arbetar inom olika former av boendeverksamhet till exempel HVB eller boende för personer med funktionsnedsättning utgör en stor majoritet av de som svarat på frågorna om jour i enkäten.

Definitioner och bestämmelser

Jour är en form av tid då arbetstagaren är på arbetsplatsen och omedelbart ska kunna arbeta om så krävs. Definitionen av jour i Visions avtal med SKL är följande:

”Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete”

Jourtiden får vara högst 48 timmar per arbetstagare under en fyraveckorsperiod, eller 50 timmar under en kalendermånad enligt arbetstidslagen, men det finns möjlighet att göra avsteg från detta i lokala kollektivavtal, vilket kan innebära fler timmar. Enligt arbetstidslagen får jouren inte förläggas på ett sätt som inkräktar på rätten till dygns- eller veckovila. Jourtid ersätts enligt det centrala kollektivavtalet mellan bland andra Vision och SKL med 29,2 procent av lönen. Det finns lokala avtal som ger annan ersättning.

Beredskap är tid då arbetstagaren inte behöver vara på arbetsplatsen men ska kunna arbeta utan dröjsmål om det behövs. Definitionen av beredskap i Visions avtal med SKL är följande:

”Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på plats utom arbetsstället, som godkänts av arbetsledningen, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.”

Till skillnad från jour finns ingen begränsning över hur många beredskapstimmar som är tillåtna. Enligt arbetstidslagen får beredskap förläggas under dygnsvilan men inte under veckovilan. Beredskap ersätts enligt bestämmelser i kollektivavtal mellan bland andra Vision och SKL med 14 procent av lönen. Det finns lokala avtal som ger annan ersättning.

Beredskapstjänstgöring

”Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på plats utom arbetsstället, som godkänts av arbetsledningen, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.”

(Ur Allmänna bestämmelser, del av kollektivavtal mellan SKL och Vision)

De svarande har i genomsnitt 82 timmars¹ beredskap under en vanlig månad och många har betydligt mer än så. Flera svarande uppger att de har långt över hundra timmar en vanlig månad. En stor del av beredskapen är förlagd till kvällar och nätter. Majoriteten av de svarande har sammanhängande beredskap i mellan 4 dagar och upp till en vecka. Nästan hälften av de svarande behöver arbeta någon gång under ett normalt beredskapsdygn. Tolv procent behöver arbeta tre gånger eller mer under ett normalt beredskapsdygn.

Beredskap är ansträngande på flera sätt

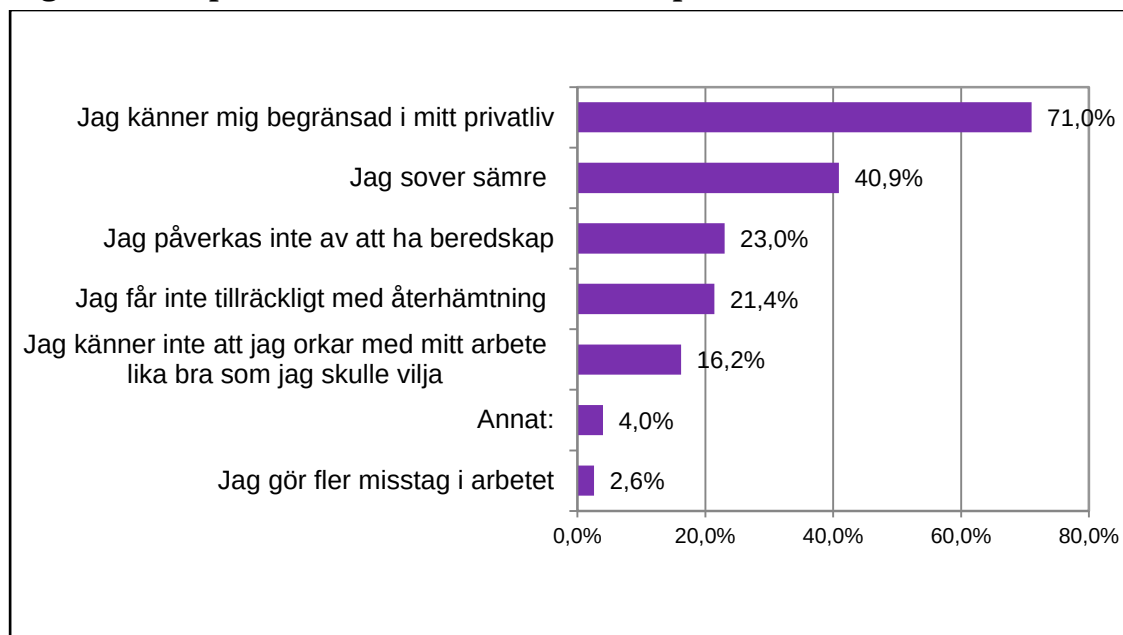
Att ha beredskap upplevs som ansträngande på flera sätt. Det som flest upplever som problematiskt är påverkan på privatlivet i och med att de är uppbundna. Fler än 7 av 10 uppger att de känner sig begränsade i sitt privatliv. Men många upplever också försämrad sömn och brist på återhämtning i och med att beredskapen ofta är förlagd till natten.

¹ Runt 70 personer har inte kunnat besvara frågan, genomsnitt för resterande var 82 timmar en genomsnittlig månad.

Beredskapen kan också bli ett problem för arbetstagarens familj. En svarande beskriver det såhär:

”Man har ju alltid i bakhuvudet att jourtelefonen kan ringa vilket medför sämre/lättare sömn, privatlivet blir till viss del begränsat och familjen går in i "journläge" när jag har beredskap.”

Figur 1: Hur påverkas du av att ha beredskap



De som ofta behöver arbeta nattetid under sin beredskap påverkas i högre utsträckning negativt. Bland de som angett att de mycket ofta behöver rycka in för att arbeta under natten svarar 62 procent att de sover sämre, nästan 40 procent (39,7) att de inte får tillräckligt med återhämtning mellan arbetspassen och nästan 30 procent (29,3) att de inte orkar med sitt arbete så bra som de skulle vilja. En svarande skriver såhär om att behöva arbeta nattetid under beredskap:

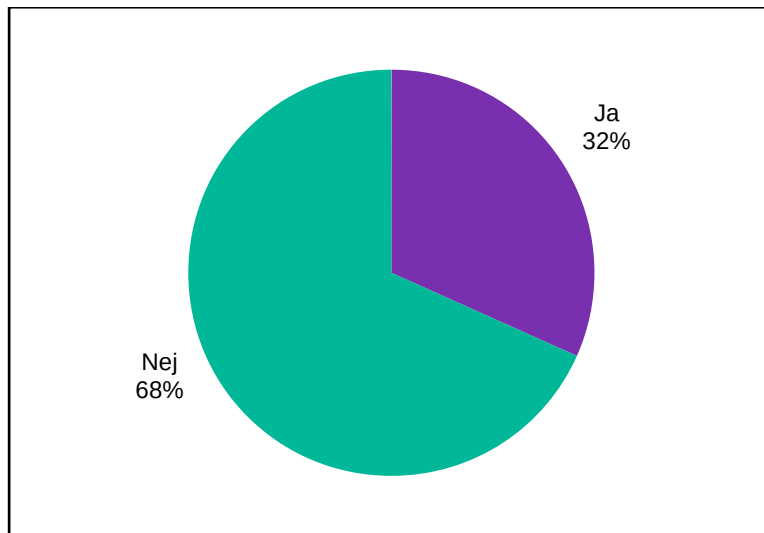
”När jag haft uttryckning under natten är jag väldigt trött under ordinarie arbetstid dagen efter pga. sömnbristen. Svårt att somna efter uttryckning då hela systemet gått upp i puls.”

Det finns också svarande som vittnar om ett så omfattande beredskapsschema att det förefaller mycket tveksamt om arbetstidslagens bestämmelser om dygns- och veckovila verkligen efterföljs. En svarande skriver:

”Jag blir väldigt påverkad av samtliga punkter då vi arbetar både beredskap och ordinarie arbetspass samtidigt. Detta innebär att jag under 7 dagar är i tjänst dygnet runt och aktiveras nästan varje natt. Då jag inte har tillräckligt med Flex-tid insamlad så kan jag heller inte ta ut sov morgon efter ett nattpass och kan därför få aktivt jobba i 20 timmar.”

Att beredskapen upplevs som krävande visar sig också i svaren på frågan om de tillfrågade övervägt att byta arbete på grund av beredskapstjänstgöringen. Nära var tredje svarande har övervägt att byta arbete på grund av detta.

Figur 2: Har beredskapstjänstgöringen någonsin fått dig att vilja söka ett annat arbete med få eller inga krav på beredskap utanför ordinarie arbetstid?



En svarande uppger att hen redan sagt upp sig en gång för att beredskapen var för tuff och fungerade dåligt att kombinera med föräldraskap. Den svarande skriver:

”Har redan sagt upp mig en gång pga. för tuff beredskap. Ingen bra kombination med småbarn. Min familj blir ju också väckt och min respektive får ta hand om gråtande barn medan jag åker och arbetar. Hur kompenseras deras förlorade nattsömn?”

Även andra svarande tar upp att beredskapen påverkar inte bara den egna tillvaron utan också familjens. En annan svarande ställer sig frågan om det är värt det när beredskapen inkräktar på privatlivet.

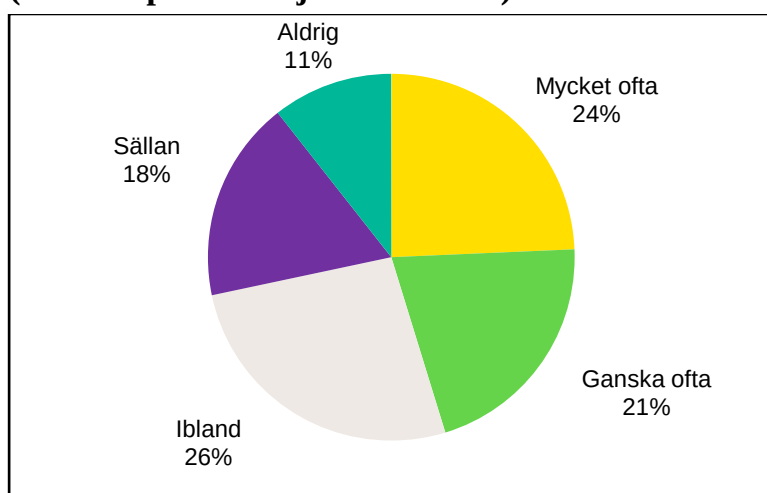
”När helgerna 'försvinner' till 'arbetstid' kommer frågan upp om huruvida det är värt detta. Ännu värre är det de gånger när man får beredskapen tätare pga. schemaändringar, sjukdomar eller liknande än var 10'de vecka som är brukligt.”

Beredskap används på nya sätt

Beredskap skiljer sig från jour genom att arbetstagaren kan vara hemma och inte förväntas utföra arbete ”omedelbart”. Tanken är att arbetstagaren ska befinna sig på ett sådant avstånd från arbetet att denna kan infinna sig ”utan dröjsmål”. Teknikens utveckling innebär dock att användandet av beredskap har förändrats över tid. I själva verket kan nu många arbetsuppgifter utföras direkt från hemmet med hjälp av dator och telefon. En effekt av detta

kan bli att personer som har beredskap får utföra många kortare arbetsinsatser hemifrån under ett pass till en väldigt låg ersättning eftersom bara själva insatsen ger rätt till betald övertid. Vår undersökning visar att det är mycket vanligt att personer som har beredskap utför arbete direkt hemifrån, särskilt inom vissa yrkesgrupper. En stor majoritet svarar att det händer att de arbetar direkt hemifrån under sin beredskap. Nästan hälften, 45 procent, gör det ofta eller mycket ofta. Bland personer som arbetar på IT-avdelning svarar över 65 procent att de mycket ofta utför arbete direkt hemifrån när de har beredskap. Förändrade tekniska förutsättningar aktualiserar frågan om hur väl nuvarande regelverk svarar mot det moderna arbetslivets krav.

Figur 2: Hur ofta utför du arbetsuppgifter direkt hemifrån när du har beredskap (till exempel via mejl eller telefon)?



Jourtjänstgöring

”Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete”

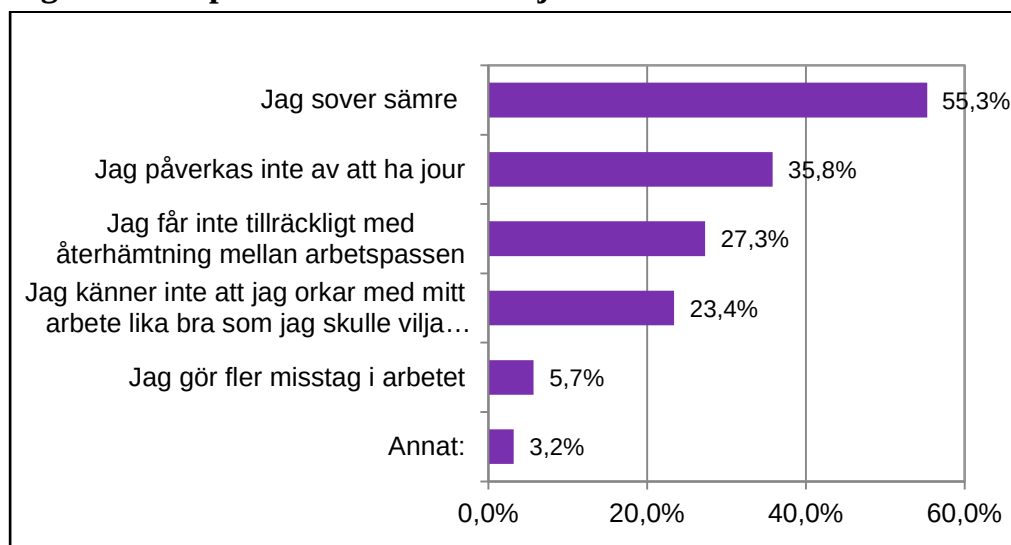
(Ur Allmänna bestämmelser, del av kollektivavtal mellan SKL och Vision)

Det vanligaste bland de svarande är att ha någonstans mellan 20 och 30 timmars jour en vanlig månad, men många har också betydligt mer än så. En mycket stor del av jouten är förlagd till natten. Nära hälften av de svarande, 44,6 procent, uppger att de behöver arbeta i genomsnitt en gång per jourdygn eller oftare.

Jouten påverkar sömn och återhämtning negativt

Enkäten visar att jouten har en negativ påverkan på många av de svarandes hälsa och välmående. Mer än var fjärde svarande uppger att de inte får den återhämtning som de behöver och nästan var fjärde att de inte orkar med sitt arbete så bra som de skulle vilja till följd av jouten.

Figur 4: Hur påverkas du av att ha jour?



En svarande beskriver hur hela dygnsrytmen påverkas negativt av att arbeta jour:

”Påfrestning på dygnsrytmen. Man känner som ett jet-lag efter avslutat jourpass och behöver återhämtning när man kommer hem.”

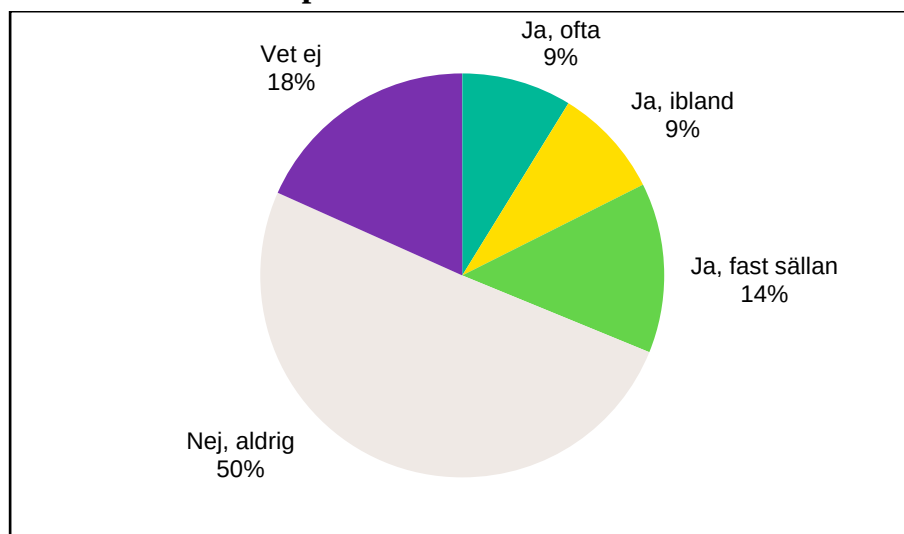
En annan svarande beskriver hur jouten kan vara svår att kombinera med ansvar för små barn.

”Är väldigt trött när jag går av mitt arbetspass, behöver vila när jag kommer hem. Vilket inte alltid är lätt med småbarn.”

Fel bemanning ger otrygg och stressig arbetsmiljö

Nästan var tredje svarande uppger att arbetsgivaren schemalägger personal som jour när det egentligen skulle behövas mer personal som arbetar ordinarie arbetstid i verksamheten. Detta är dessutom vanligare bland de som arbetar inom någon form av boendeverksamhet, där svarar 37 procent detta.

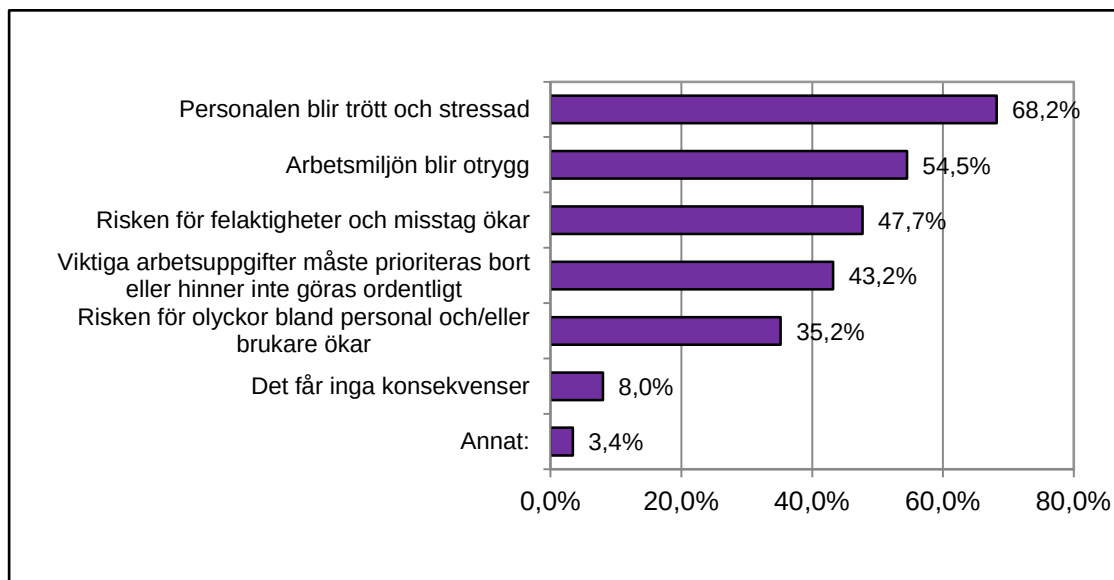
Figur 5: Schemalägger din arbetsgivare personal för jour när det egentligen skulle behövas mer personal som arbetar ordinarie arbetstid i verksamheten?



En felplanerad bemanning med för lite personal som arbetar ordinarie arbetstid i verksamheten får en hel del negativa konsekvenser. Nästan 7 av 10 uppger att det leder till att personalen blir trött och stressad. Fler än hälften uppger också att det leder till en otrygg arbetsmiljö och nästan hälften att risken för felaktigheter och misstag ökar. Hela 43 procent menar att viktiga arbetsuppgifter måste prioriteras bort och 35 procent menar att risken för olyckor bland personal och/eller brukare ökar. Siffrorna är genomgående högre bland personal inom boendeverksamhet. Här uppger till exempel över 60 procent att arbetsmiljön blir otrygg och 42,6 procent att risken för olyckor ökar.

Enkäten visar också att en stor del av de svarande inom boendeverksamhet arbetar ensamma och att många då inte heller har någon som de kan ringa in om det skulle behövas.

Figur 6: Vad får det för konsekvenser när arbetsgivaren schemalägger personal för jourtjänstgöring när det egentligen skulle behövas mer personal som arbetar ordinarie arbetstid i verksamheten?

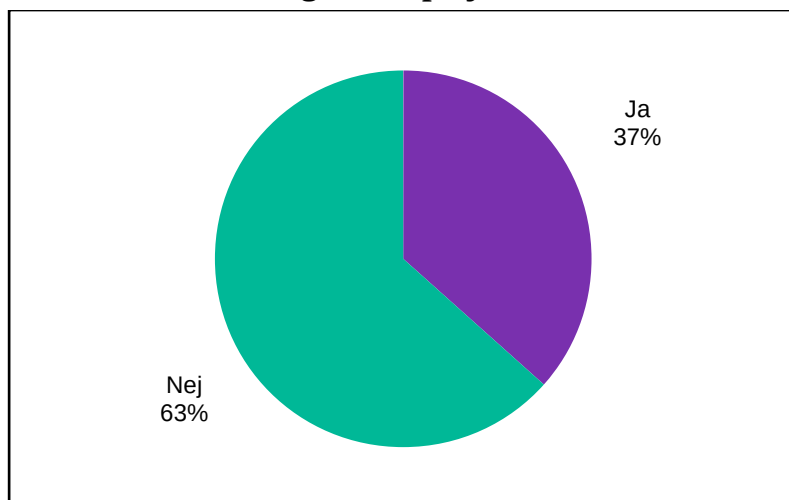


Många vill slippa juren

En stor andel svarande, 37 procent, har övervägt att söka ett annat arbete på grund av jourtjänstgöringen. Bland personer som arbetar inom boendeverksamhet är siffran 44,3 procent. En svarande skriver till exempel:

”Jag söker andra arbeten hela tiden för att slippa arbeta jour [...]”

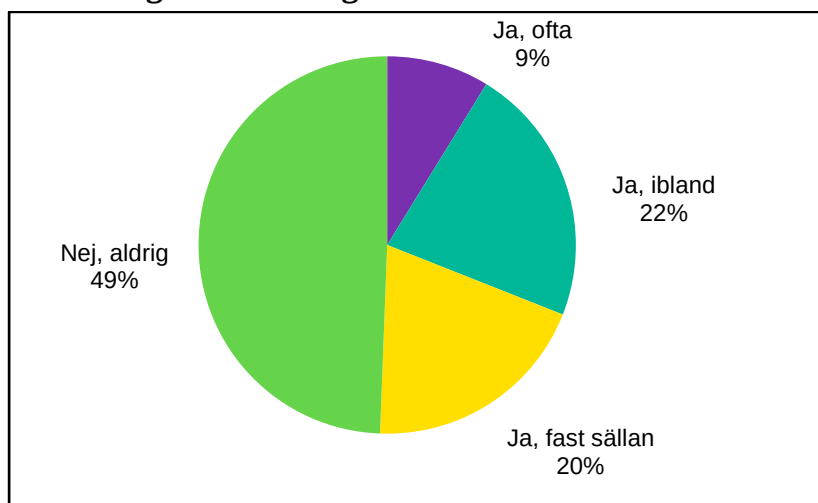
Figur 7: Har jourtjänstgöringen någonsin fått dig att vilja söka ett annat arbete med mindre eller inga krav på jour utanför ordinarie arbetstid?



Krav på tillgänglighet utan ersättning

En intressant aspekt som visar sig i undersökningen är att hälften av alla svarande förväntas vara tillgängliga utanför arbetstid utan ersättning. Det innebär att många utöver ordinarie arbetstid och jour eller beredskap har en slags informell beredskap som de dessutom inte får någon ersättning för. Sammantaget kan det innebära en mycket stor påverkan på privatlivet och möjligheten att koppla bort tankarna på arbetet.

Figur 8: Händer det att du förväntas vara tillgänglig utanför arbetstid utan att du får någon ersättning för det?



Lösningar: Nya regler för ett modernt arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv förutsätter en rimlig arbetsbelastning. Arbetstid utöver 40 timmar per vecka, måste höras till undantagen och inte får bli en planerad del av verksamheten. Vision vill att reglerna kring jour och beredskap ska skärpas så att kravet på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid blir rimliga. Vision kommer därför ställa krav på förbättringar i kommande avtalsförhandlingar med arbetsgivarorganisationen Sveriges kommuner och landsting, SKL. Vision ser tre områden som särskilt viktiga att förändra.

► Inför ett maxtak för hur mycket beredskap som ska få förekomma

I avtalet anges att beredskap bör förekomma endast i den omfattning som är absolut nödvändig. Det ger uttryck för parternas uppfattning om att verksamheten ska organiseras så att arbete utöver ordinarie arbetstid är ett undantag. Ändå finns ingen övre gräns för hur mycket beredskap en arbetstagare får ha. När långa beredskapspass efterföljs av ordinarie arbetstid blir den helt lediga tiden alldeles för knapp. Resultatet blir en orimlig arbetsbelastning och en ohållbar arbetsmiljö. Vision tycker att beredskap, precis som jour, inte ska få uppgå till mer än 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Om både jour och beredskap förekommer ska det sammanlagda uttaget inte överstiga ovan angivna nivåer.

► Förbättra möjligheterna till vila och återhämtning

Ett beredskapspass på natten där arbetstagaren har utfört arbete tröttar ut och påverkar kvaliteten på det arbete personen kan utföra de nästkommande dygnet. Om dygnsvilan brutits så ska arbetstagaren ges tillfälle att återhämta sig innan hen påbörjar nästa arbetspass, det är till fördel både för verksamheten och för arbetstagaren. Sådan återhämtning ska ske med bibehållen lön och ordinarie anställningsförmåner.

► Anpassa kollektivavtalet till det moderna arbetslivets villkor

Kollektivavtalets begrepp är föråldrade och tillämpas på ett sätt som avviker från den ursprungliga avsikten. Nya sätt att arbeta och den nya tekniken motiverar att kollektivavtalet ses över i delarna som berör jour och beredskap.

Jour och beredskap försämrar livskvaliteten

– Dags att modernisera kollektivavtalen

För frågor om rapporten, kontakta:

Jenny Andersson, utredare
jenny.andersson@vision.se
08 789 63 74

eller Visions förbundsordförande:

Veronica Magnusson
veronica.magnusson@vision.se
08 789 63 19

Presskontakter:

Maria Martinsson, pressekreterare
maria.martinsson@vision.se
070 655 50 48

Nina Odermalm Schei, presschef
nina.odermalmschei@vision.se
073 056 70 33