

Motion: Tydligare och mer rättvisa villkor för chefers arbetstid och ersättning

Jag vill uppmärksamma och belysa de skillnader som finns i arbetstidsvillkor och ersättningsmodeller för första linjens chefer inom Regionens öppna och slutna vård. Min upplevelse, efter att ha arbetat inom båda vårdformerna, är att det råder en stor variation i hur villkor tolkas och tillämpas, vilket skapar otydlighet och i vissa fall en känsla av orättvisa.

Dagens första linjens chefer arbetar ofta under stor press, präglad av personalbrist, höga krav på effektivisering och ökade förväntningar. Många chefer arbetar betydligt mer än de 40 timmar per vecka som normalt utgör heltidsmåttet. Det är vanligt att chefer har ett avtal om oreglerad arbetstid – ett upplägg som i praktiken innebär att arbetet ska anpassas efter uppdragets behov. Men i realiteten leder detta ofta till att chefer arbetar övertid utan någon faktisk ersättning.

Här ser vi tydliga skillnader mellan slutenvården och öppenvården. När jag arbetade inom slutenvården fick jag viss compensation för arbetad övertid, i form av "tid mot tid" som kunde tas ut i ledighet eller i pengar. Inom öppenvården hanteras detta genom förtroendetid – ett system som är svåröverskådligt, oreglerat och som sällan ger möjlighet till faktisk compensation. Förtroendetiden dokumenteras ofta endast på ett enkelt kalkylblad och är beroende av chefs egen uppföljning, vilket gör det både sårbart och ineffektivt. Dessutom kan förtroendetid inte bytas mot ekonomisk ersättning – endast ledighet – något som sällan hinns med att tas ut i praktiken.

Jag upplever också att det finns olika ersättningsmodeller mellan öppen- och slutenvården. Inom slutenvården bedöms chefers lön utifrån faktorer som antal underställd personal och uppdragets omfattning. I öppenvården däremot, upplevs det ofta godtyckligt. Ett konkret exempel: som vårdcentralchef har jag ett lönetillägg som är mindre än hälften av mina biträdande chefers. Det handlar inte om att de inte är värda sin lön – tvärtom – men proportionen mellan ansvar och ersättning är inte rimlig.

Likaså kan lång anställningstid leda till högre löner, vilket ibland tycks ses som ett problem i stället för en tillgång. Det borde ses som en styrka att ha chefer som stannar kvar, bygger långsiktiga relationer och bär med sig värdefull erfarenhet. Trots detta har jag sett flera erfarna chefskollegor lämna sina roller, inte sällan på grund av brist på stöd, ersättning eller balans.

Jag föreslår därför att Vårdförbundet ska driva följande frågor gentemot Region Örebro Län:

1. Att regionen ser över och förtydligar chefers arbetstidsavtal, med syftet att skapa rättvisa och hållbara villkor oavsett verksamhetsområde.
2. Att ersättning för arbete utöver 40 timmar i veckan ska regleras och kunna tas ut i tid eller pengar – även inom öppenvården.
3. Att löne- och ersättningsmodeller harmoniseras bättre mellan öppen och slutna vård, med hänsyn till uppdragets ansvar och komplexitet.
4. Att lång anställning och erfarenhet som chef ses som en resurs och inte en belastning för löneutvecklingen.