



Tjänsteskrivelse – Målsättning att öka heltidsarbete

Ärendebeskrivning

Sverige Kommuner och Regioner, SKR, har tillsammans med Kommunal slutit avtal om att heltidsarbete ska vara det normala inom välfärden 2021. Föreligger konkreta förslag till åtgärder och tidplan för att öka heltidsarbete inom Lekebergs kommun; att utlysa heltidstjänster vid nyrekrytering, begränsa möjligheterna till partiell tjänstledighet samt omförhandla avtal om möjlighet att sänka sysselsättningsgraden. Frågan om heltidsarbete är en jämställdhetsfråga, då de flesta som arbetar deltid inom kommunen är kvinnor. Heltidsarbete ger förutsättningar till egen försörjning och bättre förutsättningar till en god pension. Vidare är heltidsarbete en viktig faktor i det framtida kompetensförsörjningsarbetet.

1 Bakgrund

Sverige Kommuner och Regioner, SKR, har tillsammans med Kommunal slutit avtal om att heltidsarbete ska vara det normala inom välfärden 2021. Heltidsarbete är avgörande för att möta rekryteringsbehoven samt en möjlighet att öka jämställdheten i samhället. Enligt avtalet ska kommuner ha en plan för att öka andelen heltidsarbetande.

Det behövs en halv miljon nya medarbetare inom kommuner och regioner under de kommande tio åren nationellt. Arbetet med heltidsresan syftar till att få fler att gå från deltid till heltid för att öka tillgången på personal och är också en del i SKR:s nio rekryteringsstrategier att fler jobbar mer, alltså ett steg på vägen till att lösa tillgången på personal inom bristyrken. SKR och Kommunal startade denna resa med målsättning att: "tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid" (HÖK 16). Heltidsarbete är avgörande för välfärdens kompetensförsörjning eftersom barn, unga och äldre ökar markant men inte personer i arbetsför ålder.

Målsättningen är att heltidsarbetet ska vara det normala i välfärden år 2021 och det ska finnas lokala planer för hur vägen dit ska se ut. Arbetet med heltidsresan kommer att stämmas av årligen tom sista maj 2021. SKR och kommunal är överens om följande tre mål:

1. Alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid.
2. Alla deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete.
3. Fler av de som redan har en heltidsanställning men av olika anledningar jobbar deltid idag ska eftersträva heltid.

KS beslutade 2017-12-12 att en arbetsgrupp med representanter från kultur- och bildningsförvaltningen, socialförvaltningen och kommunstyrelseförvaltningen skulle bildas. Arbetsgruppen ska i samverkan med Kommunal arbeta med förslag på konkreta åtgärder för att öka heltidsarbetet i Lekebergs kommun.



2 Analys

Inom de kommande fyra åren kommer 50 medarbetare i Lekebergs kommun att nå pensionsålder 65 år. Fördelning per förvaltning är:

- Socialförvaltningen, 26 medarbetare (16 undersköterskor och 4 sjuksköterskor)
- Kultur- och bildningsförvaltningen, 20 medarbetare
- Kommunstyrelseförvaltningen, 3 medarbetare
- Sydnärkes IT-förvaltning, 1 medarbetare

Enligt befolkningsprognoser så sker det en ökning i form av inflyttning, fler födda barn samt ett ökat antal äldre medborgare.

I Lekebergs kommun arbetar totalt sett 69 % heltid, deltidsarbetande utgör 31 % och utöver det finns en del anställningar som av olika anledningar är vilande av olika anledningar, däribland även icke lagstadgade anledningar. Om alla månadsavlönade skulle gå upp tid och arbeta heltid skulle det motsvara 138 heltidsarbetande. Prognosen för kommunen säger att vi inom de fyra kommande åren behöver 50 medarbetare för att täcka enbart pensionsavgångar, att fler jobbar mer är avgörande för att vi ska kunna möta behoven av en fungerande välfärd och kunna erbjuda medborgare trygghet och god service. Heltid som norm är också en ekonomisk jämställdhetsfråga. Det finns stora skillnader i livsinkomst mellan kvinnor och män och möjligheten till val av eller att endast bli erbjuden deltid bidrar till att låta den strukturen leva kvar. Att ha heltid som norm betyder inte att man inte kan gå ner i arbetstid, det finns fortfarande lagstadgade rättigheter för detta vid t.ex. föräldraledighet och studier. Utöver de möjligheterna finns även ett lokalt kollektivavtal inom vård och omsorgsförvaltningen som möjliggör deltidarbete till 40 % av en heltid.

När det gäller ekonomi och övergång från deltidsorganisation till heltidsorganisation handlar det om att omfördela redan befintlig tid i systemet och att minska på fyllnadstid och övertidsersättning och vikariekostnader. Under en införandeperiod kan det behövas extra resurser men den långsiktiga tanken är att tid och ekonomi redan omsätts i systemet men i dagsläget som vikariekostnader, fyllnads- och övertidskostnader.

Genom att öka sysselsättningsgraden hos medarbetare kan Lekebergs kommun också öka kontinuitet och kvaliteten i de tjänsterna kommunen erbjuder då bemanningen bygger på att fler med erfarenhet och utbildning arbetar istället för att bygga upp delar av bemanningen på vikarier. Det ökar tryggheten för de kommunen finns till för och det ökar också tryggheten för medarbetare att veta att det finns ersättare vid frånvaro som kan jobbet.

Avtalet mellan SKR och kommunal gäller kommunals avtalsområde men möjligheten till heltid borde inte styras av yrke och avtalsområde utan kunna erbjudas jämställt till hela organisationen, en stor del av vår organisation berörs dock av kommunals avtalsområde, deltidarbete är också vanligt där.



3 Slutsats

Eftersom det redan har beslutats av centrala parter om att heltid ska vara det normala 2021 bör Lekebergs lokala plan sträva för att nå dit men samtidigt hitta en modell för införandet av det som passar oss lokalt. Att börja med heltid som norm vid nyanställningar är en bra start och nödvändigt för att kunna påbörja resan mot heltid.

För att kunna tillgodose kompetensförsörjningen och HÖK16 bör det lokala avtalet om önskad sysselsättningsgrad ses över då det kan motverka målsättningen om att öka andelen heltidsarbetande.

Det är också rimligt att arbetet påbörjas där effekterna är som störst, i vård och omsorgsförvaltningen. Vidare bör projektledaren som kommer tillsättas under 2020 samordna och utreda övriga insatser som underlättar införandet av heltid som norm. För att arbetat ska kunna bedrivas effektivt och bör en projektplan tas fram där tydliga mål och avgränsningar beskrivs. Det är viktigt att bygga en effektiv organisation kring införandet t.ex. genom att utse en arbetsgrupp och från berörda förvaltningar eftersom en heltidsorganisation kräver strukturella förändringar i organisation och bemanning, schemaläggning och kultur på flera arbetsplatser inom flera förvaltningsområden. För att arbetstagare också ska förstå innebörden och känna att denna förändring är både nödvändig, meningsfull och till det bättre krävs också god samverkan, delaktighet och information på arbetsplatserna

Under 2019 var kostnaden för vikarier i Lekebergs kommun 20 317 tkr och kostnaden för att ordinarie personal som arbetat övertid och fyllnadstid var 3 874 tkr. Om uttaget av övertid och fyllnadstid kan halveras och istället täcka det arbetstidsbehovet med anställda som höjt sysselsättningsgraden, kan det vara möjligt att reducera lönekostnaden med ca 1.130 tkr per år. En förutsättning för att nå ett maximalt utnyttjande av den ökade resursen, är att aktivt arbeta med att flytta kompetens till den verksamhet där behovet är som störst. Ett sådant arbete har påbörjats i samverkan med bemanningsteamet. Om kommunen inte arbetar aktivt med bemanningen finns risk till dåligt resursutnyttjande och därmed en ökad kostnad. I vilken omfattning kommunen lyckas minska övertidsuttag och även minska behovet av att anställa vikarier påverkas direkt i vilken takt och omfattning målsättningen med att öka heltidsarbetande genomförs.

Heltidsarbetande har som regel bättre förutsättningar att klara en egen försörjning och kommer därmed i mindre utsträckning i framtiden belasta försörjningsstöd. Även en framtida pension påverkas av ett ökat heltidsarbete, vilket i stor utsträckning påverkar försörjningsstöd.

Genomförandeplanen bygger på att ingen anställd som i dag har en deltidstjänst kommer att tvingas att arbeta heltid. Förändringen kommer att ske succesivt där personalomsättningen kommer att syra förändringstakten. Det kommer dock inte att vara möjligt till partiell tjänstledighet som inte är lagstadgad.

I syfte att behålla viss kompetens inom kommunen kan det vara värde att tillåta deltidstjänst för äldre medarbetare. Det är då av stor vikt att det görs en verksamhetsprövning som ska ligga till grund för en eventuell omreglering av en anställning eller vid en nyanställning av äldre medarbetare. Med äldre medarbetare



avses personer som fyllt 62 år. Deltidsarbete kan också vara en lösning för personer med begränsad arbetsförmåga.

4 Handlingsplan

Omförhandla lokalt kollektivavtal med Kommunal om möjligheter till att välja sysselsättningsgrad inom socialförvaltningen. Nytt lokalt kollektivavtal ska ge möjlighet att höja, men inte sänka sysselsättningsgraden.

Inte bevilja partiella tjänstledigheter som inte är lagstadgade. Förvaltningschef ska ges möjlighet till att besluta om undantag där särskilda skäl föreligger. Särskilda skäl kan t.ex. avse medicinska skäl.

Vid nyrekrytering ska tjänster som ska tillsättas omfatta heltidsarbete. Förvaltningschef ska kunna besluta om undantag efter en särskild verksamhetsprövning.

I syfte att behålla kompetens inom kommunen genom ett förlängt arbetsliv, tillåta deltidsarbete för äldre anställda. Med äldre medarbetare avses personer som fyllt 62 år.

Påbörja arbetet i delar av kommunen för att succesivt införa heltidsarbete.

5 Sammanfattning

Sverige Kommuner och Regioner, SKR, har tillsammans med Kommunal slutit avtal om att heltidsarbete ska vara det normala inom välfärden 2021. Avtalet är att ses som en aktiv åtgärd mot ökad jämställdhet samt en åtgärd för att säkra kompetensförsörjningen på sikt.

Arbetsgrupp för ökat heltidsarbete i kommunen har med representanter från förvaltningarna och Kommunal arbetat med förslag på konkreta åtgärder för att öka heltidsarbetet i Lekebergs kommun. Genom en handlingsplan med konkreta åtgärder skapas förutsättningar för att kommunen i större omfattning än tidigare ökar antal heltidsarbetande.

Det krävs ett dagligt aktivt arbete med hantera de personella resurserna genom tillfälliga förflyttningar av personal samt att aktivt arbeta med schemaläggning.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen

1. ger kommundirektören i uppdrag att omförhandla lokalt kollektivavtal med Kommunal om val av sysselsättningsgrad.
2. Beslutar att partiell ledighet inte ska medges från och med 2021-07-01 men förvaltningschef kan besluta om undantag
3. Beslutar att tjänst som tillsätts ska omfatta heltid från och med 2023-01-01 men förvaltningschef kan besluta om undantag
4. Beslutar att ovan punkter gäller samtliga avtalsområden.



LEKEBERGS KOMMUN

Gustav Olofsson
Kommundirektör

Peter Brändholm
Personalchef