

**Handläggare**  
Helene Westerlund  
Telefon: 08-508 20 090

**Till**  
Enskede-Årsta-Vantörs  
stadsdelsnämnd  
2024-03-21

## Remiss av heltid som norm

Svar på remiss från kommunstyrelsen, dnr KS 2023/1139

### Förvaltningens förslag till beslut

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

### Sammanfattning

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd har fått en remiss från kommunstyrelsen. Ärendet gäller ett förslag som syftar till att säkerställa kompetensförsörjningen och skapa goda arbetsvillkor där heltidsarbete är norm.

Att minska antalet deltidanställningar på Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning skulle inom flera av verksamheterna innebära att enskilda medarbetares arbete behöver förläggas på flera arbetsställen under en arbetsdag. Förvaltningen önskar en stadsgemensam tydlighet i hur en mer flexibel hållning till arbetssätt och arbetsställe ska hanteras. Förvaltningen ser det också som önskvärt att ett samverkat och enhetligt vägledande material tas fram centralt kring detta.

Förvaltningen föreslår att Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

### Bakgrund

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd har fått en remiss från kommunstyrelsen. Remissen gäller ett förslag om heltid som norm. Se bifogad bilaga för förteckning över vilka som mottagit ärendet. Remissen ska vara besvarad senast den 9 april 2024.

### Ärendet

Att säkra kompetensförsörjningen till välfärdens yrken är en viktig fråga för kommuner och regioner. Staden arbetar idag strategiskt på flera plan för att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda anställningsvillkor. En viktig del i det är att kunna erbjuda fler anställningar på heltid. En hög andel tillsvidareanställda

medarbetare på heltid anses även ge förutsättningar för bättre kontinuitet och högre kvalitet i verksamheten.

Många av stadens medarbetare har idag anställning på heltid men fördelningen mellan dessa skiljer sig åt mellan olika verksamhetsområden. Inom verksamheter som är schemalagda dygnet runt exempelvis äldreomsorg och inom omsorg om personer med funktionsnedsättning är behovet av arbetsinsatser ofta ojämnt fördelat över dygnet. I dessa verksamheter är därför andelen som arbetar heltid lägre. Det är också i dessa verksamheter som behovet att ta in vikarier under ordinarie personals frånvaro är störst. Utöver detta finns det verksamheter i staden där efterfrågan och omfattning gör att samtliga anställda inte kan arbeta heltid med uppdraget. Staden menar att undantag från heltidsnormen kan göras om särskilda skäl föreligger.

Idag pågår insatser för att öka andelen heltidsanställda runt om i staden. Till exempel pågår sedan 2016 ett utvecklingsprojekt som drivs och finansieras av Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Kommunal. Projektet benämns ”heltidsresan” och syftar till att uppnå heltidsarbete som norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter. Förändring i kollektivavtalet *Allmänna bestämmelser (AB)* om dygnsvila har också gjort att stadens verksamheter ser över schemaläggning och bemanningsstrategier kopplat till det.

I syfte att öka takten för att uppnå ökad andel heltidsanställningar i stadens verksamheter föreslås följande fem insatser:

1. Alla som idag arbetar deltid ska erbjudas heltid så snart möjlighet finns.
2. Vid nyrekrytering ska tjänster erbjudas de som idag arbetar deltid.
3. Alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid från och med den 1 juli 2024.
4. Schemaläggning ska ses över och anpassas så att den följer såväl regelverken kring dygnsvila- som veckovila och i möjligaste mån endast består av heltidstjänster.
5. Verksamheterna ska i samband med verksamhetsberättelsen för 2024 göra en uppföljning av utfallet och vid behov i verksamhetsplanen för 2025 presentera förslag på åtgärder för att öka måluppfyllelsen.

Att inrätta fler heltidsanställningar förväntas initialt innebära en överkapacitet. Kostnadsökningar ska hanteras inom befintlig budget, till viss del genom minskade kostnader för vikarier och i övrigt genom naturliga avgångar eller uppsägningar på grund av arbetsbrist. Att göra heltid till norm förväntas också kräva en

bredare och mer flexibel hållning till såväl arbetssätt som arbetsställe.

### Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom Avdelning HR och utveckling i samråd med Social omsorg äldre och enheten för funktionsnedsättning och socialpsykiatri inom Social omsorg vuxen.

### Förvaltningens synpunkter och förslag

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning har sedan 2023 ett aktivt arbete med att ta fram strategier för bemanning utifrån varje avdelnings olika förutsättningar och utmaningar.

Stadsdelsförvaltningen arbetar systematiskt med att följa upp och erbjuda utökad sysselsättningsgrad till medarbetare som önskar det. Andelen tillsvidareanställda medarbetare som har heltidsanställning har ökat för varje år och uppgick i januari 2024 till 86 procent. I likhet med staden som helhet är det inom omsorgen om äldre och personer med funktionsnedsättning som många deltider återfinns.

VERKSAMHET	202001	202101	202201	202301	202401
Förskola	93%	94%	94%	95%	95%
Individ och familjeomsorg	97%	97%	99%	99%	99%
Omsorg om personer funktionsnedsättning	58%	55%	54%	54%	58%
Äldreomsorg	72%	73%	75%	76%	78%
Fritid och kultur	82%	68%	75%	78%	73%
Stadsmiljö	100%	100%	100%	100%	100%
Administration och nämnd	97%	96%	97%	96%	93%
<b>TOTALT SDF Enskede-Årsta-Vantör</b>	<b>83%</b>	<b>83%</b>	<b>84%</b>	<b>85%</b>	<b>86%</b>

Tabellen visar utvecklingen av tillsvidareanställningar på heltid per verksamhetsområde och totalt sett för Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning avrundat till närmaste heltal.

I Enskede-Årsta-Vantörs äldreomsorg har 78 procent heltidsanställningar och inom Stöd och service till personer med funktionsnedsättning har 58 procent heltidsanställning. I den senare ingå även Personlig assistans där endast drygt 27 procent har heltidsanställning. Det hänger samman med att uppdraget inom personlig assistans är beroende av omfattning på beviljad assistansersättning eller biståndsbeslut utifrån relevant lag (ex. SoL eller LSS).

Deltidsanställningar återfinns även inom förvaltningens fritidsgårdar och parklekar där drygt 72 procent respektive 60 procent har anställning på heltid vilket har att göra med verksamheternas uppdrag.

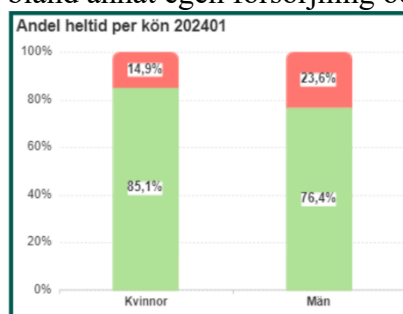
Förvaltningens uppfattning är att fler heltidsanställningar inte per automatik innebär att behovet av vikarier minskar och på så sätt leder till en kostnadsreducering. Vikarier används till stor del för att täcka upp ordinarie personals frånvaro och det vikariebehovet ser likadant ut oavsett om frånvarande personal är heltids- eller

deltidsanställd. Inom *Stöd och service till personer med funktionsnedsättning* är arbetsbelastningen ojämnt fördelad över dagen ex. på ett boende då flertalet brukare inte vistas i verksamheten dagtid. Flera medarbetare som arbetar deltid inom dessa verksamheter har även andra sysselsättningar utanför sin anställning på förvaltningen. Möjligheten att erbjuda studerande och andra frivilligt deltidsanställda arbete bidrar enligt stadsdelsförvaltningen till intresse för omsorgsyrkena och en del i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare.

Att minska antalet deltider skulle inom flera av stadsdelsförvaltningens verksamheter innebära att arbetet behöver förläggas på flera arbetsplatser under en arbetsdag för att motsvara heltidstjänstgöring. Förvaltningen ser gärna en stadsgemensam tydlighet i hur en mer flexibel hållning till arbetsätt och arbetsställe ska hanteras och ser en utmaning i att medarbetare som regel inte är intresserade av att arbeta på flera arbetsplatser. I förslaget betonas vikten av att arbetsgivaren för en dialog på till exempel arbetsplatsträffar (APT) om bemanningsprinciperna. Stadsdelsförvaltningen ser gärna att ett för staden enhetligt vägledande material till enheterna tas fram centralt kring detta.

### Jämställdhetsanalys

Inom Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning arbetar 83 procent kvinnor och 17 procent män. Kvinnor (85,1%) har i större utsträckning än män (76,4%) heltidsanställning i stadsdelsförvaltningen. Att arbeta heltid är en central jämställdhetsfråga med tanke på möjligheten som heltid ger till bland annat egen försörjning och pension. Förvaltningen vill



Figuren visar fördelningen av heltid mellan kvinnor och män totalt för Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning.

fortsätta att bidra till rätt riktning och önskvärt är att i högre utsträckning kunna erbjuda alla heltidsanställningar. Arbetet bidrar till målet om jämställdhet i Agenda 2030.

### Kostnadsanalys

Stadsdelsförvaltningen kostnadsanalys baseras på två räkneexempel. Det första exemplet redovisas i tabell 1 och utgår från antagandet att samtliga tillsvidareanställda på deltid erbjuds heltidsanställning. Det andra exemplet beräknar kostnaden för timavlönade medarbetare för helåret 2023 och redovisas i tabell 2.

Samtliga beräkningar redovisas i tabellform och utgår från de tre avdelningar med flest antal deltidsanställningar: Social omsorg

förebyggande och främjande, Social omsorg vuxen och Social omsorg äldre.

MÅNADSAVLÖNADE TILLSVIDARE 2401	ANSTÄLLNINGAR HELÄR	TIMMAR HELÄR	PERSONAL-KOSTNAD Mnkr
SOCIAL OMSORG Förebyggande och främjande	17,5	36 369	8,9
SOCIAL OMSORG Vuxen	23,6	44 838	11,4
SOCIAL OMSORG Äldre	33,1	63 320	17,4
<b>TOTALT</b>	<b>74,2</b>	<b>144 527</b>	<b>37,8</b>

Tabell 1: Kolumnen helårsanställningar beskriver antal årsarbetare sammanräknat som saknas för att uppnå heltid för alla. I nästa kolumn framgår motsvarande i antal timmar per år. I sista kolumnen estimeras beräknade personalkostnader (Mnkr) för att öka till heltidsanställningar.

TIMAVLÖNADE 2023	ARBETADE TIMMAR	BERÄKNAT HELÄRSANSTÄLLD	PERSONAL-KOSTNAD Mnkr
SOCIAL OMSORG Förebyggande och främjande	8 696	4,4	2,3
SOCIAL OMSORG Vuxen	113 657	57,4	33,3
SOCIAL OMSORG Äldre	121 321	61,6	32,9
<b>TOTALT</b>	<b>243 674</b>	<b>123,4</b>	<b>68,6</b>

Tabell 2: Kolumnen "Arbetade timmar" beskriver timavlönades totala arbetade timmar under 2023 vid respektive avdelning. Nästföljande kolumn "Beräknade helårsanställningar" anger hur många personer anställda på heltid detta motsvarar. Kolumnen "Personal" anger den faktiska personalkostnaden för timavlönade anställda.

I räkneexemplen ovan är hänsyn taget endast till faktiska sysselsättningsgrader och skillnaden upp till heltid. En vidare analys är nödvändig för att se om en utökad sysselsättningsgrad för deltidsanställda upp till heltid kan minska behovet av timavlönade. Det är nödvändigt att göra en fördjupad analys av resursfördelning/bemanning över dagen och behov av kompetenser för att undersöka om andelen timavlönade kan minskas i förhållande till ökade antal heltidsanställningar.

### Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår att Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Anders Carstorp  
Stadsdelsdirektör  
Enskede-Årsta-Vantörs  
stadsdelsförvaltning

Carina Idenfors  
Avdelningschef  
Enskede-Årsta-Vantörs  
stadsdelsförvaltning

### Bilagor

1. Remissbrev heltid som norm
2. Kopia av Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande  
2024-11-14

## Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Anders Carstorp, Stadsdelsdirektör	2024-03-04
Carina Idenfors, Avdelningschef	2024-03-01