

Handläggare
Mette Sundqvist
Telefon: 08-50823029

Till
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2024-03-21

Heltid som norm

Yttrande till kommunstyrelsen

Förvaltningens förslag till beslut

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Sammanfattning

Stadens strategi för kompetensförsörjning utgår från att behålla och utveckla befintliga medarbetare, för att på så sätt minska rekryteringsbehoven. Det är även centralt att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för att säkerställa kompetensförsörjningen. Ett viktigt led i det arbetet är goda anställningsvillkor som innefattar att heltid är norm och därför föreslås bland annat att alla som idag arbetar deltid ska erbjudas heltid så snart möjlighet finns.

Förvaltningen ser positivt på att staden som helhet antar en gemensam riktning för att stärka goda anställningsvillkor och säkra kompetensförsörjningen. Förvaltningen vill betona vikten av att det är centralt att staden uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för att i framtiden kunna säkra kompetensförsörjningen inom bl.a. välfärdsområdet. Att ha möjligheten till en flexibilitet i tjänstgöringsgrad kan vara en god ömsesidig rekryteringsväg in i stadens organisation och en framgångsfaktor för att attrahera personal.

Det är vidare angeläget att verksamheterna ges förutsättningar för att ha en schemaläggning som går hand i hand med de behov och den arbetsvolym som respektive verksamhet har. Det är här viktigt att dialoger sker med medarbetare och fackliga organisationer om vilka bemanningsprinciper som verksamheten arbetar utifrån. Förvaltningen instämmer med att det är viktigt med nyckeltal och vill betona att det är angeläget att det finns tillgång till dessa nyckeltal för chefer och stödfunktioner.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har skickat en remiss om arbetet med att göra heltid till norm. I budget för såväl 2023 som för 2024 lyfter kommunfullmäktige fram att staden ska öka takten i att strategiskt

driva på för att minst 90 procent av de anställda ska ha en tillsvidareanställning på heltid.

Ärendet

Kompetensförsörjningen till välfärden är en av de viktigaste frågorna för kommuner och regioner. Stadens strategi för kompetensförsörjning utgår från att behålla och utveckla befintliga medarbetare, för att på så sätt minska rekryteringsbehoven. Det är även centralt att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för att säkerställa kompetensförsörjningen. Staden har arbetat med Heltidsresan ända sedan utvecklingsavtalet tecknades 2016 men kan konstatera att det inte sker så stora framsteg som önskvärt. Ett viktigt led i det arbetet är goda anställningsvillkor som innefattar att heltid är norm och därför föreslås att alla som idag arbetar deltid ska erbjudas heltid så snart möjlighet finns. Vidare vid behov av nyrekrytering ska tjänster erbjudas dem som idag arbetar deltid. Alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid. Schemaläggning ska ses över och anpassas så att den följer såväl regelverken kring dygnsvila och veckovila samt i möjligaste mån endast bestå av heltidstjänster. En uppföljning av utfallet ska göras av verksamheterna i samband med verksamhetsberättelsen för 2024 och vid behov ska i verksamhetsplanen för 2025 förslag på åtgärder presenteras som ska bidra till att öka målpuffyllelsen.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för HR och kommunikation i samråd med avdelningen för ekonomi och upphandling. Ärendet samverkas i förvaltningsgruppen den 12 mars 2024.

Lag och kollektivavtal

Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) ska alla anställningar vara på heltid som presumtion. Ingen redan anställd kan dock tvingas att höja sin tjänstgöringsgrad vilket måste tas i beaktande. Varje förändring av anställningsavtal måste överenskommas med den enskilde medarbetaren. Detta innebär att förvaltningen inte ensidigt kan förändra tjänstgöringsgrader uppåt eller nedåt i redan tecknade anställningsavtal.

Anställningsform i lagens bemärkelse – (LAS, lagen om anställningsskydd) – beskriver om man är anställd tillsvidare utan slutdatum eller anställd för viss tid. En annan central del av det som utgör de yttre formerna för anställningsavtalet är bland annat arbetstidsvillkoret eller sysselsättningsgraden, det vill säga hur många timmar om dagen eller i veckan man ska arbeta, och om man får sin lön beräknad och utbetald per timme eller per månad. Enligt LAS och kollektivavtalet AB, allmänna bestämmelser, kan arbetsgivaren tidsbegränsa en anställning. Det finns flera olika typer av anställningar för viss tid.

Anställningsformer

Tillsvidare

En tillsvidareanställning är en anställning utan slutdatum

Vikariat

Så kallat egentligt vikariat, det vill säga arbetstagare som anställs för att tjänstgöra i någon annans ställe under begränsad tid.

Särskild visstidsanställning, SÄVA

Om en anställning inte är ett vikariat kan man istället anställas med särskild visstidsanställning som grund för att tidsbegränsa en anställning.

Avlöningsformer

Timavlönad

Timavlönad är medarbetare vanligen en medarbetare som är tidsbegränsat anställd för kortare tid än tre månader. Alla medarbetare, även tillsvidareanställda, som har en tjänstgöringsgrad mindre än 40 procent av heltidsmättet för verksamheten och befattningen, är också timavlönade i enlighet med gällande avtal.

Månadsavlönad

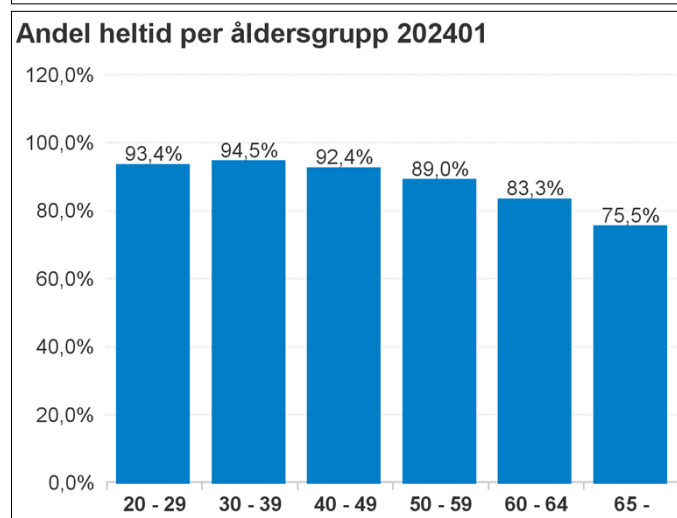
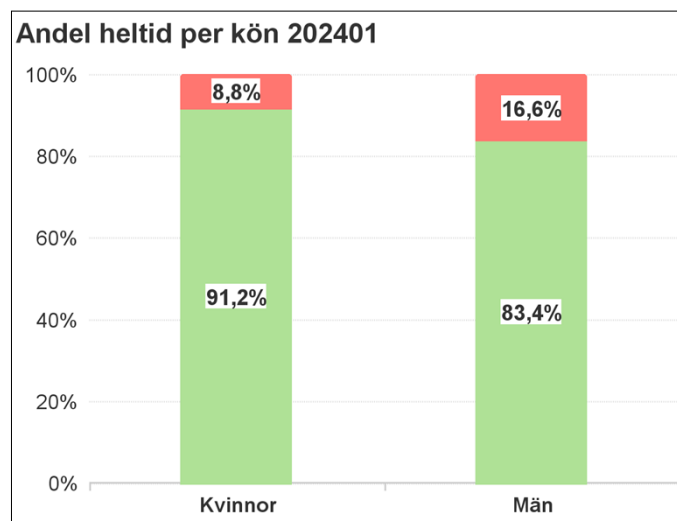
Månadsavlönad är den som är tillsvidareanställd eller anställd under en sammanhängande tid om minst tre månader och arbetar minst 40 procent av arbetstiden för motsvarande heltidsanställd.

Beskrivning av nuläge i Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

I verksamhetsberättelsen för 2023 redovisar förvaltningen andelen tillsvidareanställda 94,7 % att jämföras med staden totalt 91,8 % samt andelen heltidstjänster 90,4 % att jämföras med staden totalt 90,9 %. Sedan januari 2021 har andelen heltidstjänster på förvaltningen ökat med 4,3 procentenheter, dvs. från 86,1 % till 90,4 %.

Staplarna i de två bilderna nedan visar dels andel heltid per kön i januari 2024 och dels andel heltid per åldersgrupp i januari 2024. I staplarna ingår både tillsvidareanställda och visstidsanställda.

I det första diagrammet är grön färg andelen medarbetare med heltid och röd färg andelen medarbetare med deltid. I det andra diagrammet anges andel heltid per åldersgrupp.



Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen ser positivt på att staden som helhet antar en gemensam riktning för att stärka goda anställningsvillkor och säkra kompetensförsörjningen.

Förvaltningen vill betona vikten av att det, som anges i remissen, är centralt att staden uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för att i framtiden kunna säkra kompetensförsörjningen inom bl.a. välfärdsområdet. Att som arbetsgivare i viss mån kunna erbjuda en möjlighet till lägre tjänstgöringsgrad för de som så önskar, kan vara en framgångsfaktor för att attrahera personal och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Detta kan t.ex. gälla studenter eller övriga individer där en deltidsanställning bättre passar den aktuella livssituationen.

Det är vidare angeläget att verksamheterna ges förutsättningar för att ha en schemaläggning som går hand i hand med de behov och den arbetsvolym som respektive verksamhet har. Förvaltningen instämmer i att det kommer att krävas förändrade arbetssätt och en

annan flexibilitet i bemanning samt en breddning i synen på arbetsplats. Inom vissa verksamheter krävs fler medarbetare vid vissa tidpunkter sett över dygnet. Att öka antalet heltider och minska antalet deltid kommer innebära förändrade strategier och en mer effektiv schemaläggning då en bemanning för topparna ger överkapacitet andra tider, vilket påverkar personalkostnaderna. Det kommer framöver vara mycket viktigt att ha en organisation för en flexiblare bemanning, där arbetsplatser inom exempelvis en enhet kan dela på de personella resurserna. Att ha en ökad flexibilitet genom en bemanningsfunktion/resursteam ser förvaltningen är nödvändigt. Det kommer även att ge en bättre kostnadseffekt på helheten.

Förvaltningen instämmer med att det är viktigt att dialoger sker med medarbetare och fackliga organisationer om vilka bemanningsprinciper som verksamheten arbetar utifrån. En transparens i hur stadens förhållningssätt för helheten ser ut och hur den aktuella verksamheten utifrån det bemannar och arbetar med schemaläggning, skapar en tydlighet och förståelse för att det är stockholmarnas fokus och verksamhetens behov som styr bemanningen.

Eftersom verksamheterna i högre grad framöver ska anpassa antalet deltid till utökad antal heltider, behöver det ske en anpassning, dvs. minskning, av antalet medarbetare på totalen eftersom medarbetare ökar sin tjänstgöringsgrad. Chefer behöver ytterligare stärkas i förändringsledning och arbetsrätt för att hantera detta i arbetsgrupperna.

Verksamheter kommer alltid att behöva anställa vikarier för medarbetare som är frånvarande, planerat eller oplanerat, av olika anledningar, t.ex. vid föräldraledigheter och andra lag- eller avtalsstadgade ledigheter. Förvaltningen vill poängtera vikten av att här ändå kunna ha möjligheten till en flexibilitet i tjänstgöringsgrad då ett vikariat kan vara en god ömsesidig rekryteringsväg in i stadens organisation. Att lära känna staden som arbetsgivare och därigenom skapa en attraktivitet för exempelvis studenter som framöver ska göra sitt val av arbetsgivare, är positivt. Detta gäller både inom dygnet runt verksamheter och inom verksamheter av mer administrativ karaktär, t.ex inom socialtjänsten.

Förvaltningen instämmer med att det är viktigt med nyckeltal och vill betona att det är angeläget att det finns tillgång till dessa nyckeltal för chefer och stödfunktioner.

Lee Orberson
stadsdelsdirektör
Hägersten-Älvsjö
stadsdelsförvaltning

Mette Sundqvist
avdelningschef
Hägersten-Älvsjö
stadsdelsförvaltning

Bilagor

Remissunderlaget Heltid som norm

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Lee Orberson, stadsdelsdirektör	2024-03-04
Mette Sundqvist, avdelningschef	2024-03-04