

Handläggare
Susanne Rydberg-Lif
Telefon: 08-50805097

Till
Hässelby -Vällingby
stadsdelsnämnd
2024-02-22

Heltid som norm

Remiss från kommunstyrelsen Dnr KS 2023/1193

Förvaltningens förslag till beslut

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens yttrande och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige lyfte fram i budget för 2023 att staden ska öka takten i arbetet med att göra heltid till norm och att kommunstyrelsen har i uppdrag att strategiskt driva på för att minst 90 procent av de anställda ska ha en tillsvidareanställning på heltid. I november 2023 tog stadsledningskontoret fram ett initiativärende *Heltid som norm*. Kompetensförsörjningen till välfärden är en av de viktigaste frågorna för kommuner och regioner. Ett viktigt led i det arbetet är goda anställningsvillkor som innefattar att heltid är norm.

Förvaltningen håller med om att en grundläggande del i kompetensförsörjningen är goda anställningsvillkor som innefattar heltid som norm. Fördelar som identifierats är en ökad kvalitet och kontinuitet i förvaltningens verksamheter och en bättre arbetsmiljö för medarbetare.

Bakgrund

Kommunfullmäktige lyfte fram i budget för 2023 att staden ska öka takten i att göra heltid till norm och att kommunstyrelsen har i uppdrag att strategiskt driva på för att minst 90 procent av de anställda ska ha en tillsvidareanställning på heltid. I november 2023 tog stadsledningskontoret fram ett initiativärende *Heltid som norm*.

Stockholms stad ingår i ett utvecklingsprojekt *Heltidsresan* som drivs av SKR och Kommunal mellan 2016–2024 där målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter. Projektet finansieras gemensamt av Sveriges kommuner och regioner, SKR, och Kommunal. Staden har arbetat med Heltidsresan sedan ett utvecklingsavtal tecknades 2016 men kan konstatera att det inte sker så stora framsteg som är önskvärt.

I kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) och i huvudöverenskommelsen (HÖK) finns bestämmelser om heltid som norm. Det innebär att chefer har ett uppdrag att, när det är möjligt

för verksamheten, verka för och erbjuda heltidsanställning till de som vill arbeta heltid. Detta gäller både redan anställda medarbetare samt vid nyanställning.

I lagen om anställningsskydd (LAS) har heltid som norm även tydliggjorts. Där finns bland annat reglerat att anställningsavtal gäller på heltid om det inte står något annat i avtalet. Medarbetare som är anställda på deltid ska även på begäran få skriftlig motivation om skälet till att anställningen är på deltid. Ingen redan anställd kan dock tvingas att höja sin tjänstgöringsgrad vilket måste tas i beaktande.

Omfattningen av deltidsarbetet varierar

Visstids- och deltidsanställning är vanligast förekommande i verksamheter som är bemannade dygnet runt. Det stora antalet visstidsanställda och deltidsanställda finns inom äldreomsorg och stöd och service till personer med funktionsnedsättning och då främst inom yrkena undersköterska och vårdbiträde inom äldreomsorg (hemtjänst och boenden) samt vårdare, stödassistent och stödbiträde inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning (boenden).

Ett visst mått av vikarier behövs i verksamheten för medarbetare som till exempel är föräldralediga, sjuka eller studielediga. Hur många vikarier som behövs är avhängigt hur den oplanerade frånvaron ser ut inom respektive verksamhet. Vikariebehovet kan täckas på olika sätt, bland annat genom bemanningsfunktioner med tillsvidareanställd personal, vilket utreds inom äldreomsorg och förskola.

För staden som helhet har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid, men det skiljer sig åt mellan verksamhetsområdena. En ökning av andelen tillsvidareanställda på heltid ger ett betydande tillskott i verksamheten vad gäller kvalitet och kontinuitet. Verksamheterna har i allmänhet ojämn arbetsvolym sett över dygnet med toppar morgon och kväll samt vid måltider. Det gör det mer krävande att planera och bemanna för heltidsarbete då en bemanning för topparna ger överkapacitet andra tider. Det ger också en kostnadseffekt.

Efterfrågestyrt deltidsarbete

I några verksamheter är det invånarnas efterfrågan som styr både kompetens och omfattning av arbetet. Det finns ett fåtal verksamheter där efterfrågan inte motsvaras så att alla som idag arbetar där har heltidstjänster. En särskild översyn behöver göras av dessa verksamheter för att på sikt sträva mot ökad heltid som norm. Undantag från heltidsnormen kan beviljas av förvaltningschef om särskilda skäl föreligger.

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- 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.

Ärendet

Kompetensförsörjningen till välfärden är en av de viktigaste frågorna för kommuner och regioner. Ett viktigt led i det arbetet är goda anställningsvillkor som innefattar att heltid är norm.

Inga deltidsanställningar bör göras från och med 1 juli 2024. Alla lediga tjänster ska som norm annonseras som heltidstjänster. Undantag från normen kan beviljas av förvaltningschef om särskilda skäl föreligger. Innan annonsering sker ska i första hand de som idag har deltid erbjudas utökad sysselsättningsgrad. Den som inte kan arbeta heltid, exempelvis vid medicinskt hinder, eller den som har partiell sjukersättning, måste få den tjänstgöringsgrad som erfordras. Detta gäller också för personer i arbetsmarknadsåtgärder eller som omfattas av BEA (OSA-anställningar) eller har lönebidrag beviljat.

Stadsledningskontoret bedömer att införande av heltid som norm får ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att det, om inte annat beslutas, behöver hanteras inom befintlig ram. Viss överkapacitet uppstår när ändringarna genomförs, men som delvis kan uppvägas av mindre behov av vikarier.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom Avdelningen för verksamhetsstöd och stadsmiljö i samverkan med förvaltningens övriga avdelningar.

Förvaltningens yttrande

Förvaltningen håller med om att en grundläggande del i kompetensförsörjningen är goda anställningsvillkor som innefattar heltid som norm. Fördelar som identifierats är en ökad kvalitet och kontinuitet i förvaltningens verksamheter och en bättre arbetsmiljö för medarbetare. Förlaget kan även bidra till fler kvalificerade kandidater vid nyrekrytering.

Förvaltningen arbetar aktivt med heltid som norm. Vid rekrytering erbjuds tjänster till dem som idag arbetar deltid enligt stadens rekryteringsordning och alla tjänster som utannonseras är på heltid.

Det finns dock en utmaning med att rekryteringsbehovet i vissa fall inte motsvarar heltid. Exempelvis i samband med vikariat vid partiella lagstadgade ledigheter, i förskolornas kök där behovet av resurser beror på antalet portioner som ska lagas till respektive förskola samt inom parklekar och fritidsgårdar där särskilda öppettider styr behovet av resurser.

I vård- och omsorgsverksamheter som bedrivs dygnet runt kommer förslaget innebära ett behov av att utöka antalet resurser för att kunna säkerställa en god schemaläggning utifrån verksamhetens behov och samtidigt säkerställa att rådande arbetstidslagstiftning följs.

Vidare kan förslaget vara kostnadsdrivande för verksamheter som idag har ett behov av att i vissa fall anställa medarbetare på deltid och beslutsprocessen för undantag kan bli administrativt tidsineffektiv vilket kan försvåra verksamheternas bemanning.

Förvaltningen behöver ställa om och arbeta på nya sätt med schemaläggning och bemanning och därmed även förstärka kompetensen i verksamheterna inom dessa områden. Slutligen ser förvaltningen ett behov av att samverka med andra förvaltningar kring utmaningar som gäller bemanning och vikariehantering.

Toni Mellblom
Stadsdelsdirektör

Jenny Beijer
Avdelningschef
Verksamhetsstöd och stadsmiljö

Bilagor

1. Remissbrev, kommunstyrelsen, 2023-12-01.
2. Tjänsteutlåtande, stadsledningskontoret, 2023-11-14.

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Toni Mellblom, Stadsdelsdirektör	2024-02-05
Jenny Bejker, Avdelningschef	2024-01-31