

**Handläggare**  
Jonna Söderqvist  
Telefon: 08-50812037

**Till**  
Södermalms stadsdelsnämnd 21  
mars

## Remiss om Heltid som norm, KS 2023/1139

Svar på remiss från kommunstyrelsen KS 2023/1139.

### Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

### Sammanfattning

Stadsledningskontoret föreslår att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med 1 juli 2024. I förslaget ingår att alla lediga tjänster som norm ska annonseras som heltidstjänster. Detta för att öka takten i att göra heltid till norm. Stadsledningskontoret anser att alla verksamheter bör uppmanas att erbjuda deltidsanställda heltid, och vid behov av nyrekrytering ska tjänster erbjudas dem som idag arbetar deltid. Schemaläggning ska ses över och i möjligaste mån ska schemat endast bestå av heltidstjänster. Undantag från att anställa på heltid föreslås endast kunna beslutas om av förvaltningsdirektör om särskilda skäl föreligger. Ekonomiska konsekvenser väntas uppkomma på kort sikt då förslaget behöver hanteras inom befintlig ram, så länge inte annat beslutas. Förvaltningen anser överlag att förslaget om heltid som norm är positivt. Det är en del i att skapa goda anställningsvillkor, vilket ger förutsättningar för att kunna rekrytera och behålla medarbetare. Uppföljning av utfall föreslås ske i verksamheternas verksamhetsberättelser för år 2024 och åtgärder presenteras i nästkommande års verksamhetsplaner.

### Bakgrund

Kommunstyrelsen har remitterat ärendet till Södermalms stadsdelsnämnd för yttrande senast den 9 april 2024.

Kommunfullmäktige lyfter fram i budget för 2023 att staden ska öka takten i att göra heltid till norm och att kommunstyrelsen har i uppdrag att strategiskt påskynda att minst 90 procent av de anställda ska ha en tillsvidareanställning på heltid.

Stadsledningskontoret föreslår att inga anställningar bör göras på deltid från och med 1 juli 2024. Normen ska vara att alla tjänster ska annonseras som heltidstjänster.

Förslaget är en del i att säkra kompetensförsörjningen till välfärdsverksamheterna och för staden att vara en förebild som arbetsgivare.

Ärendet har förutom till Södermalms stadsdelsnämnd remitterats till övriga stadsdelsnämnder, Arbetsmarknadsnämnden, Avfallsnämnden, Exploateringsnämnden, Fastighetsnämnden, Förskolenämnden, Idrottsnämnden, Kulturnämnden, Kyrkogårdsnämnden, Miljö- och hälsoskyddsnämnden, Servicenämnden, Socialnämnden, Stadsbyggnadsnämnden, Trafiknämnden, Utbildningsnämnden, Valnämnden, Äldrenämnden, Överförmyndarnämnden, Stockholms Stadshus AB (Alla bolag), Akademikerförbundet SSR, DIK, Kommunal Stockholm, Ledarna Stockholm, Saco Stockholm, Sveriges lärare Stockholm, Sveriges skolledare Stockholm, Vision Stockholm och Vårdförbundet Stockholm.

### **Ärendet**

Kompetensförsörjningen till välfärden är en av de viktigaste frågorna för kommuner och regioner idag. Stadens strategi för kompetensförsörjning utgår från att behålla och utveckla befintliga medarbetare och på så sätt minska rekryteringsbehoven. Ett viktigt led i det arbetet är goda anställningsvillkor som bland annat innefattar att heltid är norm.

Inom staden har idag cirka 91 procent av medarbetarna en tillsvidareanställning på heltid. Det stora antalet visstidsanställda och deltidsanställda finns inom verksamheter bemannade dygnet runt, såsom äldreomsorg och inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning. Medarbetare anställda på deltid finns främst inom arbeten som undersköterska, vårdbiträde, vårdare, stödassistent och stödbiträde.

Heltidsresan är ett utvecklingsprojekt som drivs av Kommunal och SKR mellan år 2016-2024 där målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter. Att göra heltidsarbete till norm inom dessa yrken ses som en av de viktigaste jämställdhetsinsatserna som kan göras på svensk arbetsmarknad<sup>1</sup>. Stadens arbete och mål för jämställdhet ska bidra till de nationella jämställdhetspolitiska målen med det övergripande målet att

---

<sup>1</sup> *Heltidsresan*, ett utvecklingsprojekt som drivs av SKR och Kommunal mellan år 2016–2024.

kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv.

Sedan projektet Heltidsresan startade har staden arbetat med att öka andelen heltidsanställda, men det konstateras att det inte sker förändringar i den takt som är önskvärt. Inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionsnedsatta är staden långt ifrån målet att 90 procent av alla anställda ska arbeta heltid.

Enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) ska alla anställningar förutsättas vara på heltid om inget annat kan bevisas. Ett befintligt anställningsavtal kan endast ändras genom överenskommelse mellan den enskilde medarbetaren och arbetsgivaren. För befintliga medarbetare kan arbetsgivaren därmed inte höja tjänstgöringsgraden mot arbetstagarens vilja.

Stadsledningskontoret föreslår att 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.

Stadsledningskontoret föreslår vidare att precis som idag ska i första hand de som har deltid erbjudas utökad sysselsättningsgrad innan annonsering av tjänster sker. Alla som idag arbetar deltid ska erbjudas heltid så snart möjlighet finns. I det fall medarbetaren inte kan arbeta heltid på grund av exempelvis medicinska hinder, eller partiell sjukersättning, ska individen få den sysselsättningsgrad som fungerar utifrån dennes förutsättningar. Detta gäller även personer som omfattas av BEA (OSA-anställningar), har lönebidrag eller är del av andra arbetsmarknadsåtgärder.

I förslaget ingår att verksamheterna i samband med verksamhetsberättelsen ska göra en uppföljning av utfallet och vid behov presentera förslag på åtgärder i nästkommande års verksamhetsplan för att öka måluppfyllelsen.

I Stadsledningskontorets synpunkter och förslag framgår att det kommer att krävas förändrade arbetssätt och en annan syn på flexibilitet i organisationen efter att förslaget väntas träda i kraft. En breddning i synen på arbetsplats kommer att vara nödvändigt. Förändringar av scheman kommer att behöva genomföras vilket är nödvändigt både utifrån förslaget om heltid som norm och de förändringar i Allmänna bestämmelser (AB) om dygnsvila som trädde i kraft den 1 oktober 2023.

Stadsledningskontoret ser att när anställning på heltid blir norm och arbetsgivaren behöver anpassa det totala antalet medarbetare så kan

oro hos medarbetare, ökad personalomsättning och en ökad sjukfrånvaro väntas. Detta måste hanteras och adekvat stöd måste sättas in vid förändringsarbetet.

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts av HR-avdelningen i samverkan med Förvaltningsledningen. Ärendet har behandlats i Förvaltningsgruppen den 11 mars och i Pensionärsrådet den 11 mars.

### **Förvaltningens synpunkter och förslag**

Förvaltningens uppfattning är att heltid som norm är en viktig fråga i arbetet att skapa attraktiva arbetsplatser med goda förutsättningar för kontinuitet och kvalitet. Att göra heltidsarbete till norm i kvinnodominerade yrken ser förvaltningen som en mycket viktig insats för att öka jämställdheten på svensk arbetsmarknad. Förvaltningen ser att behovet av att anställa vikarier kommer att minska och att organisationen kan behöva rustas genom inrättande av vikariepooler eller liknande. Stadsledningskontoret ser att en viss överkapacitet uppstår när ändringarna genomförs, men att denna delvis kan uppvägas av mindre behov av vikarier. 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.

Som Personalstrategiska avdelningen framhåller kommer förändringen ”heltid som norm” att kräva en breddning i synen på arbetsplats. En möjlig konsekvens av det skulle kunna vara att delar av förvaltningens medarbetare behöver arbeta på fler arbetsställen än vad de gör idag. Idag finns även en ojämn arbetsvolym över dygnet med arbetstoppar morgon och kväll samt vid måltider, vilket blir en utmaning att få ihop schemamässigt, tillsammans med ett större antal heltidsanställningar.

En utmaning förvaltningen ser är att omställningen till heltid som norm förväntas ske inom befintlig ram om inget annat beslutas. Den här förändringen ska också ske samtidigt som andra insatser, t.ex. ny chefsstruktur, genomförs. Detta kan leda till kostnadsökningar, framför allt under en övergångsperiod.

Förvaltningen ser att när heltid blir norm kan det komma att bli mer attraktivt och därmed enklare att rekrytera till tjänster där det idag finns utmaningar kring att hitta kompetent personal.

Förvaltningen ser, precis som personalstrategiska avdelningen framhåller, att förändringen tillfälligt kan leda till oro hos medarbetare, en ökad personalomsättning och en ökad sjukfrånvaro. Detta kommer kräva att förvaltningen arbetar aktivt med att sätta in stöd och insatser där det behövs, allt inom befintlig ram.

En särskild utmaning att vänta är integreringen vid övergång av verksamhet till stadsdelens regi. Organisationer med en annan personalpolitik än den som staden har ska integreras i arbetet med heltid som norm. Detta är något som kommer att kräva tid och kraft från förvaltningens befintliga medarbetare.

Totalt på förvaltningen är 88,5% tillsvidareanställda på heltid per januari 2024. Motsvarande siffra för Förskoleavdelningen och Sociala avdelningen är över 90%. Inom Äldreomsorgen är andelen 80%. En möjlig förklaring till en lägre siffra där är att avdelningen har personal som arbetar natt, där en stor del av medarbetarna inte arbetar heltid idag.

### Jämställdhetsanalys

Att göra heltidsarbete till norm är en av de viktigaste jämställdhetsinsatserna som kan genomföras lokalt. Merparten av de anställda inom kommuner och regioner är kvinnor och det är betydligt vanligare att kvinnor än män arbetar deltid. Genom att gå från deltid till heltid ökar inkomsten varje månad och det leder till en högre pension, en ökad avsättning till A-kassa och socialförsäkringar. Att vara ekonomiskt självförsörjande innebär trygghet och frihet för individen. Det bidrar därmed till en mer jämställd arbetsmarknad och i förlängningen ett mer jämställt samhälle.

### Barnrättsanalys

Förvaltningen kan inte konstatera att förslaget om heltid som norm ger direkta eller indirekta konsekvenser för barn. En vidare barnrättsanalys genomförs därför inte.

Alexandra Wynn  
Stadsdelsdirektör  
Södermalms  
stadsdelsförvaltning

Olle Ingemarsson  
Avdelningschef  
Södermalms  
stadsdelsförvaltning

**Expedieras till**  
Kommunstyrelsen.

**Bilagor**

1. KS 2023/1139 Tjänsteutlåtande – Heltid som norm

## Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

| Namn                              | Datum      |
|-----------------------------------|------------|
| Alexandra Wynn, Stadsdelsdirektör | 2024-03-08 |
| Olle Ingemarsson, Avdelningschef  | 2024-03-07 |