

Handläggare
Ingrid Storm, 08-50829786

Till
Kommunstyrelsen

Remiss av Heltid som norm

Svar på remiss från kommunstyrelsen dnr KS 2023/1139

Sammanfattning

Sammanfattningsvis delar bolagen inom bolagskoncernen förslaget mål och ambition om att förbättra stadens anställningsvillkor genom att erbjuda heltid som norm vilket i sin tur bidrar till en mer attraktiv arbetsplats.

Bolagen har redan heltid som norm med få undantag där medarbetare i huvudsak själva valt deltid. Inom bolagskoncernen har 97,5 % av de tillsvidareanställda heltidsanställningar. Undantaget är Kulturhuset Stadsteatern som ser svårigheter i att tillämpa den inriktning som föreslås i tjänsteutlåtandet med skäl som framförs i deras tjänsteutlåtande.

Koncernledningen ställer sig i det hela positiv till förslaget och att utrymme finns om att undantag från normen bör kunna beviljas av förvaltningschef eller bolagschef om särskilda skäl föreligger.

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. Heltid innebär att den kompetens som redan finns tas tillvara på ett bättre sätt och om en större andel av de anställda arbetar heltid, behöver inte lika många nya medarbetare rekryteras. När fler arbetar heltid skapas bättre förutsättningar för kontinuitet och kvalitet i verksamheten. För att ytterligare öka takten i att göra heltid till norm föreslås att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med 1 juli 2024. I förslaget ingår att alla lediga tjänster ska som norm annonseras som heltidstjänster. En ökning av andelen tillsvidare anställda på heltid ger ett betydande tillskott i verksamheten både vad gäller kvalitet och kontinuitet.

Kommunstyrelsen har remitterat "*Heltid som norm*" till bl. a. Stockholms Stadshus AB, som i sin tur remitterat vidare till dotterbolagen AB Svenska Bostäder, AB Familjebostäder, AB Stockholmshem, Bostadsförmedlingen i Stockholm AB, Micasa Fastigheter i Stockholm AB, Skolfastigheter i Stockholm AB (SISAB), Stockholm Globe Arena Fastigheter AB (SGA Fastigheter), S:t Erik Markutveckling AB,

Stockholms Stads Parkerings AB, Stockholms Hamn AB, Stockholm Vatten och Avfall AB, AB Stokab, Kulturhuset Stadsteatern AB, Stockholm Business Region AB, S:t Erik Försäkrings AB och Mässfastigheter i Stockholm AB.

AB Familjebostäder, Bostadsförmedlingen i Stockholm AB, Micasa Fastigheter i Stockholm AB, Stockholm Globe Arena Fastigheter AB (SGA Fastigheter), Stockholms Stads Parkerings AB, Stockholms Hamn AB, AB Stokab, Kulturhuset Stadsteatern AB, Stockholm Business Region AB, S:t Erik Försäkrings AB och Mässfastigheter i Stockholm AB har valt att inte svara på remissen. Nedan följer en redovisning av bolagens remissvar i huvudsak. Remissvaren i sin helhet återfinns i bilagorna.

Underremiss

Stockholm Vatten och Avfalls remissvar har i huvudsak följande lydelse (bilaga 1):

Stockholm Vatten och Avfall erbjuder redan heltid som norm och välkomnar därför förslaget. I förslaget framgår att heltidsanställda som arbetar deltid ska arbeta heltid. Stockholm Vatten och Avfall önskar ett förtydligande kring vad som avses med denna punkt då rådande lagstiftning faktiskt ger medarbetare rätt att reducera sin arbetstid vid till exempel föräldraledighet eller studieledighet. Förslaget kan tolkas som att ingen hänsyn tas till lagstiftningen.

För Stockholm Vatten och Avfall har medarbetares egna önskemål om att få reducera sin arbetstid vägt tungt när bolaget beviljat olika arbetstidsreduktioner. Bolaget anser att det även finns en attraktivitet i att ta hänsyn till medarbetarnas behov och önskemål i frågan. Som grund har bolagets medarbetare heltidsanställningar i anställningsavtalet som de när som helst kan återgå till varför beviljande av arbetstidsreduktion inte inneburit försämrade anställningsvillkor för bolagets medarbetare. Formuleringen ovan kan därför inskränka i hur bolaget kan ta hänsyn till medarbetarnas egna behov och risk finns att attraktiviteten ur den meningen minskar. En alternativ formulering kring detta skulle kunna vara att *”Heltidsanställda som av fri vilja arbetar deltid ska i grunden ha en heltidsanställning som hen kan återgå till när så önskas”*.

SISABs remissvar har i huvudsak följande lydelse (bilaga 2):

SISAB välkomnar remissen om att staden ska öka takten i att göra heltid till norm, något som SISAB som bolag redan tillämpar. Remissen kommer därmed inte leda till några nya konsekvenser för SISAB utan bolaget fortsätter att arbeta för goda anställningsvillkor för anställda. I december 2023 tog bolaget även särskilt beslut om riktlinjen Hållbart arbetsliv, som utgår från Stockholms stads personalpolicy, där SISAB:s mål och strategi för en god och hållbar arbetsmiljö konkretiseras. En god arbetsmiljö bidrar både till en väl fungerande verksamhet och ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Stockholmshems remissvar har i huvudsak följande lydelse (bilaga 3):

Stockholmshem anser att förslaget om heltidsarbete som norm är rimligt. Bolaget har redan heltid som norm med ytterst få undantag där medarbetare själva valt deltid. Det förekommer även så kallade timavlönade men ofta i de fall där en medarbetare valt att gå i pension och sedan återkommer i arbete i mindre utsträckning.

Förslaget om att inte anställa medarbetare på deltid från och med 1 juli 2024 samt att i första hand erbjuda medarbetare att gå upp i tid före nyrekrytering kommer inte påverka Stockholmshem på något sätt, bolaget ställer sig således positivt till förslaget.

Svenska Bostäders remissvar har i huvudsak följande lydelse (bilaga 4):

Bostadsbolagen anser gemensamt att förslaget om heltidsarbete som norm är rimligt. Bolagen har redan heltid som norm med ytterst få undantag där medarbetare själva valt deltid. Det förekommer även timavlönade, men ofta i de fall där en medarbetare valt att gå i pension och sedan återkommer i arbete i mindre utsträckning.

S:t Erik Markutvecklings remissvar har i huvudsak följande lydelse (bilaga 5):

Bolaget strävar ständigt efter att ha en effektiv beställarorganisation med heltidsanställd personal med goda anställningsvillkor och långsiktiga arbetsuppgifter. Bolaget är dock beroende av en flexibel kompetens- och resursförsörjning då fastighetsbeståndet och arbetsuppgifterna fluktuerar över tid. För fastighetsförvaltning, drift och ekonomisk förvaltning har bolaget därför upphandlat en kontrakterad förvaltningsentreprenör, vilket möter efterfrågad flexibilitet.

I huvudsak är bolaget positivt inställt till ansatsen om heltid som norm, men om föreslagen norm i rubricerad remiss även skulle avse bolagskoncernen skulle det påverka det grunduppdrag som bolaget är utpekade att genomföra. Därav instämmer S:t Erik Markutveckling i stadsledningskontorets förslag om att undantag från normen bör kunna beviljas av förvaltningschef eller bolagschef om särskilda skäl föreligger.

Micasa Fastigheters remissvar har i huvudsak följande lydelse (bilaga 6):

Micasa Fastigheter ställer sig i det hela positivt till förslaget och har inga ytterligare kommentarer.

Stockholms Hamns remissvar har i huvudsak följande lydelse (bilaga 7):

Bolaget anser att förslagen i initiativärendet är bra och ger förutsättningar för att säkra kompetensförsörjningen i stadens välfärd.

Det förslag som primärt berör Stockholms Hamns verksamhet är kärnmålet om andel anställda som har en tillsvidareanställning på heltid. För Stockholms Hamns del är det mål i budgeten för 2023 som beskrivs i bakgrunden redan uppfyllt, d v s att minst 90 procent av de anställda ska ha en tillsvidareanställning på heltid inom både hamnarbetarna och tjänstepersonerna.

Familjebostäders remissvar har i huvudsak följande lydelse (bilaga 8):

Familjebostäder anser att förslaget om heltidsarbete som norm är rimligt. Bolaget har redan heltid som norm med ytterst få undantag där medarbetare själva valt deltid.

Förslaget om att inte anställa medarbetare på deltid från och med 1 juli 2024 samt att i första hand erbjuda medarbetare att gå upp i tid före nyrekrytering kommer inte påverka bolaget på något sätt. Vi ställer oss således positiva till förslaget.

Kulturhuset Stadsteaterns remissvar har i huvudsak följande lydelse (bilaga 9):

Kulturhuset Stadsteatern delar utgångspunkten att kompetensförsörjningen till välfärden är en viktig fråga. Bolaget ser dock utmaningar med stadens alla verksamheter oavsett inriktning och uppdrag ska tillämpa den ordning som föreslås i tjänsteutlåtandet.

Ca 90 procent av bolagets medarbetare arbetar i dagsläget heltid. Övriga, ca 10 procent, som arbetar deltid gör det av olika anledningar. Det kan handla om medarbetare som har partiell sjukersättning och därmed inte kan arbeta med högre sysselsättningsgrad. Flertalet medarbetare vill också av privata skäl arbeta deltid men det finns även verksamhetsskäl för deltidsanställningar. De som önskar högre sysselsättningsgrad hanteras enligt reglerna i LAS om företräde till högre sysselsättningsgrad. Det är främst i biblioteksverksamheten och publik/service-verksamheten som deltidsanställningar tillämpas. Behovet av deltid är i stor utsträckning kopplat till schematekniska utmaningar i verksamhet med bemanningsbehov på kvällar och helger. Medarbetare i dessa verksamheter vill inte arbeta för många helger och sena kvällar i rad.

För att lyckas attrahera, rekrytera och behålla medarbetare i dessa verksamheter är schemaläggning en viktig faktor. Då bolaget har att hålla anvisade budgetramar skulle införande av heltidsnorm i verksamheten innebära att färre medarbetare skulle bemanna verksamheten. Det skulle i sin tur leda till fler arbetspass på "obekvämtid" för de heltidsarbetande. Bolagets uppfattning är att detta inte efterfrågas av medarbetarna och att det skulle försvåra kompetensförsörjningen snarare än säkra den. Bolaget uppfattar att förslaget heltid som norm tillkommit som en del i det partsgemensamma arbetet staden genom SKR har med Kommunal. Bolaget har inte kollektivavtal med Kommunal och är inte heller ansluten till SKR som arbetsgivarorganisation. Mot denna bakgrund ser KHST svårigheter att tillämpa den inriktning som föreslås i tjänsteutlåtandet.

Koncernledningens synpunkter

Inom bolagskoncernen är generellt heltid redan norm. Totalt har 97,5 % av de tillsvidareanställda heltidsanställningar. De deltidsanställningar som förekommer är i huvudsak medarbetare som själva valt att arbeta deltid. Andelen deltidsanställda är något högre bland kvinnor än bland män, 96,8 % respektive 98,2 %. Inom ett av bolagen i bolagskoncernen, Kulturhuset Stadsteatern, är andelen deltidsanställda högre, där arbetar ca 10 % deltid av skäl som anförs i bolagets remissvar.

Koncernledningen ställer sig i det hela positiv till förslaget och att utrymme finns i stadsledningskontorets förslag om att undantag från normen bör kunna beviljas av förvaltningschef eller bolagschef om särskilda skäl föreligger.

Anette Scheibe Lorentzi
Vice VD

Bilagor

1. Stockholm Vatten och Avfalls remissvar
2. SISABs remissvar

3. Stockholms shems remissvar
4. Svenska Bostäders remissvar
5. S:t Erik Markutvecklings remissvar
6. Micasa Fastigheters remissvar
7. Stockholms Hamns remissvar
8. Familjebostäders remissvar
9. Kulturhuset Stadsteaterns remissvar

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Anette Scheibe Lorentzi, Vice VD	2024-04-02