

Handläggare
Carin Nyh
Telefon: 08-50824018

Till
Skärholmens stadsdelsnämnd
2024-03-21

Heltid som norm

Svar på remiss

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens svar på remissen om heltid som norm.

Sammanfattning

Skärholmens stadsdelsnämnd har tillsammans med andra stadsdelsnämnder och facknämnder samt fackförbund tagit emot remissen ”Heltid som norm, KS 2023/1139” för besvarande. Remissen har tagits fram av personalstrategiska avdelningen i Stockholms stad. Remissen anför att staden ska öka takten i att göra heltid till norm vilket Kommunfullmäktige lyfter fram i budget för 2023. Stadsledningskontoret lyfter i sin remiss att alla verksamheter bör uppmanas att erbjuda deltidsanställda heltid, och vid behov av nyrekrytering ska tjänster erbjudas dem som idag arbetar heltid. För att ytterligare öka takten i att göra heltid till norm föreslås i remissen att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med 1 juli 2024. I förslaget från remissen ingår att alla lediga tjänster ska som norm annonseras som heltidstjänster. Stadsledningskontoret bedömer att förslaget får ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att det, om inte annat beslutas, behöver hanteras inom befintlig ram. I hela Skärholmens stadsdelsförvaltning är det 88,3% av medarbetarna som arbetar heltid, även här skiljer det sig mellan verksamhetsområdena. På avdelningen för förskola är det 91,7 % som arbetar heltid, på avdelningen för stöd och service i i egen regi är det 82,2 % och på avdelningen för främjande och förebyggande är det 78,8 % som arbetar heltid. I samtliga berörda verksamheter har fast anställda medarbetare med deltidstjänst erbjudits att gå upp till heltid.

Den enskilt största konsekvensen av att utöka till fler heltidstjänster blir för berörda enheter ekonomiska konsekvenser. Verksamheterna har gett erbjudande om heltidstjänst till de som önskar och att ytterligare försöka utöka efterfrågas inte av medarbetare eller verksamhetens behov i dagsläget.

Bakgrund

Skärholmens stadsdelsnämnd har tillsammans med andra stadsdelsnämnder och facknämnder samt fackförbund tagit emot remissen ”Heltid som norm, KS 2023/1139” för yttrande.

Ärendet

Remissen Heltid som norm har tagits fram av personalstrategiska avdelningen i Stockholms stad. Remissen anför att staden ska öka takten i att göra heltid till norm vilket kommunfullmäktige lyfte fram i budget för 2023. Kommunstyrelsen har i uppdrag att strategiskt driva på för att minst 90 procent av alla anställda ska ha en tillsvidareanställning på heltid. Kompetensförsörjningen till välfärden är en av de viktigaste frågorna för kommuner och regioner. Ett viktigt led i det arbetet är goda anställningsvillkor som kan innefatta att heltid är norm. Stadsledningskontoret lyfter därför i sin remiss att alla verksamheter bör uppmanas att erbjuda deltidsanställda heltid, och vid behov av nyrekrytering ska tjänster erbjudas dem som idag arbetar heltid. För att ytterligare öka takten i att göra heltid till norm föreslås i remissen att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med 1 juli 2024. I förslaget från remissen ingår att alla lediga tjänster ska som norm annonseras som heltidstjänster. Remissen anför att en ökning av andelen tillsvidareanställda på heltid skulle ge ett betydande tillskott i verksamheten både vad gäller kvalitet och kontinuitet.

Stadsledningskontoret bedömer att förslaget får ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att det, om inte annat beslutas, behöver hanteras inom befintlig ram.

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. Varje förändring av anställningsavtal måste överenskommas med den enskilde medarbetaren. Anställningsform i lagens bemärkelse beskriver om man är anställd tillsvidare utan slutdatum eller anställd för viss tid (LAS, lagen om anställningsskydd). 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.

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. Vikariebehovet kan täckas på olika sätt, bland annat genom bemanningsfunktioner med tillsvidareanställd personal eller med vikariat eller med särskild visstidsanställning.

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. Detta ger också en kostnadseffekt.

För staden som helhet har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid, men det skiljer sig åt mellan verksamhetsområdena. I hela Skärholmens stadsdelsförvaltning är det 88,3% av medarbetarna som arbetar heltid, även här skiljer det sig mellan verksamhetsområdena. På avdelningen för förskola är det 91,7 % som arbetar heltid, på avdelningen för stöd och service i egen regi är det 82,2 % och på avdelningen för främjande och förebyggande är det 78,8 % som arbetar heltid.

Förskolan deltidstjänster består främst av kockar och kökspersonal, det rör sig om 15 personer som är deltidsanställda. På avdelningen för stöd och service finns deltidsanställda på Sätra vård- och omsorgsboende, inom hemtjänst och på avlösarservice. Inom främjande och förebyggande är det främst på fritidsgårdar som det finns deltidsanställda.

Det pågår utvecklingsarbete i staden, bland annat projektet Heltidsresan som har pågått sedan 2016. Remissen konstaterar att deltidsanställningar minskar något varje år men det inte sker så stora framsteg som är önskvärt.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av Avdelningen för stöd och service i egen regi tillsammans med Avdelningen för förskola, Avdelningen för främjande och förebyggande arbete samt HR-avdelningen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen har för sitt svar intervjuat enhetschefer och verksamhetscontrollers inom förskolan, främjande och förbyggande, vård- och omsorgsboende och hemtjänst.

Omfattningen av deltidsarbetet varierar

Visstidsanställning och deltid är vanligast förekommande i verksamheter som är bemannade dygnet runt. För Skärholmens stadsdelsnämnd är det främst verksamheter inom vård och omsorg som är dygnet-runt-verksamheter. Dock finns det ett antal deltidsanställningar inom förskolan och inom främjande och förebyggande enhetens fritidsgårdar. Det stora antalet visstidsanställda och deltidsanställda finns inom äldreomsorg och stöd och service till personer med funktionsnedsättning och då främst inom yrkena undersköterska, vårdbiträde, vårdare, stödassistent och stödbiträde.

Förskolan

Förskolan har en relativt liten grupp medarbetare som arbetar deltid och majoriteten av dem är inte ofrivilligt deltidssamarbetande. De som främst arbetar deltid i förskolan är kockar och köksbiträden, anledningen till att de har deltidstjänster är i de flesta fall att det på enheten inte finns fler arbetsuppgifter i deras profession för att fylla ut en heltidstjänst. För de barnskötare eller förskolepedagoger som är deltidsanställda skulle avdelningen enklare kunna erbjuda en heltidstjänst eftersom det är lättare att hitta arbetsuppgifter inom deras profession även utanför den tidsmässiga toppen som förskolorna har då det är flest barn i verksamheten. Dock är viktigt att det är den enskilda medarbetaren som avgör om den vill ha en heltidstjänst. Förskolan rekryterar heltidstjänster då de nyrekryterar, dock har avdelningen en låg personalomsättning och rekryterar inte så ofta. För förskolans del skulle den ekonomiska konsekvensen av att erbjuda heltid inte bli särskilt omfattande då det rör sig om få personer, en utmaning skulle bli att omvandla kockars och köksbiträdens tjänster till heltid då det inte är självklart att de har kompetensen för att arbeta i barngrupper.

Främjande och förebyggande arbete

Avdelningens övergripande uppdrag är att stödja och främja förutsättningar för jämlika livschanser och goda levnadsförhållande för barn, unga flickor och pojkar och deras föräldrar. Inom avdelningen ingår fältassistenter, skolsociala team, ungdomsmottagning, föräldrarådgivning, fritidsgårdar, parklekar samt öppen förskola och introduktionsförskola.

Behovet av deltidstjänster på avdelningen är främst kvällstid på fritidsgårdarna. De som arbetar deltid där har i regel också någon annan anställning som de kombinerar med att arbeta kvällstid på en fritidsgård. Ingen av de nuvarande anställda är intresserade av att arbeta varje kväll i veckan för att öka på sin tjänstgöringsgrad. I samtal med ansvarig enhetschef framkommer att ingen medarbetare är idag ofrivilligt deltidsanställd, samtliga har erbjudits heltid och

de som inte är intresserade har tackat nej. Enhetschefen framhåller att för att skapa en god arbetsmiljö behöver schemalaggningsen ge attraktiva scheman som både tillfredsställer verksamhetens behov och medarbetarnas önskemål. Om verksamheten skulle ha endast heltidsanställningar skulle verksamheten behöva utökas vilket det idag varken finns underlag eller ekonomiska möjligheter till.

Stöd och service i egen regi

Majoriteten av deltidsanställningarna inom avdelningen finns på vård- och omsorgsboende, inom hemtjänst och inom avlösarservice. När det gäller avlösarservice har flertalet av de deltidsanställda också en annan anställning som de kombinerar med avlösaruppdraget i Skärholmen. Det finns idag inget behov av att utöka till heltider inom avlösarservice eftersom det inte finns ett tillräckligt stort underlag för det.

På vård- och omsorgsboende och inom hemtjänst har samtliga fast anställda medarbetare som arbetar deltid erbjudits heltidsanställningar. Några som har nappat på erbjudandet på Sätra vård- och omsorgsboende har fått s.k. resurstjänster vilket innebär att de förutom att arbeta på sin avdelning på vård- och omsorgsboendet också kan arbeta på andra avdelningar på vård- och omsorgsboendet. Resurstjänsterna har bland annat inneburit mycket färre timanställda då behovet oftast kan täckas med dessa istället. Intervjuade enhetschefer är positiva till detta då det innebär en bättre kontinuitet och positiva kvalitetseffekter. En del medarbetare som tidigare har gått upp i heltid har drabbats av sjukskrivningar och har återgått till deltidstjänst. I samtal med enhetschef framkommer att några medarbetare som har endast ett par år kvar till pension arbetar deltid av eget val.

Inom hemtjänsten är schemalaggningsen av stor vikt för medarbetarnas arbetsmiljö. Det finns utmaningar med att få ihop ett schema utan att delar av det bygger på deltidsanställningar, särskilt när det gäller natttjänstgöring. För att få en ekonomi i balans behöver hemtjänsten planera utifrån de beslutade insatserna som deras kunder har, höjningar i tjänstgöringsgrad kan endast göras om verksamheten har behov av det. Även på vård- och omsorgsboendet spelar schemat en stor roll för en god arbetsmiljö. Nyligen har alla scheman lagts om för att tillgodose nya regler om dygnsvila. Det har inneburit att flera s.k. ”önskescheman” inte fungerar längre. Enhetschefer framhåller i samtal att det är viktigt att kunna erbjuda bra scheman för att vara en attraktiv arbetsgivare, även vid heltidsanställningar spelar schemat roll vid anställningen. Cheferna kommer att följa upp effekterna av den nya schemalaggningsen i slutet av 2024.

En verksamhet som ska fungera dygnet runt kommer alltid att behöva vikarier på deltid, både på kort och lång sikt för att lösa korttidsfrånvaro, sjukskrivningar, semester och föräldraledigheter. Det är inte möjligt att bedriva verksamheten med endast heltidstjänster.

Den enskilt största konsekvensen av att utöka till fler heltidstjänster, vilka dessutom inte efterfrågas i dagsläget blir både för vård- och omsorgsboende och hemtjänst ekonomiska. Verksamheten måste styra efter behovet, efter antal boende eller antal hemtjänstkunder och de timmar de har fått beviljat för att kunna ha en ekonomi i balans.

Lisa Kinnari
Stadsdelsdirektör
Skärholmens
stadsdelsförvaltning

Stefano Prestinoni
Avdelningschef
Skärholmens
stadsdelsförvaltning

Bilagor

1. Remiss av heltid som norm
2. Tjänsteutlåtande KS 2023/1139

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

| Namn | Datum |
|---------------------------------|------------|
| Lisa Kinnari, Stadsdelsdirektör | 2024-03-06 |
| Stefano Prestinoni, Ansvarig | 2024-03-04 |