

**Handläggare**  
Johanna Torstensson  
08-508 29 557**Till**  
Kommunstyrelsen

## Heltid som norm

Initiativärende

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Alla som idag arbetar deltid ska erbjudas heltid så snart möjlighet finns
2. Vid behov av nyrekrytering ska tjänster erbjudas dem som idag arbetar deltid
3. Alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
4. Schemaläggning ska ses över och anpassas så att den följer såväl regelverken kring dygnsvila- som veckovila och i möjligaste mån endast består av heltidstjänster
5. Verksamheterna ska i samband med verksamhetsberättelsen för 2024 göra en uppföljning av utfallet och vid behov i verksamhetsplanen för 2025 presentera förslag på åtgärder för att öka måluppfyllelsen

### Sammanfattning

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. Stadsledningskontoret anser därför 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 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.

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

## **Bakgrund**

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

## **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts av personalstrategiska avdelningen.

### **Omfattningen av deltidssarbetet varierar**

Visstidsanställning och deltid är vanligast förekommande i verksamheter som är bemannade dygnet runt. Det stora antalet visstidsanställda och deltidssanställda 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. 1 284 personer i Stockholms stad arbetar deltid inom äldreomsorgen med en genomsnittlig tjänstgöringsgrad om 75 procent. 86 personer inom omsorgen om funktionsnedsatta arbetar deltid med en genomsnittlig tjänstgöringsgrad om 50 procent. En ökning av andelen tillsvidare anställda på heltid ger ett betydande tillskott i verksamheten både 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 deltidssarbete**

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.

### **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.

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.

## Pågående utvecklingsarbete

Heltidsresan är ett utvecklingsprojekt 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 SKR och Kommunal och har en partsgemensam styrgrupp, projektgrupp och webbplats.

Att fler inom välfärdens yrken arbetar heltid innebär att den kompetens som redan finns tas tillvara på ett bättre sätt. 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. Att göra heltidsarbete till norm också för kvinnor är förmodligen den viktigaste jämställdhetsinsatsen som kan göras på svensk arbetsmarknad.

Heltidsresans övergripande målsättningar är att;

- nya medarbetare anställs på heltid och ska arbeta heltid
- deltidsanställda ska erbjudas en heltidsanställning och deltidsanställda ska motiveras att arbeta heltid
- heltidsanställda som arbetar deltid ska arbeta heltid.

Staden har arbetat med Heltidsresan ända sedan utvecklingsavtalet tecknades 2016 men kan konstatera att det inte sker så stora framsteg som är önskvärt. Deltidsanställningarna minskar något varje år, men inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionsnedsatta är vi långt ifrån målet om att 90 procent ska arbeta heltid.

## Stadsledningskontoret synpunkter och förslag

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

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 enskilda medarbetaren.

För att anpassa verksamheterna till heltidsnormen kommer det att krävas förändrade arbetssätt och en annan syn på flexibilitet och breddning i synen på arbetsplats. Det kommer också att krävas

schemaändringar, vilket är nödvändigt även med anledning av de förändringar i Allmänna bestämmelser (AB) som trädde i kraft den 1 oktober 2023 gällande dygnsvila, vilket även påverkar dem som redan idag arbetar heltid.

Som ett led i att säkra kompetensförsörjning till välfärdsverksamheterna och att vara en förebild som arbetsgivare och för att öka takten i att göra heltid till norm föreslår stadsledningskontoret 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.

Innan annonsering sker ska i första hand de som idag har deltid erbjudas utökad sysselsättningsgrad. Den som inte kan arbeta heltid (t ex 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.

Något som noterats är att om viss överkapacitet funnits så har det blivit ”det nya normala” och att medarbetare har krävt att vikarier ska tas in för oplanerad frånvaro vilket har lett till slitningar på de enheter där detta har prövats. Det är viktigt att till exempel på APT eller andra träffar inom enheterna förs en dialog kring bemanningsprinciperna.

Fler heltider innebär på totalen möjlighet till anpassning av antal medarbetare vilket måste hanteras genom naturliga avgångar eller uppsägningar på grund av arbetsbrist. Viss oro uppstår alltid i verksamheter vid förändringar, oavsett om de är positiva eller negativa vilket måste hanteras. Exempelvis blir ofta rörligheten större och sjukfrånvaron tenderar att öka. Det blir viktigt att kontinuerligt informera och föra dialog med medarbetare samt sätta in adekvat stöd i förändringsarbetet.

Det är viktigt att staden fortsatt följer utvecklingen genom nyckeltal med mera.

Fredrik Jurdell  
Stadsdirektör

Anita Lidberg  
Personaldirektör