



Heltid som norm

Initiativärende

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Alla som idag arbetar deltid inom Stockholms stad ska erbjudas heltid så snart möjlighet finns.
2. Vid behov av nyrekrytering inom Stockholms stad ska tjänster erbjudas dem som idag arbetar deltid.
3. Alla tjänster som utannonseras i Stockholms stad ska som norm vara på heltid oavsett anställningsform.
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. Nämnderna 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.
6. Stockholms Stadshus AB uppmanas att för egen del anta samt uppmana samtliga bolagsstyrelser att anta heltid som norm enligt beslutsmeningarna 1-5 ovan.

Föredragande borgarrådet Emilia Bjuggren

Sammanfattning av 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. Därför ska alla som idag arbetar deltid inom Stockholms stad erbjudas heltid så snart möjlighet finns och vid behov av nyrekrytering ska tjänster erbjudas dem som idag arbetar deltid. 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 samt är en viktig jämställdhetsinsats för den svenska arbetsmarknaden.

Beredning

Ärendet har initierats av stadsledningskontoret och remitterats till arbetsmarknadsnämnden, exploateringsnämnden, fastighetsnämnden, förskolenämnden, idrottsnämnden, kulturnämnden, kyrkogårdsnämnden, miljö- och hälsoskyddsnämnden, servicenämnden, socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden, utbildningsnämnden, valnämnden, äldrenämnden, överförmyndarnämnden, Bromma stadsdelsnämnd, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Farsta stadsdelsnämnd, Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd, Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd, Järva stadsdelsnämnd, Kungsholmens stadsdelsnämnd, Norra innerstadens stadsdelsnämnd, Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd, Stockholms Stadshus AB (alla bolag), Akademikerförbundet SSR Stockholms stad, DIK- föreningen i Stockholms stad, Kommunal Stockholms stad, Ledarna Stockholm, Saco - Stockholm, Sveriges lärare Stockholm, Sveriges skolledare, Vision Stockholms Stad och Vårdförbundet Stockholms stad.

Valnämnden, Ledarna Stockholm, Saco - Stockholm, Sveriges lärare Stockholm, Sveriges skolledare och Vision Stockholms Stad har inte inkommit med svar.

Arbetsmarknadsnämnden är positiv till att heltid ska vara norm för alla anställningar i Stockholm Stad och framhåller vikten av flexibilitet.

Exploateringsnämnden välkomnar förslaget och konstaterar att det speglar kontorets nuvarande förhållningssätt, där heltidsanställningar sedan lång tid tillbaka är norm.

Fastighetsnämnden välkomnar förslaget om heltid som norm och framhåller att det ligger väl i linje med nämndens och stadens ambition att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Förskolenämnden är i huvudsak positiv till förslaget och betonar samtidigt vikten av att berörda förvaltningar ges utrymme att utforma en ändamålsenlig organisation med anställningar som utgår från verksamhetens behov och som bygger på frivillighet hos den anställde.

Idrottsnämnden anser att förslaget är bra och framhåller att inom vissa befattningar finns varken behov eller önskemål från medarbetarna att arbeta heltid.

Kulturnämnden framhåller att majoriteten av kulturförvaltningens befattningar utgör redan heltid redan norm. Vidare framhåller nämnden att beslut om undantag från heltid som norm kommer behöva gälla för ett antal befattningar inom verksamheten.

Kyrkogårdsnämnden har inga synpunkter på förslaget.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden är positiv till förslaget att införa heltid som norm och anser att det ligger i linje med både miljöförvaltningens och stadens strävan att vara en attraktiv arbetsgivare.

Servicenämnden är positiv till förslaget och tillstyrker vikten av att även fortsättningsvis kunna erbjuda olika former av behovsanställningar vid sidan av den ordinarie bemanningen för att på så sätt kunna möta behov vid frånvaro och arbetstoppar samt gynna kompetensförsörjningen på sikt.

Socialnämnden ställer sig positiv till förslaget och delar bilden att kompetensförsörjningen är en av de viktigaste frågorna för stadens verksamheter och arbetar sedan 2020 enligt det arbetssätt som föreslås.

Stadsbyggnadsnämnden välkomnar förslaget och konstaterar att det motsvarar kontorets nuvarande förhållningssätt, där heltidsanställningar sedan lång tid tillbaka är norm.

Trafiknämnden välkomnar förslaget och konstaterar att det speglar kontorets nuvarande förhållningssätt, där heltidsanställningar sedan lång tid tillbaka är norm.

Utbildningsnämnden är i huvudsak positiv till förslaget och arbetar sedan lång tid tillbaka i enlighet med de intentioner förslaget ger uttryck för.

Äldrenämnden bedömer att förslaget bidrar till att öka stadens attraktivitet som arbetsgivare och ser behov av vidare analys för att skapa bästa förutsättningarna för förändring.

Överförmyndarnämnden ser positivt på förslaget och framhåller att förslaget inte innebär någon större förändring jämfört med nuvarande arbetssätt.

Bromma stadsdelsnämnd ställer sig positiv till förslaget om att införa heltid som norm och anser att det bidrar till stadens attraktivitet som arbetsgivare.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd önskar en stadsgemensam tydlighet i hur en mer flexibel hållning till arbetssätt och arbetsställe ska hanteras.

Farsta stadsdelsnämnd ställer sig positiv till att heltid bör vara normen för alla anställningar inom Stockholms stad då anställningar på heltid bidrar till att stärka stadens förmåga att kompetensförsörja sina verksamheter.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd ser positivt på att staden som helhet antar en gemensam riktning för att stärka goda anställningsvillkor och säkra kompetensförsörjningen.

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd håller med om att en grundläggande del i kompetensförsörjningen är goda anställningsvillkor som innefattar heltid som norm.

Järva stadsdelsnämnd ser positivt på förslaget om Heltid som norm men konstaterar att det finns utmaningar för att uppnå detta beroende dels av verksamheternas

geografiska spridning inom stadsdelsområdet, dels av verksamheternas differentierade uppdrag och beskaffenhet.

Kungsholmens stadsdelsnämnd anser på det hela taget att ambitionen och intentionen om heltid som norm både är relevant och bra. Vidare framhåller nämnden en del utmaningar.

Norra innerstadens stadsdelsnämnd ser i huvudsak positivt på förslaget och framhåller en del ekonomiska utmaningar.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd ser positivt på arbetet med heltid som norm och framhåller några områden som behöver tas i beaktande vid fortsatt arbete med heltid som norm.

Skärholmens stadsdelsnämnd framhåller att tjänstgöringsgraderna skiljer sig mellan verksamhetsområden. Vidare framhåller nämnden att verksamheterna har gett erbjudande om heltidstjänst till de som önskar och att ytterligare försöka utöka efterfrågas inte av medarbetare eller verksamhetens behov i dagsläget.

Södermalms stadsdelsnämnd 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.

Stockholms Stadshus AB 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.

Akademikerförbundet SSR Stockholms stad förespråkar trygga anställningar och arbetar ständigt för att förbättra arbetsvillkoren på arbetsmarknaden för medlemsgrupperna. Med anledning av det välkomnar Akademikerförbundet SSR därför alla diskussioner kring arbetsvillkor för stadens medarbetare.

DIK-föreningen i Stockholms stad ställer sig positiva till förslaget att göra heltid till norm, det är en viktig jämställdhetsinsats, men det får inte utgöra ett förbud mot deltidsanställningar när det är befogat.

Kommunal Stockholms stad framhåller en del frågor om förslagets faktiska förändring för att gå mot heltid som norm.

Vårdförbundet Stockholms stad är i huvudsak positiv till förslaget och framhåller en del risker de identifierat.

Föredragande borgarrådets synpunkter

Det är alldeles för många som ofrivilligt arbetar deltid i Stockholms stad idag. Deltiderna är dessutom ojämlikt fördelade mellan olika yrkesområden. På områden som redan har lägre löner är andelen deltidsarbetande högre. Det är också fler deltider i kvinnodominerade yrken och på områden med lägre förkunskapskrav. Det här är en

orättvisa och ett jämlikhetsproblem som Stockholms stad behöver komma till rätta med.

Vi har samtidigt en stor utmaning med kompetensförsörjningen till välfärden, både här och nu och framöver. Enligt Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) prognos saknas, till år 2031, hela 110 000 välfärdsarbetare i Sverige. För att fler ska vilja arbeta i välfärden behöver villkoren bli bättre. Vi behöver också se till att de som idag jobbar i välfärden stannar kvar samt orkar arbeta mer och längre.

Stockholms stad har sedan år 2016 arbetat med heltid som norm, vilket är bra och viktigt. Samtidigt har det blivit tydligt att arbetet inte gått fort nog. Inom vård- och omsorg är vi långt ifrån vårt mål om att minst 90 procent ska vara tillsvidareanställda på heltid. Därför tar vi nu krafttag med hårdare krav på heltid som norm. Det är nödvändigt för att flytta positionerna framåt och erbjuda vettiga villkor för våra medarbetare.

Ärendets beslutspunkter ska läsas tillsammans. Kravet är att snabbt fasa ut deltidsanställningar och samtidigt inte ingå några nya anställningsavtal på deltid. Innan nyrekrytering sker ska tjänster först erbjudas dem som idag arbetar deltid. Det betyder också att vi inte kan ha ett system där medarbetare via inkonverteringar får nya deltidsanställningar. I de fall en inkonvertering som medför en deltidsanställning ändå sker omfattas den medarbetaren förstås också av heltid som norm.

Systemet behöver samtidigt en viss flexibilitet. Därför finns möjligheten för förvaltningschefer att göra undantag från heltid som norm. Att vårt mål är att minst 90 procent av de anställda ska ha en tillsvidareanställning på heltid, tydliggör den flexibiliteten. Därmed innebär inte förslaget att ett totalt förbud mot deltid ska råda. I initiativärendet framgår det tydligt att undantag kan göras av förvaltningschefer när detta tydligt kan motiveras.

Stockholm ska möta välfärdens kompetensutmaning med goda förutsättningar. Det innebär att progressiva och aktiva steg framåt för stadens personalpolitik är alldeles avgörande. Därför tar det rödgröna styrets personalpolitik ambitiösa steg för att säkra Stockholms stads kompetensförsörjning. I det aktiva arbetet finns beslutet om en ny chefsstruktur och chefsnivåer i Stockholms stad, och nu även tydligare styrning mot heltid som norm.

Vårt politiska styre värnar och prioriterar jämställdhetsfrågor. Jag är övertygad om att heltid som norm är en av de viktigaste jämställdhetsinsatserna som vi kan göra på svensk arbetsmarknad. Vi behöver komma till rätta med ojämställdheten på arbetsmarknaden. Det är välbelagt och välkänt att kvinnor generellt tjänar mindre och har sämre villkor än män. Under många år har löneskillnaderna i samhället minskat men år 2021 bröts den trenden och lönegapet mellan män och kvinnor ökade istället. Den här utvecklingen kan vi inte acceptera. Därför är det viktigt att heltid som norm nu blir verklighet för alla anställda i Stockholms stad.

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation av borgarråden Christofer Fjellner och Dennis Wedin (båda M) och borgarrådet Jan Jönsson (L) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Att delvis godkänna förslag till beslut
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
3. Att därutöver anföra

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamheters dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Utbildningsförvaltningen är en omfattande organisation där förslaget om att förvaltningschefen kan göra undantag från heltid som norm är praktiskt ohanterlig. Förslaget i sin nuvarande form behöver ta höjd för den här realiteten, vilket det i sin nuvarande form inte gör. Vi vill även framhålla funktionshinderperspektivet där det finns sökande där möjligheten till deltid är avgörande för att kunna jobba. Det aktuella förslaget får inte leda till att möjligheterna till arbete för den här gruppen försämras.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som

annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt föredragande borgarråds förslag.

Stockholm den 15 maj 2024

Karin Wanngård
Kommunstyrelsens ordförande

Reservation av Christofer Fjellner, Annika Friberg och Jonas Nilsson (alla M), Gabriel Kroon (SD), Jan Jönsson (L) och Jonas Naddebo (C) som är likalydande med Moderaternas och Liberalernas gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

Ersättaryttrande av Nike Örbrink (KD) som är likalydande med Moderaternas och Liberalernas gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

Ärendet

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.

Omfattningen av deltidsarbetet varierar

Visstidsanställning och deltid 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. 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 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.

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

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 14 november 2023 har i huvudsak följande lydelse.

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.

Remissammanställning

Ärendet har initierats av stadsledningskontoret och remitterats till arbetsmarknadsnämnden, exploateringsnämnden, fastighetsnämnden, förskolenämnden, idrottsnämnden, kulturnämnden, kyrkogårdsnämnden, miljö- och hälsoskyddsnämnden, servicenämnden, socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden, utbildningsnämnden, valnämnden, äldrenämnden, överförmyndarnämnden, Bromma stadsdelsnämnd, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Farsta stadsdelsnämnd, Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd, Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd, Järva stadsdelsnämnd, Kungsholmens stadsdelsnämnd, Norra innerstadens stadsdelsnämnd, Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd, Stockholms Stadshus AB (alla bolag), Akademikerförbundet SSR Stockholms stad, DIK- föreningen Stockholms stad, Kommunal Stockholm, Ledarna Stockholm, Saco - Stockholm, Sveriges lärare Stockholm, Sveriges skollidare, Vision Stockholms Stad och Vårdförbundet Stockholm.

Valnämnden, Ledarna Stockholm, Saco - Stockholm, Sveriges lärare Stockholm, Sveriges skollidare och Vision Stockholms Stad har inte inkommit med svar.

Innehållsförteckning

Stadsledningskontoret.....	10
Arbetsmarknadsnämnden	14
Exploateringsnämnden.....	14
Fastighetsnämnden.....	15
Förskolenämnden.....	15
Idrottsnämnden	16
Kulturnämnden	17
Kyrkogårdsnämnden	20
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	21
Servicenämnden	21
Socialnämnden.....	22
Stadsbyggnadsnämnden.....	23
Utbildningsnämnden.....	24
Äldrenämnden	28
Överförmyndarnämnden	29
Bromma stadsdelsnämnd.....	30
Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd.....	31
Farsta stadsdelsnämnd	34
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd.....	35
Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd	37
Järva stadsdelsnämnd	37
Kungsholmens stadsdelsnämnd	39
Norra innerstadens stadsdelsnämnd	41
Skarpnäcks stadsdelsnämnd	43
Skärholmens stadsdelsnämnd	45
Södermalms stadsdelsnämnd	47
Stockholms Stadshus AB.....	49
Akademikerförbundet SSR Stockholms stad	52
DIK- föreningen i Stockholms stad.....	52
Kommunal Stockholms stad.....	53
Vårdförbundet Stockholms stad	57
Reservationer m.m.....	58

Arbetsmarknadsnämnden

Arbetsmarknadsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 26 mars 2024 följande.

Arbetsmarknadsnämnden beslutar att hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt yttrande över remissen.

Reservation av Johan Kling (C), Per Rosencrantz m.fl. (M) och Christina Tufvesson (L), se Reservationer m.m.

Arbetsmarknadsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 14 mars 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig positiv till att heltid ska vara norm för alla anställningar i Stockholm Stad. En anställning på heltid inom arbetsmarknadsförvaltningen innebär inte bara en ökad trygghet och tydlighet för arbetstagarna utan även en viktig förutsättning för arbetsgivaren i att kunna organisera arbetet.

Förvaltningen har över tid arbetat med att öka sysselsättningsgraden och har idag endast ett mindre antal deltidsanställningar. Förvaltningen tillämpar heltid som norm men att vara en flexibel arbetsgivare innebär även att kunna erbjuda flexibla arbetsvillkor, såsom möjligheten att gå ned i tid för de som vill.

Förvaltningens organisation är beroende av vilka kompetenser som efterfrågas av näringslivet och de individuella behov stockholmarna har som kommer till våra verksamheter. Det kräver en flexibel och rörlig organisation där det är naturligt att arbetsplats och arbetsinnehåll förändras över tid för att behålla stockholmarnas fokus

Exploateringsnämnden

Exploateringsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 21 mars 2024 följande.

Exploateringsnämnden beslutar att överlämna exploateringskontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation av Dennis Wedin m.fl. (M), André Nilsson (L) och Svante Linusson (C), se Reservationer m.m.

Exploateringskontorets tjänsteutlåtande daterat den 7 februari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Exploateringskontoret välkomnar förslaget om heltid som norm. Det ligger väl i linje med exploateringskontorets och stadens ambition att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Det är också ett led i arbetet med att stärka stadens arbetsgivarvarumärke och att uppfattas som en konkurrenskraftig arbetsgivare. Därutöver är förslaget förenligt med stadens strategi för kompetensförsörjning som bygger på att behålla och utveckla befintliga medarbetare för att på så sätt minska framtida rekryteringsbehov. Exploateringskontoret tillämpar sedan lång tid tillbaka heltidsanställningar som norm och kontoret ser inte att förslaget från kommunstyrelsen skulle ha någon på kontorets verksamhet.

Fastighetsnämnden

Fastighetsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 26 mars 2024 följande.

1. Fastighetsnämnden beslutar att som svar på remissen överlämna fastighetskontorets tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen.
2. Fastighetsnämnden beslutar att omedelbart justera paragrafen.

Reservation av Henrik Virro m.fl. (M), Hansi Karppinen (L) och Frank Hojem (C), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Sergej Salnikov (SD), se Reservationer m.m.

Ersätтарыttrande av Lovisa Hedin (KD), se Reservationer m.m.

Fastighetskontorets tjänsteutlåtande daterat den 6 februari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Fastighetskontoret välkomnar förslaget om heltid som norm. Det ligger väl i linje med kontorets och stadens ambition att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Det är också ett led i arbetet med att stärka stadens arbetsgivarvarumärke och uppfattas som en konkurrenskraftig arbetsgivare.

Därutöver är förslaget förenligt med stadens strategi för kompetensförsörjning som bygger på att behålla och utveckla befintliga medarbetare för att på så sätt minska framtida rekryteringsbehov. Fastighetskontoret tillämpar sedan lång tid tillbaka heltidsanställningar som norm och kontoret ser inte att förslaget skulle ha någon påverkan på kontorets verksamhet.

Förskolenämnden

Förskolenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 26 mars 2024 följande.

Förskolenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Reservation av Åsa Nilsson Söderström (L), Sophia Granswed Baat med flera (M) och Ismail Ali (C), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Linnéa Vinge (SD), se Reservationer m.m.

Förskoleförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 28 februari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förskoleförvaltningen är positiv till att det tas fram gemensamma åtgärder som kan främja kvalitet, kontinuitet och goda arbetsvillkor.

Förvaltningen är under uppbyggnad och i expansion och förvaltningens befattningsgrupper är i dagsläget; utredare, jurister, strateger, handläggare varav flera specialistfunktioner, administratörer samt chefer. Förvaltningens verksamhet bedrivs under vanliga kontorstider, fem dagar i veckan. Veckoarbetstiden är 39,5 timmar och

samtliga medarbetare omfattas av flexitidsavtal. Alla medarbetare i förvaltningen har, när verksamhetens så tillåter, möjlighet att arbeta hemifrån utifrån stadens gemensamma ramverk.

I förskoleförvaltningen har 94,4% av de anställda en tillsvidareanställning på heltid. Av förvaltningens totalt 53 anställda är tre personer visstidsanställda på deltid med månadslön eller timlön och uppbär samtidigt ålderspension.

Förvaltningen arbetar för att skapa tjänster med innehåll som logiskt kan kombineras utifrån verksamhetens behov och kompetenser hos anställda och potentiellt anställda. Det kan emellertid uppstå situationer då innehållet i en tjänst inte fyller en heltid och då kan förvaltningen behöva erbjuda en anställning på deltid. Det rör till exempel specialistkompetenser som bara behövs i en omfattning på deltid och där det är svårt att rekrytera personer med tillräcklig kompetens. Dessa uppdrag kan dessutom vara svåra att kombinera med andra specialistuppdrag. Idag hanteras vissa av dessa genom att förvaltningen köper tjänster, till exempel inom informationssäkerhet (GDPR) eller anlitar externa konsulter. Förvaltningen ser därför positivt på att möjlighet till undantag kan göras om särskilda skäl föreligger.

Kompetensförsörjningen är den viktigaste faktorn för att förvaltningen ska uppfylla sina uppdrag. Att utveckla och behålla kompetenser är centralt och också att förvaltningen kan rekrytera personer med rätt kompetenser till verksamheten. Förvaltningen kommer att fortsätta följa utvecklingen av kompetensbehovet med målet att erbjuda goda arbetsvillkor där heltid är norm utgör en viktig del.

Idrottsnämnden

Idrottsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 26 mars 2024 följande.

Idrottsförvaltningens tjänsteutlåtande godkänns som svar på remissen.

Reservation av Mikael Peterson (C), Mikael Sundin m.fl. (M) och Hanna Wistrand (L), se Reservationer m.m.

Idrottsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 16 januari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Idrottsförvaltningen anser att förslaget till heltid som norm är bra. Remissen är tydlig och konkret. Idrottsförvaltningen vill dock poängtera att inom vissa befattningar såsom exempelvis simlärare och instruktörer finns varken behov eller önskemål från medarbetarna om att arbeta heltid på grund av befattningens karaktär.

Kulturnämnden

Kulturnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 26 mars 2024 följande.

Kulturnämnden överlämnar förvaltningarnas tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Reservation av Niclas Peyron (L) och Kristina Lutz m.fl. (M), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Torun Boucher m.fl. (V), Alma Carlsson m.fl. (S) och Marja Sandin-Wester (MP), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Emelie Wassermann (SD), se Reservationer m.m.

Kulturförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 15 mars 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Kulturförvaltningens synpunkter

Kulturförvaltningens synpunkter grundar sig i förvaltningens förutsättningar för att leverera på nämndens uppdrag och mål.

För majoriteten av kulturförvaltningens befattningar utgör heltid redan norm (se bilaga 2 Personalsammansättning och nyckeltal kulturförvaltningen). Förvaltningens deltidstjänster finns till största del inom den publika verksamheten som har öppet kvällar och helger (Stockholms stadsbibliotek, Museer och Konst och Liljevalchs konsthall), samt inom Kulturskolan.

Stadsledningskontoret beskriver i sitt tjänsteutlåtande att det inom några av stadens verksamheter är invånarnas efterfrågan som styr kompetens och omfattning av arbetet. Där finns det verksamheter där efterfrågan inte motsvaras så att alla som arbetar där har heltidstjänster. Kulturförvaltningen anser att Kulturskolan och vissa tjänster och uppdrag inom den publika verksamheten är en sådan efterfrågestyrd verksamhet. En konsekvens av heltid som norm är att Kulturskolan inte längre skulle kunna erbjuda smalare ämnen där elevunderlaget inte utgör en grund för en heltidsanställning.

För att kulturförvaltningen ska kunna fortsätta bedriva den publika verksamheten med bibehållen service och öppettider samt erbjuda dagens tjänsteutbud inom Kulturskolan kommer förvaltningen behöva besluta om undantag från heltid som norm för ett antal befattningar.

Om heltid som norm införs ser kulturförvaltningen att undantag behöver beslutas för följande befattningar: bibliotekarie, biblioteksassistent, biblioteksvärd, musiklärare, danslärare, bildpedagog, teaterassistent, teaterpedagog, forskningsledare, producenter, redaktörer, antikvarier, projektledare, konservatorer och museiassistent.

För bibliotekarier bedöms verksamheten under en treårsperiod kunna omhänderta att deltidstjänster omvandlas till heltid. För andra befattningar som kulturförvaltningen behöver besluta om undantag är det möjligt att genomföra förflyttning till

heltidstjänster under en längre period framåt. För enstaka befattningar som är verksamhetskritiska specialistfunktioner behöver undantaget vara permanent.

Alla som idag arbetar deltid ska erbjudas heltid så snart möjlighet finns

Kulturförvaltningen bedömer majoriteten av förvaltningens deltidstjänster på längre sikt kan omvandlas till heltid. Det finns dock inte ekonomiskt utrymme i ramen för 2024 att omvandla alla deltidstjänster till heltidstjänster.

Den avdelning som har högst andel deltidsanställda är Kulturskolan, med ca 50 % deltidsanställda. Kulturskolan Stockholm har under de senaste åren arbetat med att öka sysselsättningsgrad för personalen, och försöker redan idag att erbjuda heltid eller en högre sysselsättningsgrad genom att dela personal mellan flera olika geografiska enheter.

Kostnad för att erbjuda alla deltidsanställda medarbetare inom förvaltningen heltidsanställning

Avdelning	Ökad kostnad (upp till heltid)	Varav medarbetare 66+
Evenemang	825 233	0
Kommunikationsstaben	724 680	0
Kulturskolan	55 934 151	2 453 357
Kulturstrategiska	412 848	0
Liljevalchs ¹	1 225 940	281 088
Museer och konst	11 052 807	719 443
Stadsbiblioteket	17 732 875	2 411 820
Summa	87 908 534	5 865 708

Vid behov av nyrekrytering ska tjänster erbjudas dem som idag arbetar deltid

Större delen av kulturförvaltningens verksamheter arbetar redan utifrån detta.

Alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid

I stadsledningskontorets tjänsteutlåtande beskrivs möjlighet att använda t.ex. bemanningsfunktioner med tillsvidareanställd personal. Kulturförvaltningens differentierade verksamhet gör det svårt att dela personal över avdelningsgränserna. Även inom avdelningarna krävs det för vissa tjänster och arbetsuppgifter specifik kompetens som inte kan användas inom hela avdelningen.

Om kulturförvaltningen ska ställa om till heltid som norm från den 1 juli 2024 för alla befattningar skulle förvaltningen inom vissa områden behöva anställa medarbetare på vakansutrymme som inte finns, vilket medför överkapacitet. Förvaltningen bedömer att överkapacitet inte kan användas för att täcka upp behov av vikarier utifrån avdelningarnas specialiserade verksamheter.

¹ Siffran avser primärt Liljevalchs museiassistenter. Reglerna kring dygnsvila i kombination med Liljevalchs öppettider medför att man inte skulle kunna fylla bemanningsbehovet med enbart heltider. Liljevalchs skulle därför behöva anställa många fler och kostnaden skulle bli mycket högre.

Eftersom de ekonomiska konsekvenserna ska hanteras inom befintlig budgetram skulle den ökade kostnaden för personal behöva hanteras genom att dra ned på andra kostnader. Effekten av en sådan neddragning skulle dock inte bli så stor, eftersom förvaltningens största utgiftsposter är lokaler och personal. Konsekvensen skulle bli att verksamheten skulle behöva vänta med att nyrekrytera för ett visst behov till dess att vakansutrymme för heltidstjänst finns. Kulturförvaltningen bedömer att verksamheterna i så fall behöver minska på öppettider, service och tjänster som förvaltningen erbjuder.

En annan aspekt är att det är av stor vikt för kulturförvaltningen att ha ett utbyte med och främja det fria kulturlivet. Det är vanligt att medarbetare kombinerar en deltidsanställning inom förvaltningen med arbete inom det fria kulturlivet. Exempel på detta är att många medarbetare inom Kulturskolan vill arbeta deltid för att kunna kombinera det med arbete som frilansmusiker, skådespelare eller konstnär. Utbytet med det professionella kulturlivet är positivt och gynnar deltagarna i Kulturskolans pedagogiska verksamhet.

Att vid nyrekrytering inte kunna erbjuda personer inom det fria kulturlivet deltidsanställning kan medföra att utbytet mellan kulturförvaltningen och det fria kulturlivet minskar. Det skulle innebära en negativ påverkan för personer sysselsatta inom det fria kulturlivet och på det fria kulturlivet i Stockholm i stort. Dessutom skulle exempelvis Kulturskolan få svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens och erfarenheter.

Inom Stockholms stad finns det möjlighet att använda Studentmedarbetaravtalet som är tecknat av SKR. Kulturförvaltningen har ett antal medarbetare på deltidsanställning via studentmedarbetaravtalet och vill ha kvar möjligheten att erbjuda studenter en väg in till arbetslivet inom kulturförvaltningen via Studentmedarbetaravtalet.

Inom kulturförvaltningen finns även anställningar som är kopplade till projekt finansierade via externa medel, där medel för heltidstjänster inte alltid finns. Kulturförvaltningen vill ha kvar möjligheten att kunna erbjuda deltid vid projektanställning.

Heltid som norm påverkar också förvaltningens förmåga att upprätthålla olika typer av specialistfunktioner. I forsknings- eller utställningsprojekt är det nödvändigt att kunna anställa personer på deltid under begränsade perioder.

Kulturförvaltningen har vidare ett antal medarbetare som har svårt att klara av en heltidstjänst av olika skäl (t.ex. vid partiell sjukersättning eller eget beslut inför pension). Förvaltningen anser att förslaget innebär en risk att dessa personer stängs ute från arbetsmarknaden. I tjänsteutlåtandet beskrivs att de som inte kan arbeta heltid måste få den tjänstgöringsgrad som erfordras. Förvaltningen ställer sig frågande till hur dessa personer ska känna sig inkluderade och hur det ska förtydligas vid t.ex. rekrytering.

Schemaläggning ska ses över och anpassas så att den följer såväl regelverken kring dygnsvila- som veckovila och i möjligaste mån endast består av heltidstjänster

Kulturförvaltningen har sedan hösten 2023 arbetat med att ställa om scheman för att säkerställa den lagstadgade dygns- och veckovilan med nuvarande öppettider. Det är mycket utmanande att med nuvarande verksamhetserbjudande få ihop nuvarande öppettider. Förvaltningens verksamheter kommer vara beroende av deltidsanställningar för att säkerställa kvälls- och helgöppet i den publika verksamheten, om det inte tillförs ytterligare medel för att stärka personalstyrkan.

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

Om samtliga befattningar ska omfattas av heltid som norm kommer det krävas omprioriteringar inom ram. Kulturförvaltningen delar stadsledningskontorets bedömning att införandet av heltid som norm får ekonomiska konsekvenser. Dessa kan endast hanteras inom ram genom skarp omprioritering.

Stockholms stadsarkivs synpunkter

För Stadsarkivets befattningar utgör redan heltid norm. Av totalt 72 anställningar på Stadsarkivet arbetar fem stycken deltid. Anledningen till de flesta deltidsanställningar är att medarbetaren av olika skäl har svårigheter att klara av heltidstjänst (t.ex. vid partiell sjukersättning) eller eget beslut inför pension. En medarbetare är anställd på deltid för arbete inom ett externt finansierat projekt där medel för en heltidstjänst saknas.

Kyrkogårdsnämnden

Kyrkogårdsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 14 februari 2024 följande.

Kyrkogårdsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Kyrkogårdsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 18 december 2023 har i huvudsak följande lydelse.

Kyrkogårdsförvaltningen har inga synpunkter på förslaget.

Förvaltningen föreslår att kyrkogårdsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Miljö- och hälsoskyddsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 19 mars 2024 följande.

1. Miljö- och hälsoskyddsnämnden beslutar att godkänna miljöförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på kommunstyrelsens remiss.
3. Miljö- och hälsoskyddsnämnden beslutar att omedelbart justera paragrafen.

Reservation av Elin Hjelmestam (L), Torbjörn Erbe m.fl. (M) och Ashna Ibrahim (C), se Reservationer m.m.

Miljöförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 20 februari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Miljöförvaltningen är positiv till förslaget att införa heltid som norm och anser att det ligger i linje med både miljöförvaltningens och stadens strävan att vara en attraktiv arbetsgivare. Initiativet anses också vara en del i arbetet att stärka stadens arbetsgivarvarumärke och positionera sig som en konkurrenskraftig arbetsgivare. Dessutom överensstämmer förslaget väl med stadens strategi för kompetensförsörjning som bygger att behålla och utveckla befintliga medarbetare för att på så sätt minska framtida rekryteringsbehov.

Heltid som norm överensstämmer med förvaltningens redan gällande praxis att tillämpa heltidsanställningar som standard, och ser därför inte att förslaget skulle påverka miljöförvaltningens verksamhet.

Servicenämnden

Servicenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 26 mars 2024 följande.

Servicenämnden beslutar att remissen besvaras med serviceförvaltningens tjänsteutlåtande.

Reservation av Anette Hellström m.fl. (M), se Reservationer m.m.

Serviceförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 12 mars 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Visstidsanställning och deltid är vanligast förekommande i verksamheter som är bemannade dygnet runt. Serviceförvaltningen är en administrativ verksamhet som har en låg andel deltidsanställda. Vid nyrekrytering tillämpas redan heltid som norm till samtliga tjänster. De anställda som har deltidsanställning på förvaltningen har av olika skäl själva valt detta. Det kan vara att medarbetare har en timanställning vid sidan av studier eller har en nedsatt arbetstid av medicinska skäl. Det kan också handla om medarbetare som deltar i arbetsmarknadsåtgärder eller som omfattas av BEA (OSA-anställningar) eller har lönebidrag beviljat.

Inom verksamhetsområde kontaktcenter Stockholm är det invånarnas efterfrågan samt säsongsvariationer som styr både behov av kompetens och omfattning av arbetet.

Inom det området kan det innebära vissa utmaningar om timanställningar ska ersättas med fler heltidsanställningar.

Förvaltningen delar uppfattningen att erbjudande av heltidsanställning bör vara normen. Att erbjuda heltidsanställningar tillsvidare gynnar verksamheten kvalitativt i takt med att medarbetaren utvecklas i sin roll samtidigt som det skapar goda arbetsvillkor för individen.

Det är dock viktigt att även fortsättningsvis kunna erbjuda olika former av behovsanställningar vid sidan av den ordinarie bemanningen för att på så sätt kunna möta behov vid frånvaro och arbetstoppar. Att den kommunala verksamheten kan erbjuda extraarbete för studenter är viktigt för den framtida kompetensförsörjningen genom att vara en lärande och attraktiv arbetsgivare som lockar även efter studieperioden.

Kommunal verksamhet har en viktig roll i att erbjuda anställningar för medarbetare med funktionsvariationer som ibland har behov av deltidsanställningar. Det finns en risk att denna grupp inträde till arbetsmarknaden och en anställning inom staden försvåras när heltid blir norm vid rekrytering och nyanställningar. Stadens verksamheter behöver därför även fortsättningsvis vara öppna för att anpassa anställningsvillkoren för att inte gå miste om kompetenta medarbetare och främja den viktiga gruppens möjligheter på arbetsmarknaden.

Socialnämnden

Socialnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 19 mars 2024 följande.

Socialnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på kommunstyrelsens remiss Heltid som norm.

Reservation av Andrea Hedin m.fl. (M), Jan Jönsson (L) och Kristin Jacobsson (C), se Reservationer m.m.

Ersättarytrande av Maurice Forslund (KD), se Reservationer m.m.

Socialförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 6 mars 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Socialförvaltningen ställer sig positiv till förslaget som ska bidra till målet att minst 90 procent av de anställda ska ha en tillsvidareanställning på heltid.

Socialförvaltningen delar bilden att kompetensförsörjningen är en av de viktigaste frågorna för stadens verksamheter.

Socialförvaltningen arbetar sedan 2020 enligt det arbetssätt som föreslås. På socialförvaltningen är andelen medarbetare som är anställda på heltid cirka 98 procent.

Socialförvaltningen anser att möjligheten att erbjuda heltid som norm är gynnsamt, både ur ett arbetsgivar- och medarbetarperspektiv.

Att alla lediga tjänster annonseras som heltidstjänster anser socialförvaltningen är positivt. Möjligheten till undantag i de fall medarbetare inte kan arbeta heltid är en viktig fråga som också finns med i förslaget.

Sammanfattningsvis ställer sig socialförvaltningen positiv till förslagen och föreslår att socialnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på kommunstyrelsens remiss angående Heltid som norm.

Stadsbyggnadsnämnden

Stadsbyggnadsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 21 mars 2024 följande.

1. Stadsbyggnadsnämnden beslutar att överlämna kontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen från kommunstyrelsen.
2. Stadsbyggnadsnämnden beslutar att omedelbart justera paragrafen.

Reservation av Jonas Naddebo (C), Johan Nilsson m.fl. (M) och Björn Ljung (L), se Reservationer m.m.

Ersätтарыttrande av Mikael Valier Furtenbach (KD), se Reservationer m.m.

Stadsbyggnadskontorets tjänsteutlåtande daterat den 6 februari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsbyggnadskontoret anser att förslaget om heltid som norm ligger väl i linje med såväl kontorets som stadens ambition att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Det är ett viktigt led i arbetet med att stärka stadens arbetsgivarvarumärke och uppfattas som en konkurrenskraftig arbetsgivare. Förslaget överensstämmer även med stadens kompetensförsörjningsstrategi, vilken bygger på att behålla och utveckla befintliga medarbetare för att på så vis uppnå en god nivå avseende personalomsättning och även minska framtida rekryteringsbehov. Stadsbyggnadskontoret tillämpar sedan lång tid tillbaka heltidsanställningar som norm och ser därför positivt på förslaget från kommunstyrelsen.

Trafiknämnden

Trafiknämnden beslutade vid sitt sammanträde den 14 mars 2024 följande.

1. Trafiknämnden godkänner tjänsteutlåtandet som svar på remissen.
2. Trafiknämnden beslutar att justerar ärendet omedelbart.

Reservation av Torbjörn Erbe m.fl. (M), Sara Svanström (L) och Hamid Ershad Sarabi m.fl. (C), se Reservationer m.m.

Trafikkontorets tjänsteutlåtande daterat den 2 februari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Trafikkontoret välkomnar förslaget om heltid som norm. Det ligger väl i linje med trafikkontorets och stadens ambition att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Det

är också ett led i arbetet med att stärka stadens arbetsgivarvarumärke och uppfattas som en konkurrenskraftig arbetsgivare. Därutöver är förslaget förenligt med stadens strategi för kompetensförsörjning som bygger att behålla och utveckla befintliga medarbetare för att på så sätt minska framtida rekryteringsbehov. Trafikkontoret tillämpar sedan lång tid tillbaka heltidsanställningar som norm och kontoret ser inte att förslaget från kommunstyrelsen skulle ha någon påverkan på kontorets verksamhet.

Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 27 mars 2024 följande.

1. Utbildningsnämnden godkänner utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.
2. Beslutet justeras omedelbart.

Reservation av Andréa Hedin m.fl. (M), Jan Jönsson (L) och Claes Nyberg (C), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Linnéa Vinge (SD), se Reservationer m.m.

Ersätтарыttrande av Frida Bondesson (KD), se Reservationer m.m.

Utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 6 mars 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen är positiv till ambitionen att öka andelen heltidsanställda. Sedan lång tid tillbaka arbetar förvaltningen för att göra heltid till norm och öka andelen heltidsanställningar i förvaltningens skolor. Att tjänster utannonseras som tillsvidarejänster på heltid ger i allmänhet de bästa förutsättningarna vid rekrytering och möjlighet att skapa kontinuitet i verksamheten.

Av förvaltningens cirka 16 500 anställda har cirka 91 procent en heltidsanställning. Andelen tillsvidareanställningar på heltid har ökat varje år sedan 2012, från 84,7 procent 2011 till 90,8 procent 2023. Förvaltningen ser också en positiv utveckling vad gäller andelen kvinnor respektive män som arbetar deltid där skillnaden mellan könen har minskat under den senaste 10-årsperioden. I december 2023 uppgick 90,4 procent av kvinnornas anställningar till heltid och 91,7 procent av männens anställningar. År 2011 var motsvarande siffror 83,5 procent för kvinnor och 87,5 procent för män.

Av de tillsvidareanställda medarbetarna inom de vanligaste befattningarna inom Kommunals avtalsområde har andelen heltidsanställningar under den senaste 5-årsperioden ökat i 8 av 9 befattningar och ligger nu över 90 procent i 7 av 9 befattningar. Lokalvårdare och köksbiträden är befattningar där förvaltningen ser att andelen heltidsanställda bör öka.

Andel heltidsanställningar

Befattning	dec-18	dec-23
BARNSKÖTARE	94,3%	96,5%
ELEVASSISTENT	91,0%	91,2%
ELEVASSISTENT SÄRSKOLA	93,6%	95,6%
FRITIDSLEDARE	95,9%	96,7%
KOCK	97,7%	97,9%
KÖKSBITRÄDE	75,4%	76,6%
LOKALVÅRDARE	81,3%	82,7%
LÄRARASSISTENT	87,5%	91,5%
SKOLVAKTMÄSTARE	91,5%	90,9%

Information ges kontinuerligt till förvaltningens chefer om stadens målsättning att heltid ska vara norm. Vid utökat behov ska möjligheten att erbjuda utökad arbetstid till befintligt anställda med deltidsanställning alltid prövas. Vid ny- och ersättningsrekryteringar ska heltid vara norm. Informationsinsatser om heltid som norm genomfördes också i samband med implementeringen av de nya LAS-reglerna som trädde i kraft den 1 oktober 2022. Bestämmelserna innebär bland annat att anställningsavtal gäller på heltid om inget annat anges samt att medarbetare som är anställda på deltid på begäran kan få en skriftlig motivering om skälet till att anställningen är på deltid.

Deltidsanställda har möjlighet att ansöka om utökad arbetstid i LISA-självservice. Om det finns ett ökat behov av arbetskraft på skolan och deltidsanställda har ansökt om utökad arbetstid, ska rekryterande chefer erbjuda dem tjänsten om de har tillräckliga kvalifikationer. Uppföljning av hur chefer arbetar med frågan sker i uppdragsdialoger inom HR-området.

En uppföljning av utfallet av ansökningar om utökad arbetstid har gjorts under 2023. Under året inkom 77 ansökningar från medarbetare som önskade utöka sin arbetstid. Av dessa har 25 återtagit sin ansökan. Av de 52 kvarvarande ansökningarna har 28 personer erbjudits en utökad arbetstid i form av en heltidsanställning under innevarande år. Detta är en väsentlig ökning jämfört med tidigare år. Att en så pass stor andel av de som har ansökt om utökad sysselsättningsgrad också har fått sitt önskemål tillgodosett så pass skyndsamt tyder på att rutinerna fungerar väl.

Svårigheter för verksamheterna att erbjuda heltid uppstår främst när det finns behov av en specifik kompetens, men i en omfattning som inte motsvarar heltid. Exempelvis måste varje skola ha en elevhälsa med tillgång till skolläkare, skolsköterska, psykolog och kurator oavsett skolans storlek. På mindre skolenheter finns det sällan verksamhetsmässiga eller ekonomiska förutsättningar att kunna erbjuda heltid till samtliga professioner inom elevhälsan. Modersmålsundervisning måste erbjudas även när behovet för ett visst språk inte motsvarar en heltidsanställning eller är begränsat i tid. Då lärare endast undantagsvis ska undervisa i ämnen utanför sin behörighet så är det som huvudregel inte möjligt att utöka en befintlig deltidsanställning för att täcka

undervisningsbehov inom ett ämne utanför lärarens behörighet. En ytterligare svårighet är att behovet av personal inom vissa personalgrupper är begränsat till en del av dagen, så som köksbiträden vid skolköken.

Förvaltningen arbetar för att hitta lösningar för att erbjuda tjänster på heltid även när behoven är begränsade och varierande, till exempel genom att främja och möjliggöra samarbeten mellan skolor så att kombinationstjänster erbjuds eller genom omfördelning av arbetsuppgifter på skolan. Detta arbete kommer att fortsätta och utvecklas ytterligare.

Heltid som norm, deltid som möjlighet

Förvaltningen tolkar förslaget som att den huvudsakliga inriktningen för arbetet bör vara att minska de ofrivilliga deltiderna. Förvaltningen ser positivt på detta. Att staden kan erbjuda heltidsanställning som norm är en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare. Förvaltningen arbetar också som tidigare nämnts aktivt med att kunna erbjuda heltid för de medarbetare som söker om utökad arbetstid och att fler anställningar ska utlysas som heltid. Av förslaget framgår att utfallet av arbetet med heltid som norm ska analyseras i verksamhetsberättelsen samt att eventuella åtgärder ska planeras in i verksamhetsplanen. Inom ramen för den analysen avser förvaltningen att särskilt identifiera inom vilka områden förvaltningen har oönskade deltider samt vilka ytterligare insatser som är lämpliga för att öka andelen heltidsanställningar för dessa grupper. Även om andelen heltidsanställningar kontinuerligt har ökat så ser förvaltningen att det går att göra ännu mer för att minska andelen ofrivilliga deltidsanställningar.

Det finns inom förvaltningens verksamheter medarbetare som vill arbeta deltid. Det kan handla om medarbetare som vill kombinera sin anställning på en skola med en annan anställning eller som har en livssituation där heltid inte är önskvärd. Det finns även sökande med funktionshinder där deltid är en förutsättning för att medarbetaren ska kunna arbeta inom en reguljär anställning. Förvaltningen driver även en intern vikariepool med cirka 500 kvalificerade vikarier som i hög utsträckning består av lärarstudenter, andra studenter och pensionärer som inte önskar arbeta heltid. För medarbetare och yrkesgrupper där deltidsanställningar är efterfrågade på arbetsmarknaden ser förvaltningen att det även fortsättningsvis måste vara möjligt att utlysa och anställa medarbetare på deltid.

Av förslaget framgår att undantag från heltid även fortsättningsvis ska kunna göras och att dessa undantag ska beslutas av förvaltningschefen. Förvaltningen ser positivt på att det även fortsättningsvis ska gå att erbjuda deltidsanställningar i de fall det inte är ändamålsenligt att organisera arbetet på heltid. Samtidigt vill förvaltningen framhålla att en ordning där förvaltningschefen ska besluta om enskilda anställningar skulle vara administrativt ohanterlig i en organisation av utbildningsförvaltningen storlek med över 16 000 medarbetare. Förvaltningen kan också konstatera att rektor enligt skollagen har ansvar och befogenhet att besluta om sin enhets inre organisation och fördelningen av resurser inom enheten.

I stället för att reglera förslaget till att förvaltningschefen ska besluta om undantag föreslår förvaltningen att i de fall där det finns organisatoriska skäl bör förvaltningen få i uppdrag att utforma anvisningar om formerna för när deltidsanställningar ska kunna göras i enlighet med de mål som fullmäktige fastställt.

Om uppföljningen av målet De nyckeltal för trygga anställningar som idag följs upp i verksamhetsberättelsen är (1) *andel anställningar på deltid av samtliga tillsvidareanställningar samt (2) andel tidsbegränsade anställningar av samtliga månadsanställningar*. Enligt båda dessa sätt att mäta har förvaltningen över 90 procent trygga anställningar redan idag.

Det kan samtidigt noteras att nyckeltalen mäter andelen *anställningar*, inte andelen *anställda* medarbetare som har en heltidsanställning. Det är förhållandevis vanligt att medarbetare har flera anställningar. Det kan till exempel vara två anställningar på deltid som sammantaget motsvarar en heltid (eller nästan heltid). Det är även vanligt att anställningar på deltid och/eller visstid kompletteras av en tillsvidareanställning på heltid som medarbetaren är helt eller delvis tjänstledig ifrån (till exempel när medarbetare arbetar på flera skolor eller arbetar i uppdrag i olika befattningar). Med dagens uppföljning räknas dessa anställningar som deltidsanställningar, trots att den enskilde har en anställning på heltid i grunden eller två deltider som sammantaget ger en trygg anställningssituation. På en aggregerad nivå blir skillnaderna mellan att mäta anställningar och anställda inte så stora, men för mindre enheter eller särskilda befattningar kan felet bli betydande. Förvaltningen ser att de mått som används för att följa upp målet kan behöva ses över så uppföljningen ger en bättre bild av andelen trygga och otrygga anställningar, särskilt om uppföljning ska kunna ske på enhetsnivå.

Begränsningar i möjligheten att göra tillsvidareanställningar inom förvaltningens verksamhetsområde

Även om förslagen främst tar sikte på heltid som norm tar målet också fasta på att tidsbegränsade anställningar ska undvikas. Förvaltningen arbetar i enlighet med denna intention. En rättslig begränsning finns dock som försvårar ambitionen att uppnå målet. Med vissa undantag får bara den som har en legitimation som lärare eller förskollärare anställas på en tillsvidareanställning som lärare (Skollagen 2 kap § 20). Utbildningsförvaltningen har idag ca 350 olegitimerade lärare med en tidsbegränsad anställning som upphör inom ett år. Det saknas rättslig grund att erbjuda tillsvidareanställningar som lärare till stora delar av denna grupp. Förvaltningen samarbetar med lärosätena inom ramen för satsningen ”fler vägar in” för att anställda lärare utan legitimation når en lärarexamen samt lärarlegitimation vilket på sikt möjliggör för dessa att på sikt kunna få en tillsvidareanställning.

Konsekvenser för barns rättigheter samt jämställdhetsanalys

Då ärendet är svar på remiss från kommunstyrelsen gör förvaltningen ingen egen analys av ärendets konsekvenser för jämställdhet eller för barns rättigheter.

Förvaltningen förutsätter att en sådan analys vid behov görs av kommunstyrelsen i den fortsatta hanteringen av ärendet.

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår att utbildningsnämnden godkänner utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen. Med hänsyn till svarstiden för remissen behöver ärendet justeras omedelbart.

Äldrenämnden

Äldrenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 19 mars 2024 följande.

Äldrenämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen..

Reservation av Hugo Laigar och Anette Hellström (M), Margita Jacobsson (L) samt Malin Frick (C), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Robert Mjörnberg m.fl. (V), Felix Finnveden m.fl. (S) samt Vivianne Gunnarsson (MP), se Reservationer m.m.

Äldreförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 5 mars 2024 har i huvudsak följande lydelse.

En del av stadens strategi för kompetensförsörjning är att behålla och utveckla befintliga medarbetare för att minska framtida rekryteringsbehov. Ett viktigt led i det arbetet är att staden erbjuder goda anställningsvillkor som bland annat innefattar att heltid som norm.

Inom förvaltningens verksamheter på dagtid har 98,6 procent av medarbetarna en heltidsanställning i januari 2024, ingen är ofrivilligt deltidsanställd inom denna grupp. Inom jour- och dygnet runt verksamheterna arbetar majoriteten av medarbetarna deltid. Andelen tillsvidareanställda med heltid uppgick i januari år 2024 till 81,9 procent för kvinnorna och 83,7 procent för männen. Ärendet berör både män och kvinnor på förvaltningen och därför finns inte behov av vidare jämställdhetsanalys.

Under flera år har förvaltningen arbetat aktivt med hållbara scheman som följer regelverken kring dygns- och veckovila. Verksamhet som pågår enbart kväll, natt och helg har svårt att rekrytera personal som vill arbeta heltid. Ett heltidsschema skulle kunna innebära arbete varje helg vilket inte är förenligt med idén kring hållbara scheman och arbetsliv. För att anpassa verksamhet som pågår dygnet runt krävs förändring av hur arbetet organiseras samt schemaändringar som också påverkar de som idag arbetar heltid.

Förvaltningen står bakom kommunstyrelsens förslag till beslut. För att vara en attraktiv arbetsgivare med hållbara arbetsvillkor ska staden arbeta mot heltid som norm. Utifrån förvaltningens nuvarande bemanning och organisation av jour- och dygnet runt verksamhet behöver förändringen planeras långsiktigt utifrån verksamhetens förutsättningar, budget och utveckling.

Förvaltningen ser ett behov av tid för analys av hur delar av verksamheten ska anpassas för att hitta alternativ till tidigare beprövade lösningar med exempelvis kombinationstjänster. Kombinationstjänster, där medarbetare har en tjänst som innebär tjänstgöring på två eller fler befattningar och/eller enheter på förvaltningen har inneburit att svårigheter uppstått kring otydligt ledarskap, lönestruktur, informationsöverföring, och kompetensutveckling.

Förvaltningen ser positivt på förslaget men vill framhålla att det krävs ett långsiktigt arbete med anpassning av hur verksamheten ska organiseras samt schemaläggas för att kunna erbjuda heltid som norm inom befintliga budgetramar.

Äldrenämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Överförmyndarnämnden

Överförmyndarnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 21 mars 2024 följande.

Som svar på remissen överlämnar överförmyndarnämnden förvaltningens tjänsteutlåtande.

Reservation av Ewa Samuelsson (KD) och Susanne Larsson (M), se Reservationer m.m.

Överförmyndarförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 23 januari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Överförmyndarförvaltningen har arbetat utifrån stadens mål om heltidstjänster som norm under lång tid. Förvaltningen har inte, och rekryterar inte, till annat än heltid. Undantag görs bara för ett fåtal visstidsanställda högskolestuderande sommarvikarier. De arbetar heltid under sommaren och deltid under höst och vinter att kunna kombinera arbete och studier. Efter avslutade studier har de möjlighet att söka utannonserade heltidstjänster.

En del heltidsanställda medarbetare ansöker under perioder om obetald tjänstledighet av privata skäl men har då möjlighet att återgå till att arbeta heltid när de så önskar. En del heltidsanställda arbetar deltid under perioder pga. föräldraledighet, studieledighet eller sjukskrivning. Den som inte kan arbeta heltid (till exempel vid medicinskt hinder, eller den som har partiell sjukersättning) får den tjänstgöringsgrad som erfordras.

Förvaltningen menar att det är bra om staden ser över stadens möjlighet att erbjuda flexibel barnomsorg som möter upp mot önskemålet om att arbeta heltid.

Det är bra om förvaltningschefen har möjlighet att bevilja undantag från normen om heltid och särskilda skäl föreligger.

Förvaltningen ser sammanfattningsvis positivt på stadsledningskontorets förslag. För överförmyndarförvaltningens del innebär det ingen större förändring jämfört med hur förvaltningen arbetar idag.

Bromma stadsdelsnämnd

Bromma stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 21 mars 2024 följande.

Nämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Reservation av Mattias Keresztesi m.fl. (M), Louise Minnhagen (L) och Johan Duvdal (C), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Johan Heinonen m.fl. (S), Rose-Marie Rooth (V) och Svante Thorell (MP), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Findel Madison (SD), se Reservationer m.m.

Ersätтарыttrande av Christopher Oscarsson (KD), se Reservationer m.m.

Bromma stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 21 februari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig positiv till förslaget om att införa heltid som norm och anser att det bidrar till stadens attraktivitet som arbetsgivare. Förvaltningen ser förslaget som en viktig åtgärd för att öka jämställdheten, då verksamheterna i fråga är kvinnodominerade. Att erbjuda fler heltidsanställningar kan öka kvinnors möjligheter till ekonomisk självständighet och utveckling. Kvinnors närvaro på arbetsmarknaden är också avgörande för att klara välfärdens kompetensutmaning.

Förvaltningen ser förslaget som en viktig del av en övergripande strategi för att säkerställa tillgången på kompetent personal. En fördel med fler heltidstjänster är också att det underlättar schemalagningen av obligatoriska verksamhets- och enhetsgem samma aktiviteter och heldagsutbildningar. Heltidsanställningar erbjuder också en stabilitet och trygghet för medarbetarna, vilket kan bidra till ökat välbefinnande och minskad stress. Förändringen kommer att kräva förändrade arbetssätt, en annan syn på flexibilitet samt en breddning i synen på arbetsplats. Detta kommer att förutsätta en god samverkan mellan arbetsgivare och fack samt att medarbetarna involveras i förändringsarbetet för att skapa delaktighet och engagemang.

När det gäller de ekonomiska konsekvenserna på sikt är förhoppningen att omställningen till heltid blir kostnadsneutral eftersom mertids- och övertidsarbete omvandlas till schemalagd ordinarie arbetstid. Kostnader för timavlönade vikarier minskar och sjuktalet förväntas också sjunka.

Förvaltningen anser dock att heltidsanställning bör vara ett erbjudande snarare än ett krav. Bedömningen är att det finns flera målgrupper som annars skulle exkluderas. I verksamheter där spetskompetens är nödvändig, såsom familjebehandling, blir det särskilt svårt att anställa personal på heltid. Detta är personer som i regel forskar och/eller har andra parallella uppdrag och därför inte kan eller vill ta en heltidsanställning. Ett annat exempel är inom fritidsverksamheten där det behövs

medarbetare med kompetens inom exempelvis musik, kultur och hantverk. Dessa medarbetare är ofta egenföretagare vid sidan av och har därför inte möjlighet till heltidsanställning. En annan målgrupp är äldre som arbetar inom vård och omsorg och vill fortsätta arbeta men inte har möjlighet att arbeta heltid. I dessa fall kan heltidsnormen skapa rekryteringssvårigheter och ge motsatt effekt till att vara en attraktiv arbetsgivare.

Äldreomsorgen i Bromma initierade under 2023 ett projekt för att införa heltid som norm och minska andelen timanställda. Arbetet har skett i samverkan med fackliga representanter. En analys av det pågående arbetet visar att det finns utmaningar i att erbjuda heltid till alla medarbetare och att det initialt kan innebära ökade kostnader för verksamheten. Det är viktigt att notera att det finns andra faktorer, såsom regler om dygnsvila, som också påverkar möjligheten att ställa om till en heltidsorganisation. För att säkerställa en smidig övergång krävs en förståelse för schemaläggningens komplexitet och att hänsyn tas till detta i planeringen.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Enskede-Årsta-Vantörs beslutade vid sitt sammanträde den 21 mars 2024 följande. Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation av Henrik Virro m.fl. (M), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Hassan Jama m.fl. (V), Kristina Öberg m.fl. (S) och Peter Dannqvist (MP), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Emelie Wassermann (SD), se Reservationer m.m.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 9 januari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning har sedan 2023 ett aktivt arbete med att ta fram strategier för bemanning utifrån varje avdelnings olika förutsättningar och utmaningar. Stadsdelsförvaltningen arbetar systematiskt med att följa upp och erbjuda utökad sysselsättningsgrad till medarbetare som önskar det. Andelen tillsvidareanställda medarbetare som har heltidsanställning har ökat för varje år och uppgick i januari 2024 till 86 procent. I likhet med staden som helhet är det inom omsorgen om äldre och personer med funktionsnedsättning som många deltider återfinns.

VERKSAMHET	202001	202101	202201	202301	202401
Förskola	93%	94%	94%	95%	95%
Individ och familjeomsorg	97%	97%	99%	99%	99%
Omsorg om personer funktionsnedsättning	58%	55%	54%	54%	58%
Äldreomsorg	72%	73%	75%	76%	78%
Fritid och kultur	82%	68%	75%	78%	73%
Stadsmiljö	100%	100%	100%	100%	100%
Administration och nämnd	97%	96%	97%	96%	93%
TOTALT SDF Enskede-Årsta-Vantör	83%	83%	84%	85%	86%

Tabellen visar utvecklingen av tillsvidareanställningar på heltid per verksamhetsområde och totalt sett för Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning avrundat till närmaste heltal.

I Enskede-Årsta-Vantörs äldreomsorg har 78 procent heltidsanställningar och inom Stöd och service till personer med funktionsnedsättning har 58 procent heltidsanställning. I den senare ingår även Personlig assistans där endast drygt 27 procent har heltidsanställning. Det hänger samman med att uppdraget inom personlig assistans är beroende av omfattning på beviljad assistansersättning eller biståndsbeslut utifrån relevant lag (ex. SoL eller LSS).

Deltidsanställningar återfinns även inom förvaltningens fritidsgårdar och parklekar där drygt 72 procent respektive 60 procent har anställning på heltid vilket har att göra med verksamheternas uppdrag.

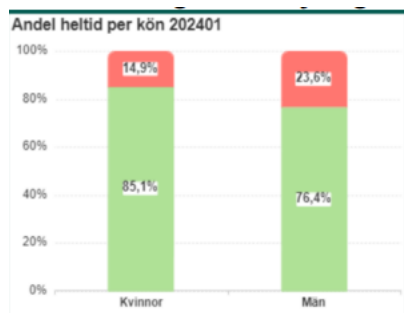
Förvaltningens uppfattning är att fler heltidsanställningar inte per automatik innebär att behovet av vikarier minskar och på så sätt leder till en kostnadsreducering. Vikarier används till stor del för att täcka upp ordinarie personals frånvaro och det vikariebehovet ser likadant ut oavsett om frånvarande personal är heltids- eller deltidsanställd. Inom *Stöd och service till personer med funktionsnedsättning* är arbetsbelastningen ojämnt fördelad över dagen ex. på ett boende då flertalet brukare inte vistas i verksamheten dagtid. Flera medarbetare som arbetar deltid inom dessa verksamheter har även andra sysselsättningar utanför sin anställning på förvaltningen. Möjligheten att erbjuda studerande och andra frivilligt deltidsanställda arbete bidrar enligt stadsdelsförvaltningen till intresse för omsorgsyrkena och en del i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare.

Att minska antalet deltider skulle inom flera av stadsdelsförvaltningens verksamheter innebära att arbetet behöver förläggas på flera arbetsplatser under en arbetsdag för att motsvara heltidstjänstgöring. Förvaltningen ser gärna en stadsgemensam tydlighet i hur en mer flexibel hållning till arbetsätt och arbetsställe ska hanteras och ser en utmaning i att medarbetare som regel inte är intresserade av att arbeta på flera arbetsplatser. I förslaget betonas vikten av att arbetsgivaren för en dialog på till exempel arbetsplatsträffar (APT) om bemanningsprinciperna. Stadsdelsförvaltningen ser gärna att ett för staden enhetligt vägledande material till enheterna tas fram centralt kring detta.

Jämställdhetsanalys

Inom Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning arbetar 83 procent kvinnor och 17 procent män. Kvinnor (85,1%) har i större utsträckning än män (76,4%) heltidsanställning i stadsdelsförvaltningen. Att arbeta heltid är en central

jämställdhetsfråga med tanke på möjligheten som heltid ger till bland annat egen försörjning och pension. Förvaltningen vill fortsätta att bidra till rätt riktning och önskvärt är att i högre utsträckning kunna erbjuda alla heltidsanställningar. Arbetet bidrar till målet om jämställdhet i Agenda 2030.



Figuren visar fördelningen av heltid mellan kvinnor och män totalt för Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning.

Kostnadsanalys

Stadsdelsförvaltningens kostnadsanalys baseras på två räkneexempel. Det första exemplet redovisas i tabell 1 och utgår från antagandet att samtliga tillsvidareanställda på deltid erbjuds heltidsanställning. Det andra exemplet beräknar kostnaden för timavlönade medarbetare för helåret 2023 och redovisas i tabell 2.

Samtliga beräkningar redovisas i tabellform och utgår från de tre avdelningar med flest antal deltidsanställningar: Social omsorg förebyggande och främjande, Social omsorg vuxen och Social omsorg äldre.

MÅNADSAVLÖNADE TILLSVIDARE 2401	ANSTÄLLNINGAR HELÅR	TIMMAR HELÅR	PERSONAL-KOSTNAD Mnkr
SOCIAL OMSORG Förebyggande och främjande	17,5	36 369	8,9
SOCIAL OMSORG Vuxen	23,6	44 838	11,4
SOCIAL OMSORG Äldre	33,1	63 320	17,4
TOTALT	74,2	144 527	37,8

Tabell 1: Kolumnen helårsanställningar beskriver antal årsarbetare sammanräknat som saknas för att uppnå heltid för alla. I nästa kolumn framgår motsvarande i antal timmar per år. I sista kolumnen estimeras beräknade personalkostnader (Mnkr) för att öka till heltidsanställningar.

TIMAVLÖNADE 2023	ARBETADE TIMMAR	BERÄKNAT HELÅRSANSTÄLLD	PERSONAL-KOSTNAD Mnkr
SOCIAL OMSORG Förebyggande och främjande	8 696	4,4	2,3
SOCIAL OMSORG Vuxen	113 657	57,4	33,3
SOCIAL OMSORG Äldre	121 321	61,6	32,9
TOTALT	243 674	123,4	68,6

Tabell 2: Kolumnen "Arbetade timmar" beskriver timavlönades totala arbetade timmar under 2023 vid respektive avdelning. Nästföljande kolumn "Beräknade helårsanställningar" anger hur många personer anställda på heltid detta motsvarar. Kolumnen "Personal" anger den faktiska personalkostnaden för timavlönade anställda.

I räkneexemplen ovan är hänsyn taget endast till faktiska sysselsättningsgrader och skillnaden upp till heltid. En vidare analys är nödvändig för att se om en utökad sysselsättningsgrad för deltidsanställda upp till heltid kan minska behovet av timavlönade. Det är nödvändigt att göra en fördjupad analys av

resursfördelning/bemanning över dagen och behov av kompetenser för att undersöka om andelen timavlönade kan minskas i förhållande till ökade antal heltidsanställningar.

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår att Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Farsta stadsdelsnämnd

Farsta stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 7 mars 2024 följande.

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen av Heltid som norm.

Särskilt uttalande av Laura Roselli m.fl. (V), Joseph Zamani m.fl. (S) och Lisa Carlbom (MP), se Reservationer m.m.

Farsta stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 14 februari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig positiv till hållningen att heltid bör vara norm för alla anställningar inom Stockholms stad. Anställningar på heltid stärker vår förmåga att kompetensförsörja och bidrar därigenom att kvalitet och kontinuitet tryggas i verksamheterna. Anställningar på heltid bidrar också till att staden är en attraktiv arbetsgivare och bidrar därigenom till vår förmåga att kompetensförsörja våra verksamheter.

Förvaltningen har under flera års tid arbetat systematiskt med öka andelen heltidsanställda i verksamheterna utifrån intentionerna i SKRs och Kommunals utvecklingsprojekt heltidsresan. Alla lediga tjänster som annonseras i förvaltningen är numera på heltid och förvaltningen har löpande följt upp andelen deltidsanställda inom förvaltningen. Cheferna har årligen, i en separat process, fört en dialog med medarbetare som arbetar deltid för att fånga upp orsaker bakom deltidarbete och eventuell önskan om att utöka sin arbetstid. Framöver kommer denna uppföljning att lyftas in i medarbetarsamtalen.

Heltidsresan har varit framgångsrik i förvaltningen då över 90 procent av medarbetarna arbetar heltid idag (det finns variationer mellan olika verksamheter).

I de dialoger som cheferna genomförde med sina deltidsanställda medarbetare framgick att endast några enstaka medarbetare hade intresse av att gå upp i arbetstid varför ofrivilligt deltidarbete i princip inte förekommer bland tillsvidareanställd personal inom förvaltningen. De vanligaste orsakerna till varför man inte ville gå upp i arbetstid var olika privata skäl, studieledighet och/eller pågående studier samt annan sysselsättning vid sidan av arbete i förvaltningen. De få medarbetare som visade intresse för att gå upp i arbetstid har fått anmäla intresse för detta hos förvaltningen enligt sedvanlig rutin.

Förvaltningen delar uppfattningen att medarbetare som är anställda på deltid ska erbjudas heltidsarbete så snart möjlighet finns och att medarbetare som arbetar deltid ska erbjudas heltid när nyrekryteringar ska genomföras. Det förutsätter emellertid att utrymme för detta finns i verksamheten, att medarbetaren har rätt kompetens samt att medarbetare vill och gör anspråk på detta. Förvaltningen har ingen möjlighet att ensidigt besluta om att medarbetare ska gå upp i tid då detta är reglerat i anställningsavtal varför detta måste överenskommas mellan chef och medarbetare. När det gäller nya tjänster som annonseras så delar förvaltningen uppfattningen att heltid alltid bör vara norm, vilket förvaltningen redan tillämpar sedan flera år tillbaka. När detta är sagt vill förvaltningen emellertid föra fram att det även framöver måste finnas en möjlighet att anställa på del av tid i de fall en viss verksamhet inte har behov av en heltidsanställning.

Vidare delar förvaltningen uppfattningen att schemaläggning ska ske på sådant sätt att deltidsarbete undviks till förmån för arbete på heltid. Detta har omhändertagits (och kommer att omhändertas) i samband med att förvaltningen implementerade de nya bestämmelserna om dygnsvila och veckovila i kollektivavtalet.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 21 mars 2024 följande.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Reservation av Anette Hellström m.fl. (M), Inger Swahn (L) och Henrik Falk (C), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Sara Grolander (MP), Andrea Törnестam m. fl. (S) och Maria Ljuslin (V), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Runar Finnman (SD), se Reservationer m.m.

Ersätтарыttrande av Lolita Lovén Johnsen (KD), se Reservationer m.m.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 14 februari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ser positivt på att staden som helhet antar en gemensam riktning för att stärka goda anställningsvillkor och säkra kompetensförsörjningen.

Förvaltningen vill betona vikten av att det, som anges i remissen, är centralt att staden uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för att i framtiden kunna säkra kompetensförsörjningen inom bl.a. välfärdsområdet. Att som arbetsgivare i viss mån kunna erbjuda en möjlighet till lägre tjänstgöringsgrad för de som så önskar, kan vara en framgångsfaktor för att attrahera personal och uppfattas som en attraktiv

arbetsgivare. Detta kan t.ex. gälla studenter eller övriga individer där en deltidсанställning bättre passar den aktuella livssituationen.

Det är vidare angeläget att verksamheterna ges förutsättningar för att ha en schemaläggning som går hand i hand med de behov och den arbetsvolym som respektive verksamhet har. Förvaltningen instämmer i att det kommer att krävas förändrade arbetssätt och en annan flexibilitet i bemanning samt en breddning i synen på arbetsplats. Inom vissa verksamheter krävs fler medarbetare vid vissa tidpunkter sett över dygnet. Att öka antalet heltider och minska antalet deltider kommer innebära förändrade strategier och en mer effektiv schemaläggning då en bemanning för topparna ger överkapacitet andra tider, vilket påverkar personalkostnaderna. Det kommer framöver vara mycket viktigt att ha en organisation för en flexiblare bemanning, där arbetsplatser inom exempelvis en enhet kan dela på de personella resurserna. Att ha en ökad flexibilitet genom en bemanningsfunktion/resursteam ser förvaltningen är nödvändigt. Det kommer även att ge en bättre kostnadseffekt på helheten.

Förvaltningen instämmer med att det är viktigt att dialoger sker med medarbetare och fackliga organisationer om vilka bemanningsprinciper som verksamheten arbetar utifrån. En transparens i hur stadens förhållningssätt för helheten ser ut och hur den aktuella verksamheten utifrån det bemannar och arbetar med schemaläggning, skapar en tydlighet och förståelse för att det är stockholmarnas fokus och verksamhetens behov som styr bemanningen.

Eftersom verksamheterna i högre grad framöver ska anpassa antalet deltider till utökat antal heltider, behöver det ske en anpassning, dvs. minskning, av antalet medarbetare på totalen eftersom medarbetare ökar sin tjänstgöringsgrad. Chefer behöver ytterligare stärkas i förändringsledning och arbetsrätt för att hantera detta i arbetsgrupperna.

Verksamheter kommer alltid att behöva anställa vikarier för medarbetare som är frånvarande, planerat eller oplanerat, av olika anledningar, t.ex. vid föräldraledigheter och andra lag- eller avtalsstadgade ledigheter. Förvaltningen vill poängtera vikten av att här ändå kunna ha möjligheten till en flexibilitet i tjänstgöringsgrad då ett vikariat kan vara en god ömsesidig rekryteringsväg in i stadens organisation. Att lära känna staden som arbetsgivare och därigenom skapa en attraktivitet för exempelvis studenter som framöver ska göra sitt val av arbetsgivare, är positivt. Detta gäller både inom dygnet runt verksamheter och inom verksamheter av mer administrativ karaktär, t.ex. inom socialtjänsten.

Förvaltningen instämmer med att det är viktigt med nyckeltal och vill betona att det är angeläget att det finns tillgång till dessa nyckeltal för chefer och stödfunktioner.

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 22 februari 2024 följande.

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

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 26 januari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

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. Förslaget 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.

Järva stadsdelsnämnd

Järva stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 21 mars 2024 följande.

Järva stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Reservation av Ole-Jörgen Persson m.fl. (M), Åsa Nilsson Söderström (L) och Patrick Amofah (C), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Ghazal Saberian (SD), se Reservationer m.m.

Järva stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 21 februari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ser positivt på förslaget om heltid som norm men konstaterar också att det finns utmaningar för att uppnå detta, dels verksamheternas geografiska spridning inom stadsdelsområdet, dels verksamheternas uppdrag och beskaffenhet.

Förvaltningen bedömer att verksamheterna behöver anpassas till heltidsnormen genom bland annat förändrade arbetssätt, ökad flexibilitet och breddning av arbetsplatsbegreppet och medföljande arbetsskyldighet. Förvaltningen ser att en översyn och analys av verksamheternas behov och möjligheter inom arbetsledningsrättens ramar behövs, men att ökad flexibilitet och breddning enligt ovan i förlängningen bedöms kunna stärka medarbetarnas kompetensutveckling och arbetsplatsernas attraktivitet.

Förvaltningen vill dock tillägga att vissa verksamheter med större geografisk spridning, kan få svårigheter att tillämpa detta på ett tidseffektivt sätt. Förvaltningen ser även att en översyn av arbetsuppgifter kan behövas inom framförallt dygnet-runt verksamheter, för att vid behov kunna omprioritera arbetsuppgifter i syfte att utjämna arbetsbelastning och utöka möjlighet för en jämnare bemanning under dygnet.

Förvaltningen ser att en översyn av schemalaggningsen kommer att behövas för att möjliggöra schema utifrån heltidstjänster. Här ser förvaltningen en fördel med en centralt samordnad, stödande kompetens.

Förvaltningen ser positivt på att deltidsanställningar inte görs från den 1 juli 2024 och framåt, utan att alla lediga tjänster som norm annonseras som heltidstjänster. Innan annonsering säkerställs att ofrivilligt deltidsanställda ges möjlighet till utökad sysselsättningsgrad. Förvaltningen ser dock vikten av att, för de medarbetare som av personliga skäl önskar kvarstå i deltidsanställning, kunna tillgodose detta. Av detta skäl ser förvaltningen ett behov av att i redovisningen om andel deltidsanställda få möjlighet att ange hur stor andel av dessa som är ofrivilligt deltidsanställda.

En utmaning att uppnå heltid som norm finns även i verksamheter med avgränsade öppettider utifrån medborgarnas efterfrågan och behov, så som exempelvis fritidsgårdar. Dessa verksamheter har därför begränsade möjligheter att erbjuda samtliga deltidsanställda heltidsanställning inom ramen för den specifika verksamheten.

Förvaltningen ser positivt på att anställning på deltid kan ske undantagsvis, enligt särskilt beslut av förvaltningschef. Detta då vissa befattningar, exempelvis teknisk kompetens eller kompetens inom kulturområdet av strategiska skäl behöver attraheras redan under studietiden och då med fördel kunna erbjudas deltidsanställning parallellt med studierna.

Kungsholmens stadsdelsnämnd

Kungsholmens stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 21 mars 2024 följande.

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation av Henrik Sjölander m.fl. (M), Charlotta Schenholm (L) och Anette Nordvall (C), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Mårten Risdal m.fl. (S), Maria Ekberg (V) och Mats Hedman (MP), se Reservationer m.m.

Ersätтарыtrande av Benjamin Jiang (KD), se Reservationer m.m.

Kungsholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 20 februari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att ambitionen och intentionen enligt stadsledningskontorets tjug är bra. Att säkra kompetensförsörjningen i framtiden är en viktig fråga för hela välfärdssektorn. Att alla som vill ska kunna erbjudas en anställning på heltid är viktigt utifrån många aspekter. Det handlar om allt ifrån en jämställdhetsfråga till att alla ska kunna leva på sin lön och få en bra pension. Det måste också vara självklart att medarbetare i välfärdssektorn ska erbjudas en bra arbetsmiljö där alla kan arbeta heltid.

Förvaltningen har bedrivit ett aktivt arbete sedan många år för att öka antalet heltider. Olika projekt med syfte att skapa fler heltider har genomförts de senaste 10 åren. Förvaltningen har också deltagit i SKR:s seminarier kring heltidsresan och bevakat hur andra kommuner i Sverige arbetat med frågan. Förvaltningen har bevakat och uppdaterat medarbetarnas inregistrerade intresseanmälningar till heltidsanställning kontinuerligt och heltider har erbjudits enligt turordning. Vidare har inventeringar inom äldreomsorgens verksamheter, för att ta reda på hur många medarbetare som vill arbeta heltid, gjorts regelbundet.

Många av förvaltningens verksamheter inom äldreomsorgen har också bildat så kallade bemannings-/resursteam de senaste åren. Dessa team består av tillsvidareanställd personal som kan arbeta i flera olika verksamheter. Dessa har fått effekt och lett till att andelen otrygga anställningar har minskat. Förvaltningen är också i färd med att starta upp en särskild projektgrupp med representanter både från linjeorganisationen och från stödfunktioner som HR och Ekonomi. Projektgruppens uppdrag är att öka andelen heltider genom att bygga en så kallad heltidsorganisation. Förvaltningen räknar dock med att det kan ta flera år att nå målet om att 90 % av medarbetarna ska vara tillsvidareanställda på heltid. Det är också viktigt att komma ihåg att ett visst mått av visstids- och deltidsanställda i verksamheten alltid kommer att behövas som ersättning för medarbetare som till exempel är föräldralediga, sjuka eller studielediga.

Utmaningar i arbetet med att öka andelen heltider

Med ovan sagt vill förvaltningen samtidigt framhålla och beskriva de utmaningar nedan som förvaltningen ser med att implementera heltid som norm i berörda verksamheter.

Visstid- och deltidanställningar är vanligast förekommande i utförarverksamheter som är bemannade dygnet runt. Det stora antalet visstid- och deltidanställda finns inom äldreomsorg och inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning. Med ”verksamhet” i detta dokument avses därför dessa verksamheter i huvudsak.

Kungsholmens sdf har, i förhållande till andra stadsdelsförvaltningar, en stor andel utförarverksamhet speciellt inom äldreomsorgen. Detta medför att det finns många deltider i förvaltningen. En annan anledning till att det finns många deltider är att förvaltningen genom åren återtagit flera boenden som till största delen haft deltidanställningar i sina organisationer. Förändringen till heltid som norm är mot bakgrund av detta därför en omfattande omställning som kommer att ta tid för Kungsholmens sdf att genomföra.

Inom både äldreomsorgen och inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning har verksamheten en ojämn arbetsvolym sett över dygnet med toppar under vissa tider. Det gör det krävande att planera och bemanna för heltidsarbete då en bemanning för topparna ger överkapacitet andra tider.

Erfarenheter från projekt som förvaltningen genomfört visar att alla medarbetare av olika skäl inte vill arbeta heltid. Vidare har det också visat sig att många medarbetare inte heller vill arbeta i andra delar av verksamheten eller på andra avdelningar än sin egen. Samtidigt vet vi att det, för att skapa en heltidsorganisation, krävs en stor flexibilitet hos medarbetargruppen som måste ta arbetspass där det behövs i verksamheten. Ytterligare en aspekt är att vi som arbetsgivare aldrig kan tvinga någon, som har ett anställningsavtal på deltid, att arbeta heltid utan det bygger i så fall på frivillighet.

En omställning till en heltidsorganisation är som sagt en stor förändringsprocess för Kungsholmens sdf. Det kommer att kräva en helt annan kultur på arbetsplatserna och en tydlig förändringsledning av våra chefer. En annan förutsättning är ett nära samarbete mellan olika aktörer för att man ska lyckas. Det handlar om chefer, brukare och deras anhöriga, fackliga organisationer men som också nämnts en vilja och flexibilitet hos medarbetarna att arbeta på olika ställen.

Schemaläggning är en konst och ett pussel att lägga. Det finns också utmaningar och begränsningar i hur man får förändra en persons schema t ex utifrån de nya reglerna kring dygns- och veckovila. Förändringen mot en heltidsorganisation innebär också att man måste se över och förändra många befintliga scheman och det kommer sannolikt leda till att en del medarbetare kommer att uppleva att deras arbetssituation försämras. Det vore också önskvärt att ha tillgång till ett IT-stöd för så kallade ”önskescheman” vilket skulle underlätta.

Förändringen kommer troligen också kortsiktigt att skapa oro med en ökad personalomsättning och högre sjukfrånvaro som följd.

Slutligen bedömer förvaltningen att heltid som norm kommer att bli kostnadsdrivande men i dagsläget är det svårt att bedöma exakt hur mycket mer det kommer att kosta förvaltningen på kort respektive på lång sikt. Kortsiktigt kan viss överkapacitet uppstå när ändringarna genomförs, vilket måste hanteras genom naturliga avgångar eller uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Norra innerstadens stadsdelsnämnd

Norra innerstadens stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 21 mars 2024 följande.

Norra innerstadens stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Reservation av Petra Gardos Ek m.fl. (M), Linnea Sandström Lange (L) och Daniele Fava (C), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Petter Martinsson m.fl. (S), Tomas Dillén m.fl. (V) och Bo Magnusson m.fl. (MP), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Anders Lindman m.fl. (SD), se Reservationer m.m.

Ersätтарыtrande av Gaby Roseen (KD), se Reservationer m.m.

Norra innerstadens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 3 januari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen håller med om de goda effekter som heltid som norm bedöms ge såväl medarbetare, brukare som verksamheter. Förvaltningen delar även stadsledningskontorets uppfattning om att anpassningen av verksamheterna till heltidsnormen kräver nya arbetssätt samt en annan syn på flexibilitet och breddning i synen på arbetsplatsen. Förvaltningen ser samtidigt att förslagen innebär ekonomiska konsekvenser som kommer vara svåra att hantera inom befintlig ram.

Inom förvaltningen finns de flesta deltidsanställningar inom utförarenheter inom äldreomsorg. Inom äldreomsorgen är verksamheterna styrda av den ersättning som fördelas ut per boendeplats alternativt hemtjänsttimme. Till år 2023 räknades ersättningsnivåerna för hemtjänst och vård- och omsorgsboenden upp med 1,1 procent respektive 1,9 procent. Under samma period har kostnaderna ökat för löner, mat och hyror, och verksamheterna har redan i dagsläget utmaningar med att bedrivas med en budget i balans.

Andelen tillsvidareanställda på heltid inom förvaltningen var, i januari 2024, 83,9 procent och antalet medarbetare anställda på deltid 350 stycken. Om de

anställningarna skulle omvandlas till heltidsanställningar innebär det en årlig kostnad om cirka 45 miljoner kronor mer än befintlig lönekostnad. Förvaltningen ser dock att kostnader för vikarier, mertid och viss administration kommer att minska samtidigt som kontinuiteten ökar. Kostnaden kommer också att påverkas om övergången sker successivt då personal slutar och ersätts genom att erbjuda heltid.

I januari 2024 var majoriteten av medarbetarna som var anställda på deltid 60 år och uppåt. Totalt 34 medarbetare hade anmält sin önskan om utökning av arbetstiden eller heltid, men förvaltningen erfar att det även finns ett mörkertal av medarbetare anställda på deltid som vill arbeta heltid men inte aktivt har anmält sin önskan.

Det finns också en andel som inte önskar att arbeta heltid av olika anledningar. Det innebär att om heltid ska erbjudas till alla så måste det även finnas en möjlighet för en medarbetare att tacka nej, vilket bör dokumenteras. Ett alternativ kan vara att bevilja tjänstledigt på deltid men frågan blir på vilken grund och hur det i så fall ska formaliseras. Därtill finns en andel som har en anställning på deltid på grund av varaktig sjukersättning. Båda dessa grupper behöver kunna framgå i statistiken gällande andelen heltidsanställda.

Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetare ska ha ett långt och hållbart arbetsliv. Heltid som norm kan ur det perspektivet vara en utmaning och eventuellt leda till negativa hälsoeffekter.

Heltidsresan är en stor kulturförflyttning som innebär att medarbetare förväntas vara ännu mer flexibla och se sitt uppdrag och sin arbetsplats i ett större perspektiv. Förvaltningens erfarenhet är att många idag avböjer erbjudande om heltid om det innebär att delvis arbeta i annan arbetsgrupp. Förvaltningen ser att äldreomsorgsavdelningens volym med många enheter inom varje verksamhetsområde kan ge goda förutsättningar för att hitta flexibla arbetsformer som möjliggör denna förändring. Förvaltningen ser även att det finns fördelar med att medarbetare vid behov kan arbeta på fler än en arbetsplats inom samma verksamhetsområde, både i form av kompetensutveckling för den enskilde medarbetaren och genom att det främjar ett internt lärande där goda arbetssätt sprids på ett naturligt sätt. Vid arbete på fler arbetsplatser och med olika chefer finns dock en utmaning gällande samordning av personal och arbetsmiljöansvar. Arbetet framåt med att kunna erbjuda heltid till alla som så önskar bedöms ställa krav på att tillsammans med fackliga organisationer tänka nytt och flexibelt för att hitta former för att tillsammans möjliggöra heltidsresan.

En ökad förståelse för bemanning och flexibilitet i att kunna utföra arbetsuppgifter fördelat över hela dagen är också en del i förflyttningen av invanda synsätt och arbetssätt. Det finns även behov av ökad kompetens bland administratörer och chefer gällande lagstiftning och bemanningsekonomi vid schemaläggning och bemanning. För att underlätta vid bemanning och säkerställa att kraven i arbetstidslagen (ATL) samt Lagen om anställningsskydd (LAS) uppfylls ser förvaltningen behov av ett stadsgemensamt schemalägnings- och bemanningssystem.

Vidare delar förvaltningen stadsledningskontorets uppfattning om att heltid som norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter är en viktig jämställdhetsinsats för svensk arbetsmarknad. Inom förvaltningen är majoriteten av de tillsvidareanställda medarbetarna kvinnor, vilket gäller såväl heltidsanställda som deltidsanställda.

Sammanfattningsvis är förvaltningens uppfattning att heltid som norm bidrar med positiva effekter för medarbetare, brukare och verksamheter. Att anpassa verksamheterna till heltidsnormen kommer att kräva nya arbetssätt och en annan syn på flexibilitet och breddning i synen på arbetsplatsen. Förvaltningen bedömer att det kommer vara svårt att genomföra förändringen inom befintlig budget och att det därför kommer att krävas utökade ekonomiska resurser för att lyckas.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 21 mars 2024 följande.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation av Henrietta Ludwig (C), Kristina Lutz m.fl. (M) och Lena Kling (L), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Sergej Salnikov (SD), se Reservationer m.m.

Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 21 februari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Stockholms stad ska vara en förebild som arbetsgivare. Ett av stadens mål som arbetsgivare är goda och jämställda arbetsvillkor som främjar ett långt och hållbart arbetsliv samt trygga anställningar. Medarbetare ska erbjudas tillsvidareanställning på heltid. Arbetet med Heltid som norm, är ett stöd för förvaltningens verksamheter.

Heltid som norm

I Skarpnäcks stadsdelsförvaltning arbetar 889 månadsanställda. 821 av dem är tillsvidareanställda vilket motsvarar 92 procent av alla månadsanställda.

Sedan 2020 har andelen heltidsanställda stadigt legat mellan 88 och 89 procent av alla tillsvidareanställda. Det betyder att 11-12 procent har varit deltidsanställda.

Årligen genomförs en översyn av förvaltningens deltidsanställda och kartläggning av vilka som arbetar ofrivillig deltid. Den kartläggning av heltid-deltid som genomfördes hösten 2023 visade att 88 personer i förvaltningen arbetade deltid och att 69 av dem hade frivillig deltidsanställning. Det är framförallt äldre medarbetare som väljer att arbeta deltid. I översynen önskade 19 personer utökning av arbetstiden. Den 1 december 2023 återtog förvaltningen sex LSS-boenden i egen regi där andelen deltidsanställda vid övergången var 80 procent (50 av 62 personer). Detta kommer att förändra fördelningen mellan heltidsanställda och deltidsanställda i förvaltningen vid kommande översyn, arbetet med att erbjuda ökad sysselsättningsgrad har påbörjats.

En översyn av ofrivilliga deltidanställningar har genomförts inom äldreomsorgen och därefter har de flesta erbjudits utökning. Inom förskolan har flera medarbetare erbjudits utökad tid inom sitt avtalsområde, men tackat nej.

Rekrytering

Under 2023 annonserades 91 tillsvidareanställningar ut i Skarpnäcks stadsdelsförvaltning, och 81 procent av dem gällde heltidsanställning. De 19 annonser som omfattade deltidanställning gällde uteslutande uppdrag inom ledsagning och tjänster som fritidsledare. Ledsagning är en biståndsbedömd insats utifrån LSS, där förvaltningen inte kan påverka uppdragens omfattning. Fritidsledare finns endast i verksamhet med öppethållande begränsat till kvällstid, och där heltid inte kan erbjudas inom verksamhetens ram. Förvaltningen kommer att se över möjligheten till utökning inom avtalsområdet. De fritidsledare som idag arbetar deltid gör det inom ramen för frivillig deltid.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen ser positivt på heltid som norm. Förvaltningen är positiv till att stärka arbetet med att erbjuda utökning till medarbetare som önskar arbeta heltid. Det går i linje med arbetet att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda arbetsvillkor. Faktorer som hållbara, mer jämställda arbetsvillkor med bra förutsättningar att utföra sitt uppdrag är viktiga för att behålla och attrahera medarbetare. Det kan bidra till att stärka vårt arbete med kompetensförsörjning på kort och lång sikt.

Förvaltningen ser att medarbetare av olika privata skäl väljer att arbeta deltid. Förvaltningen önskar att den möjligheten kommer att finnas kvar i de fall där verksamheten så tillåter.

De allra flesta av förvaltningens annonser gällande tillsvidareanställning omfattar i dagsläget heltidsanställning. För att kunna erbjuda heltidsanställning inom befattningar som till exempel fritidsledare och kökspersonal i mindre verksamheter där uppdraget i sig inte täcker en heltid, kan förvaltningen behöva se över möjligheten att redan i annonsförfarandet erbjuda sysselsättning i andra uppdrag inom avtalsområdet för att nå upp till heltid.

Verksamheterna inom förvaltningen arbetar på olika sätt med att öka grundbemanningen för att minska behovet av timvikarier, men det är en utmaning utifrån verksamheternas skiftande intensitet över dagen.

I utförarverksamheterna inom äldreomsorg och LSS finns den största andelen deltidanställda medarbetare. Ett arbete med att höja sysselsättningsgraderna över tid pågår. Att på kort tid höja samtliga deltider till heltid innebär en ekonomisk utmaning, då höjningen ska ske inom befintlig budgetram.

Förvaltningen föreslår att tjänsteutlåtandet överlämnas som svar på remissen.

Skärholmens stadsdelsnämnd

Skärholmens stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 21 mars 2024 följande.

Stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens svar på remissen om heltid som norm.

Reservation av Elisabeth Johnson m.fl. (M), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Stephan Guiance (S) och Shamso Ali Hassan (V), se Reservationer m.m.

Skärholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 18 januari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

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 deltidsarbetande. 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 förbyggande 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 schemaläggningen 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.

Södermalms stadsdelsnämnd

Södermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 21 mars 2024 följande.

1. Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.
2. Att därutöver anföra:

Goda villkor för medarbetarna är en rättvisefråga, men inte bara. Goda villkor ger också medarbetarna bättre förutsättningar för att utföra ett gott arbete. Schyssta villkor ger en bättre äldreomsorg, för de äldre.

Södermalm var den första stadsdelen att klara rätten till heltid². För dem som arbetar i egen regi. Vi ser ett några framgångsfaktorer:

- politiken prioriterade frågan
- tydliga mål med en kontinuerlig uppföljning
- ett fungerande samarbete mellan förvaltningen och de fackliga företrädarna

Dessutom tror vi på att fira segern. Det här är en framgång för alla inblandade. Politik, förvaltning och fackliga företrädare.

Förslaget rör som sagt bara de verksamheter som staden driver i egen regi. Det räcker dock inte. Staden måste också ställa högre krav på de enskilda utförarna. Vi har återtagit flera vård- och omsorgsboenden i egen regi och genomgående har det varit så att många av medarbetarna arbetat ofrivillig deltid, för att ta ett konkret exempel. Det finns utvecklingspotential i att införliva heltid som norm även i

² [Så lyckades Kommunals team på Södermalm med heltid som norm | Kommunal](#)

upphandlingsunderlag för upphandlad verksamhet. Medarbetarnas sämre villkor ska inte vara det som lägger grunden för företagets vinst.

Heltid som norm är ett progressivt steg framåt och införlivandet bör även fortsättningsvis genomföras i god dialog med fackliga företrädare för att i möjligaste mån undvika de potentiella negativa aspekter gällande schemaläggning på olika arbetsplatser som lyfts i underlaget.

Reservation av Lars Rottem Krangnes (C) Jonas Nilsson m.fl (M) Anne-Lie Elfven (L), se Reservationer m.m.

Ersätтарыttrande av Erik Ehre (KD), se Reservationer m.m.

Södermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 26 februari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

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.

Stockholms Stadshus AB

Stockholms Stadshus AB:s yttrande daterat den 18 mars 2024 har i huvudsak följande lydelse.

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.

Underremisser

Stockholm Vatten och Avfall AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

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:

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.

AB Stockholmshems remissvar har i huvudsak följande lydelse:

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.

AB Svenska Bostäders remissvar har i huvudsak följande lydelse:

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 Markutveckling AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

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 Fastigheter i Stockholm AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

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

Stockholms Hamn AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

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

Det förslag som primärt berör Stockholms Hamnars verksamhet är kärnmålet om andel anställda som har en tillsvidareanställning på heltid. För Stockholms Hamnars 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.

AB Familjebostäders remissvar har i huvudsak följande lydelse:

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 Stadsteatern AB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

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 ”obekväm tid” 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.

Akademikerförbundet SSR Stockholms stad

Akademikerförbundet SSR Stockholms stad yttrande daterat den 15 januari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Akademikerförbundet SSR förespråkar trygga anställningar och arbetar ständigt för att förbättra arbetsvillkoren på arbetsmarknaden för medlemsgrupperna. Därför välkomnar vi alla diskussioner kring arbetsvillkor för stadens medarbetare.

Frågan om deltidsanställningar berör inte primärt Akademikerförbundet SSRs medlemmar, men förbundets inställning är att heltid bör utgöra norm. Rätten till heltid är en viktig fråga för jämställdheten, att fler ska kunna leva på sin lön och att personalbristen inom välfärden skulle minska om flertalet arbetade heltid.

I sammanhanget är det dock viktigt att påtala att det även fortsättningsvis kommer finnas enskilda medarbetare som av olika skäl önskar att arbeta deltid. Det är därför viktigt att även fortsättningsvis kunna omreglera anställningar utifrån enskilda önskemål och förutsättningar. Tas den möjligheten bort riskerar det att tvinga medarbetare som önskar arbeta deltid att behöva söka sig till andra arbetsgivare.

Akademikerförbundet SSR tillstyrker förslaget och välkomnar att Stockholms stad satsar på heltid som norm för att stärka sitt arbetsgivarvarumärke, men betonar att det även fortsättningsvis bör vara möjligt med deltidsanställningar utifrån den enskilde medarbetarens önskemål.

DIK- föreningen i Stockholms stad

DIK-föreningen i Stockholms stad yttrande daterat den 3 april 2024 har i huvudsak följande lydelse.

DIK har sina flesta medlemmar bland bibliotekarierna, kommunikatörer, arkivarier, medarbetare på museer och konsthallar. Stadsarkivet har till största delen heltidsanställda, 94,3% medan Kulturförvaltningen hamnar på 72,9%. Högst andel deltidsanställda har Liljevalchs följt av Kulturskolan och Museer och konst. Statistiken för Museer och konst är något missvisande eftersom flera personer har två halvtidstjänster och i vissa fall är det sjukdom som sätter ner tjänstgöringsgraden eller nedtrappning inför pension. Det finns några forskare som kombinerar med tjänster på universitet, flera är författare och några är yrkesverksamma konstnärer.

En del verksamheter anställer på Studentmedarbetaravtalet som medger studenter att jobba deltid i begränsad omfattning och få arbetserfarenhet, på så sätt bemannar man tillfälliga toppar, kvällar och helger. DIK ställer sig positiva till detta.

Kulturskolan har också hög andel deltidsanställda på grund av att kurserna hålls efter skoltid. Lärarna undervisar i ämnen som kräver specialkunskaper. Ofta kombinerar de undervisningen med egen konstnärlig verksamhet, musik, konst, teater, dans etc. För att fler ska kunna gå upp i tid krävs ökade anslag från politiken samt att medarbetarna är intresserade av detta.

Museerna har mest deltidsanställda i entrén och i kaféet samt guider, DIK föreslår att man där det är möjligt öka tjänstgöringsgraden, kanske i kombination med annan verksamhet inom samma avdelning. Dock är det önskvärt att inte ha flera chefer.

Skolbibliotekarierna har ofta tjänstgöring på flera skolor för att få ihop en heltid, Nästa år när regeringen ska satsa på bemannade skolbibliotek är det viktigt att pengarna öronmärks för detta. DIK erfar att det för närvarande pågår neddragning av bemanningen på flera av stadens skolbibliotek.

DIK Stockholm ställer sig positiva till förslaget att göra heltid till norm, det är en viktig jämställdhetsinsats, men det får inte utgöra ett förbud mot deltidsanställningar när det är befogat. Medarbetarnas önskemål måste också vägas in.

Kommunal Stockholms stad

Kommunal Stockholms stad yttrande daterat den 21 mars 2024 har i huvudsak följande lydelse.

”Nu inför vi rätt till heltid”. Så skrev dåvarande finansborgarråd Sten Nordin tillsammans med Lotta Edholm, Per Ankarsjö och Ewa Samuelsson i en debattartikel som publicerades i Svenska Dagbladet den 12 oktober 2011.

Det är tolv år sedan. ”Nu inför vi rätt till heltid.” Tjänsteutlåtandet som den här remissen svarar på konstaterar att det inte skett så stora framsteg som önskvärt. Det är en bedömning Kommunal delar.

Trots solklara skrivningar i budget. Trots kollektivavtal om heltid som norm 2016. Oavsett borgerlig eller röd-grön-rosa majoritet så är den ofrivilliga deltiden kvar i Stockholm Stad tolv år senare. Mot den bakgrunden måste man konstatera att det är

något som inte fungerar med styrningen i Stockholm Stad. Frågan är om förslagen i detta tjänsteutlåtande kommer ändra på det. Vi på Kommunal har svårt att se att det kommer förändra något eftersom de flesta av förslagen inte tillför något nytt.

Punkt 1. Förslaget säger att alla som idag arbetar deltid ska erbjudas heltid så snart möjlighet finns. *Så snart som möjlighet* finns är till inget förpliktigande. Hur definierar Stadsledningskontoret *möjlighet* i denna fråga? Om definitionen av möjlighet ska definieras av förvaltningarna eller enskilda chefer så kommer det inte hända något i de förvaltningar där det hittills inte hänt något de senaste tolv åren. I de fåtal förvaltningar där det har blivit en förbättring har man vänt på det. Man har inte diskuterat möjligheter och svårigheter för att kunna erbjuda ofrivilligt deltidsanställda heltid. Man har istället helt enkelt höjt sysselsättningsgraden på alla som velat och sedan har organisationen fått anpassa sig till det. Exempel på förvaltningar som gjort så är Södermalm, Bromma, Hägersten-Liljeholmen, Farsta och Skärholmen. Vad är det som hindrar förvaltningsledningarna, de politiska nämnderna, HR-funktionerna och cheferna i resterande förvaltningar att följa ovanstående exempel?

Eftersom resterande förvaltningar inte är så intresserade av att genomföra folkviljan i just den här frågan så behövs det till en mycket hårdare styrning från stadsledningskontoret. Och då räcker det inte att besluta så vagt som *så snart möjlighet finns* och *i möjligaste mån*. I och med att många förvaltningar inte har följt fattade beslut de senaste 12 åren så finns också risken att många chefer kommer försöka minska viljan hos de deltidsanställda att gå upp i tid. Vi på Kommunal har exempel på chefer som frågat om medarbetare vill gå upp i tid för att i nästa andetag säga att om de går upp i sysselsättningsgrad så kommer deras arbetsförhållanden kraftigt försämrats, till exempel genom säga att de kommer aldrig vara lediga på helger eller vara tvungna att byta arbetsplats. Vi anser att utformningen av frågan om medarbetaren vill gå upp i arbetstid ska utformas i samverkan med Kommunal och frågorna ska ställas av någon central funktion på förvaltningarna för att undvika att heltid som norm motarbetas av enhetscheferna.

2. Svårt att förstå detta förslag. Det är sedan lång tid i lag reglerat i LAS §25a och i kollektivavtalet AB §5 att lediga tjänster ska erbjudas de som anmält att de vill höja sin sysselsättningsgrad. Således inget nytt i förslaget och inget som kommer minska andelen ofrivilligt deltidsanställda. Om stadsledningskontoret menar att alla deltidsanställda, även de som inte vill gå upp i tid, så riskerar det leda till att arbetsgivaren bryter mot LAS §25a och AB §5 genom att förbigå de som anmält anspråk på företrädesrätt att gå upp i sysselsättningsgrad.

Punkt 3. Detta är inget nytt. Detta har redan beslutats i samband med att Kommunal och SKR tecknade ett kollektivavtal om heltid som norm 2016. I den handlingsplan som då togs fram av stadsledningskontoret och Kommunal *står att alla nyanställningar ska vara på heltid senast den 31 maj 2021*. Nu tre år senare lovar stadsledningskontoret samma sak igen.

Förslag om att annonseringar av tjänster måste vara på 100% och endast förvaltningschef kan göra undantag är ett bra förslag. Men anledningen till att det är

svårt för oss att bli entusiastiska över det är att väldigt få tillsvidareanställningar för våra medlemmar görs genom annons. Under många år var det inga rekryteringar på annons över huvud taget. Man får oftast börja som visstidsanställd.

Tillsvidareanställningar i LSS och äldreomsorg sker genom konverteringar, när arbetsgivaren är tvungen enligt lag och avtal omvandlas tjänsterna till tillsvidareanställningar. Så vi skulle gissa på kanske 20 år innan den här förändringen ger någon märkbar effekt för äldreomsorgen och LSS. När en medarbetares anställning konverteras till tillsvidareanställning så säger lagen att man konverteras på den sysselsättningsgrad som arbetstagarens anställningsavtal är just den dagen. De flesta vikariat eller Säva är på deltid. Varför föreslår inte stadsledningskontoret att vid konverteringar till tillsvidareanställning så måste tjänsten bli 100% och endast förvaltningschef kan göra undantag?

I förslaget står i och för sig att *alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid*. Om det betydde att alla anställningar, inte bara tillsvidareanställningar, skulle vara på heltid så skulle detta vara ett mycket bra förslag. Men vi har frågat och fått till oss att det inte är det som föreslås. Varför föreslår ni inte att alla anställningar som annonseras ut, oavsett anställningsform, ska vara på 100%? Då blir ju heltid norm på riktigt.

Punkt 4. Orden *möjligaste mån* tillsammans med formuleringar som *bör* och *uppmannas* i stycket under rubriken Sammanfattning kommer inte leda till någon förbättrad följsamhet till de folkvaldas fattade beslut. Det har de senaste tolv åren tydligt visat.

Punkt 5. Hur ska detta gå till? Här finns stora risker för att förvaltningarna får de svar som de vill ha (se punkt 1). Kommunal och SKR har tecknat kollektivavtal om heltid som norm. Därmed anser vi att formerna och metoderna för uppföljningen ska göras i partsammansatta grupper. Om uppföljningen av utfallet ska göras i samband med verksamhetsberättelsen blir det då inte försent att få med åtgärder i verksamhetsplanen om det visats sig att man inte når måluppfyllelsen? Förvaltningarna beslutar ju oftast om verksamhetsplanen en månad eller mer före dem publicerar verksamhetsberättelsen.

På sidan 2 näst sista stycket beskriver stadsledningskontoret fenomenet att vissa verksamheter har ojämn arbetsvolym vilket med heltid leder till viss överkapacitet vissa tider. Vi kallar det att man blir tjocka på mitten. Här vill vi framföra att många verksamheter är dåliga på att utnyttja denna så kallade överkapacitet. Vård och Omsorgsboendena (VOB) har utevistelsegaranti som kan läggas där. Man kan utnyttja tiden till planering, reflektion, kompetenshöjning genom lärande på jobbet och mer aktiviteter med de äldre. VOB-pengen är inte anpassad till kravet om heltid som norm. Därmed hänger inte stadsledningskontorets bedömning på sida 1 att förslaget behöver hanteras inom befintlig ram ihop med konstaterandet på sida 2 att överkapaciteten ger en kostnadseffekt. Vi förordar att man kompenserar de verksamheter där heltid som norm ger en viss överkapacitet genom att höja pengarna för dessa verksamheter med vad det kostar. Men man måste samtidigt öka kontrollen

på de företag som bedriver äldreomsorg och LSS på entreprenad (LOU och LOV) att de verkligen följer förfrågningsunderlagens krav på heltid som norm.

På sidan 3 andra stycket skriver stadsledningskontoret: *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.*

Fackförbundet Kommunal menar att detta är en felaktig tolkning av LAS, MBL och kollektivavtal. Det är inte alltid sant att varje förändring av anställningsavtal måste överenskommas med den enskilda medarbetaren. I vissa fall kan arbetsgivaren ändra anställningsavtalen, men det måste alltid föregås av en MBL-förhandling. Stockholm Stad har historiskt sett ändrat anställningsavtal utan medgivande från enskilda medarbetaren, till exempel när man ändrat heltidsmått när man tvingat arbetstagare att gå från 40-timmarsvecka (ledig på helger) till 37-timmarsvecka (då medarbetaren är tvungen att arbeta helger). Det som krävs för arbetsgivaren ska kunna ändra anställningsavtal ensidigt är att de genomför en MBL-förhandling med kollektivavtalsbärande fackförening. Och här ligger också lösningen på styrningsproblemet att Stockholm Stad inte förmått fullt ut att genomföra fattade beslut. Vi förespråkar att Stadsledningskontoret genomför en MBL-förhandling med Kommunal där det beslutas att alla anställningsavtal skrivs om till heltid. I samband med det tecknar stadsledningskontoret, på uppdrag av Kommunstyrelsen, ett lokalt kollektivavtal med Kommunal som innehåller regleringar där tjänstledighet blir en rättighet för medarbetaren. Tjänstledighetens omfattning i arbetstid blir helt upp till medarbetaren och möjlighet att ändra tjänstledighetens omfattning får ske en gång per år. På detta sätt försvinner den ofrivilliga deltiden i Stockholm Stad på en gång och det 12 år gamla löftet är infriat. Ett lokalt kollektivavtal är bindande för alla förvaltningar och även de förvaltningar som inte anser sig vara tvungna att följa de folkvaldas beslut blir genom kollektivavtal tvungna att genomföra heltid som norm. Bryter man mot kollektivavtal så får man betala skadestånd.

På sidan 4, sista stycket, skriver stadsledningskontoret att det krävs förändrade arbetssätt och en annan syn på flexibilitet. Det är svårt att veta vad man menar med det eftersom man inte ger några exempel på vad som behöver förändras. Kommunal är positiva till förändrade arbetssätt och ökad flexibilitet för att uppnå heltid som norm och trygga anställningar. När det gäller synen på arbetsplats så undrar vi också vad man menar. På stora arbetsplatser med flera avdelningar så anser vi att det är acceptabelt att man kan få arbeta schemalagt på flera avdelningar om det är nödvändigt. Men det kan ha negativa konsekvenser genom att brukarna upplever sämre kontinuitet och det kan bli svårt att få till ett bra kontaktmannaskap. Om man menar att man ska vara på flera geografiskt skilda arbetsplatser med olika chefer så är det inget vi rekommenderar. Erfarenheterna från de förvaltningar som kommit långt i arbetet med heltid som norm visar att det inte finns någon efterfrågan från arbetsgivaren för det när det gäller större arbetsplatser. Det blir för krångligt med delat personalansvar och interndebitering av lön. Dessutom kommer det användas som skrämsel för att få arbetstagarna att inte vilja öka sin sysselsättningsgrad. Det

kommer motverka målen med heltid som norm. Det finns undantag såklart, se nedan i resonemanget om fritidsledare.

I sammanhanget är det värt att påpeka att när det har kommit initiativ från förvaltningarna, där arbetsgivarna genom lokala kollektivavtal skulle få större möjligheter att förlägga arbetstiden mer flexibelt, så har stadsledningskontoret stoppat sådana initiativ.

På sidan 2, sista stycket, skriver stadsledningskontoret att det finns ett fåtal verksamheter där efterfrågan från invånarna inte är så hög så att alla kan ha heltid. Vi vet inte vilka verksamheter som stadsledningskontoret menar. En grupp som vi kan se har svårt att få heltid är utifrån efterfrågan är fritidsledare på fritidsgårdar och parklekar. Vi tror att det går att lösa om man jobbar över förvaltningarnas avdelningsgränser. Ett exempel där man gjort det är Hässelby-Vällingby. Ett annat yrke som dras med mycket ofrivillig deltid är kockar på förskolan. Här finns möjlighet att öka sysselsättningsgraden genom öka kvalitén på verksamheten (till exempel genom att kockarna bakar färskt bröd till barnen). Kockarna kan också, om de vill, gå in och stötta och avlasta förskoleverksamheten. På utbildningsförvaltningen behöver man fokusera på att alla köksbiträden och vaktmästare får möjlighet till heltid.

Vårdförbundet Stockholms stad

Vårdförbundet Stockholms stad yttrande daterat den 26 mars 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Vårdförbundet ser positivt på förslaget, en viktig anställningstrygghet för våra medlemmar, Vi ser idag att många arbetar deltid, 30 procent av skolsköterskorna i Stockholms stad. Få av dessa med anledning att de har små barn utan för att arbetsbelastningen är stor och behov av återhämtning finns. Detta drabbar våra medlemmar både på kort och lång sikt, inte minst ekonomiskt i form av lägre inkomst och lägre pensionsavsättningar.

Risker Vårdförbundet ser

- Heltid som norm kan innebära att skolsköterskor blir placerade på fler arbetsplatser (skolor), idag ser vi att när detta sker blir arbetsbelastningen ofta för hög. VF anser att 2 arbetsplatser med 50% vardera blir i praktiken mer än 100% i arbetstid
- Alla ska arbeta heltid i skrivningen. Valfrihet är viktig under goda förutsättningar.
- VF ser idag en farhåga, dagens att rektor bemannar elevhälsan skola ofta utifrån budget och inte behov. Vi ser att dessa centrala beslut kanske inte får den effekt remissens intention är.

Reservationer m.m.

Arbetsmarknadsnämnden

Reservation av Johan Kling (C), Per Rosencrantz (M) och Christina Tufvesson (L)

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid.
3. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att

utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Exploateringsnämnden

Reservation av Dennis Wedin m.fl. (M), André Nilsson (L) och Svante Linusson (C)

- a. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
- b. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid.
- c. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns utmaningar att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika oskäligen resurstillskott.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk klåfingrighet. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna,

verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Fastighetsnämnden

Reservation av Henrik Virro m.fl. (M), Hansi Karppinen (L) och Frank Hojem (C)

1. Att delvis godkänna kontorets förslag till beslut.
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid.
3. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamheters dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att

utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Särskilt uttalande av Sergej Salnikov (SD)

Den offentliga sektorn är Sveriges största arbetsgivare och därför är det enligt oss en självklarhet att denna ska gå i bräschen för goda villkor på arbetsmarknaden. Som Sveriges huvudstad har Stockholm en viktig roll i att föregå med gott exempel på en arbetsgivare som erbjuder bra villkor där heltid som norm är ett sådant. Förslaget är glädjande då heltid som norm är en del av Sverigedemokraternas kommunalpolitiska inriktning.

Vi tror dock att ärendet skulle vara betjänt av ett förtydligande vad gäller de som vill jobba men av olika skäl inte kan jobba heltid. Vi ser att det finns en risk att personer som inte kan jobba heltid i praktiken stängs ute från att söka många kommunala jobb så som heltidsnormen beskrivs i ärendet. Dessa personer måste också ha en chans att välkomnas som medarbetare utan att heltidsambitionen kommer på skam.

Ersätтарыttrande av Lovisa Hedin (KD) Lovisa Hedin (KD) instämmer i förslag från Henrik Virro m.fl. (M), Hansi Karppinen (L) och Frank Hojem (C).

Förskolenämnden

Reservation av Åsa Nilsson Söderström (L), Sophia Granswed Baat m.fl. (M) och Ismail Ali (C)

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
3. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att

kostnadsutvecklingen och verksamheters dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Särskilt uttalande av Linnéa Vinge (SD)

Den offentliga sektorn är Sveriges största arbetsgivare och därför är det enligt oss en självklarhet att denna ska gå i bräschen för goda villkor på arbetsmarknaden. Som Sveriges huvudstad har Stockholm en viktig roll i att föregå med gott exempel på en arbetsgivare som erbjuder bra villkor där heltid som norm är ett sådant. Förslaget är glädjande då heltid som norm är en del av Sverigedemokraternas kommunalpolitiska inriktning.

Vi tror dock att ärendet skulle vara betjänt av ett förtydligande vad gäller de som vill jobba men av olika skäl inte kan jobba heltid. Vi ser att det finns en risk att personer som inte kan jobba heltid i praktiken stängs ute från att söka många kommunala jobb så som heltidsnormen beskrivs i ärendet. Dessa personer måste också ha en chans att välkomnas som medarbetare utan att heltidsambitionen kommer på skam.

Idrottsnämnden

Reservation av Mikael Peterson (C), Mikael Sundin m.fl. (M) och Hanna Wistrand (L)

- 1) Att delvis godkänna förslaget till beslut.

- 2) Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
- 3) Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster. Detta lyfter även idrottsförvaltningen i sitt remissvar där de ger exempel på att flera som söker till att bli simlärare och instruktörer varken har behov eller önskemål att arbeta heltid.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Kulturnämnden

Reservation av Niclas Peyron (L) och Kristina Lutz m.fl. (M)

- 1) 1 Att delvis godkänna förslaget till beslut.
- 2) 2 Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
- 3) 3 Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Särskilt uttalande av Torun Boucher m.fl. (V), Alma Carlsson m.fl. (S) och Marja Sandin-Wester (MP)

Vi tillstyrker förvaltningens förslag till beslut och vill därutöver anföra:

Heltid som norm i hela staden är en mycket prioriterad fråga för den politiska majoriteten. Inte minst inom välfärdsområdena, det är en nyckel för en jämlik stad. Vårt mål är att minst nittio procent av de anställda ska ha en tillsvidareanställning på heltid.

Den övergripande ambitionen med heltid som norm är att ta tillvara på medarbetares kompetens och ge förutsättningar för ökad jämställdhet. Med utbildade och erfarna medarbetare som har möjlighet att arbeta heltid förbättras verksamheternas kvalitet.

Detta arbete är prioriterat i alla stadens nämnder och bolagsstyrelser. De föreslagna förändringarna är ett tydligt steg på vägen till heltid som norm.

Särskilt uttalande av Emelie Wassermann (SD)

Den offentliga sektorn är Sveriges största arbetsgivare och därför är det enligt oss en självklarhet att denna ska gå i bräschen för goda villkor på arbetsmarknaden. Som Sveriges huvudstad har Stockholm en viktig roll i att föregå med gott exempel genom att vara en arbetsgivare som erbjuder bra villkor där heltid som norm är ett sådant. Förslaget är glädjande då heltid som norm är en del av Sverigedemokraternas kommunpolitiska inriktning.

Vi tror dock att ärendet skulle vara betjänt av ett förtydligande vad gäller de som vill arbeta men av olika skäl inte kan arbeta heltid. Vi upplever att det finns en risk att personer som inte kan arbeta heltid i praktiken stängs ute från att söka många kommunala tjänster så som heltidsnormen beskrivs i ärendet. Dessa personer måste också ha en chans att välkomnas som medarbetare utan att heltidsambitionen kommer på skam.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Reservation av Elin Hjelmestam (L), Torbjörn Erbe m.fl. (M) och Ashna Ibrahim (C)

- a. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
- b. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid.
- c. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm

kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns utmaningar att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika oskäligen resurstillskott.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk klåfingrighet. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Servicenämnden

Reservation av Anette Hellström m.fl. (M)

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
3. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns utmaningar att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta

behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamheters dimensionering bevakas noggrant för att undvika oskäligen resurstillskott.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Socialnämnden

Reservation av Andrea Hedin m.fl. (M), Jan Jönsson (L) och Kristin Jacobsson (C)

1. att delvis godkänna förvaltningens förslag till beslut
2. att tillstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
3. att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Ersätтарыttrande av Maurice Forslund (KD)

Maurice Forslund (KD) ställde sig bakom Moderaternas, Liberalernas och Centerpartiets gemensamma särskilda uttalande.

Stadsbyggnadsnämnden

Reservation av Jonas Naddebo (C), Johan Nilsson m.fl. (M) och Björn Ljung (L)

- a) Att delvis godkänna kontorets förslag till beslut.
- b) Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid.
- c) Att därutöver anföra följande:

Stadsbyggnadskontoret tillämpar heltidsanställningar som norm och anser att förslaget ligger väl i linje med såväl kontorets som stadens ambition att uppfattas som

en attraktiv arbetsgivare. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare. Kontoret konkurrerar med näringslivet om specialister som arkitekter, byggnadsingenjörer och lantmätare, och måste kunna erbjuda goda anställningsvillkor för att attrahera och behålla kompetent personal.

En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Ersätтарыttrande av Mikael Valier Furtenbach (KD)

Mikael Valier Furtenbach (KD) instämmer i förslag från vice ordföranden Jonas Naddebo (C), Johan Nilsson m.fl. (M) och Björn Ljung (L).

Trafiknämnden

Reservation av Torbjörn Erbe m.fl. (M), Sara Svanström (L) och Hamid Ershad Sarabi m.fl. (C)

- a. Delvis godkänna förslaget till beslut.
- b. Avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid.
- c. Därutöver anföra:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns utmaningar att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika oskäliga resurstillskott.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk klåfingrighet. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Utbildningsnämnden

Reservation av Andréa Hedin m.fl. (M), Jan Jönsson (L) och Claes Nyberg (C)

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid.
3. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamheters dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Utbildningsförvaltningen är en omfattande organisation där förslaget om att förvaltningschefen kan göra undantag från heltid som norm är praktiskt ohanterlig. Förslaget i sin nuvarande form behöver ta höjd för den här realiteten, vilket det i sin nuvarande form inte gör. Vi vill även framhålla funktionshinderperspektivet där det finns sökande där möjligheten till deltid är avgörande för att kunna jobba. Det aktuella förslaget får inte leda till att möjligheterna till arbete för den här gruppen försämras.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som

annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Särskilt uttalande av Linnéa Vinge (SD)

Den offentliga sektorn är Sveriges största arbetsgivare och därför är det enligt oss en självklarhet att denna ska gå i bräschen för goda villkor på arbetsmarknaden. Som Sveriges huvudstad har Stockholm en viktig roll i att föregå med gott exempel på en arbetsgivare som erbjuder bra villkor där heltid som norm är ett sådant. Förslaget är glädjande då heltid som norm är en del av Sverigedemokraternas kommunalpolitiska inriktning.

Vi tror dock att ärendet skulle vara betjänt av ett förtydligande vad gäller de som vill jobba men av olika skäl inte kan jobba heltid. Vi ser att det finns en risk att personer som inte kan jobba heltid i praktiken stängs ute från att söka många kommunala jobb så som heltidsnormen beskrivs i ärendet. Dessa personer måste också ha en chans att välkomnas som medarbetare utan att heltidsambitionen kommer på skam.

Ersätтарыttrande av Frida Bondesson (KD)

Frida Bondesson (KD) anmäler i form av ett ersätтарыttrande att hon ansluter sig till vice ordföranden Andréa Hedin med flera (M), Jan Jönsson (L) och Claes Nybergs (C) förslag till beslut.

Äldrenämnden

Reservation av Hugo Laigar och Anette Hellström (M), Margita Jacobsson (L) Malin Frick (C)

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
3. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns utmaningar att ta

hänsyn till i implementeringen av förslaget. Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika oskäligen resurstillskott.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Särskilt uttalande av Robert Mjörnberg (V), Felix Finnveden (S) och Vivianne Gunnarsson m.fl. (MP)

Vi tillstyrker förvaltningens förslag till beslut och vill därutöver anföra:

Heltid som norm i hela staden är en mycket prioriterad fråga för den politiska majoriteten. Inte minst inom äldreomsorgen, det är en nyckel för att verksamheten på förvaltningen och i stadsdelarna ska fungera. Vårt mål är att minst 90% av de anställda ska ha en tillsvidareanställning på heltid.

Heltid som norm medför högre kontinuitet och professionalism till äldreomsorgen. Det är även två viktiga pusselbitar för att Stockholm ska vara en stad att åldras i med värdighet. Det är viktigt både för att staden ska vara en högt skattad arbetsgivare och för att våra äldre ska vara trygga med stadens medarbetare.

Detta arbete är prioriterat i alla stadens nämnder och bolagsstyrelser. De föreslagna förändringarna är ett tydligt steg på vägen till heltid som norm.

Överförmyndarnämnden

Reservation av Ewa Samuelsson (KD) och Susanne Larsson (M)

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
3. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Bromma stadsdelsnämnd

Reservation av Mattias Keresztesi m.fl. (M), Louise Minnhagen (L) och Johan Duvdal (C)

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid, samt att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamheters dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov, dels utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Särskilt uttalande av Johan Heinonen m.fl. (S), Rose-Marie Rooth (V) och Svante Thorell (MP)

Den svenska arbetsmarknaden är idag inte jämställd. Kvinnor tjänar generellt mindre och har sämre villkor än män. Under många år har löneskillnaderna i samhället minskat, men 2021 bröts den trenden och lönegapet mellan män och kvinnor ökade istället. Den här utvecklingen kan vi inte acceptera.

Deltidsarbete är vanligare på områden med låga löner. Det gör att det blir svårare att klara sig på sin lön och det är också vanligare med deltidarbete i kvinnodominerade arbeten. Den orättvisan är dessutom livslång eftersom den lägre lönen resulterar i en sämre pension. Arbetet för att åstadkomma heltid som norm på arbetsmarknaden är därför ett viktigt och nödvändigt jämställdhetsarbete. Stockholms stad har i många år arbetat med att minimera deltidanställningarna men det står klart att mycket återstår att göra.

Budskapet från Sveriges kommuner och regioner (SKR) är tydligt – välfärden behöver rekrytera tusentals nya medarbetare de närmaste åren, dels för att säkra kompetensförsörjningen och dels för att välfärdsbehovet ökar. Ska kommuner och regioner kunna leverera den välfärd som medborgarna har rätt att förvänta sig måste vi som offentlig arbetsgivare erbjuda attraktiva jobb till de som väljer att utbilda, vårda och omhänderta. I detta är ett ställningstagande för heltid som norm naturligt och ur såväl ett fackligt som arbetsgivarperspektiv den viktigaste frågan att lösa.

I en av SKR:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen lyfts heltid som norm som en viktig åtgärd, samtidigt är det tydligt att arbetet med heltid som norm har gått alldeles för långsamt i staden. Det är därför glädjande att staden nu tar tydliga steg framåt och med sin styrning ökar takten i att göra heltid som norm. Det rödgröna styret tar därigenom ansvar för att i staden säkra välfärdens kompetensförsörjning och positionen som en attraktiv arbetsgivare som kan locka fler personer att vilja arbeta inom stadens viktiga verksamheter till gagn för stadens invånare.

Särskilt uttalande av Findel Madison (SD)

Den offentliga sektorn är Sveriges största arbetsgivare och därför är det enligt oss en självklarhet att denna ska gå i bräschen för goda villkor på arbetsmarknaden. Som Sveriges huvudstad har Stockholm en viktig roll i att föregå med gott exempel på en arbetsgivare som erbjuder bra villkor där heltid som norm är ett sådant. Förslaget är glädjande då heltid som norm är en del av Sverigedemokraternas kommunalpolitiska inriktning.

Vi tror dock att ärendet skulle vara betjänt av ett förtydligande vad gäller de som vill jobba men av olika skäl inte kan jobba heltid. Vi ser att det finns en risk att personer som inte kan jobba heltid i praktiken stängs ute från att söka många kommunala jobb så som heltidsnormen beskrivs i ärendet. Dessa personer måste också ha en chans att välkomnas som medarbetare utan att heltidsambitionen kommer på skam.

Ersätтарыttrande av Christopher Oscarsson (KD)

Christopher Oscarsson instämmer i förslag från Mattias Keresztesi m.fl. (M), Louise Minnhagen (L) och Johan Duvdal (C).

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Reservation av Henrik Virro m.fl. (M)

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
3. Att därutöver anföra följande;

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framför allt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidstjänster ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidstjänster ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att

söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Särskilt uttalande av Hassan Jama m.fl. (V), Kristina Öberg m.fl. (S) och Peter Dannqvist (MP)

Den svenska arbetsmarknaden är idag inte jämställd. Kvinnor tjänar generellt mindre och har sämre villkor än män. Under många år har löneskillnaderna i samhället minskat, men 2021 bröts den trenden och lönegapet mellan män och kvinnor ökade istället. Den här utvecklingen kan vi inte acceptera.

Deltidsarbete är vanligare i yrken som redan har lägre löner. Det gör att det blir ännu svårare att klara sig på sin lön och det är också vanligare med deltidarbete i kvinnodominerade arbeten. Den här orättvisan är dessutom livslång eftersom den lägre lönen också ger en sämre pension. Ytterligare en aspekt är att många ser sig tvingade att arbeta deltid på grund av påfrestande arbetsvillkor. Arbetet med heltid som norm är därför ett viktigt jämställdhetsarbete. Trots att Stockholms stad i många år arbetat med att minimera deltidanställningarna behöver mer göras.

Budskapet från Sveriges kommuner och regioner är tydligt – välfärden behöver rekrytera tusentals nya medarbetare de närmaste åren, dels för att säkra kompetensförsörjningen och för att välfärdsbehovet ökar. Att säkra välfärdens kompetensförsörjning är kommuner och regioners viktigaste fråga att lösa. I en av SKR:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen lyfts därför heltid som norm som en viktig åtgärd, samtidigt som det är tydligt att arbetet med heltid som norm, har gått för långsamt i staden.

Det är därför glädjande att vi nu tar progressiva steg framåt och med starkare styrning ökar takten med att göra heltid som norm. Det rödgröna styret tar ansvar för att både säkra välfärdens kompetensförsörjning och vara en attraktiv arbetsgivare som lockar fler personer att vilja arbeta inom stadens viktiga verksamheter.

Särskilt uttalande av Emelie Wassermann (SD)

Den offentliga sektorn är Sveriges största arbetsgivare och därför är det enligt oss en självklarhet att denna ska gå i bräschen för goda villkor på arbetsmarknaden. Som Sveriges huvudstad har Stockholm en viktig roll i att föregå med gott exempel genom att vara en arbetsgivare som erbjuder bra villkor där heltid som norm är ett sådant. Förslaget är glädjande då heltid som norm är en del av Sverigedemokraternas kommunalpolitiska inriktning.

Vi tror dock att ärendet skulle vara betjänt av ett förtydligande vad gäller de som vill jobba men av olika skäl inte kan jobba heltid. Vi ser att det finns en risk att personer som inte kan jobba heltid i praktiken stängs ute från att söka många kommunala jobb

så som heltidsnormen beskrivs i ärendet. Dessa personer måste också ha en chans att välkomnas som medarbetare utan att heltidsambitionen kommer på skam.

Farsta stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande av Laura Roselli m.fl. (V), Joseph Zamani m.fl. (S) och Lisa Carlbom (MP)

Det är roligt att sitta i en stadsdelsnämnd som har så goda resultat gällande vår förmåga att erbjuda anställda heltidstjänster. Ambitionen är hög och vi är stolta över att den fortsätter att vara det. Vi ser hur klass och kön allt för ofta är avgörande faktorer till deltidarbete. Att ha en heltidsanställning ger en stabilare ekonomisk grund att stå på. Därför är denna fråga extra viktig. Vi ställer oss bakom förvaltningens remissvar och vill förtydliga två delar.

För det första att det verkligen är i undantagsfall med tydlig saklig grund som deltidanställningar kan komma att få förekomma, som en sista utväg. Vi menar alltså att den ventil som finns i förslag är tillräcklig.

För det andra är det viktigt att de frivilliga deltiderna verkligen är frivilliga. Att arbetsmiljön inte är för tuff för att man ska orka arbeta heltid eller att andra faktorer som vi som arbetsgivare kan påverka som ligger bakom.

Vi vill passa på att tacka förvaltningen för det mycket goda arbete man utför för att fler ska ha anställningar på heltid.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd

Reservation av Anette Hellström m.fl. (M), Inger Swahn (L) och Henrik Falk (C)

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid.
3. Att därutöver anföra följande.

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader

som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Särskilt uttalande av Sara Grolander (MP), Andrea Törnестam m. fl. (S) och Maria Ljuslin (V)

Möjligheten att arbeta heltid är viktig såväl för personalens egen försörjning och som pension, jämställdheten i samhället och välfärdsyrkenas attraktivitet. Stadsdelsnämnden står liksom de flesta kommuner och regioner inför en stor utmaning vad gäller kompetensförsörjning för att möta ökande behov inom våra verksamheter. Sveriges kommuner och regioner lyfter fram heltid som norm som en viktig åtgärd för att möta kompetensutmaningen.

Det är därför glädjande att Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd ligger i framkant när det gäller att erbjuda alla trygga heltidsanställningar, samtidigt som man minskar på timanställningarna. Det är inte bara en viktig omställning för stadsdelens anställda och yrkenas attraktivitet, det ger också ökad kontinuitet och trygghet för dem stadsdelsnämnden är till för - barnen i förskolan, äldre i behov av omsorg, brukare inom funktionshinderomsorgen, med flera.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd har visat att det går att ställa om, så att fler erbjuds trygga anställningar, allt mindre arbete utförs på timmar och fler erbjuds rätten till heltid. En stabil finansiering av välfärden, samverkan med arbetstagarorganisationer och politiska prioriteringar är en förutsättning för att fortsätta arbetet för att heltid ska

bli norm. När jobben inom välfärden blir tryggare och mer attraktiva, säkras också tryggheten för alla som tar del av välfärdspersonalens fantastiska arbete.

Särskilt uttalande av Runar Finnman (SD)

Den offentliga sektorn är Sveriges största arbetsgivare och därför är det enligt oss en självklarhet att denna ska gå i bräschen för goda villkor på arbetsmarknaden. Stockholm stad har en viktig roll i att föregå med gott exempel som arbetsgivare med att erbjuda bra villkor där heltid som norm är ett sådant. Förslaget är glädjande då heltid som norm är en del av Sverigedemokraternas kommunalpolitiska inriktning.

Vi ser dock att det finns ett behov av ett förtydligande vad gäller de som vill jobba heltid men av olika skäl inte har den möjligheten. Vi ser att det finns en risk att personer som inte kan jobba heltid i praktiken stängs ute från att söka många kommunala jobb så som heltidsnormen beskrivs i ärendet. Med hänsyn till de omständigheterna anser vi att berörda individer behöver ges en chans att välkomnas som medarbetare utan att heltidsambitionen ställs på sin spets.

Ersätтарыttrande av Lolita Lovén Johnsen (KD)

Lolita Lovén Johnsen (KD) instämde med sitt ersätтарыttrande i förslaget till beslut och reservation från (M), (L) och (C).

Järva stadsdelsnämnd

Reservation av Ole-Jörgen Persson m.fl. (M), Åsa Nilsson Söderström (L) och Patrick Amofah (C)

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
3. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att

personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamheters dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Särskilt uttalande av Ghazal Saberian (SD)

Den offentliga sektorn är Sveriges största arbetsgivare och därför är det enligt Sverigedemokraterna en självklarhet att denna ska gå i bräschen för goda villkor på arbetsmarknaden. Som Sveriges huvudstad har Stockholm en viktig roll i att föregå med gott exempel på en arbetsgivare som erbjuder bra villkor där heltid som norm är ett sådant. Förslaget är glädjande då heltid som norm är en del av Sverigedemokraternas kommunalpolitiska inriktning.

Vi tror dock att ärendet skulle vara betjänt av ett förtydligande vad gäller de som vill, men av olika skäl inte kan jobba heltid. Vi ser att det finns en risk att personer som inte kan jobba heltid i praktiken stängs ute från att söka många kommunala jobb så som heltidsnormen beskrivs i ärendet. Dessa personer måste också ha en chans att välkomnas som medarbetare utan att heltidsambitionen kommer på skam.

Kungsholmens stadsdelsnämnd

Reservation av Henrik Sjölander m.fl. (M), Charlotta Schenholm (L) och Anette Nordvall (C)

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
3. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsdelsförvaltningen konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser i form av ökade kostnader på kort sikt. Dessa behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Särskilt uttalande av Mårten Risdal m.fl. (S), Maria Ekberg (V) och Mats Hedman (MP)

Den svenska arbetsmarknaden är idag inte jämställd. Kvinnor tjänar generellt mindre och har sämre villkor än män. Under många år har löneskillnaderna i samhället minskat, men 2021 bröts den trenden och lönegapet mellan män och kvinnor ökade istället. Den här utvecklingen kan vi inte acceptera.

Deltidsarbete är vanligare på områden som redan har lägre löner. Det gör att det blir ännu svårare att klara sig på sin lön och det är också vanligare med deltidarbete i kvinnodominerade arbeten. Den här orättvisan är dessutom livslång eftersom den lägre lönen också ger en sämre pension. Arbetet med heltid som norm är därför ett viktigt jämställdhetsarbete. Trots att Stockholms stad i många år arbetat med att minimera deltidsanställningarna behöver mer göras.

Budskapet från Sveriges kommuner och regioner är tydligt – välfärden behöver rekrytera tusentals nya medarbetare de närmaste åren, dels för att säkra kompetensförsörjningen och för att välfärdsbehovet ökar. Att säkra välfärdens kompetensförsörjning är kommuner och regioners viktigaste fråga att lösa. I en av SKR:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen lyfts heltid som norm som en viktig åtgärd, samtidigt är det tydligt att arbetet med heltid som norm har gått alldeles för långsamt i staden.

Det rödgröna styret tar ansvar för att både säkra välfärdens kompetensförsörjning och vara en attraktiv arbetsgivare som lockar fler personer att vilja arbeta inom stadens fantastiska verksamheter.

Då det föreligger särskilda utmaningar lokalt på Kungsholmen krävs extra åtgärder och en hög ambitionsnivå för att nå målet även här hos oss. Det är glädjande att förvaltningen tar progressiva steg framåt och med starkare styrning ökar takten med att göra heltid som norm.

Vi ser fram emot att vår stadsdel följer stadens tempo i strävan mot heltid som norm.

Ersätтарыttrande av Benjamin Jiang (KD)

Benjamin Jiang (KD) instämde i M, L och C:s reservation i form av ett ersätтарыttrande.

Norra innerstadens stadsdelsnämnd

Reservation av Petra Gardos Ek m.fl. (M), Linnea Sandström Lange (L) och Daniele Fava (C)

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut,

2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
3. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamheters dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Särskilt uttalande av Petter Martinsson m.fl. (S), Tomas Dillén m.fl. (V) och Bo Magnusson m.fl. (MP)

Vi delar förvaltningens förslag till beslut och vill därutöver anföra:

Den svenska arbetsmarknaden är idag inte jämställd. Kvinnor tjänar generellt mindre och har sämre villkor än män. Under många år har löneskillnaderna i samhället minskat, men 2021 bröts den trenden och lönegapet mellan män och kvinnor ökade istället. Den här utvecklingen kan vi inte acceptera.

Deltidsarbete är vanligare på områden som redan har lägre löner. Det gör att det blir ännu svårare att klara sig på sin lön och det är också vanligare med deltidarbete i kvinnodominerade arbeten. Den här orättvisan är dessutom livslång eftersom den lägre lönen också ger en sämre pension. Arbetet med heltid som norm är därför ett viktigt jämställdhetsarbete. Trots att Stockholms stad i många år arbetat med att minimera deltidansättningarna behöver mer göras.

Budskapet från Sveriges kommuner och regioner är tydligt – välfärden behöver rekrytera tusentals nya medarbetare de närmaste åren, dels för att säkra kompetensförsörjningen och för att välfärdsbehovet ökar. Att säkra välfärdens kompetensförsörjning är kommuner och regioners viktigaste fråga att lösa. I en av SKR:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen lyfts heltid som norm som en viktig åtgärd, samtidigt är det tydligt att arbetet med heltid som norm har gått alldeles för långsamt i staden. Det är därför glädjande att vi nu tar progressiva steg framåt och med starkare styrning ökar takten med att göra heltid som norm. Det rödgröna styret tar ansvar för att både säkra välfärdens kompetensförsörjning och vara en attraktiv arbetsgivare som lockar fler personer att vilja arbeta inom stadens fantastiska verksamheter.

Särskilt uttalande av Anders Lindman m.fl. (SD)

Den offentliga sektorn är Sveriges största arbetsgivare och därför är det enligt oss en självklarhet att denna ska gå i bräschen för goda villkor på arbetsmarknaden. Som Sveriges huvudstad har Stockholm en viktig roll i att föregå med gott exempel på en arbetsgivare som erbjuder bra villkor där heltid som norm är ett sådant. Förslaget är glädjande då heltid som norm är en del av Sverigedemokraternas kommunalpolitiska inriktning.

Vi tror dock att ärendet skulle vara betjänt av ett förtydligande vad gäller de som vill jobba men av olika skäl inte kan jobba heltid. Vi ser att det finns en risk att personer som inte kan jobba heltid i praktiken stängs ute från att söka många kommunala jobb så som heltidsnormen beskrivs i ärendet. Dessa personer måste också ha en chans att välkomnas som medarbetare utan att heltidsambitionen kommer på skam.

Ersätтарыttranden av Gaby Roseen (KD)

Gaby Roseen (KD) ställer sig bakom yrkandet från Petra Gardos Ek m.fl. (M), Linnea Sandström Lange (L) och Daniele Fava (C).

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Reservation av Henrietta Ludwig (C), Kristina Lutz m.fl. (M) och Lena Kling (L)

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
3. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov, dels utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Särskilt uttalande av Sergej Salnikov (SD)

Den offentliga sektorn är Sveriges största arbetsgivare och därför är det enligt oss en självklarhet att denna ska gå i bräschen för goda villkor på arbetsmarknaden. Som Sveriges huvudstad har Stockholm en viktig roll i att föregå med gott exempel på en arbetsgivare som erbjuder bra villkor där heltid som norm är ett sådant. Förslaget är glädjande då heltid som norm är en del av Sverigedemokraternas kommunalpolitiska inriktning.

Vi tror dock att ärendet skulle vara betjänt av ett förtydligande vad gäller de som vill jobba men av olika skäl inte kan jobba heltid. Vi ser att det finns en risk att personer som inte kan jobba heltid i praktiken stängs ute från att söka många kommunala jobb så som heltidsnormen beskrivs i ärendet. Dessa personer måste också ha en chans att välkomnas som medarbetare utan att heltidsambitionen kommer på skam.

Skärholmens stadsdelsnämnd

Reservation av Elisabeth Johnson m.fl. (M)

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut.
2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
3. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamhetens dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget. Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov, dels utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss

därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Särskilt uttalande av Stephan Guiance (S) och Shamsu Ali Hassan (V)

Den svenska arbetsmarknaden är idag inte jämställd. Kvinnor tjänar generellt mindre och har sämre villkor än män. Under många år har löneskillnaderna i samhället minskat, men 2021 bröts den trenden och lönegapet mellan män och kvinnor ökade istället. Den här utvecklingen kan vi inte acceptera.

Deltidsarbete är vanligare på områden som redan har lägre löner. Det gör att det blir ännu svårare att klara sig på sin lön och det är också vanligare med deltidsarbete i kvinnodominerade arbeten. Den här orättvisan är dessutom livslång eftersom den lägre lönen också ger en sämre pension. Arbetet med heltid som norm är därför ett viktigt jämställdhetsarbete. Trots att Stockholms stad i många år arbetat med att minimera deltidsanställningarna behöver mer göras.

Budskapet från Sveriges kommuner och regioner är tydligt – välfärden behöver rekrytera tusentals nya medarbetare de närmaste åren, dels för att säkra kompetensförsörjningen och för att välfärdsbehovet ökar. Att säkra välfärdens kompetensförsörjning är kommuner och regioners viktigaste fråga att lösa. I en av SKR:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen lyfts heltid som norm som en viktig åtgärd, samtidigt är det tydligt att arbetet med heltid som norm har gått alldeles för långsamt i staden. Det är därför glädjande att vi nu tar progressiva steg framåt och med starkare styrning ökar takten med att göra heltid som norm. Det rödgröna styret tar ansvar för att både säkra välfärdens kompetensförsörjning och vara en attraktiv arbetsgivare som lockar fler personer att vilja arbeta inom stadens fantastiska verksamheter.

Södermalms stadsdelsnämnd

Reservation av Lars Rottem Krangnes (C) Jonas Nilsson m.fl (M) Anne-Lie Elfvén (L) Erik Ehns (KD) e.y.

1. Att delvis godkänna förslaget till beslut.

2. Att avstyrka förslaget om att alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid
3. Att därutöver anföra följande:

Stadens förmåga att attrahera och behålla kompetent och skicklig personal är avgörande för kvalitén i den välfärd och service som erbjuds stockholmarna. Vi instämmer i att goda anställningsvillkor är en viktig del i arbetet med att stärka staden som arbetsgivare och här kan heltid som norm spela en betydelsefull roll. En norm kring heltidsanställningar är i stor utsträckning positiv men det finns problem att ta hänsyn till i implementeringen av förslaget. Vi vill framförallt lyfta att det finns de som vill söka deltidstjänster och som med nuvarande förslag riskerar att inte söka utannonserade tjänster.

Stadsledningskontoret konstaterar att förslagen kommer att innebära ekonomiska konsekvenser på kort sikt och att detta behöver hanteras inom ram – även kostnader som kan uppstå på längre sikt kommer att behöva hanteras inom ram. Givet att personalkostnader utgör en stor del av stadens kostnader är det av stor vikt att kostnadsutvecklingen och verksamheters dimensionering bevakas noggrant för att undvika svårigheter att hålla budget.

Vi vill också framhålla att heltid som norm inte får innebära ett förbud mot deltid framgent, vilket initiativärendet antyder. En norm tillåter undantag och stadens personalpolitik måste tillåta viss flexibilitet, dels utifrån verksamheternas skiftande behov men också utifrån arbetstagares behov. Det är också viktigt att tjänster som i praktiken utgör deltid inte blir artificiella heltidstjänster till följd av politiska beslut. Vi ser en risk i att rekryteringar som hade kunnat bidra positivt till en verksamhets kvalitet uteblir om inga deltidsanställningar ska kunna göras efter 1 juli 2024. Normen om heltid ska vara just en norm och vi motsätter oss därför ska-krav om att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med nämnda datum.

Redan i dag, för staden som helhet, har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid. Vi anser att förslaget om att alla tjänster som annonseras ska som norm vara heltid utgör politisk detaljstyrning. Det är vår mening att annonser för vakanser och lediga tjänster ska utformas verksamhetsnära och ge en rättvisande bild av tjänstens karaktär och omfattning. Det finns en risk i att missvisande annonser påverkar förtroendet för staden som arbetsgivare och att söktrycket till lediga tjänster minskar. Vi kan inte nog understryka vikten av att utvärdera konsekvenserna av detta beslut för stockholmarna, arbetstagarna, verksamheterna och huruvida heltid som norm faktiskt leder till bättre kommunal service och nöjdare medarbetare.

Ersättaryttrande av Erik Ehrs (KD)

Ersättaryttrande Erik Ehrs (KD) ställde sig bakom det gemensamma förslaget till beslut från Centerpartiet, Moderaterna och Liberalerna.