

**Handläggare**  
Pål Tennek  
Telefon: 0850808813

**Till**  
Kungsholmens stadsdelsnämnd

## Heltid som norm

Svar på remiss från kommunstyrelsen KS 2023/1139

### Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

### Sammanfattning

Kommunfullmäktige lyfter fram i budgeten 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.

Förvaltningen anser på det hela taget att ambitionen och intentionen om heltid som norm, enligt stadsledningskontorets tjut, både är relevant och bra. Förvaltningen ser samtidigt utmaningar i samband med förändringsprocess och implementering av heltid som norm i verksamheterna och i form av ökade kostnader.

### Bakgrund

Stadsdelsnämnden har fått en remiss angående heltid som norm från kommunstyrelsen. Remissen har, förutom till Kungsholmens stadsdelsnämnd, remitterats till övriga nämnder och bolag i Stockholm stad samt till ett antal fackliga organisationer.

Remissvaret ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 9 april 2024.

### Ärendet

Kompetensförsörjningen till välfärden är en central fråga för kommuner och regioner idag men även framöver. Ett viktigt led i arbetet är goda anställningsvillkor med heltid som norm. Den så

kallade ”heltidsresan” är ett utvecklingsprojekt som drivs av SKR (Sveriges kommuner och regioner) och Kommunal sedan 2016 där målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter.

Stadsledningskontoret i Stockholms stad anser att alla verksamheter bör uppmanas att erbjuda deltidsanställda heltid. I förslaget ingår att alla lediga tjänster ska som norm annonseras som heltidstjänster. En ökning av andelen tillsvidareanställda på heltid ger enligt stadsledningskontoret ett betydande tillskott i verksamheten både vad gäller kvalitet och kontinuitet

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

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

## **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom HR-avdelningen och har behandlats i pensionärsrådet och i förvaltningsgruppen. Eventuella synpunkter framgår av respektive protokoll. Rådet för funktionshinderfrågor har fått ta del av ärendet, eventuella synpunkter framgår av separat skrivelse.

## **Förvaltningens synpunkter och förslag**

Förvaltningen anser att ambitionen och intentionen enligt stadsledningskontorets tjut 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 deltidsanställningar är vanligast förekommande i utförarverksamheter som är bemannade dygnet runt. Det stora antalet visstid- och deltidsanställda 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 deltidsanställningar 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.

Ann-Christine Hansson  
Stadsdelsdirektör  
Kungsholmens  
stadsdelsförvaltning

## Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

**Namn**

Ann-Christine Hansson

**Datum**

2024-03-01