

Handläggare
Linnéa Lundbäck
Telefon: 08-50810063**Till**
Norra innerstadens stadsdelsnämnd
2024-03-21

Remiss av Heltid som norm

Yttrande till kommunstyrelsen angående remiss KS
2023/1139

Förvaltningens förslag till beslut

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

Sammanfattning

Norra innerstadens stadsdelsnämnd har fått en remiss av kommunstyrelsen för yttrande. I remissen presenteras flera förslag för att göra heltid till norm inom Stockholms stad. Det föreslås att alla som idag arbetar deltid ska erbjudas heltid så snart möjlighet finns och vid nyrekrytering ska heltidstjänster erbjudas de som idag arbetar deltid. Vidare föreslås att inga deltidsanställningar ska kunna göras från och med 1 juli 2024. Schemaläggningen ska ses över och anpassas så att den följer såväl regelverken kring dygnsvila som veckovila och i möjligaste mån endast består av heltidstjänster. I samband med verksamhetsberättelsen för 2024 ska verksamheterna göra en uppföljning av utfallet och vid behov i verksamhetsplanen för 2025 föreslå åtgärder för att öka måluppfyllelsen.

Förvaltningens uppfattning är att heltid som norm bidrar med positiva effekter för medarbetare, brukare och verksamheter. Förvaltningen delar även stadsledningskontorets uppfattning om att det kommer att krävas nya arbetssätt och en annan syn på flexibilitet och breddning i synen på arbetsplatsen. Förvaltningen bedömer dock att det kommer att vara svårt att genomföra förändringen inom befintlig budget och att det därför också kommer att krävas utökade ekonomiska resurser för att lyckas. För att underlätta vid bemanning och säkerställa att kraven i arbetstidslagen (ATL) samt Lagen om anställningsskydd (LAS) uppfylls ser förvaltningen behov av ett stadsgemensamt schemaläggnings- och bemanningssystem. Det behöver även förtydligas hur staden ska

hantera de medarbetare som inte kan eller vill arbeta heltid när det i övrigt enbart är heltidstjänster.

Bakgrund

Norra innerstadens stadsdelsnämnd har fått en remiss av kommunstyrelsen för yttrande senast den 9 april 2024. Övriga remissinstanser är samtliga stadsdelsnämnder, facknämnder och bolag inom Stockholms stad samt flera fackförbund.

Ärendet

I remissen presenteras ett antal förslag för att göra heltid till norm inom Stockholms stad. Bakgrunden är att det i kommunfullmäktiges budget för 2023 beskrevs att staden ska öka takten i att göra heltid till norm och att målsättningen är att minst 90 procent av de anställda ska ha en tillsvidareanställning på heltid.

För staden som helhet har cirka 91 procent av medarbetarna tillsvidareanställning på heltid, men det skiljer sig åt mellan verksamhetsområdena. Visstidsanställning och deltid är vanligast förekommande i verksamheter som är bemannade dygnet runt och det stora antalet finns inom äldreomsorg och stöd och service till personer med funktionsnedsättning. De flesta deltidsanställningarna finns inom yrkena undersköterska och vårdbiträde inom äldreomsorg (hemtjänst och boenden) samt vårdare, stödassistent och stödbiträde inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning (boenden). Verksamheterna har i allmänhet ojämn arbetsvolym sett över dygnet med toppar under morgon och kväll samt vid måltider. Det gör det mer krävande att planera och bemanna för heltidsarbete eftersom en bemanning för topparna ger överkapacitet andra tider, vilket också ger en kostnadseffekt. En ökning av andelen tillsvidareanställda på heltid ger dock ett betydande tillskott i verksamheten både vad gäller kvalitet och kontinuitet. Heltid som norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter är också en viktig jämställdhetsinsats för svensk arbetsmarknad.

Ett visst mått av vikarier kommer behövas i verksamheterna för medarbetare som till exempel är föräldralediga, sjuka eller studielediga. I några verksamheter är det invånarnas efterfrågan som styr både kompetens och omfattning av arbetet och 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 heltid som 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 enskilde medarbetaren.

Kompetensförsörjningen till välfärden är en av de viktigaste frågorna för kommuner och regioner. Stadens strategi för kompetensförsörjning utgår från att behålla och utveckla befintliga medarbetare, för att på så sätt minska rekryteringsbehoven. En viktig del i arbetet är goda anställningsvillkor, vilket bland annat innefattar att heltid är norm.

Stadsledningskontoret föreslår att alla som idag arbetar deltid ska erbjudas heltid så snart möjlighet finns och vid behov av nyrekrytering ska utökad sysselsättningsgrad i första hand erbjudas de som idag arbetar deltid. Vidare föreslås att alla lediga tjänster som norm ska annonseras som heltidstjänster och att inga deltidsanställningar bör göras från och med 1 juli 2024. Undantag från normen kan beviljas av förvaltningschef om särskilda skäl föreligger.

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

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 kan uppstå när ändringarna genomförs, vilket delvis kan vägas upp av ett mindre behov av vikarier.

I samband med verksamhetsberättelsen för 2024 ska verksamheterna 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 av kvalitetsavdelningen i samråd med Hr-avdelningen, ekonomiavdelningen, äldreomsorgsavdelningen, socialtjänstavdelningen och förskoleavdelningen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

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 hemtjänststimme. 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.

Jesper Ackinger
Stadsdelsdirektör
Norra innerstadens
stadsdelsförvaltning

Maria Härenstam
Avdelningschef
Norra innerstadens
stadsdelsförvaltning

Bilaga

1. Remiss av Heltid som norm

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Jesper Ackinger, Stadsdelsdirektör	2024-03-07
Maria Härenstam, Avdelningschef	2024-03-07