

Handläggare
Sara Svanfeldt

Tjänsteskrivelse
2023-01-02

Diarienummer
KS-2022/768

Kommunstyrelsen

Justerad strategi kring heltid som norm

Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen antar ny justerad strategi kring heltid som norm.
2. När den nya strategin träder i kraft ska den gamla strategin upphöra att gälla.
3. HR-chef får i uppdrag att löpande återrapportera till kommunstyrelsens arbetsutskott hur arbetet fortlöper.

Sammanfattning av ärendet

Knivsta kommun valde att genomföra införandet av heltid som norm (HSN) i projektform och arbetet har koordinats av en utsedd projektledare. Projektet startades våren 2018 och inleddes med en pilot. Projektet har mynnat ut i en chefshandbok, som är ett stöd till cheferna i införandet av heltider i sina verksamheter. Projektet avslutades den 15 juni 2020 och lämnades då över till förvaltning. Knivsta kommun har valt en strategi som innebär att införande av heltidsarbete förs in successivt i nuvarande organisationsstruktur. Tidigare beslut kring strategi har varit att alla ska erbjudas en heltidsanställning. Nytt uppdrag från kommunfullmäktige till kommunstyrelsen och samtliga nämnder är att "Arbetet med heltid som norm ska uppdateras från ska till bör". Styrgruppen har följande tolkning av vad "bör" innebär kring vår heltidsresa i Knivsta kommun och hur :

- Heltid eftersträvas i Knivsta kommun
- Samordning av roller/tjänster inom och mellan verksamheter
- En lön/pension att leva på
- En kvalitativ och kostnadseffektiv verksamhet (flexibla lösningar)

Kan Knivsta kommun verka efter ovanstående punkter får vi både en bra ekonomi och är attraktiva som arbetsgivare.

Bakgrund

Heltidsarbete i välfärden är en viktig och aktuell fråga för hela Sverige. Välfärdens behov av personal är mycket stort och efterfrågan ser inte ut att minska. Att fler arbetar heltid är avgörande för att kunna möta framtidens rekryteringsbehov. Att införa heltidsarbete som norm är också en viktig del ur ett jämställdhetsperspektiv då många av dem som arbetar deltid är kvinnor. Att arbeta heltid är även viktigt för den enskilde individen då sysselsättningsgraden är grunden för försörjningsförmågan. Inkomsten är också grunden för en rad trygghetssystem, vilka påverkar möjligheter till försörjning vid föräldraledighet, sjukdom, arbetslöshet eller pension.

Kollektivavtal – SKR och Kommunal

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.

Kollektivavtal

Enligt kollektivavtalet som är tecknat mellan SKR och Kommunal (2016) ska arbetsgivaren arbeta för att deltidsanställda i högre utsträckning ska arbeta heltid och att anställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning. Detta gäller endast Kommunals avtalsområde och medarbetare som har en tillsvidareanställning.

Projekt kring HSN från våren 2018

Knivsta kommun valde att genomföra införandet av heltid som norm (HSN) i projektform och arbetet har koordinats av en utsedd projektledare. Projektet startades våren 2018 och inleddes med en pilot. De verksamheter som ingick i pilotprojektet var Estrids gård, Tallbackens förskola och Tärnans förskola. Piloten genomfördes i nära samverkan med Kommunal och avslutades i och med införandet i verksamheterna i maj 2019. I nära anslutning till implementeringen gjordes en utvärdering av pilotprojektet. Erfarenheterna och lärdomarna från utvärderingen har använts i det fortsatta arbetet med heltid som norm. I september 2019 inleddes fas två i projektarbetet. Under projektets gång har det bland annat beslutats om en strategi för införandet av heltid som norm.

Projektet har mynnat ut i en chefshandbok, som är ett stöd till cheferna i införandet av heltider i sina verksamheter. Cheferna har också fått en processgenomgång, genom två utbildningstillfällen, av vad detta arbete kommer att innebära för dem i praktiken. Projektet har även tagit fram ett medarbetarmaterial som cheferna ska använda sig av när de implementerar heltid som norm i sina verksamheter. Projektet avslutades den 15 juni 2020 och lämnades då över till förvaltning.

Förvaltning

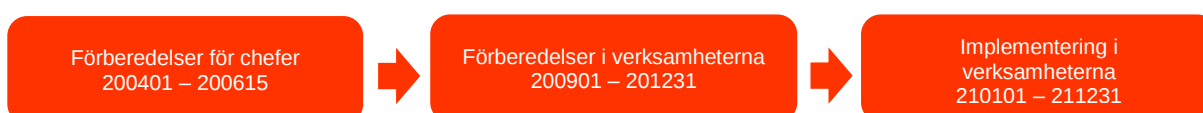
Från och med 16 juni 2020 övergick projektet kring HSN i förvaltning. Organisationen för förvaltning består av en styrgrupp och en samordningsgrupp. Styrgruppens uppdrag är att följa utvecklingen av arbetet med HSN, så att det ligger i linje med gällande kollektivavtal och fattade beslut inom kommunen. De har mandat att fatta beslut inom området HSN. Samordningsgruppens uppdrag är att driva och följa upp HSN frågorna i kommunen. Samordningsgruppen tar också fram beslutsunderlag till styrgruppen. Enhetschefernas uppdrag i förvaltning är att verkställa fattade beslut inom HSN i sin verksamhet. HR-chef är sammankallande till båda grupperna.

Strategi för införande av heltid som norm

Knivsta kommun har valt en strategi som innebär att införande av heltidsarbete infördes successivt i nuvarande organisationsstruktur. En gång per år får deltidsanställda inom Kommunals avtalsområde göra ett individuellt val. Detta gäller endast de som har en tillsvidareanställning i kommunen. Medarbeten kan välja att tacka ja till en heltidsanställning alternativt kvarstå i sin deltidsanställning med nuvarande tjänstgöringsgrad. Alla nyanställda ska erbjudas en heltidstjänst. Om den nyanställde önskar arbeta deltid och det är möjligt för verksamheten kan de erbjudas en deltidsanställning. För att lyckas uppfylla vald strategi kommer arbetsgivaren att en gång per år skapa heltidslösningar för de deltidsanställda som väljer att arbeta heltid, samt löpande vid nyanställningar.

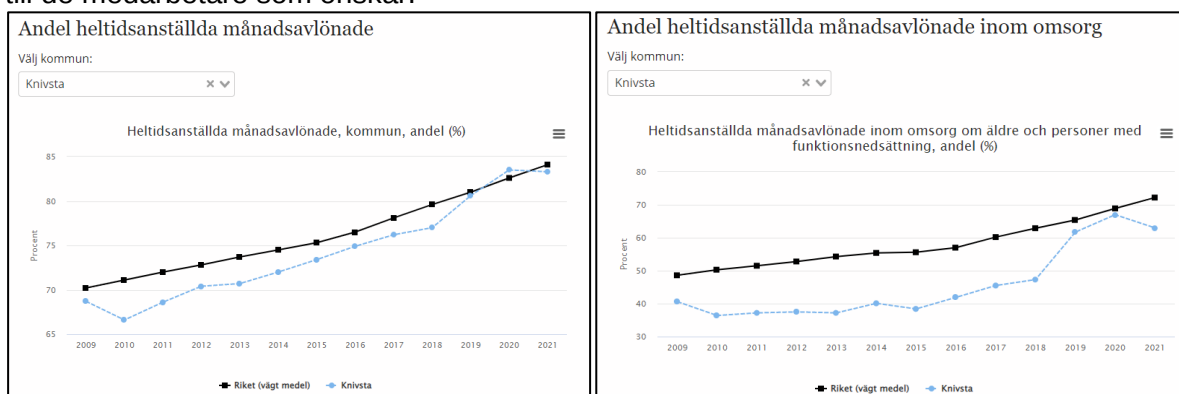
Implementeringsplan – Övergripande nivå

Implementeringsplanen såg ut enligt nedan. Pandemin har gjort att det varit extra utmanande för cheferna att arbeta med HSN. Strategin är implementerad, men vi kan per dagens datum konstatera att hanteringen inte ser likadan ut i verksamheterna.

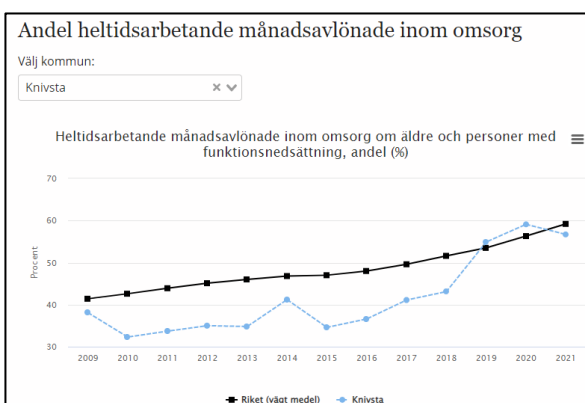
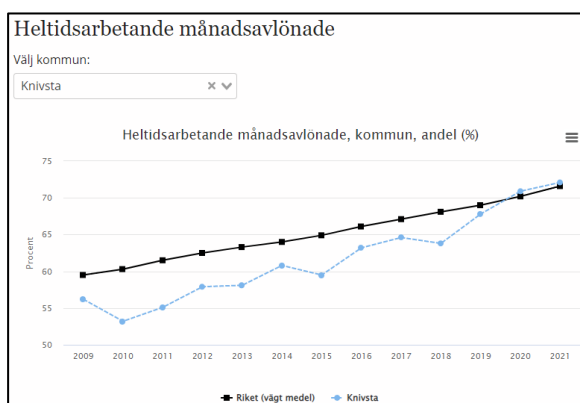


Nuläge

Knivsta har arbetat strukturerat och intensivt sedan projektstarten för att kunna erbjuda heltid till de medarbetare som önskar.



77% av alla kommunens medarbetare va anställda på heltid 2018 i jämförelse med 83,3 % 2021. Inom vård och omsorg har det under samma period ökat från 47,3 % heltidsarbetande till 63 %.



63,8 % av alla kommunens medarbetare arbetade heltid 2018 i jämförelse med 72,1 % i 2021. Inom vård och omsorg har det under samma period ökat från 43,1 % heltidsarbetande till 56,7 %.

Nya förutsättningar

Ändringar i anställningsskyddslagen (LAS) och allmänna bestämmelser

Från och med 1 oktober 2022 har det skett ändringar i anställningsskyddslagen och allmänna bestämmelser.

Genom en ny 4 a § LAS införs en presumtion om att sysselsättningsgraden i ett anställningsavtal är heltid. Presumtionen får bara betydelse när det inte har avtalats om någon annan sysselsättningsgrad. Paragrafen påverkar alltså inte själva möjligheten att avtala om deltid. Presumtionen om heltid gäller oavsett vilken anställningsform det handlar om, det vill säga den gäller även för visstidsanställningar. Enligt 4 a § LAS ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälen för att anställningsavtalet inte avser heltid. Det ställs inga egentliga materiella krav på vad arbetsgivarens besked ska innehålla. Det bör vara tillräckligt att exempelvis ange att det handlar om hur arbetet är organiserat och hur behovet av arbetskraft ser ut. Beskedet ska lämnas inom tre veckor från arbetstagarens begäran.

Nytt uppdrag från kommunfullmäktige

Nytt uppdrag från kommunfullmäktige till kommunstyrelsen och samtliga nämnder är att "Arbetet med heltid som norm ska uppdateras från ska till bör".

Styrgruppsmöte 20 december 2022

Vid styrgruppsmötet innan Jul diskuterades vad justeringen till "bör" innebär för det fortsatta arbetet med heltid som norm. Styrgruppen anser att Knivsta kommun behöver bygga detta viktiga arbete utifrån ett verksamhetsperspektiv. Kommunen har tagit stora kliv att erbjuda heltid och nu behöver kommunen omhänderta detta arbete på ett bra sätt. Det är tufft att rekrytera och kommunens erbjudande till nya medarbetare behöver vara attraktivt. Det innebär att kommunen som grund behöver utgå ifrån att försöka erbjuda den

sysselsättningsgrad som medarbetaren önskar. Heltid som norm är en del i att vara en attraktiv arbetsgivare och samverkar med många andra parametrar. Styrgruppen har följande tolkning av vad "bör" innebär kring vår heltidsresa i Knivsta kommun och hur :

- Heltid eftersträvas i Knivsta kommun
- Samordning av roller/tjänster inom och mellan verksamheter
- En lön/pension att leva på
- En kvalitativ och kostnadseffektiv verksamhet (flexibla lösningar)

Kan Knivsta kommun verka efter ovanstående punkter får vi både en bra ekonomi och är attraktiva som arbetsgivare.

Verksamheternas förutsättningar

Att införa en heltidsorganisation är ett stort förändringsarbete som tar mycket tid i anspråk. Det finns goda exempel att ta del av på kommuner som har inrättat en heltidsorganisation. Det är av vikt att utgå ifrån lokala förutsättningar och skapa realistiska förväntningar och en realistisk tidplan för införandet av heltid som norm.

Verksamheterna behöver arbeta vidare med frågor som rör t ex samplanering, flexibilitet, resursspass och arbetsmiljöfrågor för att skapa förutsättningar att klara de ekonomiska utmaningarna samt vara en attraktiv arbetsgivare. En försämring av arbetsmiljön med t ex delade turer för en medarbetare ser inte arbetsgivaren som önskvärt.

Från och med 2023 kommer det att vara tuffare ekonomiskt för Knivsta kommun och heltidslösningar behöver hittas som inte medför merkostnader.

Strategi framåt

Följande strategi samt aktiviteter föreslås med start 2023 för att omhänderta det bra arbete som Knivsta kommun redan investerat i och för att skapa förutsättningar att vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda medarbetare den sysselsättningsgrad som de önskar:

- Vid nyrekryteringar så är utgångspunkten att tjänsten annonseras på heltid. Finns inte behov eller resurser för en heltidstjänst utreds:
 - Steg 1: Samordning inom det egna verksamhetsområdet.
 - Steg 2: Kombinationstjänster med övriga områden där HR är samordnande instans.
 - Steg 3: Om lösningar inte går att få till dokumenteras detta av HR och en deltidstjänst annonseras.
 - Steg 4: En gång per år görs en analys av omfattningen av utannonserade deltidstjänster och vilka insatser som kan vidtas för att kunna erbjudas heltidstjänster
- Fortsatt strategi att tillsvidareanställda medarbetarna en gång per år få lämna önskemål om önskad sysselsättningsgrad. Denna önskan ska arbetsgivaren så långt det är möjligt försöka tillmötesgå. Samma utredningsprocess som vid nyanställning sker. Den medarbetare som önskar högre sysselsättningsgrad får lämna in CV och

uppgifter om kompetens så att kompetenser kan matchas mot olika uppdrag. Det blir viktigt att statistiskt kunna följa när arbetsgivaren kunnat möjliggöra heltidsanställningar, både i de fall medarbetaren tackat ja till kombinationstjänst men även om medarbetaren tackar nej. Finns ingen önskan att öka sysselsättningsgraden hos en medarbetare respekterar arbetsgivaren det ställningstagande.

- En ny enkät skickas ut under april månad 2023 till alla medarbetare inom berörda områden för att fånga upp om medarbetarna har den anställningsgrad som de önskar.
- Efter att verksamheterna fått tagit del av resultatet så ska de uppdatera sina handlingsplaner och skicka in dem till HR-kontoret. Behöver ske innan sommarsemestern 2023.
- Efter att KS godkänt den nya justerade strategin uppdateras materialet kring HSN på Intranätet och på chefsprotalen.

Ekonomisk konsekvensanalys

Den ändrad strategi bidrar till ett större ansvarstagande för de ekonomiska konsekvenserna vid skapandet av heltidstjänster.

Barnkonsekvensanalys

Barnkonsekvensanalysen är gjord enligt checklistan.

Beslutet ska skickas till

Fackliga representanter i den centrala samverkansgruppen

Tapio Liimatainen, kontorschef

Lena Larsson, kontorschef

Catrin Josephson, kontorschef

Dan-Erik Pettersson, ekonomichef

HR-kontoret

Sara Svanfeldt
HR-chef

Barnchecklista inför beslut

1. Påverkar beslutet barn?

Ja ☒Nej ☐

Enligt FN är alla under 18 år
att betrakta som barn

Förklara oavsett svar.

Indirekt kan barn påverkas av detta beslut. Arbetsmarknaden och samhället blir mer jämställt. Både kvinnor och män ska kunna arbeta heltid. Det förutsätter att män och kvinnor delar lika på föräldraledighet, VAB och på det obetalda hemarbetet.

*Om, **ja fortsätt** med frågorna.*

2. Hur har barns bästa beaktats?

3. Beskriv eventuella intressekonflikter.

4. Barn tillfrågas vid övergripande fleråriga planer/styrdokument. Har så skett?

Ja ☐Nej ☒

Inte aktuellt. Beslutet rör inte övergripande flerårig plan/ flerårigt styrdokument ☐

Om ja, förklara på vilket sätt barn varit delaktiga i beslutet, vilka åsikter barnen lyft fram samt hur dessa åsikter beaktats i beslutet. Om nej, förklara varför barn inte tillfrågats.