



Kumla kommun

Handlingsplan för heltidsarbete som norm

 Vision

 Program

 Policy

 Regler

 Handlingsplan

 Riktlinjer

 Kommunfullmäktige

 Kommunstyrelsen

 Nämnd

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Fler ska arbeta heltid	3
1. Bakgrund	3
2. Nulägesanalys	4
3. Kompetensförsörjningsbehov	7
4. Organisation och ansvarsfördelning	8
5. Arbetsgruppernas uppdrag	9
6. Mål	10
7. Uppföljning	11

Beslutande: Kommunstyrelsen
Datum och paragraf: 2023-01-25, § 19
Dokumentansvarig: HR-chef
Revideras: vid behov
Gäller till: 2024-12-31

Fler ska arbeta heltid

1. Bakgrund

Kommunal och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) driver ett utvecklingsprojekt, heltidsresan, med målet att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter. Projektet startade år 2016 och pågår fram till 2024.

Bakgrunden till projektet grundar sig i den stora rekryteringsutmaning som välfärden står inför under de närmaste åren. Stora pensionsavgångar och ökat behov inom vård, omsorg och skola är de främsta anledningarna. Men det finns fler skäl att arbeta med heltidsresan. Att erbjuda heltidstjänster gör oss till en attraktiv arbetsgivare och bidrar till en ökad jämställdhet. Med fler heltidsarbetande ökar kompetensen och kontinuiteten hos medarbetarna vilket skapar både bättre kvalitet i verksamheten och bättre arbetsmiljö.

Frågan om heltidsarbetet har varit aktuell inom Kommunals avtalsområde under hela 2000-talet och det har tagits flera beslut i Kumla kommun som går i den linjen. Det första var "Ett ärligt handslag", ett beslut från 2002 där parterna, Kommunal och Socialdemokraterna i Kumla, föreslagit ett ärligt handslag om den offentliga sektorns fortsatta verksamhet i kommunen som bland annat föreslog att heltid skulle bli en rättighet och deltid en möjlighet senast från år 2006.

Arbetet kring heltid har varit störst inom Socialförvaltningen där utmaningarna också har varit stora. Här har ett aktivt arbete förts sedan år 2012 då man presenterade en rapport om Socialförvaltningens arbete för ökade heltider. Därefter togs en utredning fram gällande möjlighet till heltidsanställning och färre delade turer. Denna utredning ledde till att på prov införa "Möjlighet till heltid - önskad sysselsättningsgrad", vilket gjordes under 2016/2017 och ledde till att ett 50-tal medarbetare ändrade sin sysselsättningsgrad. År 2017 togs ett beslut i Socialnämnden att projektet skulle avslutas och att upplägget skulle permanentas. Tre år senare, 2020, infördes i stället en rutin om stegvis förflyttning, att kunna öka upp sin sysselsättningsgrad stegvis, i den grad medarbetaren vill men med avrundning till jämna 5% och 10%. Detta för att ytterligare underlätta för berörda medarbetare att gå upp i sysselsättningsgrad.

År 2019 beslutades att undantag från heltidsarbete kan göras för de medarbetare som passerat 60 år som av olika anledningar vill gå ner i sysselsättningsgrad. Detta för att kunna behålla så många som möjligt i arbete fram till pensionering.

Undantag kan även göras för medarbetare under 60 år där det kan ses som en framgångsfaktor att kunna återgå i arbete efter avslutad rehabilitering om de får möjlighet till en lägre sysselsättningsgrad.

”Heltidsresan” är som tidigare nämnts ett initiativ från SKR och Kommunal men Kumla kommun har sedan 2013 ett kommunövergripande uppföljningsmått om att andelen heltidsanställda ska öka. Kumla kommun ska i största mån ses som en arbetsgivare oavsett befattning och avtalsområde vilket innebär att heltidstänket tillämpas på befattningar inom alla avtalsområden. Dock finns behov att i vissa specifika fall kunna göra andra undantag inom övriga avtalsområden. Det skulle t ex kunna vara vid sammanslagning av partiella ledigheter eller vid anställning på vissa lärartjänster där behörighet krävs inom vissa ämnen. En förändring kopplat till heltidsarbete som norm och anställningsavtalet har skett i lagen om anställningsskydd (som började gälla 1 oktober 2022. Förändringen innebär att anställningsavtalet är på heltid om inte annat avtalas.

År 2018 togs en första handlingsplan fram för arbetet med heltid som norm. Samma år beslutades även att Kumla kommun enbart ska erbjuda heltidstjänst vid nyanställning. Befintliga medarbetare som är anställda på deltid har erbjudits och fortsätter att erbjudas heltidsarbete. För de som redan har en heltidsanställning men av olika anledningar arbetar deltid strävar vi efter att hitta en väg till heltidsarbete. Allt i linje med de mål som SKR och Kommunal har satt upp för heltidsresan. Vidare sker alla konverteringar på heltid oavsett tidigare sysselsättningsgrad och partiella ledigheter utan lagstadgad grund godkänns enbart i undantagsfall.

2. Nulägesanalys

Under de år som hittills har passerat i heltidsarbetet har det skett en positiv utveckling i antalet heltidsanställda.

I Kumla kommun fanns den 1 november 2016:

Tillsvidareanställda:	1620
Visstidsanställda:	462
Timanställda omräknat till helårsarbetare:	137 ¹

¹ Antalet timanställda i november månad 2016 motsvarade 137 årsarbetare

Heltidsanställda:	1688 (76,76%)
Deltidsanställda 75 - 99 %:	355 (16,14%)
Deltidsanställda 1 - 74 %:	156 (7,10%)

I Kumla kommun fanns den 1 november 2021:

Tillsvidareanställda:	1762
Visstidsanställda:	326
Timanställda omräknat till helårsarbetare:	123 ²
Heltidsanställda:	1834 (88,22 %)
Deltidsanställda 75 - 99 %:	172 (8,28 %)
Deltidsanställda 1 - 74 %:	73 (3,51 %)
Heltidsarbetande (internt mått)	1770 (85,18%)
Antal heltidsanställda med partiell tjänstledighet	63 (3,44%)

Totalt fanns det den 1 nov 2021 hela 2079 månadsavlönade i Kumla kommun. Av dessa var ca 88 % anställda på heltid. Det är en ökning från 2016 då motsvarande siffra var ca 77% (2046 månadsavlönade). Detta placerade Kumla kommun på plats 30 av landets kommuner (totalt 290), att jämföra med plats 80 under år 2016.

De timanställda utförde 7,4% av de arbetade timmarna under 2021. Motsvarande siffra var 8,1% under 2016. Detta är en positiv trend då andelen timanställda bör sjunka i takt med att andelen heltidsanställda och heltidsarbetande ökar.

Andel heltidsanställda i Kumla kommun³

	Heltid	Deltid	Totalt	Andel heltidsanställda 2021	Andel heltidsanställda 2016
Förvaltning för livslångt lärande	818	73	891	91,81%	86,84%
Kommunledningsförvaltning	134	7	141	95,04%	87,37%
Kultur- och fritidsförvaltning	78	5	83	93,98%	85,71%
Löneförvaltning	19	1	20	95,00%	90,48%
Samhällsbyggnadsförvaltning	229	10	239	95,82%	87,95%
Socialförvaltning	556	149	705	78,87%	57,86%
Totalt	1834	245	2079	88,22%	76,76%

² Antalet timanställda i november månad 2021 motsvarade 123 årsarbetare

³ Mätdatum 1 nov 2021 resp. 2016

Alla förvaltningar har ökat andelen heltidsanställda sedan 2016. Den största ökningen står socialförvaltningen för som har ökat andelen med 21,01 procentenheter.

Utöver ett stort arbete med att öka andelen heltidsanställda har även ett stort fokus legat på att öka andelen heltidsarbetande. Andelen heltidsarbetande har ökat stadigt sedan arbetet med heltidsresan startade. Enligt statistik från Kolada har Kumla kommun gått från 67% år 2016 till 78% år 2021. Vi har även tagit fram ett eget internt mått för andelen heltidsarbetande för att tydligare kunna se både effekterna och de återstående utmaningarna i arbete inom detta område.

Statistiken från Kolada baseras på ett underlag där alla former av ledigheter räknas bort (sjukskrivna, studielediga och partiellt lediga). I vårt interna mått räknar vi enbart bort partiella tjänstledigheter (ej lagstadgade ledigheter) i underlaget. De medarbetare som redan har en heltidsanställning och tillfälligt har lagstadgade partiella ledigheter tillhör inte en kategori som vi ska fokusera på. Däremot behöver vi sänka andelen partiella ledigheter som inte är lagstadgade. Under 2021 uppmättes ej lagstadgade partiella ledigheter till 63 stycken i hela kommunen. Flest återfanns på förvaltning för livslångt lärande (42) och socialförvaltningen (10).

3. Kompetensförsörjningsbehov

Välfärdens kompetensförsörjning är och kommer att fortsätta vara en stor utmaning under de närmaste åren. För att klara detta behöver vi rekrytera fler, utveckla och behålla de medarbetare vi har men det behövs ytterligare strategier. Att erbjuda heltidsarbete är viktigt både utifrån att attrahera nya medarbetare och för att behålla erfarna och kompetenta medarbetare. Om fler av våra medarbetare börjar arbeta heltid minskar en del av rekryteringsbehovet.

En av de anledningarna till att vi behöver rekrytera fler är att vi står inför stora pensionsavgångar under de närmaste åren. Under perioden 2018 - 2021 gick 169 av våra medarbetare i pension. Utifrån en prognos som togs fram år 2017 skulle enbart 140 medarbetare gå i pension. Prognosen grundar sig på en pensionsavgång vid 65 års ålder vilket gör den osäker. Under perioden 2022 till 2024 säger prognosen att totalt 69 av våra nuvarande medarbetare kommer att gå i pension. Om man blickar ända fram till år 2031 kommer hela 21% av våra nuvarande medarbetare att ha gått i pension. Antalet personer i arbetsför ålder ökar inte i den takt som behövs för att täcka behovet av arbetskraft.

Pensionsprognos

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	Totalt	TV totalt	Andel i %
Förvaltning för livslångt lärande	9	4	14	23	9	15	11	14	23	14	136	742	18%
Kommunledningsförvaltning	2	0	2	1	2	4	3	2	1	1	18	75	24%
Kultur- och fritidsförvaltning	1	1	0	2	2	1	0	4	2	0	13	70	19%
Löneförvaltning	0	1	0	0	0	3	1	1	0	2	8	20	40%
Samhällsbyggnadsförvaltning	3	2	4	3	6	9	3	5	7	7	49	218	22%
Socialförvaltning	5	9	12	12	15	23	18	24	11	18	147	638	23%
Totalt	20	17	32	41	34	55	36	50	44	42	371	1763	21%

En annan bidragande faktor till det stora rekryteringsbehovet är att antalet personer som är 80 år och äldre ökar i hög takt vilket innebär en extra stor utmaning inom vård och omsorg. Sett till hela landet minskar trycket på förskola och skola framöver men i Kumla kommun kommer vi i stället att ha en viss ökning då vi har en positiv trend av inflyttning av barnfamiljer.

Att fler behöver arbeta mer är alltså nödvändigt. Ytterligare strategier som kan bli aktuella är bland annat nya effektivare arbetssätt, omställningsinsatser, digitala lösningar och nya tjänster som bidrar till att vi nyttjar våra resurser på bästa sätt.

4. Organisation och ansvarsfördelning

Alla arbetsgivare ska ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka, vilket framgår av det centrala kollektivavtalet mellan Kommunal och SKR (HÖK 20). I Kumla kommun har vi tidigare haft en handlingsplan för perioden 2018 - 2021 som har innefattat hela kommunen men även lyft fram mål och aktiviteter specifikt för Socialförvaltningen. Nuvarande handlingsplan är enbart kommunövergripande. Utöver denna ska även planer tas fram på förvaltningsnivå för de förvaltningar där vi ser ett behov av insatser. Dessa handlingsplaner ska finnas på plats senast kvartal 1 2023. Planen, för hur andelen heltidsarbetande ska öka, ska utgå från verksamhetens behov och resurser. Den ska stämmas av regelbundet fram till den 31 december 2024 och på så sätt fungera som utgångspunkt för det fortsatta arbetet.

För det övergripande arbetet med heltidsresan finns en partsgemensam arbetsgrupp, bestående av HR-chef, HR-generalist och en representant från Kommunal.

På socialförvaltningen finns sedan ett antal år tillbaka en arbetsgrupp som arbetar aktivt med heltidsresan. Gruppen består av socialchef, verksamhetschefer, HR-generalist, representant från Kommunal samt enhetschef för KVUT och bemanningsassistent.

Ytterligare arbetsgrupper kommer under 2022 att startas upp på respektive förvaltning för att ta fram en handlingsplan på just förvaltningsnivå. Förslagsvis består arbetsgrupperna av förvaltningschef, verksamhetschefer, HR-generalist och facklig representant.

5. Arbetsgruppernas uppdrag

De förvaltningsspecifika arbetsgruppernas uppdrag ska vara att:

- I det inledande arbetet undersöka nuläge; antal deltidsarbetande och deltidsanställda respektive heltidsanställda med partiella ledigheter. Därefter behöver denna genomlysning göras med en årlig regelbundenhet.
- Ta fram en handlingsplan med mål och aktiviteter samt regler och rutiner. Här är det viktigt att se över områden som:
 - Arbetstider - att de följer gällande regler och är hållbara.
 - Raster – att medarbetare tar ut raster som de ska och behöver.
 - Schemaplanering:
 - Se över scheman så att de är både smarta och hållbara.
 - En plan för hur de ökade arbetstimmar ska användas på optimalt sätt. Samplanering är ett sätt, i första hand mellan schemagrupper och enheter inom chefs ansvarsområde, men även mellan fler verksamheter.
 - Tidig planering av semester och annan ledighet.
 - Hur fördelningen ser ut bland de som har hög sjukfrånvaro – Finns det skillnader mellan olika yrkeskategorier? Förekommer skillnader i sjukfrånvaro mellan heltids- och deltidsanställda?
- Informera, utbilda och motivera cheferna kring varför vi arbetar med heltidsresan och varför det är viktigt och därefter göra detsamma med schemaplanerare och medarbetare.

- Löpande följa upp handlingsplanen och de uppsatta målen och aktiviteterna.

Arbetsgruppen för det övergripande heltidsarbetet har till uppgift att följa upp de förvaltnings specifika arbetsgruppernas arbete. HR-generalist i denna arbetsgrupp utgör även stöd till arbetsgrupperna.

6. Mål

Under de första åren av arbetet med heltidsresan sattes det upp stora mål om förändringar i ökad andel heltidsanställda och målen har överträffats.

Mål andel heltidsanställda tidigare år

	2017	2018	2019	2020	2021
I hela kommunen	81%				
Inom vård och omsorg/ LSS	60%	64%	68%	72%	75%

Framöver ser vi en fördel med att använda fler mått för att mäta arbetet med heltidsresan. Förutom att vi vill att andelen heltidsanställda ska öka så är det även viktigt att andelen heltidsarbetande blir fler. Som tidigare nämnts kommer vi att mäta andelen heltidsarbetande genom att följa två olika statistiska mått, dels måttet från Kolada där alla former av ledigheter räknas bort från underlaget (sjukskrivna, studielediga och partiellt lediga) och dels ett internt mått genom egna statistiska rapporter där vi istället enbart räknar bort tjänstledigheter (ej lagstadgade ledigheter) i underlaget. Detta ger en tydligare bild av vilka framsteg vi gör i arbetet med heltidsresan. Vårt fokus ska inte ligga på de medarbetare som är heltidsanställda och arbetar deltid pga. lagstadgade ledigheter. Däremot ska vi lägga mer arbete på att motivera och underlätta för dem som är tjänstlediga (ej lagstadgade ledigheter) samt sjukskrivna att komma upp i heltidsarbete. Därför är andelen partiella tjänstledigheter (ej lagstadgade ledigheter) ännu ett viktigt mått att följa.

Ett utökat arbete med heltidsresan på fler förvaltningar bör avspeglas i en högre andel heltidsarbetande på en kommunövergripande nivå. Ytterligare ett bidrag till en ökning blir de ersättningsrekryteringar som kommer att göras för pensionsavgångarna där

många av medarbetarna i dag arbetar deltid. Dock kommer det vara en löpande påfyllnad i andelen medarbetare i åldern 60+ som kommer att vilja nyttja möjligheten till deltidarbete. Dessutom är den största förändringen redan genomförd, genom en stor insats på socialförvaltningen. Därför kan vi inte förvänta oss en alltför omfattande ökning utan snarare blygsamma siffror. Det kan inte anses rimligt att alla medarbetare kan arbeta heltid men däremot ska vi fortsätta att nyanställa på heltid, uppmuntra våra befintliga medarbetare till heltid samt ha som målsättning att det inte ska finnas några ofrivilliga deltidarbeten.

Utifrån detta resonemang framstår det som mest rimligt att ha som mål att måtten för andelen heltidsanställda respektive heltidsarbetande ska hålla en positiv trend och öka de närmaste åren snarare än att sätta specifika procentuella mål.

Uppföljningsmätt

	2021 ⁴	2022 ⁵
Andel heltidsanställda	88,22%	89,1%
Andel heltidsarbetande (Kolada)	78%	
Andel heltidsarbetande (internt mått)	84,75%	85,5%
Antal medarbetare med partiell tjänstledighet	63	61

7. Uppföljning

Statistik följs upp vid två tillfällen under året; vid bokslut och delårsbokslut.

⁴ Mätdatum 1 nov 2021

⁵ Mätdatum 30 april 2022