

## Heltid som norm

Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har kommit överens om att heltid ska vara norm och att fler ska arbeta heltid.

I HÖK 16 sattes den gemensamma målsättningen mellan parterna att heltid ska vara norm. De bakomliggande orsakerna är välfärdens behov av kompetens behöver tryggas. Samtidigt behöver välfärdssektorn erbjuda attraktiva anställningar. Heltid som norm kan i förlängningen dessutom minska behovet av visstidsanställningar och leda till ökad jämställdhet.

Målet är att tillsvidareanställning på heltid är det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare ska arbeta heltid i högre utsträckning än i dag. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och gör att fler klarar sin egen försörjning.

När fler arbetar heltid uppstår dessutom positiva effekter för olika yrkens attraktivitet, framtida kompetensförsörjning och jämställdhet.

SKL och Kommunal är överens om tre mål:

1. Alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid.
2. Alla deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete.
3. Fler av dem som redan har en heltidsanställning men av olika anledningar jobbar deltid i dag, ska eftersträva heltidsarbete.

Alla arbetsgivare ska planera för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka, vilket framgår av det centrala kollektivavtalet mellan Kommunal och SKL (HÖK 16). När heltid införs bör dessutom en sammanhållen arbetstid utan delade turer eftersträvas.

En plan för arbetet finns på plats sedan **4 december 2017**. Planen utgår från verksamhetens behov och resurser. Den ska stämmas av årligen fram till **den 31 maj 2021** och på så sätt fungera som utgångspunkt för det fortsatta arbetet.

Planen omfattar i första hand Kommunals avtalsområde, men Karlsborg strävar efter att hela organisationen blir en heltidsorganisation. Det är en viktig fråga utifrån kommunens attraktivitet som arbetsgivare och framtida kompetensförsörjning.

Planen är framtagen av representanter från Socialförvaltningen och Kommunal, med projektledning från personalenheten.

LW DJ

# Plan för Heltid som norm

## Arbetet under 2019

- Vara tydliga med att vi arbetar för att heltid ska bli norm och att det är en viktig fråga för Karlsborgs kommun som arbetsgivare.
- Annonsera nya tjänster på heltid (undantag kan gälla tjänster med lagstadgade behörighetskrav).
- Ge utökad sysselsättningsgrad till de medarbetare med deltidsanställning som vill arbeta mer (inte nödvändigtvis på samma avdelning).
- Genomföra verksamhetsgenomgångar på de enheter där många arbetar deltid för att undersöka orsakerna och arbeta för högre andel heltidsanställda.
- Kartlägga vilka kompetenser som finns inom flera verksamheter/förvaltningar. Se över behovet och möjligheterna för kombinationstjänster.
- Inkludera medarbetarna i arbetet med omorganisering.
- Arbeta tillsammans med övriga kommuner i Skaraborg samt i regionen för att hitta lösningar.
- Följa upp den ekonomiska aspekten på projektarbetet för att identifiera vilka kostnader vi kan påverka i syfte att införa heltidstjänster i hela kommunen.
- Utvärdering av arbetet 2019 samt upprättande av plan för 2020.

Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och gör att fler klarar sin egen försörjning. När fler arbetar heltid uppstår dessutom positiva effekter för olika yrkens attraktivitet och framtida kompetensförsörjning. *Kommunfullmäktige beslutar vid sitt sammanträde 2017-06-26 att heltid ska vara huvudinriktningen för anställningar i Karlsborgs kommun.*

Fokus under 2019 på Socialförvaltningen enligt beslut i ledningsgruppen.

LW

## Matris för arbetet med Heltid som norm under 2019

Aktivitet	Hur	Ansvarig	Klart senast
Vara tydliga med att vi arbetar för att heltid ska bli norm och att det är en viktig fråga för Karlsborgs kommun som arbetsgivare.	-Information till alla medarbetare om pågående arbete via intranät. -APT-besök i informationssyfte med fokus på fördelarna kring heltidsarbete.	Politiker, förvaltningschefer, enhetschefer och projektgruppen.	Löpande
Annonsera nya tjänster på heltid.	-Ge enheterna möjlighet genom tydligare beslut och ev. utökad ram. -Vid nyanställning aktivt undersöka möjligheterna till omfördelning/omorganisation för att skapa heltidstjänster.	Politiker och enhetschefer	Löpande
Fortsatt arbete med att se över deltidsanställningar och ge utökad sysselsättningsgrad till medarbetare som arbetar deltid idag.	-Aktivt undersöka möjligheterna att omfördela/omorganisera så att fler har möjlighet till utökad sysselsättningsgrad.	Respektive chef	Löpande
Genomföra verksamhetsgenomgångar på de enheter där många arbetar deltid för att undersöka orsakerna.	-Enkäter till medarbetarna. -Diskussioner på APT.	Projektledare tillsammans med enhetschefer.	2019-06-30
Inkludera medarbetarna i arbetet med omorganisering	-Workshop med medarbetare för att se över organisation av arbetsuppgifter och schemaläggning.	Projektledare	2019-06-30
Arbeta tillsammans med övriga kommuner i Skaraborg samt i regionen för att hitta lösningar.	-Nätverksträffar i Skaraborg -Studiebesök -Informationsträffar i regionen	Projektgruppen	Löpande
Utvärdering av arbetet 2019 samt upprättande av plan för 2020.	-Projektgruppen utvärderar samt upprättar planer. -Kommunchefens ledningsgrupp är styrgrupp för projektet.	Projektgruppen Projektledare sammankallar	Klart senast 2020-01-31