

Heltid som norm

Information till arbetsplatsombud och
skyddsombud hösten 2023

Agenda

- Heltid som norm – Vad är det? Vad är syftet?
- Projektet
- Att gå från en deltidorganisation till en heltidsorganisation
- Heltid som norm på extranätet
- Att jobba vidare på den egna arbetsplatsen
- För mer information

Hela presentationen kommer att publiceras på [Heltid som norm – Motala extranät](#)

Vem har bestämt detta?

- Kommunal och Sveriges kommuner och regioner (SKR) driver detta arbete tillsammans
- Att heltid ska vara norm tydliggörs i vårt kollektivavtal (HÖK 20)
- Det finns också ett lokalt beslut om detta i Motala kommuns personalpolitiska program

Kommunal.



**Sveriges
Kommuner
och Regioner**

”tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och redan anställda medarbetare ska i högre utsträckning arbeta heltid.”

Kompetensförsörjning –

använda kompetent och redan introducerade medarbetare fullt ut för att klara kompetensförsörjningen

Film

[Heltid som norm - Motala extranät](#)

Attraktiv arbetsgivare – kommuner och regioner behöver erbjuda heltidsanställningar och hållbara arbetstider för att vara konkurrenskraftiga och upplevas som attraktiva arbetsgivare

HELTID SOM NORM

Heltidsinkomst – ekonomisk självständighet hos medarbetarna genom en heltidsinkomst – det bidrar till en pension som går att leva på

Brukarperspektivet – säkerställa en kvalitativ verksamhet med bättre kontinuitet genom arbete med en hållbar arbetstidsförläggning och personal med rätt kompetens

Jämställdhet – kvinnor ska kunna delta i arbetslivet på samma sätt som män och få möjlighet att arbeta heltid. Det kräver att kvinnor och män delar på föräldraledighet och det obetalda hemarbetet

30 okt 2019 hölls en förberedande workshop

Fördelar/framgångsfaktorer med att införa heltid som norm enligt deltagarna på workshopen:

- Bättre ekonomi för individen, vilket ger ökad jämställdhet
- Attraktiv arbetsgivare, även för semestervikarier
- Ökad kompetens i arbetsgruppen då det blir färre vikarier
- Bättre arbetsmiljö genom ökad delaktighet då alla har möjlighet att delta på möten med mera. Innebär även att stressen minskar
- Bättre välfärd/bättre för kunden genom bättre bemanning och ökad kompetens
- Heltid innebär ökad status, vilket kan locka män till fler kvinnodominerade yrken som traditionellt tidigare inneburit deltid.
- Enklare att lösa kompetensförsörjning

Utmaningar med att införa heltid som norm enligt deltagarna på workshopen:

- Arbetstidsförläggning, schema och resurstid, hur påverkas detta?
- Blir det en överbemanning?
- Får man mer resurstid?
- Alla orkar inte/vill inte jobba heltid

1. Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning

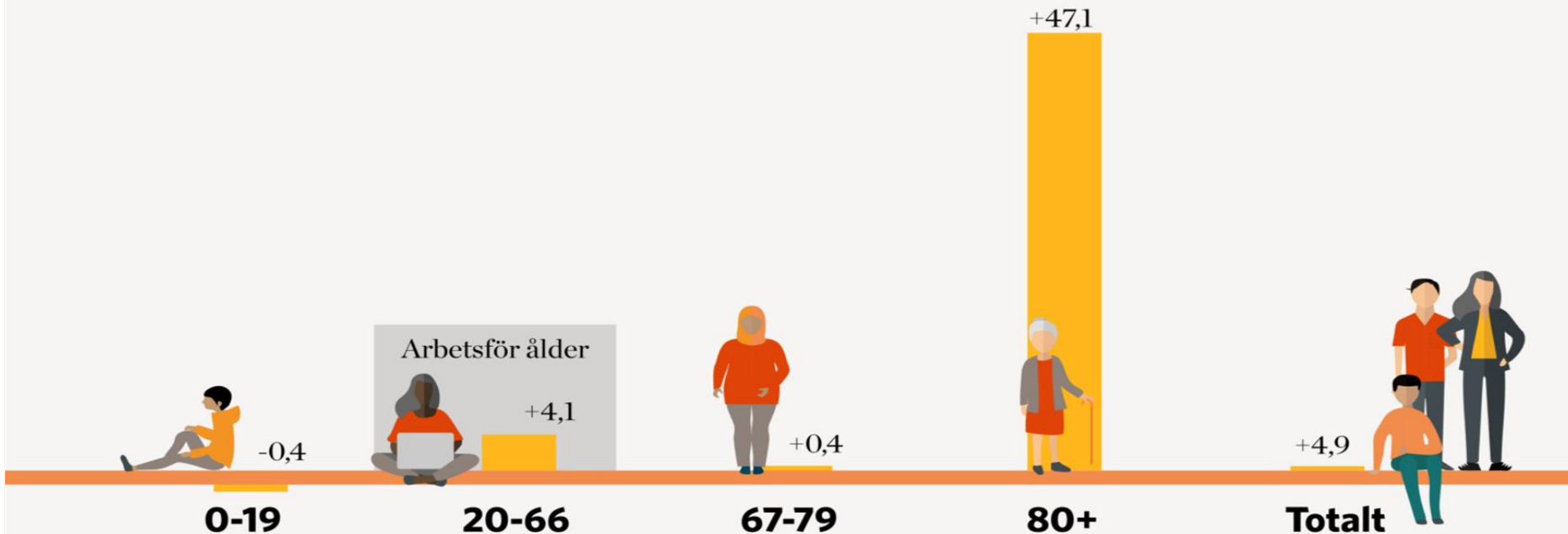
Använda kompetent och redan introducerade medarbetare fullt ut för att klara kompetensförsörjningen och säkra en god arbetsmiljö.





BEFOLKNINGSFÖRÄNDRINGAR

Förändringar i procent i olika åldersgrupper, år 2031 jämfört med 2021.



2. Heltidsinkomst



Heltidsinkomst

Ekonomisk självständighet hos medarbetarna genom en heltidsinkomst – det bidrar till en pension som går att leva på.

Heltid för mig som jobbar deltid?

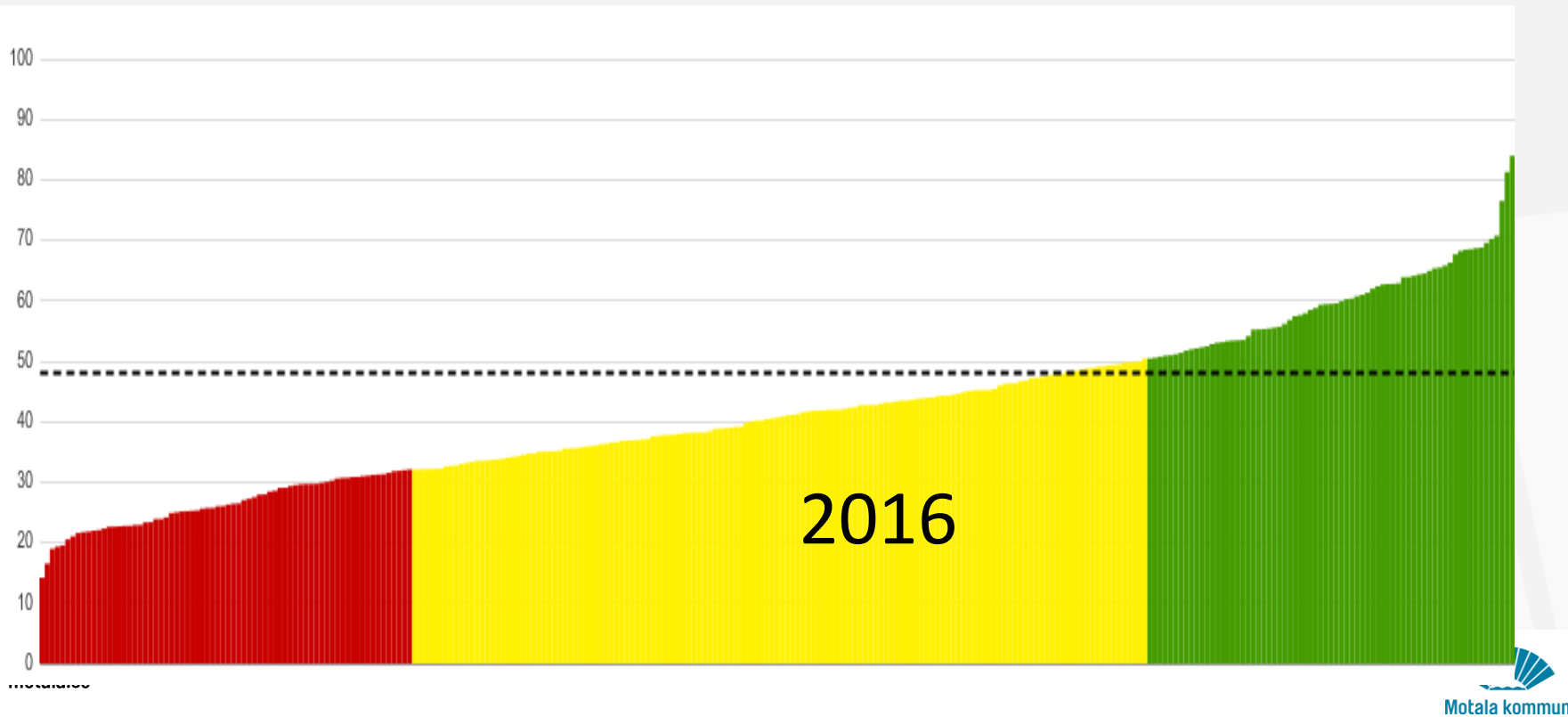
Ett rikare liv

- Ökad inkomst varje månad
- Högre pensionssparande och högre pension
- Högre föräldrapenning och sjukpenning



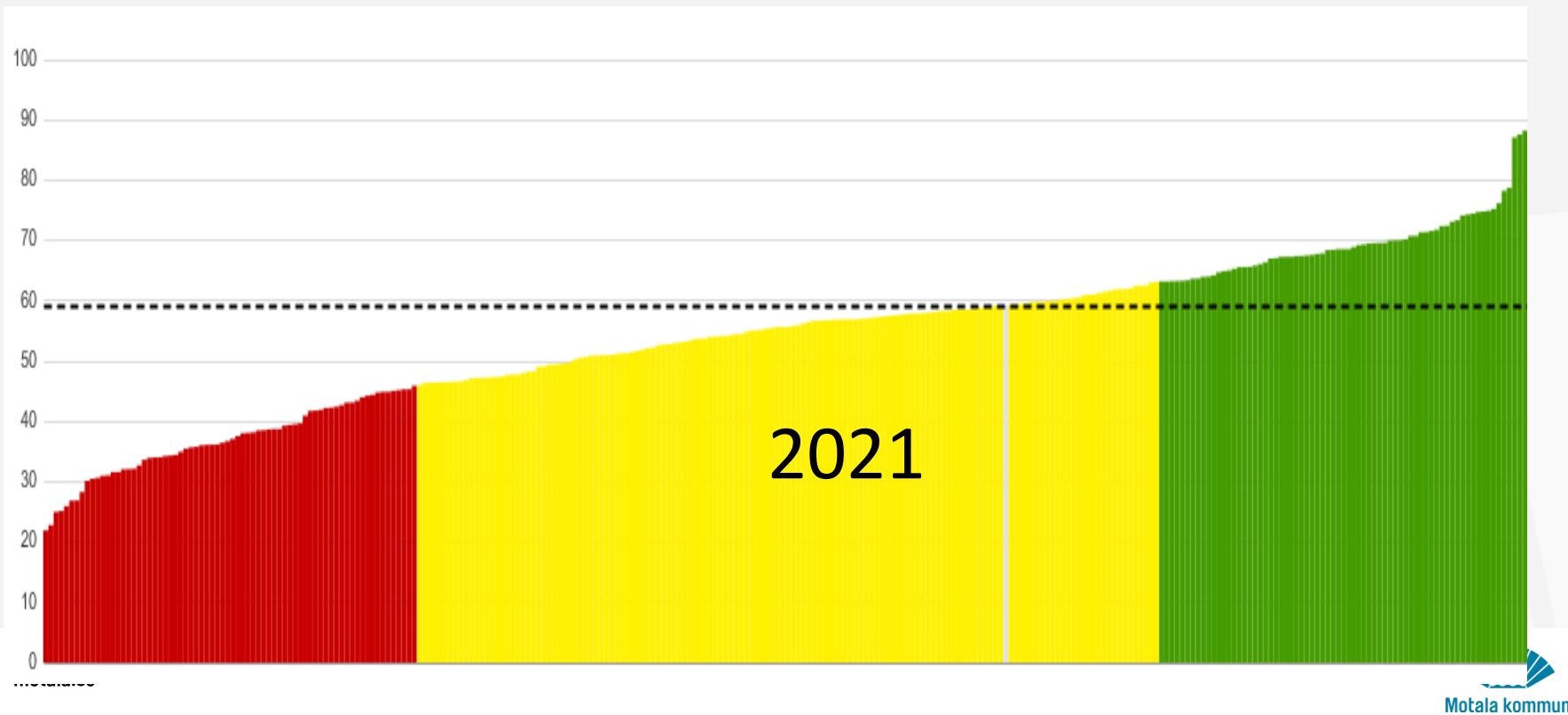
Heltidsarbetande månadsavlönade

inom omsorg för äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (%)

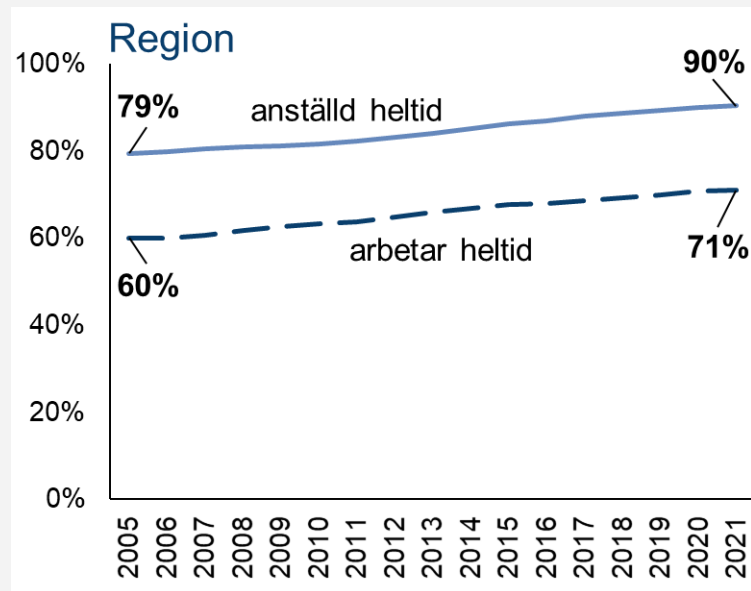
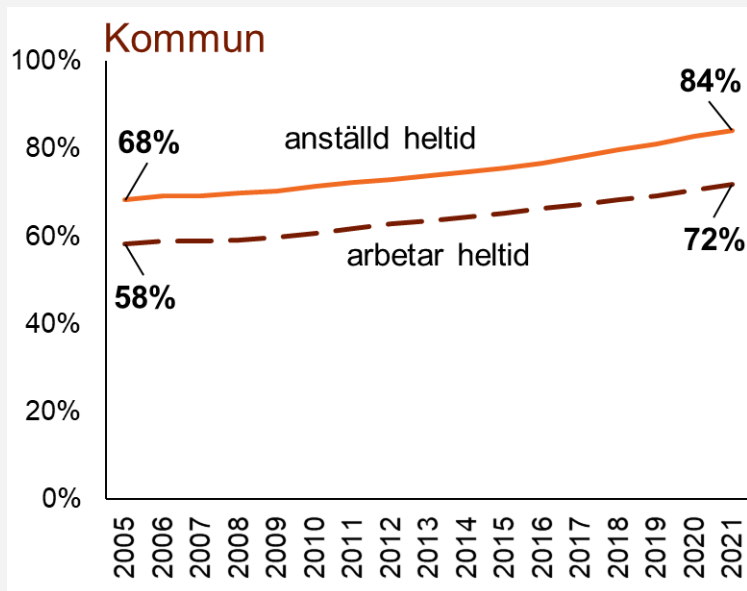


Heltidsarbetande månadsavlönade

inom omsorg för äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (%)



Heltid har ökat i kommuner och regioner

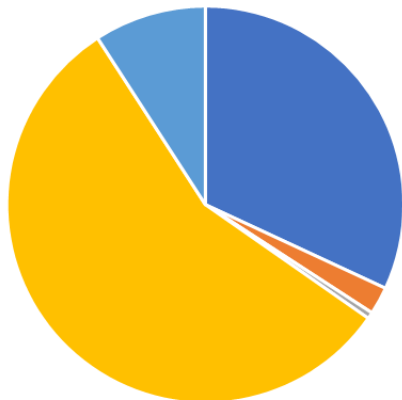


Källa: SKR, Personalen i välfärden 2021

Hur ser det ut i Motala kommun?

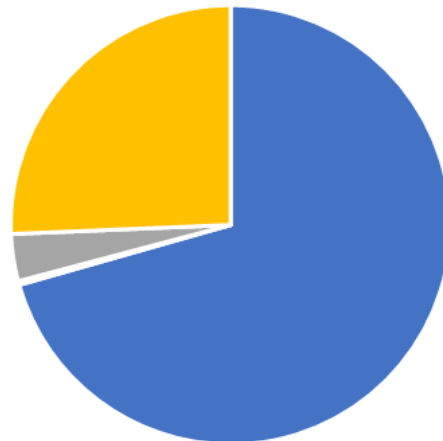
Siffror från Q1 2023

Deltidsarbetande fördelat på förvaltning



- Bildningsförvaltning
- Samhällsbyggnadsförvaltning
- Teknisk Serviceförvaltning
- Gemensam Ledningsförvaltning
- Socialförvaltning

Sysselsättningsgrad Socialförvaltningen



- Heltid
- 1-39%
- 40-74%
- 75-99%

3. Jämställdhet

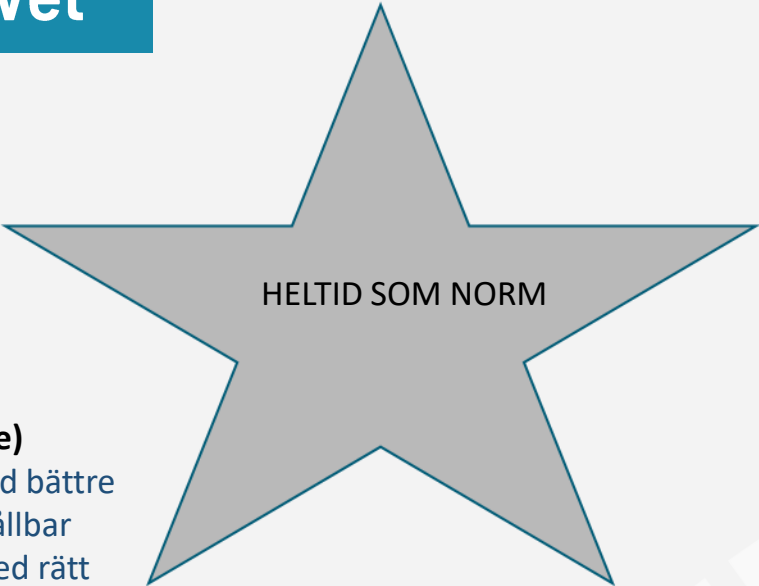


Jämställdhet

Kvinnor ska kunna delta i arbetslivet på samma sätt som män och få möjlighet att arbeta heltid. Det kräver att kvinnor och män delar på föräldraledighet och det obetalda hemarbetet.

Rätten till ett arbete är en mänsklig rättighet. I Sverige betyder det rätten att ha en heltidsanställning och att därmed få en vettig pension.

4. Brukarperspektivet



HELTID SOM NORM

Brukarperspektivet (den enskilde)

Säkerställa en kvalitativ verksamhet med bättre kontinuitet genom arbete med en hållbar arbetstidsförläggning och personal med rätt kompetens.

Igenkänning av den personal som jobbar ökar tilliten och tryggheten för de personer som är i behov av socialtjänstens stöd.

5. Attraktiv arbetsgivare

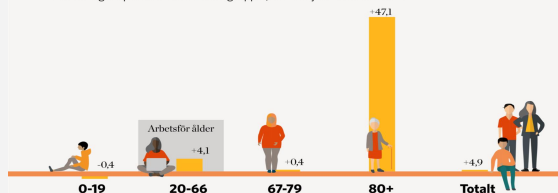
Attraktiv arbetsgivare

Kommuner och regioner behöver erbjuda heltidsanställningar och hållbara arbetstider för att vara konkurrenskraftiga och upplevas som attraktiva arbetsgivare.

HELTID SOM NORM

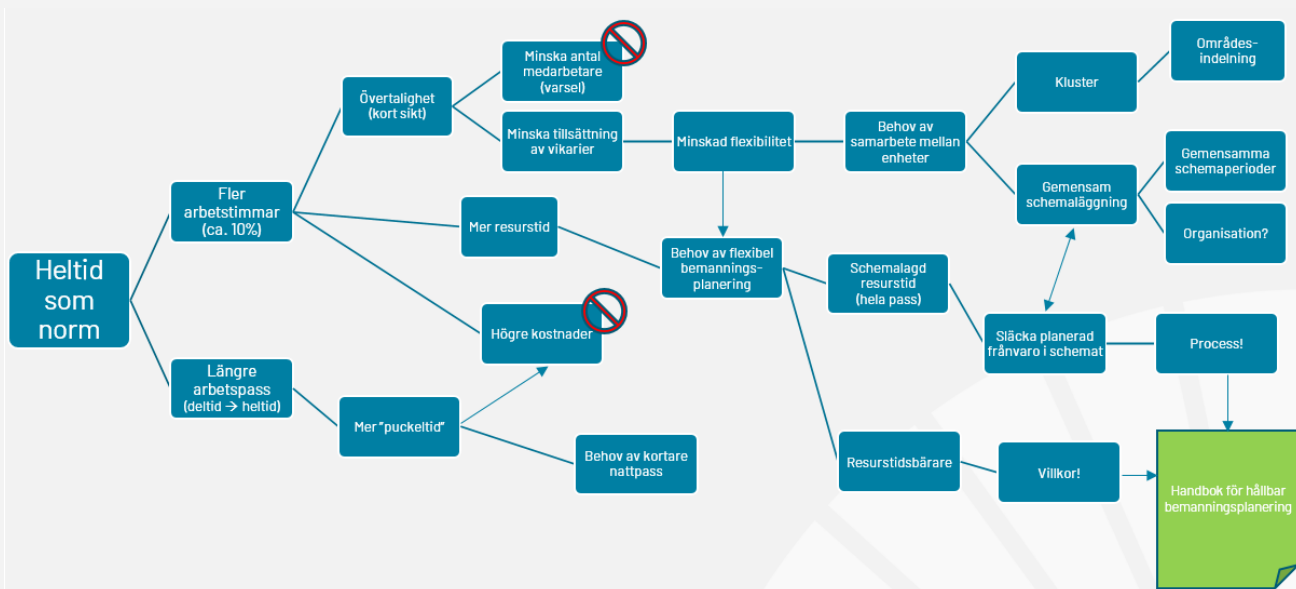
BEFOLKNINGSFÖRÄNDRINGAR

Förändringar i procent i olika åldersgrupper, år 2031 jämfört med 2021.



Heltid som norm

Att gå från en deltidsorganisation till en heltidsorganisation



Att gå från en deltidorganisation till en heltidsorganisation

Kommunal.



Checklista: Från deltid- till heltidsorganisation

1. Gör medarbetarna delaktiga i förändringen
2. Flytta arbetsuppgifter från toppar till dalar
3. Samplanera med andra avdelningar och enheter
4. Identifiera och hantera motstånd till förändringar
5. Avveckla önskad sysselsättningsgrad
6. Alla nyanställningar ska vara på heltid
7. Erbjud alla anställda heltidsarbete



Projektet



Vem bestämmer om vilka förändringar som ska göras för att kunna införa heltid som norm?

- HUR:et utvecklas tillsammans med verksamheten
- Projektledarna driver projektets olika aktiviteter ibland själva och ibland tillsammans med verksamheten, ibland driver verksamheten själva aktiviteter
- Styrgrupp stöttar och fattar beslut



Styrgruppen
Socialdirektör
Fackliga parter
Verksamhetschefer
HR
Kundansvarig
Kritisk vän
Projektledare

Vad har gjorts sedan 2021?



- Förarbete: förstudie, projektplanering och projektorganisering
- Omvärldsspaning: studiebesök, nätverk, andra kommuners erfarenheter
- Kunskapspåfyllnad: Webinar, APT-material, workshops
- Pensionsinformation
- Sida på extranätet – [Heltid som norm – Motala extranät](#)
- Beslut om att nyanställning av tillsvidareanställda medarbetare sker på heltid – Gäller hela SF
- Test gällande förändring av nattens arbetstider
- Handbok för hållbar bemanningsplanering
- Kompletterande skrivning till Personalpolitiska programmet
- Översyn av nattorganisering – behov och uppdrag (ULS)

Vad händer 2023?

- Vid behov bildas arbetsgrupper som fördjupar sig i frågor som rör organisationen i relation till heltid som norm
- SKR-konferenser, pensionssnurren
- Workshops: resurstid, nattorganisering
- Information om pension 2023
- Fortsätta arbetet med att skapa en organisation som kan ta emot heltid som norm

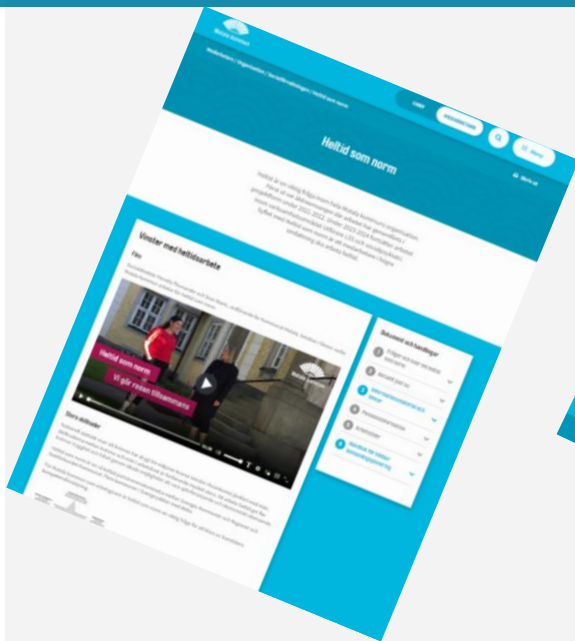


Handbok för hållbar bemanningsplanering

En del i att gå från en deltidsorganisation till en heltidsorganisation – att skapa en organisation som kan ta emot heltid som norm



Heltid som norm på extranätet



Att jobbar vidare på din egen arbetsplats

Att organisera och bemanna heltid

Många arbetsplatser har fortfarande en deltidorganisation för att det är lättare att parera en ojämn arbetsbelastning om man är många anställda som arbetar kortare turer.

En heltidsbemanning innebär att de anställdas arbetspass behöver vara ca 7 -10 timmar. Det innebär att planeringen behöver se annorlunda ut för att täcka upp för arbetstoppar och dalar.

- ☐ Notera vilka tidpunkter på dygnet och/eller vilka dagar, det oftast är mest respektive minst att göra.



Arbeta i
grupp

[Organisera och bemanna | Heltid | SKR](#)

Hur är er interna kultur på arbetsplatsen?

På många arbetsplatser finns det en kultur som till exempel styr när, hur eller vem som ska utföra olika arbetsuppgifter. Oskrivna regler som "sitter i väggarna".

Ibland kan man vara mer eller mindre medveten om att man själv är en del av en kultur som man egentligen skulle vilja förändra.

Försök zooma ut och titta på er arbetsplats med lite distans.



ORGANISERA OCH BEMANNA 2.0

Samplanera

När fler jobbar mer måste timmarna tas till vara på ett smart sätt. När tillsvidareanställda vikarierar för varandra minskar behovet av timavlönade, fyllnadstid och övertid.

Samplanering framstår som en viktig strategi för att klara både heltidsarbete och budget.



ORGANISERA OCH BEMANNA 2.0

- Lägg in en egen planering i vilka delar ni ev. redan har på gång
- För fortsatt arbete på enheten ta stöd av workshopmaterial och bildspel här:

[Organisera och bemanna | Heltid | SKR](#)

[Hallbar_arbetstidsforlaggning.pptx \(live.com\)](#)

[När önskade arbetstider skadar den som önskar –
Suntarbetsliv](#)

För mer information

www.heltid.nu

[Frågor och svar | Heltid | SKR](#)

[Heltid som norm – Motala extranät](#)

[Följ med på heltidsresan | Kommunal](#)

<https://www.suntarbetsliv.se/verktyg/friskfaktorstarten/>

<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/enjamstalldarbetsgivarpolitik2023.68850.html>

Tillsammans blir vi bra!