



<b>Dokumentets namn</b> Handlingsplan gällande heltid som norm				<b>Diarienummer</b> FSN-2018-103
<b>Beslutad av</b> Funktionsstödsnämnden	<b>Datum för beslut</b> 2018-03-21	<b>Uppföljd</b> -	<b>Reviderad</b> -	<b>Version</b> 1.0
<b>Typ av dokument</b> Handlingsplan	<b>Organisation/område</b> Funktionsstödsförvaltningen			
<b>Ansvarig chef</b> Kristina Aurell	<b>Framtagen av</b> Kristina Aurell			
<b>Ansvarig för uppföljning/revidering</b> HR-chef	<b>Följs upp</b> -	<b>Reviderad av</b> -		



## **Innehåll**

Inledning .....	3
Förutsättningar i förvaltningen .....	4
Yrkeskategorier .....	5
Stödpedagoger/stödassistenter .....	6
Personliga assistenter HÖK .....	6
Ledsagare/avlösare .....	6
Heltidsprojekt.....	6
Heltid som norm i avdelning LSS-bostäder .....	6
Projekt Organisering av vissa tidsmässigt korta insatser enligt SoL och LSS .....	7
Delmål 2018 .....	7

# Handlingsplan gällande heltid som norm

## Inledning

År 2016 tecknade SKL (Sveriges kommuner och landsting) och Kommunalt ett kollektivavtal (HÖK 16) där följande skrivning togs in:

### **Lokalt arbete i syfte att öka heltidsarbete**

*Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. Alla arbetsgivare ska därför, med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Planen ska finnas på plats senast 2017-12-31 och utgöra en utgångspunkt för det fortsatta arbetet med årlig avstämning fram till 2021-05-31.*

*Planen ska processas med den lokala arbetstagarorganisationen i samverkan eller genom förhandling enligt medbestämmandelagen om samverkansavtal saknas.*

*Lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation i syfte att stödja lokala parter arbete.*

*För att åstadkomma en god arbetsmiljö bör vidare en sammanhållen arbetstid eftersträvas om det är möjligt utifrån verksamhetens behov.*

Detta var starten på ett femårigt projekt som benämns Heltidsresan.

I målområde 9 uttrycker Malmö stad målsättningen att vara en jämställd och diskrimineringsfri arbetsgivare där tillsvidareanställning och heltid ska vara norm. Med hög kompetens, bra arbetsvillkor för medarbetarna, och ett gott ledarskap som tas tillvara i en lärande organisation, skapar vi kvalitet i Malmö stads verksamheter. Vi ska ha en nära samverkan med de fackliga organisationerna. Det växande Malmö kräver långsiktiga strategier för kompetensförsörjning och arbetsmiljö. I Malmö stads budget för 2017 (med plan för 2018–2022) gavs därför kommunstyrelsen i uppdrag att, tillsammans med berörda nämnder, utarbeta en lokal handlingsplan med syfte att andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Planen innehåller nuläge med statistik, beskrivning av genomförande och identifierade målgrupper samt målsättning för planperioden som löper fram till 31 maj 2021. Kommunstyrelsen fattade 180110 beslut om Lokal handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid och beslutade även:

**att** anmoda hälsa-, vård- och omsorgsnämnden och funktionsstödsnämnden att senast 31 mars 2018 fastställa heltidsprojekten för respektive nämnd, samt

**att** anmoda hälsa-, vård- och omsorgsnämnden, funktionsstödsnämnden och servicenämnden att fastställa årliga delmål för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid.

Resan mot heltidsanställningar för alla medarbetare är viktig ur flera perspektiv. Det är en jämställdhetsfråga. Det skiljer 3,6 miljoner kronor i livsinkomst mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden (se SKL's hemsida heltid.nu). Huvudorsaken är att betydligt fler kvinnor arbetar deltid. För att kvinnor och män ska bli mer jämställda måste kvinnor få samma förutsättningar vad gäller arbete, både på jobbet och i hemmet. Att fler arbetar heltid bidrar till en mer jämställd arbetsmarknad och i förlängningen också ett mer jämställt samhälle. Det är också viktigt att varje individ kan försörja sig på sitt arbete. Med ett heltidsarbete ökar möjligheten för detta.

För kommunen som arbetsgivare är frågan också viktig ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Rekryteringsbehovet kommer att öka avsevärt de kommande åren. Genom att ta tillvara befintlig kompetens på ett bättre sätt kan man både minska rekryteringsbehovet och samtidigt få tillgång till mer personal. Med heltidsanställningar blir kommunen också mer attraktiv som arbetsgivare.

En viktig samarbets- och samverkanspartner i heltidsresan är Kommunal inom vars avtalsområde beröra yrkeskategorier finns. I de projekt som planeras inom funktionsstödsnämnden finns företrädare från Kommunal både i arbetsgrupper och i samverkansgrupper. Delaktigheten för medarbetarna genom dialog på arbetsplatserna eller gemensamma workshops är viktig. Dialog förs även i förvaltningsrådet och handlar om resurser, bemanningsplanering, arbetsuppgifter, schema, arbetstidsmodeller mm.

En annan viktig samarbetspartner är hälsa-, vård- och omsorgsnämnden som också har heltidsresan som en utmaning. Nämnderna organiserar olika typer av verksamheter och utmaningen kan i vissa delar se olika ut. Trots detta kan ett samarbete ge goda möjligheter att skapa gemensamma lärdomar, kreativa möten och idéutbyten. Funktionsstödsförvaltningen och Hälso-vård och omsorgsförvaltningen har inlett ett samarbete och ambitionen är att följas åt t.ex. när det gäller den statistik och de beräkningar som tas fram så att det går att följa på ett jämförbart sätt.

För att komma framåt i arbetet med heltid som norm krävs en stor satsning på bemanningsplanering och schemaläggning. Chefer behöver god kunskap inom området och det kräver verktyg och IT-stöd som underlättar arbetet. Här behöver staden samarbeta och en viktig part är HR strategiska avdelningen. Dialog pågår om gemensam utbildning i bemanningsplanering.

## **Förutsättningar i förvaltningen**

Funktionsstödsnämnden bildades 1 maj 2017. Nämnden ansvarar för insatser inom ramen för LSS (lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade), insatser inom socialpsykiatri till vuxna samt insatser till barn med fysiska funktionsnedsättningar eller svår somatisk sjukdom. De insatser detta kan handla om är boende, korttidsboende, boendestöd, daglig verksamhet, personlig assistans, hälso- och sjukvårdsinaster, hemtjänst, ledsagning och avlösning. Inom nämndens ansvar finns även biståndsbedömning utifrån SoL (socialtjänstlagen) och LSS.

Nämnden har flera utmaningar i förhållande till ovanstående uppdrag och har under hösten arbetat med att ta fram de viktigaste utvecklingsområdena. Ett av dessa utvecklingsområden är att skapa heltidsanställningar för förvaltningens medarbetare. Förvaltningen har sedan start haft dialog kring denna utmaning. De yrkesgrupper där deltidsanställning är så pass vanligt förekommande att det kräver ett särskilt fokus är stödpedagoger, stödassistenter, personliga assistenter och ledsagare/avlösare.

En viktig aspekt i planeringen av verksamheten inom förvaltningen är att LSS (lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade) är en rättighetslag, vilket innebär att insatserna ska utföras när brukarna vill. Då brukarnas behov styr insatserna, och behoven är störst morgon och kväll, skapar det en svårighet när det gäller att bemanna och schemalägga i sig och ännu större utmaningar att bemanna och schemalägga utifrån heltidsmättet.

En stor del av verksamheten i funktionsstödsförvaltningen är LSS-bostäder. Dessa arbetsplatser är små och ligger geografiskt utspridda. De olika boendena har också olika målgrupper, vilket kräver olika kompetenser på olika boenden.

Många av förvaltningens verksamheter arbetar med tidsmässigt korta insatser baserade på beslut utifrån LSS. Utformningen av besluten och förutsättningarna i övrigt leder till utmaningar i uppdraget att skapa kontinuitet och kvalitet för brukarna, goda anställningsvillkor för medarbetarna och god hantering av ekonomiska resurser.

Ovanstående parametrar gör det komplext att hitta lösningar för medarbetarna att erbjudas heltid alternativt önskad tjänstgöringsgrad med schema som är hållbara över tid i ett arbetsmiljöperspektiv. Förvaltningens inriktning är därför att skapa flera olika modeller och arbetssätt, som leder till måluppfyllelse, som olika verksamheter ska kunna välja mellan.

Det kommer vara en utmaning för funktionsstödsnämnden att genomföra resan mot heltid inom befintlig budgetram. Det kommer ställa krav på beräkningar av kostnader och kostnadskonsekvenser för de olika modellerna. Det ställer även krav på berörda chefer att se resursutnyttjande och kostnader i ett bredare perspektiv. Förvaltningen kommer att arbeta fram beräkningsmodeller för att kunna följa detta på ett tydligt sätt i de olika verksamheterna och över tid. Det fortsatta arbetet behöver utreda om det går att skapa kostnadsneutrala bemanningsteam.

Funktionsstödsnämnden har idag en andel heltidsanställda som ligger på 66 %. Målet är att nämnden vid plantidens slut ska ha uppnått 80 % heltidsanställda medarbetare, vilket innebär en ökning på 14 procentenheter jämfört med idag. Då det ej går att räkna på andelen medarbetare som arbetar heltid avvaktar nämnden med att sätta ett målvärde på denna variabel.

## Yrkeskategorier

Förvaltningen har identifierat de yrkeskategorier som berörs av överenskommelsen om heltid som norm inom nämndens verksamheter. Det är stödassistenter/stödpedagoger, personlig assistent HÖK och ledsagare/avlösare HÖK. I sammanhanget bör yrkeskategorin jourbiträde nämnas eftersom detta är en yrkeskategori med enbart deltidsanställda. Anledningen är att medarbetarna enbart arbetar jourpass. Beräkningen av jourpass gör att dessa medarbetare aldrig kan nå en tjänstgöringsgrad på heltid, då de når maxgränsen för den sammanlagda veckoarbetstiden innan de kommer upp till heltidstjänstgöring.

Yrkesgrupp	Antal medarbetare	Andel heltidsanställda %
Stödassistent/stödpedagog	1207	55 %
Personlig assistent HÖK	121	32 %
Ledsagare/avlösare HÖK	22	9 %
<i>Jourbiträde</i>	38	0 %

Statistik från dec-17 uttagen ur Koll 2018-02-21

## STÖDPEDAGOGER/STÖDASSISTENTER

Yrkesbenämningar som används på LSS-boenden. Yrkesbenämningen hette tidigare vårdare, förändringen genomfördes 2016-01-01. På boendena är stödassistenter och stödpedagoger schemalagda dag/kväll/helg eller enbart natt. Större delen av LSS-boendena är organiserade inom samma avdelning- avdelning LSS bostäder.

## PERSONLIGA ASSISTENTER HÖK

Personlig assistent är till för personer som har stora, varaktiga och omfattande hjälpbehov. Det innebär exempelvis hjälp med personlig hygien, på- och avklädning, att äta och att kommunicera med andra. Hjälp utförs i personens hem. Medarbetarna är schemalagda dag/kväll/helg eller enbart natt, då ofta på jour enligt AB bilaga J.

## LEDSAGARE/AVLÖSARE

Ledsagarservice: Den som inte själv kan besöka vänner, resa, gå på fritidsaktiviteter med mera, kan ha rätt till ledsagarservice.

Avlösarservice: Anhörig till barn, ungdom eller vuxen med funktionsnedsättning kan få avlösarservice i hemmet. Avlösaren kommer hem till familjen.

Ledsagare arbetar mest under sen eftermiddag, kväll och helg. Avlösare arbetar mest under kväll och helg. Det finns också ett (1) uppdrag nattetid

## Heltidsprojekt

För att på ett kraftfullt sätt möta utmaningen med heltid som norm har två övergripande projekt tagits fram som i sig består av flera delprojekt som nämnden ska arbeta vidare med.

## HELTID SOM NORM I AVDELNING LSS-BOSTÄDER

I avdelning LSS bostäder har en projektorganisation skapats. Projektet består av 5 delprojekt som ska ta fram olika arbetssätt, verktyg och modeller som ska användas för att fullfölja uppdraget med heltid som norm på ett sätt som möter brukarnas behov, säkerställer en god arbetsmiljö för medarbetarna och samtidigt hanteras inom befintliga resurser. De yrkesgrupper som berörs av denna projektorganisation är stödpedagoger och stödassistenter. Delprojekten är;

1. **Bemanningssteam-** ett pilotprojekt med ett bemanningsteam kommer att genomföras under 2018. Därefter utvärdering och beslut om fortsättning.
2. **Brukarorienterad schemaläggning med heltider-** tar fram olika förslag på schemaläggning vilket underlättar för sektionschefer vid bemanningsplanering och schemaläggning.
3. **Gemensam personalplanering Lindeborg-Esperantogatan-** ett pilotprojekt där två arbetsplatser gemensamt planerar för schemaläggning och personalplanering. Detta underlättar schemaläggning på heltidstjänster och minskar behovet av timavlönade.

4. **Partsgemensam idégrupp**- en arbetsgrupp med arbetsgivarrepresentanter och fackliga företrädare. Gruppen skapar en kreativ, tidig dialog med uppdraget att ta fram idéer som kan utvecklas till projekt.
5. **Arbetsgrupp HR**- till projektet kopplas en befintlig arbetsgrupp med HR avdelningen som sammankallande. Gruppen arbetar med att se över hur förvaltningen annonserar, rekryterar och anställer bl.a. ur perspektivet att erbjuda heltidstjänster eller önskad tjänstgöringsgrad.

## **PROJEKT ORGANISERING AV VISSA TIDSMÄSSIGT KORTA INSATSER ENLIGT SOL OCH LSS**

Utifrån utmaningen att många av förvaltningens verksamheter arbetar med tidsmässigt korta insatser, som skapar svårigheter bl.a. med att planera arbetet utifrån heltid som norm, har en utredning gjorts. Utredningens syfte var att arbeta fram ett förslag till en effektiv och ändamålsenlig organisation utifrån tre aspekter:

- Kontinuitet, trygghet och kvalitet för brukarna,
- Trygga och mer attraktiva tjänster för personalen med heltid som norm
- Säker och ekonomiskt hållbar verksamhet

Berörda verksamheter är boenden enligt LSS, avlösar-/ledsagarservice SoL och LSS, personlig assistans och i viss mån korttidshem LSS samt boendestöd SoL såväl för personer med psykisk ohälsa som för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Hemtjänstinsatser riktade till målgruppen socialpsykiatri är i nuläget organiserat inom hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen.

Utredning föreslår bl.a. ett pilotprojekt med en organisering av arbetet med nämnda insatser i ett geografiskt team omfattande ca 14-16 medarbetare med upptagningsområde i de centrala delarna av Malmö. Arbetet föreslås omfatta följande insatser:

- Samtliga hemtjänstinsatser till förvaltningens brukare, inklusive trygghetslarm
- Korta och/eller svårbemannade insatser inom personlig assistans. Även mycket svårbemannade uppdrag utanför det geografiska området måste övervägas att inkluderas eftersom dessa insatser annars riskerar att inte kunna verkställas
- Avlösnings- och ledsagningsuppdrag SoL och LSS, under förutsättning att verksamheten själv inte kan bemanna insatsen
- Korta och/eller akuta insatser såväl inom korttidshem LSS som inom boenden LSS
- Insatser inom boendestödet som faller utanför boendestödets arbetstid

Natteamet föreslås utökas och samorganiseras med det geografiska teamet.

Utredningen föreslår vidare att ett antal fortsatta utredningar för att ytterligare öka möjligheterna till goda arbetsvillkor med heltid som norm, kontinuitet och kvalitet för brukarna med ekonomisk hållbarhet.

## **Delmål 2018**

Under 2018 ska följande delmål uppfyllas:

- Pilotprojekt Bemanningsteam ska genomföras
- Schemaförslag ska ha tagits fram och finnas tillgängliga för chefer
- Sammanhållen personalplanering ska användas inom fler enheter

- Pilotprojekt med organisering av korta insatser inom ett geografiskt team ska ha påbörjats