

Lokal handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid

STK -2017-318



Upprättad
Datum:
Ansvarig:
Förvaltning: Stadskontoret

Innehåll

Lokal handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid	1
Bakgrund	3
Nuläge	4
Genomförande	7
Delaktighet, samverkan och arbetsmiljö	8
Yrkesgrupper och åtgärder	8
Undersköterska äldreomsorg och vårdbiträde äldreomsorg	8
Vårdare gruppboende	9
Elevassistent	9
Lärare praktisk/estetiska ämnen	9
Sjuksköterska	10
Måltidspersonal	10
Personlig assistent	10
Lärare kulturskola	10
Kurator	10
Skolsköterska	11
Biblioteksassistent	11
Mål	12

Bakgrund

Under 2016 inledde SKL (Sveriges kommuner och landsting) och Kommunal ett femårigt projekt som kallas Heltidsresan. Bakgrunden är att kommuner, landsting och regioner står inför stora rekryteringsbehov. Behoven av välfärdstjänster ökar samtidigt som många medarbetare kommer gå i pension. SKL:s prognos är att den svenska välfärden kommer behöva rekrytera en halv miljon nya medarbetare till 2023 om inga förändringar görs i organisation, arbetssätt och bemanning. Vid en ökad konkurrens på arbetsmarknaden inom olika yrkesgrupper kan det uppstå en brist, både nationellt och i Malmö stad. Ett sätt att motverka denna utveckling är att en större andel av medarbetarna i Malmö stad arbetar heltid. Om fler arbetar heltid kan det även bidra till ökad kontinuitet i verksamheten med positiva effekter på såväl kvalitet gentemot brukaren som på kompetensutvecklingen.

SKL och Kommunal har kommit överens om att heltid ska vara norm och att fler ska arbeta heltid. 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. När fler arbetar heltid uppstår dessutom positiva effekter för yrkenas attraktivitet och för ökad jämställdhet.

Målsättningen för heltidsfrågan konkretiseras i Huvudöverenskommelse (HÖK) 16 med Kommunal, bilaga 3 övriga anteckningar punkt 1, där det framgår att alla arbetsgivare, med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, ska ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Denna plan ska finnas på plats senast 2017-12-31 och utgöra en utgångspunkt för det fortsatta arbetet med årlig avstämning fram till 2021-05-31.

Motsvarande målsättning återfinns även i Malmö stads budget för 2017 (med plan för 2018–2022). Under målområde 9 *En stad med bra arbetsvillkor* framgår att *målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid.* Vidare ges kommunstyrelsen i uppdrag att tillsammans med berörda nämnder utarbeta en lokal handlingsplan med syfte att andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka.

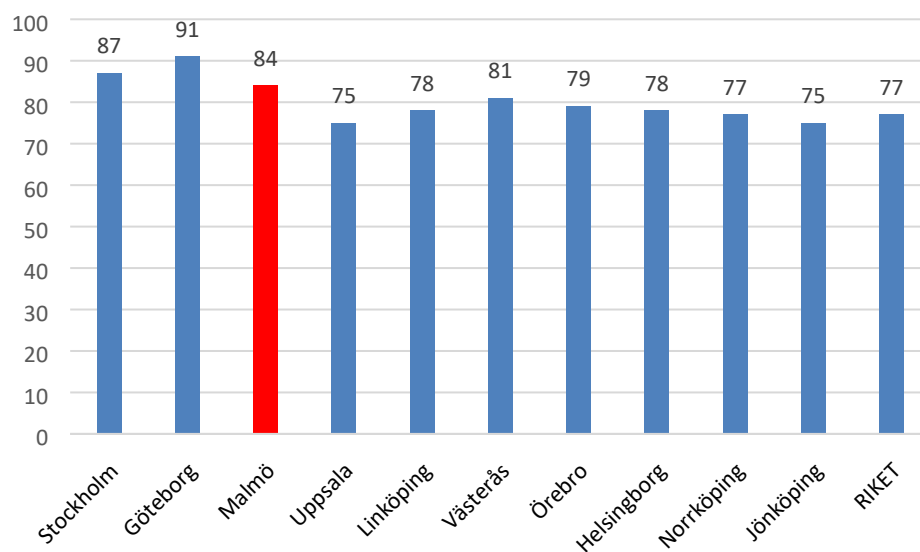
Inriktningen att heltid ska vara norm har funnits i olika former sedan många år. Dels som olika mål i budget men även i *Riktlinjer anseende hel- och deltidstjänstgöring* som beslutades av kommunstyrelsens personalutskott i mars 2002. Denna riktlinje reviderades under 2006 och i april 2007 beslutade kommunstyrelsens arbetsgivarutskott om *Riktlinjer för önskad tjänstgöringsgrad i Malmö stad*. Riktlinjen fastslår att ”*Vid annonsering av lediga tjänster erbjuder Malmö stad heltid alternativt önskad tjänstgöringsgrad för alla befattningar som innebär en tillsvidareanställning.*”

Denna lokala handlingsplan för att öka andelen heltid handlar om att ta ett ytterligare steg i linje med Malmö stads ambitioner och i enlighet med den nationella satsningen. Planen är uppbyggd med detta inledande avsnitt om bakgrund följt av nuläge med statistik, beskrivning av genomförande av planen med de olika yrkesgrupperna och därefter beskrivning av mål för planperioden.

Nuläge

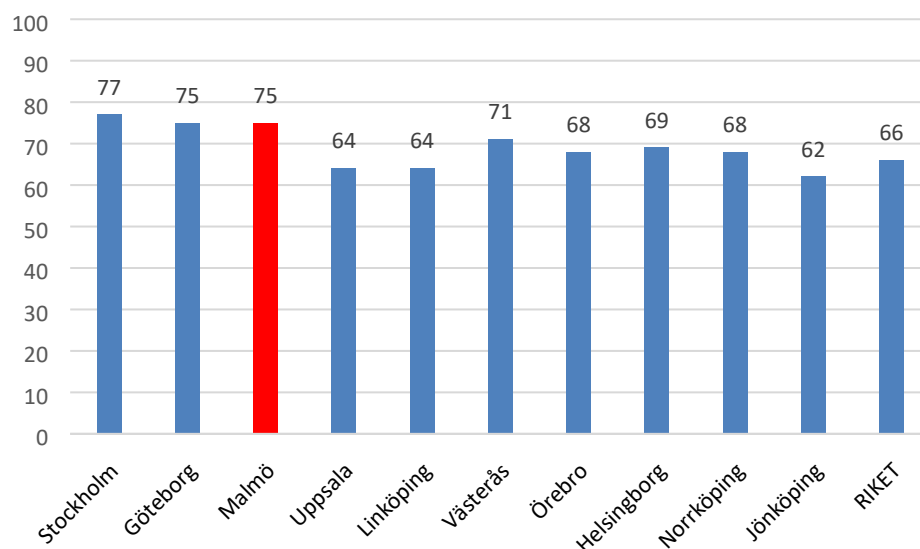
I Kommun- och landstingsdatabasen KOLADA finns nationell statistik över andelen heltidsanställda medarbetare i respektive kommun och i genomsnitt för samtliga kommuner (RIKET). I diagrammet nedan visas andelen heltidsanställda i Sveriges tio största kommuner samt genomsnittet för hela riket i november 2016.

Heltidsanställda månadsavlönade, tio största kommunerna, andel (%), november 2016



Malmö stad hade 84% heltidsanställda att jämföra med genomsnittet för riket, 77%. Högst andel av samtliga kommuner hade Kiruna med 95%. I kraft av den nationella satsningen kring heltid som norm ökar andelen heltidsanställda i många kommuner. Det är dock genomgående en relativt stor skillnad mellan andelen heltidsanställda och heltidsarbetande medarbetare. Nedanstående diagram visar åter de tio största kommunerna men staplarna avser denna gång andelen heltidsarbetande medarbetare.

Heltidsarbetande månadsavlönade, tio största kommunerna, andel (%), november 2016



Andelen heltidsarbetande medarbetare i de tio största kommunerna var mellan 9 och 16 procentenheter lägre än andelen heltidsanställda. För riket var skillnaden 11 procentenheter. Denna skillnad visar på vikten av att inte enbart fokusera på medarbetarnas anställning utan även verka för att så många som möjligt även arbetar heltid.

Inför arbetet med att ta fram en lokal handlingsplan för ökad andel heltid genomfördes under 2016 *Utredning Heltid som norm* STK-2016-1192. I utredningen framkom att ett antal yrken hade en andel heltid som var lägre än genomsnittet för Malmö stad, 84%. Denna statistik baserades på december 2015. I tabellen nedan redovisas denna statistik kompletterad med motsvarande underlag från december 2016 och september 2017. Det kan finnas andra yrkesgrupper med relativt hög andel deltid men de omfattar färre medarbetare.

Yrkesgrupp	Antal medarbetare	Andel heltid %		
		September 2017	December 2015	December 2016
Undersköterska äldreomsorg	2938	60,3	60,8	61,7
Vårdare gruppboende*	1249	50,8	55,4	56,3
Vårdbiträde äldreomsorg	1162	50,1	50,7	48,7
Elevassistent	592	72,8	76,6	80,1
Lärare praktiska/estetiska ämnen	391	76,7	76,8	78,8
Sjuksköterska	314	74,8	78,5	80,1
Måltidspersonal	358	28,7	35,2	38,5
Personlig Assistent	167	39,9	33,9	35,9
Lärare kulturskola	107	57,8	60,2	59,8
Kurator	111	82,3	83,0	85,6
Skolsköterska	92	70,6	78,0	78,3
Biblioteksassistent	59	69,1	71,9	71,2

*) I yrkesgruppen "vårdare gruppboende" ingår stödassistenter och stödpedagoger.

Tabellen visar antal medarbetare i respektive yrkesgrupp i september 2017. I de följande kolumnerna visas hur stor andel av dessa medarbetare som var heltidsanställda i december 2015 och 2016 samt i september 2017.

Som diagrammen ovan visar har Malmö stad i en nationell jämförelse både relativt hög andel heltidsanställda och heltidsarbetande medarbetare. Utmaningen är att andelen heltid varierar kraftigt mellan olika yrken. Framför allt är andelen heltid lägre inom kvinnodominerade yrkesgrupper. I de tre största yrkesgrupperna i tabellen, undersköterska, vårdare och vårdbiträde, är andelen kvinnor över 75%. Totalt för samtliga yrken i Malmö stad var i december 2016 andelen heltidsanställda kvinnor 82,6% och andelen heltidsanställda män 86,9%.

Efter att *Utredning Heltid som norm* presenterats beslutade kommunstyrelsen att de berörda nämnderna - arbetsmarknad-, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, grundskolenämnden, kulturnämnden, servicenämnden, sociala resursnämnden och stadsområdesnämnderna - skulle beskriva åtgärder för att öka andelen heltidsanställda och andelen heltidsarbetande medarbetare samt vilka yrkesgrupper som identifierats och som skulle prioriteras i arbetet. Nämndernas svar är viktiga utgångspunkter för framtagandet av planen.

Genomförande

Bland de kommuner som tidigare genomfört olika heltidsprojekt finns två huvudsakliga modeller. I det ena fallet har en projektgrupp eller motsvarande bildats som hållit samman arbetet och gått igenom den kommunala organisationen. Denna modell kan skapa en hög kompetens i projektgruppen och kan bidra till en hög kvalitet i arbetet. Nackdelen är att det kan ta oerhört lång tid att genomföra denna typ av projekt. Den andra modellen är att reglera heltidsfrågan med kommunövergripande styrdokument där sedan varje nämnd/förvaltning helt självständigt genomför ett eget projekt. Detta kan möjliggöra en högre takt men riskerar att leda till variationer i tolkning och tillämpning av riktlinjer och målgrupper. I Malmö stad kommer därför en kombination av dessa båda modeller tillämpas.

Den lokala handlingsplanen anger målgrupp, berörda nämnder/förvaltningar och målsättning för Malmö stad. Denna plan bygger i sin tur på att berörda förvaltningar i dialog med fackliga organisationer planerar och genomför olika åtgärder för att öka andelen heltid inom respektive yrkesgrupper. Konstruktionen är vald för att ge verksamheterna möjlighet att utveckla och anpassa lösningar efter lokala förutsättningar. Det ger också utrymme att göra eventuella justeringar och kompletterande insatser under planperioden.

Utgångspunkten för planen är bland annat nämndernas remissvar. Dessa inkom under våren 2017 före organisationsförändringen. Detta innebär att stadsområdesnämndernas och sociala resursnämndens identifierade yrkesgrupper i huvudsak återfinns inom hälsa-, vård och omsorgsnämnden samt funktionsstödsnämnden. Under året har stadskontoret fört en dialog med samtliga berörda förvaltningar för att komplettera remissvaren och aktualisera informationen inför fastställandet av planen.

Utmaningarna ser väldigt olika ut mellan nämnder/förvaltningar. I vissa yrken rör det sig om ett relativt litet antal medarbetare, till exempel rörande biblioteksassistenter, vilket innebär att åtgärderna blir närmast individuella. I andra fall, som rörande måltidspersonal, är det en större grupp men avgränsad del i förvaltningens verksamhetsområde. Det främsta utmaningen står hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen inför då det är stora yrkesgrupper som omfattar större delen av respektive förvaltnings verksamhetsområden. Här krävs därför övergripande projekt eller planer inom respektive förvaltning för att driva frågan. I de övriga fallen går det att integrera heltidsfrågan inom ramen för till exempel kompetensförsörjningsplaner eller övrig målstruktur.

I samband med att nämnderna analyserade andelen heltid för att inkomma med remissvar identifierades ytterligare yrkesgrupper utöver de som uppmärksammats i utredningen. Det rör sig dock i dessa fall om antingen mindre yrkesgrupper eller en mindre del av en större yrkesgrupp. Det fortsatta arbetet för dessa grupper blir en del av respektive nämnds uppföljning och kompetensförsörjning. Den lokala handlingsplanen omfattar endast de yrkesgrupper som uppmärksammades i utredningen.

Delaktighet, samverkan och arbetsmiljö

Under hösten 2016 bildades en kommunövergripande partsgemensam grupp med Malmö stad och Kommunal. Gruppen kommer följa upp arbetet under hela perioden fram till maj 2021. Uppföljningen kommer även ske i dialog med berörda förvaltningar. Den kommunövergripande gruppen kommer att ha kontakt med det nationella projektet för att dels följa utvecklingen för samtliga kommuner men också för att inhämta inspiration och goda exempel som kan stärka och främja förvaltningarnas arbete.

Såväl framtagande som genomförande av den lokala handlingsplanen bygger på en fortlöpande dialog mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Arbetet med att öka andelen heltid påverkar många medarbetare direkt eller indirekt. Det är därför viktigt med delaktighet och samverkan i hela organisationen, från kommunövergripande nivå via samverkan i förvaltningar till dialog på arbetsplatserna och i medarbetarsamtal. Dialogen ska föras inom ramen för samverkanssystemet, men kan även ske i andra forum som bygger på partsgemensamma grupper. Formerna för samverkan och delaktighet i genomförandet av den lokala handlingsplanen ska tydliggöras inom respektive förvaltning.

Varje förvaltning följer upp de egna insatserna och utvecklingen för berörda yrkesgrupper. Planarbetet kommer även kräva olika kommunikations- och utbildningsinsatser. Dessa kan genomföras både förvaltningsspecifikt och kommungemensamt. Utbildningsinsatserna kan variera och kan komma att rikta sig till olika yrkesgrupper beroende på roll och funktion i genomförandet av den lokala handlingsplanen. I en så omfattande process som den lokala handlingsplanen innebär är det avgörande att ha gemensamma bilder av syfte och målsättningar.

Arbetsmiljöperspektivet ska vara i fokus i genomförandet av den lokala handlingsplanen för att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa. Föreskriften organisatorisk och social arbetsmiljö ska särskilt beaktas.

För att öka andelen heltidsarbetande behöver ett strukturerat och aktivt arbete med bemanning och schemaläggning genomföras. Det innebär att veta när och hur verksamhetens uppdrag ska utföras och utifrån den planeringen bemanna med rätt kompetens på rätt tider. Det är av vikt att arbetstiden förläggs så att resurserna används effektivt och att förläggningen stödjer ett hållbart arbetsliv. Medarbetare ska ges möjlighet att påverka sina arbetstider och behöver utifrån det vara uppmärksamma på verksamhetens behov och hur den egna arbetsmiljön och hälsan påverkas.

Yrkesgrupper och åtgärder

I det följande avsnittet redovisas övergripande åtgärder kopplat till respektive yrkesgrupp. Samtliga procentandelar som anges är baserade på september 2017.

Undersköterska äldreomsorg och vårdbiträde äldreomsorg

Yrkesgrupperna finns till största delarna inom hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen. Andelen heltid är 61,7% för undersköterska och 48,7% för vårdbiträde. Hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen kommer att prioritera

dessa yrkesgrupper i arbetet med heltid som norm och avser att skapa en förvaltningsövergripande bemanningsstrategi med riktlinjer, metoder, arbetstidsmodeller, verktyg och kunskapshöjande insatser inom bemanning och personalekonomi. En heltidsmodell ska utvecklas och arbetet med heltid som norm utförs initialt som pilotprojekt i utvalda verksamheter inom särskilt- och ordinärt boende.

Exempel på insatser som kommer att utföras inom hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen;

- Utveckla metoder och riktlinjer för att kunna omfördela de kostnader som idag läggs på timavlönade, övertid och fyllnadstid till att stärka grundbemanning och effektivera resurshållningen.
- Se över befintliga arbetstidsmodeller och utreda möjligheten att införa en ny modell.
- Arbeta systematiskt med bemanning och schemaläggning. Förvaltningen vill se över rollfördelning och kompetens inom bemanningsplanering och schemaläggning hos chefer, skyddsombud och övrig personal som arbetar med dessa frågor. Ett internt utbildningspaket inom personalekonomi, bemanningsplanering och schemaläggning ska bearbetas fram.

Vårdare gruppboende

Yrkena stödassistent och stödpedagog (tidigare vårdare) finns inom funktionsstödsförvaltningen. Andelen heltid är 56,3%. Majoriteten av de deltidsanställda medarbetarna finns i avdelning LSS-bostäder. Denna avdelning har fått i uppdrag att starta ett projekt som syftar till att hitta goda lösningar och pröva nya idéer för att uppnå heltid som norm. Inom projektet kommer det skapas delprojekt med olika inriktningar för att testa olika lösningar. Exempel på delprojekt är uppstart av bemanningsteam med heltidsanställda och hantering av heltid som norm kopplat till rekrytering och nyanställning.

Eleveassistent

Eleveassistenterna arbetar i grundskoleförvaltningen och gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen. Andelen heltidsanställda är 80,1%. I remissvaren lyfter nämnderna bland annat utmaningen med att elevassistenter ofta anställs för en specifik elev och att underlaget inte alltid motsvarar en heltid. Båda förvaltningarna kommer att arbeta vidare med organisering av skolenheter, bemanningsplanering och strukturen för elevstöd. Åtgärderna ska skapa förutsättningar för ökad kontinuitet och långsiktig planering.

Lärare praktisk/estetiska ämnen

I yrkesgruppen ingår ett antal olika lärarbefattningar där andelen heltid varierar kraftigt. För gruppen som helhet är andelen heltidsanställda 78,8%. Både dåvarande arbetsmarknad-, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och grundskolenämnden pekade i sina remissvar på att underlaget och antalet garanterade timmar inte alltid räcker för heltid. Legitimationskravet gör det svårt att nyttja kompetensen inom andra skolämnen. Ökad andel heltid är en del av förvaltningarnas fortlöpande kompetensförsörjningsarbete.

Sjuksköterska

Nästan samtliga sjuksköterskor arbetar inom hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen. Andelen heltid är 80,1%. Yrkesgruppen är svårrekryterad och det finns kompetensgap. Hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen har inrättat ett projekt för att öka förmågan att attrahera, rekrytera och behålla sjuksköterskor. Målet är att minska både det kvantitativa och kvalitativa kompetensgapet. Alla tjänster som utannonseras är på heltid.

Måltidspersonal

I yrkesgruppen återfinns befattningsbenämningarna köksbiträde och skolmåltidsbiträde. Det finns betydande skillnader i hur verksamheterna är organiserade vilket gör att berörda förvaltningar kan behöva vidta olika åtgärder. Köksbiträdena arbetar i förskoleförvaltningen och 63,8% av de 130 medarbetarna är heltidsanställda. I förskolenämndens remissvar angavs köksbiträdena som en prioriterad grupp i arbetet med att öka andelen heltid. Förvaltningen har påbörjat en kartläggning ur individ, verksamhets- och schemaläggningsspektiv och kommer att arbeta vidare med resurs- och bemanningsplanering.

Av 213 skolmåltidsbiträden inom serviceförvaltningen är 21,6% heltidsanställda. Förvaltningen kommer undersöka möjligheten att kombinera olika tjänster inom den egna organisationen men även i samarbete med andra förvaltningar kring kombinationstjänster. Förvaltningen kommer även att se över användandet av mertid och om denna kan ersättas med heltid. Med start i november 2017 genomförs en kartläggning av kompetens och önskemål om tjänstgöring. Kartläggningen kommer ligga till grund för kommande resursplanering i en utvecklad organisation.

Personlig assistent

Den största andelen personliga assistenter finns inom funktionsstödsförvaltningen. Totalt är andelen heltid 35,9%. Funktionsstödsförvaltningen kommer starta en utredning som omfattar verksamheter som har korta insatser. Utredningens syfte är att klargöra om en samordnad organisering av berörda verksamheter skulle underlätta planeringen av insatser.

Lärare kulturskola

Lärarna vid kulturskolan har specialistkompetens inom ett eller flera ämnen. Om underlaget för undervisning inte fyller en heltid är det svårt att fylla upp tjänsten. Andelen heltid är 59,8%. Kulturförvaltningen kommer att undersöka nya modeller avseende undervisning och kombination av olika arbetsuppgifter.

Kurator

Nästan samtliga kuratorer i Malmö stad finns inom gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen och grundskoleförvaltningen. Andelen heltidsanställda är 85,6%. Nämnderna anger i sina remissvar att en fortsatt ökning av andelen heltid kan innebära att kompetensen behöver delas mellan fler enheter eller genom samarbete över förvaltningsgränserna.

Skolsköterska

Skolsköterskorna finns inom gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen och grundskoleförvaltningen. Andelen heltidsanställda är 78,3%. I likhet med förutsättningarna för kuratorer anger nämnderna att en fortsatt ökning av andelen heltid kan innebära att kompetensen behöver delas mellan fler enheter eller genom samarbete över förvaltningsgränserna.

Biblioteksassistent

Totalt är 71,2% av biblioteksassistenterna heltidsanställda. De flesta arbetar i kulturförvaltningen. Antalet deltidsanställda är begränsat vilket möjliggjort en analys på individnivå. Analysen visar att på grund av olika personliga skäl finns det i nuläget inga uttalade önskemål om att gå upp till heltid. Kulturförvaltningen kommer att fortsätta att arbeta i dialog med medarbetare och chef kring önskad arbetstid.

Mål

För att nå framgång i att öka andelen heltid krävs nya arbetssätt och nya perspektiv rörande organisation och bemanning. Detta är ett omfattande arbete som kommer att behöva involvera chefer, medarbetare och fackliga företrädare för att skapa samsyn och få en gemensam riktning. I genomförandet av planen flyttas fokus från deltid som frivillig eller ofrivillig till att vara en fråga om endast heltid eller deltid. Det är viktigt att det även framöver finns möjlighet att önska en annan tjänstgöringsgrad och att dessa önskemål tillgodoses utifrån verksamhetens behov och förutsättningar. Normen ska dock vara att detta sker utifrån en befintlig heltidsanställning. Det är också viktigt ur ett kompetensförsörjningsbehov att öka såväl heltidsanställning som heltidsarbete.

Målsättningen är att vid planperiodens slut 31 maj 2021:

- är minst 90% av Malmö stads medarbetare heltidsanställda
- arbetar 80% av Malmö stads medarbetare heltid
- är anställning på heltid det normala vid nyanställning

Dessa mål innebär en tydlig ambitionshöjning och att Malmö stad skulle öka andelen heltid i en mycket hög takt. Insatser för att få fler medarbetare att arbeta heltid ska ske med beaktande av arbetsmiljön och ett hållbart arbetsliv. Malmö stad ska vara en god arbetsgivare som skapar goda arbetsvillkor för medarbetarna.