



Datum

2020-10-18

Vår referens

Susanne Nordin

HR-konsult

susanne.nordin@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Handlingsplan för genomförandet av heltid som norm 2019–2021 FSN-2019-1021

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har antagit en handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid. Under 2018 gjordes förberedelser på funktionsstödsförvaltningen utifrån de respektive verksamheternas uppdrag och nämnden fastställde i mars 2018 en handlingsplan gällande heltid som norm (FSN-2018-103). Insatserna under 2018 var huvudsakligen förberedande. Av detta skäl fastställde nämnden i september 2019 en handlingsplan för genomförandet av heltid som norm 2019-2021 (FSN-2019-1021).

Handlingsplanens mål följs upp kontinuerligt upp inom ramen för förvaltningens ordinarie struktur men återrapporteras nu även som ett separat informationsärende.

Förslag till beslut

1. Funktionsstödsnämnden godkänner informationen.

Beslutsunderlag

- Funktionsstödsnämndens handlingsplan gällande heltid som norm (Delmål 2018)
- Malmö stads lokala handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid
- Beslut FSN 190923 (§122) Förslag till handlingsplan för genomförandet av heltid som norm 2019–2021
- Handlingsplan för genomförande av uppdraget heltid som norm 2019-2021
- G-Tjänsteskrivelse FSN 201026 - Uppföljning av Handlingsplan för genomförandet av heltid som norm 2019-2021

Beslutsplanering

Funktionsstödsnämndens arbetsutskott 2019-06-03

Funktionsstödsnämndens arbetsutskott 2019-08-15

Funktionsstödsnämndens arbetsutskott 2019-09-12

Funktionsstödsnämnden 2019-09-23

Funktionsstödsnämndens arbetsutskott 2020-10-15

Funktionsstödsnämnden 2020-10-26

Ärendet

På funktionsstödsnämndens sammanträde i oktober 2020 hålls ett muntligt föredrag kring uppföljningen av heltid som norm. Kortfattat kan förvaltningen konstatera att modellen för heltidsresan, det vill säga att utgå från verksamhetens behov av resurser att bemanna utifrån dessa samt att planera för utförandet av arbetet, har visat sig fungera.

Partsgemensamt har konstaterats att förståelsen för heltidsresan behöver fördjupas i verksamheten. Det finns behov av kommunikation kring arbetet med att uppnå heltid som norm tillsammans med fackliga representanter.

En konferens kommer genomföras kring heltidsresan med innehåll såsom goda exempel, vad behöver beaktas och vad är framgångsfaktorer. Konferensen kommer att äga rum den 15 december 2020.

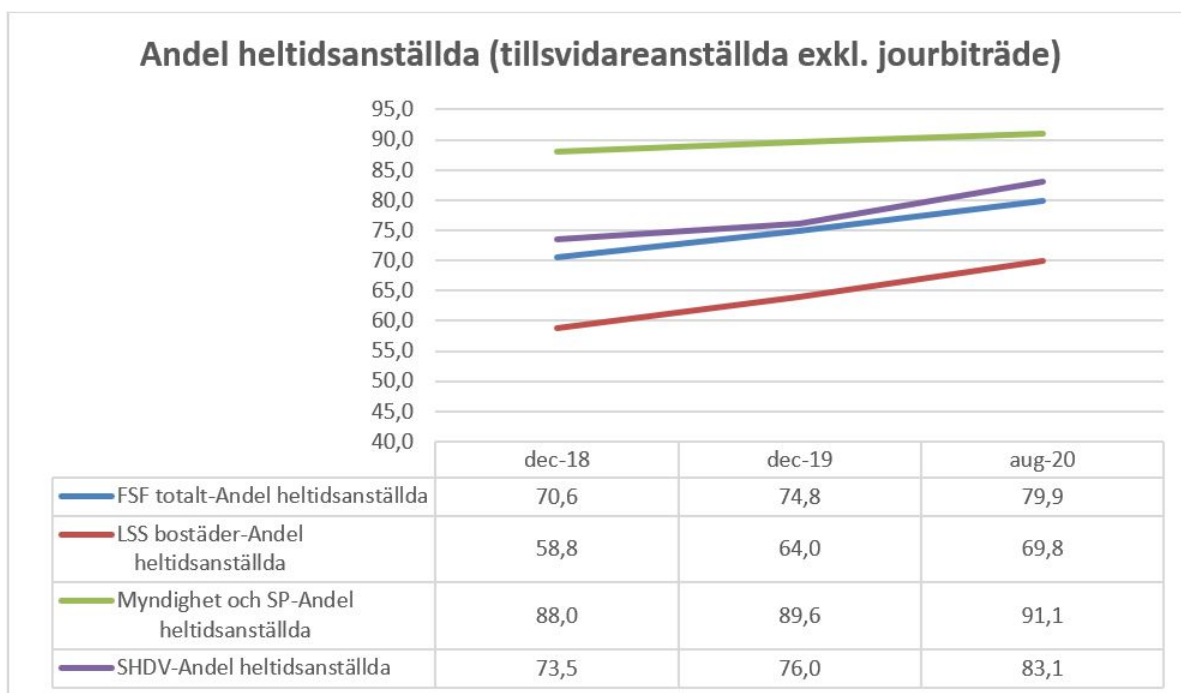
Förvaltningen behöver även utveckla möjligheterna att använda resurserna på rätt sätt. Ett sätt att hantera detta är genom att ett nytt IT-stöd kommer införas i verksamheterna som ger bättre möjligheter till planering av schemaläggning, kallat Medvind. Två piloter är igång inom LSS-bostäder och ytterligare två startar vid årsskiftet.

Målet är att:

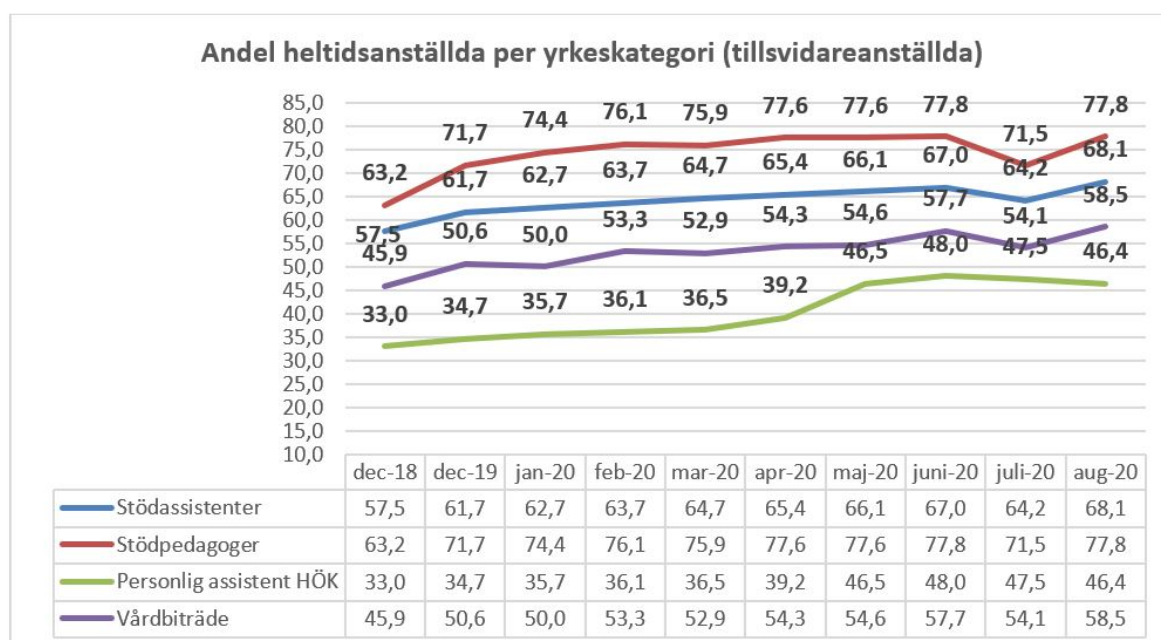
- 90% av medarbetarna innehar en heltidsanställning
- 80% av medarbetarna arbetar heltid

Uppföljning har skett i augusti månad där förvaltningen kan se att 80 % av medarbetarna nu har en heltidsanställning. Förvaltningen kan konstatera att personliga assistenter (HÖK) och vårdbiträde är grupper som förvaltningen särskilt behöver beakta i det fortsatta arbetet med heltid som norm.

Tabell 1: Andel heltidsanställda



Tabell 2: Andel heltidsanställda per yrkeskategori

**Ansvariga**

Charlotte Widén Odder Förvaltningschef