



Datum
2022-08-02
Vår referens
Ellenor Modig
HR-specialist
Ellenor.Modig@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Korrigerig av uppgifter om heltidsarbetande i Slutrapport - lokal handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid och i Personalredovisning 2021” STK-2022-809

Sammanfattning

I januari 2018 beslutade kommunstyrelsen om Lokal handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid (STK-2017-318), där stadskontoret gavs i uppdrag att, efter planperiodens slut 2021-05-31, sammanställa en slutrapport. I oktober 2021 beslutade kommunstyrelsen om Slutrapport - lokal handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid (STK -2021-232) där resultatet av arbetet under planperioden presenterades. Uppföljning presenterades också i Personalredovisning 2021 (STK-2022-82).

I samband med framtagande av materialet till slutrapporten och personalredovisningen har ett misstag skett och felaktiga uppgifter har redovisats avseende heltidsarbetande. Följande korrigeringar föreslås därför göras:

Slutrapport - lokal handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid

Andel heltidsarbetande ändras från 78,1 % till 80,3 % (maj 2021). Målsättningen var 80 %.

Personalredovisningen 2021

Andel heltidsarbetande ändras från 78,4 % till 82,6 % (dec 2021).

Förslaget är att korrigera uppgifterna i Slutrapport - lokal handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid (STK -2021-232) och Personalredovisning 2021 (STK-2022-82) enligt bifogat förslag.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Kommunstyrelsen godkänner korrigeringen i Slutrapport - lokal handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid (STK-2021-232) enligt förslaget i ärendet.
2. Kommunstyrelsen godkänner korrigeringen i Personalredovisning 2021 (STK-2022-82) enligt förslaget i ärendet.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse KSAU 220808 Korrigerig av uppgifter i Slutrapport - lokal handlingsplan

för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid och Personalredovisning 2021

- Personalredovisning 2021 - korrigerad
- Slutrapport lokal handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid - korrigerad

Beslutsplanering

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2022-08-08

Kommunstyrelsen 2022-08-17

Beslutet skickas till

Stadskontoret, HR-avdelningen

Samtliga nämnder

Ärendet

2016 startade SKR (Sveriges kommuner och regioner) och fackförbundet Kommunal utvecklingsprojektet Heltidsresan där målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter.

Utifrån huvudöverenskommelse (HÖK) 16 med Kommunal, skulle alla arbetsgivare, med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, ta fram en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Planen skulle vara på plats senast 2017-12-31 och utgöra en utgångspunkt för det fortsatta arbetet med årlig avstämning fram till 2021-05-31.

I januari 2018 beslutade därför kommunstyrelsen om Lokal handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid (STK-2017-318). Målen i handlingsplanen var att öka såväl heltidsanställningar som heltidsarbete. Målsättningen vid planperiodens slut 31 maj 2021 innebar:

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

Den lokala handlingsplanen för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid har årligen följts upp inom ramen för den årliga personalredovisningen. I Slutrapport - lokal handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid (STK -2021-232) presenterades resultatet av arbetet för planperioden. Uppföljning av heltidsarbetande presenterades också i Personalredovisning 2021 (STK-2022-82).

Korrigerig

I samband med framtagande av materialet till slutrapporten och personalredovisningen har ett misstag skett och felaktiga uppgifter har redovisats avseende heltidsarbetande.

Målet för planperioden var 80 % och den första rapporteringen visade på 78,1% (maj 2021) och att Malmö stad därmed inte uppnådde målet. Uppföljningen visar nu att resultatet var 80,3 % (maj 2021) och att Malmö stad därmed uppnått målet.

I Personalredovisningen 2021 redovisades 78,4 % (dec 2021) vilket i stället ska vara 82,6 % (dec 2021).

Följande korrigeringar (markerat i gult) föreslås därför göras i Slutrapport - lokal handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid (STK -2021-232):

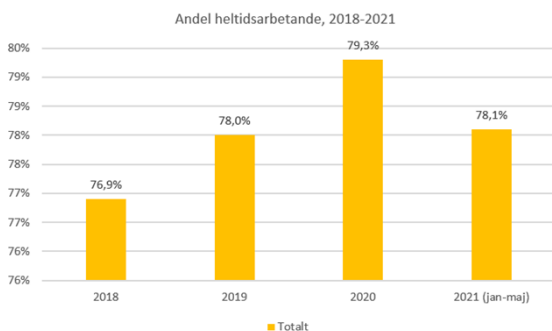
Sida 14

Heltidsarbetande

I maj 2021 hade Malmö stad 24 958 heltidsanställda medarbetare, varav 78,1 % var heltidsarbetande. Med heltidsarbetande avses heltidsanställda medarbetare som inte har haft en sammanhängande frånvaro, på deltid eller heltid, 30 kalenderdagar i följd. Andelen heltidsarbetande medarbetare har ökat med 1,2 procentenheter jämfört med december 2018 (76,9 %).

14 | STK-2021-232 |

Sida 15



Sammanfattning

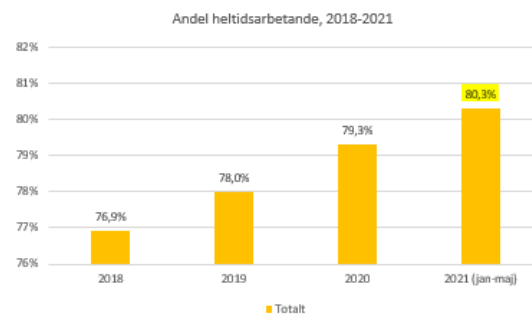
Den första målsättningen med handlingsplanen var att andelen heltidsanställda skulle uppgå till minst 90%, detta mål är uppnått då andelen heltidsanställda i maj 2021 uppgick till 90,5%. Den andra målsättningen var att 80% av Malmö stads medarbetare skulle arbeta heltid, denna har inte uppnåtts då 78,1% var heltidsarbetande i maj 2021. Den tredje målsättningen att anställning på heltid är det normala vid nyanställning har ökat successivt under hela planperioden. För perioden 1 januari till 31:e maj 2021 var 94,1 % av anställningarna för tillsvidareanställda medarbetare på heltid.

15 | STK-2021-232 |

Heltidsarbetande

I maj 2021 hade Malmö stad 24 958 heltidsanställda medarbetare, varav 80,3 % var heltidsarbetande. Med heltidsarbetande avses heltidsanställda medarbetare som inte har haft en sammanhängande frånvaro, på deltid eller heltid, 30 kalenderdagar i följd. Andelen heltidsarbetande medarbetare har ökat med 3,4 procentenheter jämfört med december 2018 (76,9 %).

14 | STK-2021-232 |



Sammanfattning

Den första målsättningen med handlingsplanen var att andelen heltidsanställda skulle uppgå till minst 90%, detta mål är uppnått då andelen heltidsanställda i maj 2021 uppgick till 90,5%. Den andra målsättningen var att 80% av Malmö stads medarbetare skulle arbeta heltid, även detta mål har uppnåtts då 80,3% var heltidsarbetande i maj 2021. Den tredje målsättningen att anställning på heltid är det normala vid nyanställning har ökat successivt under hela planperioden. För perioden 1 januari till 31:e maj 2021 var 94,1 % av anställningarna för tillsvidareanställda medarbetare på heltid.

15 | STK-2021-232 |

Följande korrigeringar (markerat i gult) föreslås göras i Personalredovisning 2021 (STK-2022-82):

Sida 53

Uppföljning av mål i handlingsplanen

Den första målsättningen med handlingsplanen var att andelen heltidsanställda skulle uppgå till minst 90 %, detta mål uppnåddes då andelen heltidsanställda i maj 2021 uppgick till 90,5 %. Den andra målsättningen var att 80 % av Malmö stads medarbetare skulle arbeta heltid, den målsättningen uppnåddes inte då 78,1 % var heltidsarbetande i maj 2021. Den tredje målsättningen, att anställning på heltid är det normala vid nyanställning, har ökat successivt under hela planperioden. För perioden 1 januari till 31:e maj 2021 var 94,1 % av anställningarna för tillsvidareanställda medarbetare på heltid.

Uppföljning av mål i handlingsplanen

Den första målsättningen med handlingsplanen var att andelen heltidsanställda skulle uppgå till minst 90 %, detta mål uppnåddes då andelen heltidsanställda i maj 2021 uppgick till 90,5 %. Den andra målsättningen var att 80 % av Malmö stads medarbetare skulle arbeta heltid, även den målsättningen uppnåddes då 80,3 % var heltidsarbetande i maj 2021. Den tredje målsättningen, att anställning på heltid är det normala vid nyanställning, har ökat successivt under hela planperioden. För perioden 1 januari till 31:e maj 2021 var 94,1 % av anställningarna för tillsvidareanställda medarbetare på heltid.

Sida 56

Heltidsarbetande

I december 2021 hade Malmö stad 25 322 heltidsanställda medarbetare, varav 78,4 % var heltidsarbetande. För kvinnor var siffran 75,9 % och männen 85,7 %. Med heltidsarbetande avses heltidsanställda medarbetare som inte har haft en sammanhängande frånvaro, på deltid eller heltid, 30 kalenderdagar i följd⁸. Andelen heltidsarbetande medarbetare minskade med 0,9 procentenheter jämfört med 2020 (79,3 %).

Heltidsarbetande

I december 2021 hade Malmö stad 25 322 heltidsanställda medarbetare, varav 82,6 % var heltidsarbetande. För kvinnor var siffran 80,8 % och männen 87,8 %. Med heltidsarbetande avses heltidsanställda medarbetare som inte har haft en sammanhängande frånvaro, på deltid eller heltid, 30 kalenderdagar i följd⁸. Andelen heltidsarbetande medarbetare ökade med 3,3 procentenheter jämfört med 2020 (79,3 %).

Sida 69

Sammanfattning

Under året har handlingsplanen för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid följts upp och sammanställts i en slutrapport. Både andelen heltidsanställda och heltidsarbetande har ökat under planperioden (januari 2018 - maj 2021) även om målet för heltidsarbetande inte har uppnåtts. För helåret 2021 har andelen heltidsanställda fortsatt öka, medan andelen heltidsarbetande (för första gången sedan mätningarna startade 2018) har minskat jämfört med föregående år. De förvaltningar som har ökat andelen heltidsanställda i störst omfattning jämfört med 2020 är hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen. Förvaltningarna har genomfört olika insatser i syfte att öka både andelen heltidsanställda och andelen medarbetare som arbetar heltid.

Ansvariga

Johanna Juhlin HR-direktör
Magdalena Bondeson Sektionschef
Andreas Norbrant Stadsdirektör

Sammanfattning

Under året har handlingsplanen för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid följts upp och sammanställts i en slutrapport. Både andelen heltidsanställda och heltidsarbetande har ökat under planperioden (januari 2018 - maj 2021) och målen avseende heltidsanställda och heltidsarbetande har uppnåtts för planperioden. För helåret 2021 har både andelen heltidsanställda och andelen heltidsarbetande ökat. De förvaltningar som har ökat andelen heltidsanställda i störst omfattning jämfört med 2020 är hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen. Förvaltningarna har genomfört olika insatser i syfte att öka både andelen heltidsanställda och andelen medarbetare som arbetar heltid.