Heltid som norm

Ärendebeskrivning

I det avtal mellan SKL och Kommunal som slöts 2016 finns tydliga mål om att införa heltid som norm. Arbetsgivaren ska senast 2017-12-31 ha en plan hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. En årlig uppföljning ska ske och planen sträcker sig fram till 2021. SKL och Kommunal är överens om tre mål:

1. Alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid
2. Alla deltidsanställda ska erbjudas heltid
3. Fler av de som redan har en heltidsanställning men av olika anledningar jobbar deltid idag ska eftersträvas heltidsarbete

Det är framförallt medarbetare som tillhör Kommunals avtalsområden som arbetar deltid.

Våren 2017 gav kommunstyrelsen kommundirektören i uppdrag att utreda förutsättningarna att erbjuda fler heltidstjänster i kommunen.

Förslag till beslut

Under 2018 och 2019 kommer heltid att succesivt införas på social- och arbetsmarknadsförvaltningen med början i Väster för att sedan påbörja införandet i Öster och slutligen i centrala Hallsberg.
Övriga förvaltningar kommer att påbörja införandet av heltid under åren 2020 tom maj 2021.
Enl samma succesiva modell kommer all nyrekrytering vara heltidstjänster och alla som arbetar deltid erbjuds heltid. Berörda medarbetare kommer att få det erbjudandet var 6:e månad.

Kommunstyrelsen beslutar att införa heltidstjänster enl ovan samt att den beräknade kostnaden om 3.300 tkr för införandet under 2018 kommer att belasta Kommunstyrelsens resultatreserv.

Ärendet

För att klara framtidens rekrytering behöver vi som arbetsgivare inom offentlig sektor erbjuda våra medarbetare bra och trygga anställningar. Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare som arbetar för ett jämställt samhälle. Av de 1.218 månadsavlönade i Hallsbergs kommun 2016 var 61,9 procent anställda på heltid och 56,0 procent heltidsarbetande. Det placerar Hallsberg på plats 212 i rankingen över andelen heltidsarbetande i landets kommuner. (Kumla plats 80, 67%, Laxå plats 91, 66%, Askersund plats 173, 60%, Lekeberg plats 199, 57%)

Fördelningen mellan förvaltningarna avseende heltidsanställningar per 2017-09-30 är följande

Kommunstyrelseförvaltningen	97,5%
Bildningsförvaltningen	81%
Drift- och serviceförvaltningen	81%
Social- och arbetsmarknadsförvaltningen	45%

Social- och arbetsmarknadsnämnden gav hösten 2016 förvaltningen i uppdrag att ta fram förslag till hur förvaltningen kan erbjuda heltider för de som önskar samt utreda kostnaderna för detta. Uppdraget redovisades till nämnden i juni 2017 (bilaga).

En enkät skickades ut till 400 medarbetare och 320 svarade på frågan ”Hur hög sysselsättningsgrad skulle du vilja ha om du fick välja”. Utifrån resultatet från enkäten skulle en ökning av antalet årsarbetare vara 25,4 st. Andelen som ville arbeta heltid var 196 st (61,25%).

När det gäller kostnaden för att inför heltid som norm är det inte är möjligt att få fram en säker siffra i förväg. Ett antagande grundat på erfarenhet och kunskap om verksamheten har gjorts.

Heltid - kostnadsökning och besparing	**Belopp tkr**
Kostnadsökning: 25,4 årsarbetare, undersköterskor	11 700
Kostnadsökning: 1 årsarbetare, planerare	500
Besparing: 70 % av övertid- och mertid	4 900
Besparing: 50 % av vakanta tjänster (4 av 8 åa)	2 000
Besparing: 1/3 av timvikarier för korttidssjukfrånvaro (4 av 12 åa)	2 000
Antagen kostnadsökning	**3 300**

Omställningsarbete tar tid och den nya arbetstidsmodellen kommer att ta tid att arbeta in. Hur kostnaderna för år 2 och framåt kommer att se ut kan tidigast redovisas först efter att ett år har fått från det att heltid som norm har införts.

Ekonomisk uppföljning kommer att ske i löpande redovisning i samband med tertial-, delårs- samt helårsrapportering och i vissa fall i ekonomichefens rapport.

Kommunstyrelseförvaltningen

Torbjörn Dybeck
Förvaltningschef

Maria Neander Karebo
Personalchef

Bilagor

Arbetstidsprojekt, Slutrapport, Social- och arbetsmarknadsförvaltningen.