

Handläggare
Christin Bjuggren
Telefon: 08 508 08 015

Till
Kungsholmens stadsdelsnämnd
2015-09-24

Rätt till heltid - delrapport

Förvaltningens förslag till beslut

Förvaltningen får i uppdrag att fortsätta enligt tidigare uppdrag och återkomma med rapport i samband med verksamhetsberättelsen.

Ann-Christine Jenvén
Stadsdelsdirektör

Sammanfattning

Rätten till heltid är en högt prioriterad fråga. Delrapporten redovisar arbetsgruppens hittillsvarande arbete med förnyad inventering, ekonomiska konsekvenser, goda exempel från andra och erfarenheter från framför allt Göteborg.

Bakgrund

Stadsdelsnämnden har i verksamhetsplanen för 2015 fastställt att ofrivilligt deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete utifrån verksamhetens behov. Heltid är därför normen vid nyanställningar. Successivt ska ofrivillig deltid minskas genom bl.a. ändrade schemalägningsprinciper. För att uppnå målet fick förvaltningen i tertiärrapport 1 i uppdrag att intensifiera arbetet. Stadsdelsnämnden gav förvaltningen i uppdrag att återkomma med delrapport samt avrapportering i verksamhetsberättelsen.

Tidigare inventeringar har visat att så gott som samtliga ofrivilligt deltidsanställda inom Kungsholmens stadsdelsförvaltning (80 medarbetare enligt inventering 2014) arbetar på Serafens vård- och omsorgsboende.

Ärendets beredning

Förvaltningsledningen har tillsatt en arbetsgrupp med representation från HR, ekonomi, äldreomsorgens ledning och Serafens vård- och omsorgsboende. En referensgrupp med berörda fackliga organisationer tillsattes jämte arbetsgruppen.

Arbetsgruppens resultat hittills

I syfte att intensifiera arbetet och återrapportera det har arbetsgruppen:

- Genomfört förnyad inventering av ofrivilligt deltidanställda
- Sökt klargöra arbetsrättsliga förutsättningar
- Tagit del av goda exempel från liknande verksamheter i staden
- Tagit del av erfarenheter från andra kommuner
- Tagit fram exempel på ekonomiska konsekvenser
- Kartlagt behov av schemaförändringar

Den fackliga referensgruppen har följt arbetsgruppens arbete genom avstämningsmöte och har även tagit del av delrapporten.

Förnyad inventering

För att få en så rättvisande och aktuell bild som möjligt av hur många av stadsdelsförvaltningens medarbetare som arbetar ofrivilligt deltid har en förnyad inventering gjorts. Inventeringen genomfördes under perioden juni-augusti 2015. Berörda medarbetare har fått en skriftlig förfrågan från sin chef. För närvarande är det totalt 55 medarbetare som önskar heltidsarbete. Av dessa är det 22 medarbetare som har svarat att de önskar heltidsarbete även om det innebär arbete på en annan arbetsplats. I tillämpningsanvisningar som stadens personalstrategiska avdelning fastställde 2012 definieras att rätten till heltid kan innebära arbete på annan enhet och på andra tider. Förvaltningen har samtidigt haft ambitionen att redovisa hur många medarbetare som uttrycker en vilja att arbeta heltid.

Medarbetare som önskar heltidsarbete även om det är på annan arbetsplats

Befattning	Antal personer
Ekonomibitråde/kök	1
Personlig assistent	1
Sjuksköterska	1
Undersköterska	14
Vårdbitråde	5
Totalsumma	22

Medarbetare som önskar heltidsarbete totalt

Befattning	Antal personer
Ekonomibitråde/kök	1
Personlig assistent	1
Sjuksköterska	1
Undersköterska	36
Vårdbitråde	16
Totalsumma	55

Ekonomiska konsekvenser

Om samtliga 55 medarbetare skulle erbjudas heltidsarbete skulle det innebära en ökning av antalet anställda med motsvarande 19 helårsanställningar. Motsvarande ekonomiska effekt, dvs om samtliga 55 medarbetare skulle erbjudas heltidsarbete, motsvarar en ökad kostnad om 8 miljoner kronor per år. Den ekonomiska effekten ett erbjudande om heltid till 22 medarbetare skulle innebära en kostnadsökning om 3 miljoner kronor per år.

Goda exempel från liknande verksamheter i staden

Stadsdelsnämnden i Hägersten-Liljeholmen fastställde 2014 en åtgärdsplan som bland annat innebär ett ökat samarbete mellan verksamhetsområdena och med HR-funktionen. Bland åtgärderna finns exempelvis regelbunden och tät uppföljning av medarbetare som önskar heltid. Solbackens vård- och omsorgsboende som drivs av Attendo har en förhållandevis hög andel medarbetare som arbetar heltid. Arbetsgruppen har tagit del av Solbackens schemaläggning.

Erfarenheter från andra kommuner

Arbetsgruppen har tagit kontakt med Göteborg, Malmö och Luleå kommuner för att ta del av deras erfarenheter. Göteborg är den kommun som mest utförligt har redogjort för sina erfarenheter. Det som Göteborg särskilt betonar är sammanfattningsvis att:

- Det handlar om ett förändringsarbete där det ställs stora krav på ledarskap, organisation, bemanning, schemaläggning och inte minst på personalen.
- Utbildning för alla inblandade (chefer, stödfunktioner m.fl.) är viktigt och behövs.
- Sannolikt att de flesta medarbetarna berörs av en förändring av det här slaget. Inte bara de som har ofrivilligt deltid.

- Förändringen kostar pengar i det korta perspektivet. Kostnader för utbildning, samordning av förändringsarbetet etc.

Tidigare erfarenheter från egna verksamheter

Serafens vård- och omsorgsboende genomförde 2012 en omfattande schemaöversyn som bland annat resulterade i att 12 medarbetare erbjöds heltidsarbete. Schemaomläggningen genomfördes i samverkan med berörda fackliga organisationer. Vissa effekter av schemaomläggningen innebar negativa konsekvenser för både verksamhet och berörda medarbetare. Det handlade exempelvis om arbetspass som inte gick att fördela ut på enhetens medarbetare till medarbetare som fick försämrade arbetstider.

Synpunkter inför fortsatt arbete

Den förnyade inventeringen bekräftar att i stort sett samtliga medarbetare inom Kungsholmens stadsdelsförvaltning som önskar heltidsarbete är anställda vid Serafens vård- och omsorgsboende. För att uppnå målet om rätt till heltid behövs sannolikt en omfattande förändring av schemalaggningsprogrammet. Eftersom verksamheternas krav på bemanning inte är den samma under ett dygn kan skapade heltidsscheman ibland upplevas negativt ur arbetsmiljösynpunkt och som en tillbakagång till försämrade arbetstider och scheman. Göteborg har genomfört en omfattande satsning och arbetsgruppen planerar att på ett mer fördjupat sätt ta del av erfarenheterna.

En omfattande förändring av schemalaggningsprogrammet kan innebära behov av förändringar av kollektivavtal. För Stockholm är det stadens personalstrategiska avdelning som är kollektivavtalslutande part. Frågan behöver därför hanteras i nära samarbete med personalstrategiska avdelningen. Ytterligare en fråga som nämnden och förvaltningen behöver lyfta är behovet av att utreda definitionen av vad ofrivillig deltid är.

Andra frågor som nämnden och förvaltningen behöver lyfta är om vårt nuvarande schemalaggningsprogram är tillräckligt flexibelt i förhållande till nya krav samt att utreda definitionen av vad ofrivillig deltid är.