



Protokoll fört vid samverkan av "Handlingsplan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka" den 4 december 2017.

Närvarande:

Eva Gustafsson, Personalchef
Gabriella Rodling, Avdelningschef Vård och omsorg
Katrín Ljungholm, Lönechef
Helene Ryderstedt, Kommunal

Bilagor:

1. Handlingsplan för hur andelen som arbetar heltid ska öka
1. Konstaterar parterna att detta är en samverkan i ovan nämnda ärende i enlighet med Värmdö kommuns samverkansavtal
2. Parterna diskuterar det underlag till plan som hittills tagits fram.
3. Kommunal framför att planen inte är tillräcklig.
4. Framför arbetsgivaren att planens ambitionsnivå är den som är möjlig utifrån verksamheternas nuvarande behov och resurser. Arbetsgivaren menar vidare att nuvarande förslag till handlingsplan är en start och att det vid de årliga uppföljningarna de kommande fem åren diskuteras vidare och vad som vid var tid är möjligt att göra.
5. Kommunal yrkar på följande:
 1. Att referensgrupp eller projektgrupp startar med några chefer, skyddsombud, schemaläggare, ekonom mfl.
 2. Att ett informationsmaterial tas fram i syfte att sprida målsättning och kunskapsstöd till chefer och medarbetare.
 3. Att få fram verktyg/instrument som kan göra kostnadsberäkningar på olika förslag, hur bemanning kan ske och olika resursfördelningar. För att lätt kunna ta fram statistik och siffror.
 4. Arbeta för att skapa vikariepool, olika nivåer. Eller annat flexibelt arbetsätt.
 5. Att öka kunskap och information om LAS-lista, och hur höja sysselsättningsgrad på egna arbetsplatsen.
 6. Att starta en arbetsplats på försök, alla som vill, erbjud heltidsanställningar.



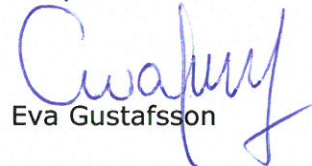
7. Att kommundirektören kontaktar kommunledningen med förslag om att ge förvaltningen ett uppdrag, med ev hjälp med resurser.
 8. Att vi tar hjälp av SKL-Kommunal konsultation, "heltidsresan" om inga resurser får tas i anspråk.
6. På yrkandena svarar arbetsgivaren att den plan som tagits fram är med de aktiviteter och på den ambitionsnivå som är möjlig utifrån verksamhetens behov, resurser och möjligheter. Arbetsgivaren avslår därför Kommunals yrkande 1, 3, 4, 6, 7 samt 8.

Vad gäller yrkande 2 kommer information rörande denna handlingsplan och dess grunder att läggas ut i chefsgruppen på intranätet.

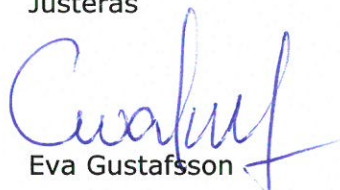
Vad gäller yrkande 5 kommer arbetsgivaren att ta fram en rutin och eventuellt mallar hur man ansöker om ökad sysselsättningsgrad och vad som ligger till grund.

7. Samverkan avslutas i oenighet

Vid protokollet


Eva Gustafsson

Justeras


Eva Gustafsson

Justeras


Helene Ryderstedt



Handlingsplan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka

1. Bakgrund

Till grund för denna handlingsplan ligger överenskommelse mellan SKL (Sveriges kommuner och landsting) och Svenska Kommunalarbetsförbundet i HÖK 16.

Nedan finns utdrag ur HÖK 16 under Övriga anteckningar

Lokalt arbete i syfte att öka heltidsarbete

1. Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. Alla arbetsgivare ska därför, med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Planen ska finnas på plats senast 2017-12-31 och utgöra en utgångspunkt för det fortsatta arbetet med årlig avstämning fram till 2021-05-31.

Planen ska processas med den lokala arbetstagarorganisationen i samverkan eller genom förhandling enligt medbestämmandelagen om samverkansavtal saknas.

Lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation i syfte att stödja lokala parter arbete.

För att åstadkomma en god arbetsmiljö bör vidare en sammanhållen arbetstid eftersträvas om det är möjligt utifrån verksamhetens behov.

Denna protokollsanteckning gäller inte arbetsgivare med färre än 200 anställda.

2. Nuläge Kartläggning – Analys

2.1 Kartläggning

15,10 % av Kultur och utbildnings- samt 59,63 % av Omsorgs och välfärdssektorernas tillsvidareanställda har en deltidsanställning. Orsaken till en deltidsanställning kan vara:

- att medarbetaren av personliga skäl inte kan eller önskar ha en heltidsanställning

- av verksamhetsmässiga och/eller ekonomiska skäl. I de verksamhetsmässiga skälen ligger att det alltid är behovet hos brukarna som styr hur mycket personal arbetsgivaren behöver totalt och på vilka tider. I de ekonomiska skälen ligger att arbetsgivaren inte kan anställa fler medarbetare eller fler på 100% om behovet bara är ex vis 60%.

Uppgifterna i nedanstående tabell är uttagna ur Heroma per den 20 februari 2017. Dvs i samband med arbetet med handlingsplanen startade. Detta ger en utgångspunkt för kommande uppföljningar.

KUS	
Antal anställda tot kommunals avtal	576
Varav heltidsanställda	489
Varav deltidsanställda	87
Andel heltidsanställda i %	84,90
Andel deltidsanställda i %	15,10
Genomsnittlig syss grad	95,99
Antal ansökningar om ökad syss grad	3
Totalt antal annonser (kommunals avtal) 2016	41
Varav heltid	39
Andel heltid i %	95,1
Varav på deltid	2
Andel deltid i %	4,9

OVS	
Antal anställda tot kommunals avtal	374
Varav heltidsanställda	151
Varav deltidsanställda	223
Andel heltidsanställda i %	40,37
Andel deltidsanställda i %	59,63
Genomsnittlig syss grad	87,09
Antal ansökningar ökad syss grad	44
Totalt antal annonser (kommunals avtal) 2016	24
Varav på heltid	16
Andel på heltid i %	66,67
Varav på deltid	8
Andel på deltid i %	33,33

2.2 Analys

De deltidanställningar som är försakade av personliga skäl kan inte anses som ett problem ur ett heltids-/deltidsperspektiv.

Analysen visar att det främst är inom områdena vård och omsorg som den lägsta andelen heltidsanställda finns.

HR G

3. Avgränsning

Handlingsplanen för målsättningen att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid omfattar befattningar inom Kommunals avtalsområde inom hela Värmdö kommun. Dock riktas insatserna i handlingsplanen främst till verksamheter inom vård och omsorg grundat i det faktum att det i verksamheter inom skola och förskola redan är heltid som norm som råder. Dock ska detta inte ses som att skola/förskola eller andra verksamheter med anställda inom Kommunals avtalsområde är undantagna denna handlingsplan. De årliga uppföljningarna som beskrivs längre fram i detta dokument omfattar även kartläggning och analys avseende dessa verksamheter. Därmed kan eventuella förändringar fångas upp och inkluderas i vidare åtgärder.

4. Handlingsplan

4.1 Regelbunden översyn av bemanningsbehov och schemaläggning

Redan idag sker regelbunden översyn av bemanningsbehov i verksamheterna inom OVS. I samband med dessa sker också en översyn av befintlig schemaförläggning och bemanning. I denna handlingsplan föreslås att dessa översyner sker varje halvår och att fokus då sätts på att utifrån verksamhetens behov och möjligheter erbjuda ökad sysselsättningsgrad och att så långt det är möjligt eftersträva heltid. Uppföljning och redovisning sker i samverkan på sektornivå feb alt mars samt sep alt okt.

Vidare föreslås att annonsering/rekrytering så långt det är möjligt sker till heltidstjänst. Utöver detta bör redan inrättade heltidstjänster endast undantagsvis "omvandlas" till deltidstjänster om det inte utifrån verksamhetens behov och resurser visar sig nödvändigt.

Under 2018 ses scheman och grundbemanningen över inom hemtjänsten. Utifrån det tar arbetsgivaren ställning till om medarbetare kan erbjudas ökad sysselsättningsgrad eller så långt det är möjligt erbjudas heltid.

För att undersöka hur medarbetare ställer sig till heltidsarbete kommer frågan att ställas under 2018 till samtliga medarbetare inom hemtjänsten. Frågan formuleras som "Hur skulle du ställa dig till att arbeta heltid om möjligheten finns". Utifrån svaren görs en analys och kartläggning där arbetsgivaren tar ställning till om fler kan erbjudas ökad sysselsättningsgrad eller heltid.

Målsättning

Sammantaget förväntas ovanstående åtgärder att successivt bidra till att andelen medarbetare som arbetar heltid ökar och på så sätt bidra till målsättningen att heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid.

5. Uppföljning

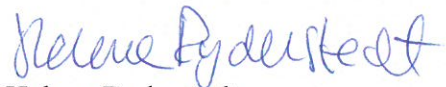
Uppföljning med Kommunal av denna handlingsplan sker 1 en gång/år i nov. Från arbetsgivaren deltar representant från personalavdelningen, chef för vård- och omsorgsavdelningen samt chefer som denne utser. Personalavdelningen kallar till dessa uppföljningsmöten. Inför varje sådant uppföljningsmöte görs ny kartläggning utifrån de utgångspunkter som redogörs för i tabellen på sidan 2. Utifrån kartläggningens resultat tas ställning till om och med vad i så fall handlingsplanen behöver förstärkas.

Gustavsberg datum 12/12-2017



Camilla Broo
Kommundirektör

Gustavsberg datum 13/12-17



Helene Ryderstedt
Kommunal