



**Dals-Eds
kommun**

**Handlingsplan;
Ökad andel heltids-
arbetande.**

Handlingsplan för ökad andel heltidsarbetande i Dals-Eds Kommun för 2017-2021

Antagen av Kommunstyrelsen 2017-12-13 § 150



Innehåll

Bakgrund.....	3
Arbetsätt	3
Handlingsplanen	3
1. Nuläge	3
1:1 Antal anställda Dals-Eds kommun	3
1:2 Antal hel- och deltidsanställda i Dals-Eds kommun	4
1:3 Antal hel- och deltidsarbetande i Dals-Eds kommun.....	4
1:4 Antal timmar per år för fyllnadstid resp övertid.....	5
1:5 Antal timmar för timavlönade per år.....	5
1:6 Frånvaro per år	5
1:7 Sammanfattning - Nulägesanalys	6
2. Rekryteringsbehov	6
2:1 De senaste åren har Dals-Eds kommun rekryterat tillsvidareanställda enligt följande:.....	6
2:2 Demografiska förändringar.....	6
2:3 Personalomsättning.....	6
2:4 Pensionsavgångar	7
2:5 Kompetensförsörjningsstrategi	7
2:6 Sammanfattning - Rekryteringsbehov	7
3. Organisation och bemanning.....	8
4. Arbetstider och Arbetsmiljö.....	8
5. Delaktighet.....	8
6. Beslut och avtal	9
7. Mål	9
8. Handlingsplan för ökad andel heltidsarbetande.....	9
8:1 Preliminär planering av aktiviteter	9
9. Tidsplan – Avstämningstillfällen	11

Bakgrund

I det centrala kollektivavtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Svenska Kommunalarbetsförbundet formulerar centrala parter en målsättning om att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. 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 31 december 2017 och utgöra en utgångspunkt för det fortsatta arbetet med årlig avstämning fram till 31 maj 2021. Planen ska processas med den lokala arbetstagarorganisationen i samverkan eller genom förhandling enligt medbestämmandelagen om samverkansavtal saknas.

Arbetsätt

Förslagsvis tillsätts en Projektgrupp för att arbeta med frågan. Viktigt att poängtera att hela organisationen måste se detta som ett prioriterat område och bidra i projektet på olika sätt. Uppdraget till Projektgruppen är att arbeta med handlingsplanens aktiviteter, utvärdera och kommunicera såväl som lyfta välförankrade förslag till politiska beslut vid behov. Förslag på mer konkreta aktiviteter framgår av aktivitetslistan nedan.

I Projektgruppen föreslås att en förvaltningschef, en enhetschef från respektive förvaltning samt Kommunal ingår. För att nå framgång i projekt tror vi att det krävs en uttalad projektledare som håller ihop projektet och driver projektet framåt. Det krävs dock att resurser avsätts för detta.

Kommunledningsgruppen utgör styrgrupp i projektet. Även övriga lokala fackliga organisationer kan komma att bjudas in att medverka i arbetet.

Handlingsplanen

Med utgångspunkt i materialet från SKLs och Kommunals gemensamma webbsida; www.heltid.nu presenteras nedan **Handlingsplanen för ökad andel heltidsarbetande i Dals-Eds kommun** utifrån 9 punkter.

1. Nuläge
2. Rekryteringsbehov
3. Organisation och bemanning
4. Arbetstider och arbetsmiljö
5. Delaktighet
6. Beslut och avtal
7. Mål
8. Aktiviteter i Handlingsplanen
9. Tidsplan, avstämningstillfällen

1. Nuläge

Statistik från 2016 utgör utvärderingsgrund för arbetet. För avsnitt 1:1 – 1:3 är statistiken och texterna hämtad från www.heltid.nu (baserat på den partsgemensamma "novemberstatistiken"). Avsnitten 1:4-1:6 innehållande egen kompletterade statistik gällande antal timmar övertid/fyllnadstid respektive timavlönade samt frånvaro i timmar per år.

1:1 Antal anställda Dals-Eds kommun

	Hela kommunen	Omsorg om äldre och personer med funktionsvariation
Tillsvidareanställda månadsavlönade	511	178
Visstidsanställda månadsavlönade	113	15
Visstidsanställda timavlönade	93	40

1:2 Antal hel- och deltidsanställda i Dals-Eds kommun

Hela kommunen	Antal	Andel
Heltidsanställda	388	62,2 %
Deltidsanställda 75–99 procent	153	24,5 %
Deltidsanställda 1–74 procent	83	13,3 %
Omsorg om äldre och personer med funktionsvariation	Antal	Andel
Heltidsanställda	50	25,9 %
Deltidsanställda 75–99 procent	95	49,2 %
Deltidsanställda 1–74 procent	48	24,9 %

Av de 624 månadsavlönade i Dals-Ed kommun är 62,2 procent anställda på heltid. Det placerar Dals-Eds kommun på plats 204 i rankningen över andelen heltidsanställda i landets kommuner. De månadsavlönade i Dals-Ed kommun utför 93 procent av den arbetade tiden i kommunen. Resterande 6,5 procent utförs av timavlönade. Genomsnitt för alla kommuner 2016 var att 8 procent av den arbetade tiden utfördes av timavlönade¹.

1:3 Antal hel- och deltidsarbetande i Dals-Eds kommun

Hela kommunen	Antal	Andel
Heltidsarbetande	333	56,5 %
Deltidsarbetande 75–99 procent	162	27,5 %
Deltidsarbetande 1–74 procent	94	16,0 %
Omsorg om äldre och personer med funktionsvariation	Antal	Andel
Heltidsarbetande	41	22,9 %
Deltidsarbetande 75–99 procent	86	48,0 %
Deltidsarbetande 1–74 procent	52	29,1 %

Av de månadsavlönade i Dals-Ed kommun är det i praktiken 56,5 procent som arbetar heltid. Det placerar Dals-Ed kommun på plats 204 i rankningen över andel heltidsarbetande i landets kommuner.

Av de månadsavlönade inom vård och omsorg i Dals-Ed kommun är det i praktiken 22,9 procent som faktiskt arbetar heltid. Det placerar Dals-Ed kommun på plats 276 i rankningen över andelen heltidsarbetande inom vård och omsorg i landets kommuner. Området; "Omsorg om äldre och personer med funktionsvariationer" har lägst andel heltidsarbetande (22,91%). Näst lägst andel har "Förskola och barnomsorg" (62,67%)²

Sammanfattande bild:

	2016 (utgångspunkt)
Heltidsanställda i DEK	62,18% (204 pl.)
Heltidsanställda i vård och omsorg	25,91%
Heltidsarbetande i DEK	56,54% (204 pl.)
Heltidsarbetande i vård och omsorg	22,91% (276 pl.)
Timavlönade i % till den arbetade tiden	6,49% (snitt 8%)

¹ Källa; [Centralt material från heltid.nu](http://Centralt.material.från.heltid.nu) (mätpunkt nov 2016)

² Källa; [Centralt material från heltid.nu](http://Centralt.material.från.heltid.nu) (mätpunkt nov 2016)



1:4 Antal timmar per år för fyllnadstid resp övertid³

Övertid/Fyllnadstid, antal timmar / per förvaltning

Förvaltning	2014	2015	2016	2014-2016
FOKUS-förvaltningen	6839	4689	8147	19674
KS/KLF/Samhällsbyggnad	3618	6215	6237	16070
Socialförvaltningen	8431	6826	8505	23762
Totalt	20902	17730	22888	

Beräknat antal ÅA **10** **9** **11**
2080 (40 t/x 52v)

1:5 Antal timmar för timavlönade per år⁴

Timavlönade, antal timmar / per förvaltning

Förvaltning	2014	2015	2016	2014-2016
FOKUS-förvaltningen	21 558	25 165	28 577	75 300
KS/KLF/Samhällsbyggnad	12 434	14 359	16 510	43 303
Socialförvaltningen	51 373	45 860	47 204	144 437
Totalt	85 365	85 384	92 291	

Beräknat antal ÅA **41** **41** **44**
2080 (40 t/x 52v)

1:6 Frånvaro per år⁵

Nedan finns ett urval av ledigheter i timmar för hela kommunen per frånvarorsak.

Frånvaro i timmar Dals-Eds kommun 2010 - 2016 (urval)

Månadsavlönade

Frånvarorsak	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2010-2016
Föräldraledighet	45 980	47 999	40 562	43 999	37 909	36 372	40 528	293 349
Tjänstledighet	10 725	22 049	24 903	25 915	24 918	36 363	35 643	180 516
Studieledighet	5 090	4 068	149	101	1 298	3 100	3 268	17 074
Övrig ledighet	1 739	2 346	2 836	2 804	2 511	1 971	3 123	17 330
Sjukfrånvaro*	52 067	42 378	39 722	46 200	57 001	57 717	65 157	237 368
Totalt (urval)	115 601	118 840	108 172	119 019	123 637	135 523	147 719	585 269

Beräknat antal ÅA **56** **57** **52** **57** **59** **65** **71**
2080 (40 t/x 52v)

Sjukfrånvaro i %* 5,9 5,0 4,4 5,0 6,2 6,1 6,1

*) Källa årsredovisningsstatistik

³ Egen statistik källa LPA-system

⁴ Egen statistik källa LPA-system

⁵ Egen statistik källa LPA-system

1:7 Sammanfattning - Nulägesanalys

Av statistiska materialet kan konstateras att vi använder timavlönade ca 85 000 timmar/år. Uttaget motsvarar ca 6,5 % av den arbetade tiden, att jämföra med ett snitt på 8% för Sveriges kommuner⁶.

Sett över tid har vi en frånvaro som motsvarar totalt ca 50 årsarbetare. Fyllnadstid/övertid och timavlönade motsvarar 10 respektive 40 årsarbetare. Detta utgör utgångsläget. För att utgöra underlag för ställningstagande och argument i heltidsfrågan behöver siffrorna analyseras och brytas ner ytterligare.

2. Rekryteringsbehov

2:1 De senaste åren har Dals-Eds kommun rekryterat tillsvidareanställda enligt följande⁷:

	Nya tillsvidareanställda
2014	32
2015	50
2016	80

2:2 Demografiska förändringar

FOKUS-förvaltningen har tittat på de demografiska förändringarna och konstaterat att det inom förskolan kommer att finnas ett minskat underlag, medan grundskolan kommer att ligga på samma nivåer som nu under överskådlig tid.

Övriga förvaltningar har inte inkommit med motsvarande beskrivning.

2:3 Personalomsättning⁸

Personalomsättning*

År	Antal avgångar	Omsättning i %
2014	70	12,6
2015	65	11,4
2016	97	15,4

*) Beräkning; totalt antal avgångar i % av genomsnittliga antalet anställda under året.

⁶ Källa; [Centralt material från heltid.nu](http://Centralt.material.från.heltid.nu)

⁷ Källa; [Centralt material från heltid.nu](http://Centralt.material.från.heltid.nu)

⁸ Egen statistik källa LPA-system



2:4 Pensionsavgångar⁹

Pensionsavgångar (65 år) Dals-Eds kommun per område

Tillsvidareanställda

Förvaltning	Område	2017	2018	2019	2020	2021	2017-2021
FOKUS	Boendestödspersonal		1	1			2
FOKUS	Förskola/Barnomsorg	3			1		4
FOKUS	Förskollärare/Lärare	7	1	2	1	2	13
FOKUS	Skolpersonal				1	1	2
FOKUS	Skolsköterska				1		1
SBF	Arbetsledare AMI					1	1
SBF	Handläggare AMI			1		1	2
SBF	Kostpersonal		2	1		1	4
SBF	Lokalvårdspersonal			1	4	1	6
SBF	Teknisk personal	1	2			1	4
SOC	Handläggare IFO			1	1		2
SOC	Sjuksköterska	1				2	3
SOC	Stödpedagog	1					1
SOC	Vård och omsorg	2	1	10	5	4	22
Totalt		15	7	17	14	14	67

Pensionsavgångar (65 år) Dals-Eds kommun per förvaltning

Tillsvidareanställda

Förvaltning	2017	2018	2019	2020	2021	2017-2021
FOKUS-förvaltningen	10	2	3	4	3	22
Samhällsbyggnadsförvaltningen	1	4	3	4	5	17
Socialförvaltningen	4	1	11	6	6	28
Totalt	15	7	17	14	14	67

Av tabellerna ovan framgår pensionsavgångar baserat på 65 årsdagen. Mellan 2017 och 2021 har vi totalt 67 beräknade pensionsavgångar. Personal inom vård och omsorg respektive förskollärare/lärare utger det största antalet avgångar. I siffran för 2017 återfinns även personal som arbetar kvar efter sin 65 årsdag, därav flera inom gruppen förskollärare/lärare.

2:5 Kompetensförsörjningsstrategi

FOKUS-förvaltningen inrättade 2014 en kompetensförsörjningsgrupp inom förvaltningen vars syfte är att bevaka verksamheternas rekryteringsbehov inför kommande pensionsavgångar samt bevaka tillgången på specialkompetenser. Utifrån kartläggningen som gjordes 2014 har kompetensutvecklingsstödet till befintlig personal förstärkts och till lärargruppen erbjuds olika stöd vid fortbildning.

2:6 Sammanfattning - Rekryteringsbehov

Ett ökat antal tillsvidareanställningar åren 2014-2016 kan till stor del förklaras av en ny och kraftigt växande verksamhet kopplat till ensamkommande flyktingbarn och flyktingströmmen i övrigt.

Förvaltningarna har kommit olika långt i arbete med kompetensförsörjningsarbetet.

⁹ Egen statistik källa LPA-system

I materialet från SKL och Kommunal¹⁰ framgår att om alla månadsavlönade skulle arbeta heltid i Dals-Eds kommun, skulle den ökade arbetstiden motsvara 164 heltidsarbetande. Vår kommun kommer att ställas inför rekryteringsutmaningar, inom vissa områden är utmaningen redan här. Genom att vara en attraktiv arbetsgivare ökar våra möjligheter att kunna rekrytera nya medarbetare. Detta arbete omfattar mycket och en del kan vara våra möjligheter att erbjuda attraktiva anställningar.

3. Organisation och bemanning

Genom att arbeta med organisation och bemanning och exempelvis tidsstudier tillsammans med utvald personalgrupp kan arbetstoppar identifieras och möjligheter till jämnare arbetsfördelning ses över.

Om fler medarbetare arbetar heltid kan det krävas en effektiv struktur och arbetssätt gällande bemanning då en ökad arbetstid kan komma att kräva att arbete ("resurstiden") utförs utanför den egna arbetsplatsen. För att underlätta och möjliggöra bemanning över verksamhets- och/eller enhetsgränser kan en kommungemensam bemanningsenhet vara en nyckel. Detta är en separat process som har många beröringspunkter med denna handlingsplan varmed regelbundna avstämningar mellan respektive Projektgrupp och Arbetsgrupp ses som en förutsättning. Vi behöver gemensamt titta vidare på hur Flexteam/Bemanningssteam kan bidra i bemanningsfrågor kopplat till erbjudande av höjd sysselsättningsgrad.

Vidare följer Projektgruppen också det interna arbetet med att nå utökad sysselsättningsgrad (exv. Hagalids Äldreboende och Hemvården/Hemtjänst) i syfte att dra lärdom om pågående processer och sprida goda exempel.

4. Arbetstider och Arbetsmiljö

Utgångspunkten är att frågorna ska balanseras och hanteras samordnat – likväl som verksamhetens resurser och behov ska beaktas. Här noteras en risk för målkonflikt när arbetet för ökad andel heltidsarbetande ställs mot verksamheternas begränsade resurser. Som framgår av det centrala avtalet ska planen för ökad andel heltidsarbetande ha sin utgångspunkt i verksamhetens behov och resurser.

Vi behöver också identifiera verksamhetschefernas syn på konsekvenser och förutsättningar med fler heltidstjänster. Scheman ska både baseras på verksamheternas behov och resurser men också vara hållbara ur ett arbetsmiljöperspektiv. Kopplat till arbetstidsfrågan och ökad arbetstid behöver vi därför särskilt hantera exv. nattarbete där sysselsättningsgraden idag är ca 67-80%. Hur möjliggöra heltid för nattarbetande personal? Skall vi arbeta för en schemamässig förflyttning från natttjänstgöring till rotationstjänster? Vilka hälsoeffekter har det över tid?

Kopplat till rekommendationen om sammanhållen arbetstid föreslås en kartläggning om nuläge.

5. Delaktighet

Projektgruppen informerar och kommunicerar löpande via enhetschefer i lämpligt forum. Den årliga uppföljningen redovisas för KS. Kommunledningsgruppen utgör styrgrupp i projektet.

¹⁰ Källa; [Centralt material från heltid.nu](http://Centralt.material.från.heltid.nu) (mätpunkt nov 2016)

6. Beslut och avtal

I budget- och måldokumentet för 2015 fanns en beställning till nämnderna att sträva efter att öka andelen heltidstjänster inom nämndernas verksamheter i syfte att Dals-Eds kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och för att verksamheterna ska klara den framtida personalförsörjningen. Det konstateras att det idag inte finns något politiskt beslut kopplat till heltidsfrågan. Projektgruppen föreslås därför uppdras att utreda

konsekvenser och förutsättningar för att införa heltid som norm i Dals-Eds kommun. Utredningen ska presenteras för KSAU i maj 2018 och bör belysa verksamhetsmässiga och arbetsmiljömässiga såväl som

ekonomiska faktorer. Med utgångspunkt i om resurser avsätts för en Projektledare kan tidsplanen för utredningen behöva justeras.

Idag finns en praxis i Dals-Eds kommun kopplat till ett tidigare KF-beslut innebärande att nya tillsvidarejänster ska beslutas av KF. Inom ramen för ökad andel heltidsarbetande föreslås en möjlighet att göra avsteg från denna praxis. Dock under förutsättning att finansiering finns inom verksamhetens ram eller medel tillskjuts genom t ex ett nämndbeslut och att tillsättande görs i syfte att uppnå målet med denna handlingsplan, d.v.s öka andelen heltidsarbetande.

Vidare finns inom kommunen lokalt kollektivavtal gällande årsarbetstid inom Socialförvaltningens Flexteam i syfte att på ett flexibelt sätt möta verksamheternas skiftande behov av bemanning. Inom några verksamheter finns interna personalpooler för att hantera den egna verksamhetens vikariebehov etc.

7. Mål

Målsättning med projektet är att: andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka till 2021-05-31.

Ett effektivt medel att nå målet med att fler ska arbeta heltid kan vara att införa heltid som norm. För detta saknas politiskt beslut och som beskrivits ovan behöver konsekvenser och förutsättningar utredas inför ett politiskt ställningstagande.

8. Handlingsplan för ökad andel heltidsarbetande

8:1 Preliminär planering av aktiviteter

Nedan presenteras en preliminär planering av aktiviteter som löpande utvärderas, prioriteras och kompletteras av Projektgruppen i dialog med Styrgruppen.

Aktivitet	Beskrivning	När	Ansvarig	Uppföljning
Projektgrupp sätts samman	Repr. från Kommunal lokalt samt från organisationens olika delar och nivåer. Projektledare knyts till projektgruppen (kräver att resurser avsätts)	Senast januari 2018	FC/KLG	
Utredning av konsekvenser och förutsättningar för att införa heltid som norm i Dals-Eds kommun.	Beaktande verksamhetsmässiga, arbetsmiljömässiga och ekonomiska faktorer. Inför politiskt beslut	KSAU maj 2018	Projektgrupp	

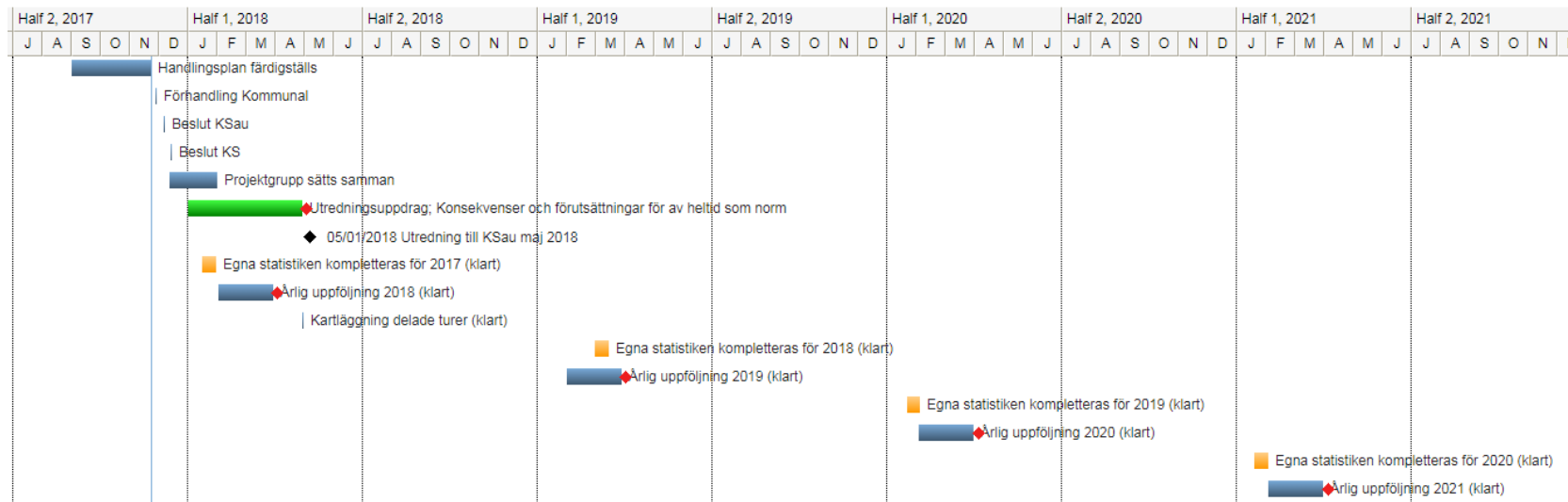


Exempel på ytterligare frågeställningar i utredningen:	<i>- Hur många av våra medarbetare vill arbeta heltid? - Vilka av intresseanmälningarna om höjd sysselsättningsgrad är aktuella? - Vilka hinder finns för heltidsarbete? - Varför arbetar inte våra heltidsanställda heltid? - Hur ser våra chefer och enheter för konsekvenser och förutsättningar för att införa heltid som norm i Dals-Eds kommun?</i>			
Komplettera 2. Rekryteringsbehov	1. Kompetensförsörjningsplan för resp. förvaltning (inkl demografiska förändringar) 2. Kompetensförsörjningsstrategier för resp. förvaltning		FC FC	
Årlig uppföljning	Utgångsläget som utgångspunkt	När statistik blir tillgänglig. 1 gång per år. 2017-2021	Projektgrupp	Kommuniceras internt + redovisas för KSau
Komplettera den egna statistiken årligen	Avser frånvaro respektive timmar Övertid/fyllnad och timavlönade	Febr/Mars årligen	Personalavdelningen	
Kartläggning av delade turer			Projektgrupp	
Löpande omvärldsbevakning			Projektgrupp	
Identifiera och lyfta goda exempel	Exv; Utvärdering av bemanning Hagalids äldreboende, Hemvården/Hemtjänst		Projektgrupp tillsammans med EC	
Löpande kommunikation.	Löpande information och kommunikation i lämpligt forum. APT		Projektgrupp EC	
Löpande lyfta välförankrade förslag till beslut			Projektgrupp	



9. Tidsplan – Avstämningstillfällena

Tidsplanen utvärderas, prioriteras och kompletteras löpande med aktiviteter av Projektgruppen i dialog med Styrgruppen.



	Name	Start	Finish
1	Handlingsplan färdigställs	09/01/2017	11/23/2017
2	Förhandling Kommunal	11/28/2017	11/28/2017
3	Beslut KSau	12/06/2017	12/06/2017
4	Beslut KS	12/13/2017	12/13/2017
5	Projektgrupp sätts samman	12/12/2017	01/31/2018
6	Utredningsuppdrag; Konsekvenser och förutsättningar för av heltid som norm	01/01/2018	04/30/2018
7	Utredning till KSau maj 2018	05/01/2018	05/01/2018
8	Egna statistiken kompletteras för 2017 (klart)	01/15/2018	01/29/2018
9	Årlig uppföljning 2018 (klart)	02/01/2018	03/30/2018
10	Kartläggning delade turer (klart)	04/30/2018	04/30/2018
11	Egna statistiken kompletteras för 2018 (klart)	03/01/2019	03/15/2019
12	Årlig uppföljning 2019 (klart)	01/31/2019	03/29/2019
13	Egna statistiken kompletteras för 2019 (klart)	01/21/2020	02/03/2020
14	Årlig uppföljning 2020 (klart)	02/03/2020	03/31/2020
15	Egna statistiken kompletteras för 2020 (klart)	01/18/2021	02/01/2021
16	Årlig uppföljning 2021 (klart)	02/02/2021	03/31/2021