

BESLUTSFÖRSLAG

Handlingsplan för heltider i Borås Stad

Kommunstyrelsen föreslås besluta:

Fastställa Handlingsplan för heltider i Borås Stad

Datum

2017-12-05

Ulf Olsson

Kommunalråd

Datum

2017-12-06

Annette Carson

Kommunalråd

- Tillstyrkes
 Alternativt förslag

Diarienummer: KS 2017-00771

Programområde: 1

Handläggare: Annica Dahlén

Datum

2017-12-05

Per Olsson

Personalchef

Handlingsplan för heltider i Borås Stad

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att fastställa Handlingsplan för heltider i Borås Stad.

Sammanfattning

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och fackförbundet Kommunal har kommit överens om att heltid ska vara norm och att fler ska arbeta heltid. Målet är att tillsvidareanställning på heltid är det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare ska arbeta heltid i högre utsträckning än i dag. En handlingsplan för arbetet ska finnas och planen ska utgå från verksamhetens behov och resurser. Planen ska stämmas av årligen och arbetet ska ske i en partsammansatt grupp.

Ärendet i sin helhet

Överenskommelse mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och fackförbundet Kommunal

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och fackförbundet Kommunal har kommit överens om att heltid ska vara norm och att fler ska arbeta heltid. Valfärdens behov av kompetens behöver tryggas. Samtidigt behöver välfärdssektorn erbjuda attraktiva anställningar. Heltid som norm kan i förlängningen dessutom minska behovet av visstidsanställningar och leda till ökad jämställdhet.

Mål med överenskommelsen

Målet är att tillsvidareanställning på heltid är det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare ska arbeta heltid i högre utsträckning än i dag. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och gör att fler klarar sin egen försörjning. När fler arbetar heltid uppstår dessutom positiva effekter för yrkenas attraktivitet, framtida personal- och kompetensförsörjning och jämställdhet.

SKL och Kommunal är överens om tre mål:

1. Alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid.
2. Alla deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete.
3. Fler av dem som redan har en heltidsanställning men av olika anledningar jobbar deltid i dag, ska eftersträva heltidsarbete.

Handlingsplanen

En handlingsplan för arbetet ska finnas på plats senast den 31 december 2017. Planen ska utgå från verksamhetens behov och resurser. Den ska stämmas av årligen fram till den 31 maj 2021, avstämningen ska fungera som utgångspunkt för det fortsatta arbetet.

De centrala parterna har rekommenderat att arbetsgivaren och Kommunal tar fram planen tillsammans, exempelvis i en partsgemensam arbetsgrupp. Planen ska omfatta Kommunals avtalsområde.

Nulägesanalys¹

Månadsavlönade

Anställningsform	Hela kommunen	Omsorg om äldre och personer med funktionsvariation
Tillsvidareanställda månadsavlönade	8260	2894
Visstidsanställda månadsavlönade	1638	374
Delsumma	9898	3268
Visstidsanställda timavlönade	999	374
Summa	10897	3642

Av de 9898 månadsavlönade i Borås kommun är 90,9 procent anställda på heltid. Det placerar Borås på plats 49 i rankningen över andelen heltidsanställda i landets kommuner

De månadsavlönade i Borås kommun utför 96 procent av den arbetade tiden i kommunen. Resterande 4,0 procent utförs av timavlönade. Genomsnitt för alla kommuner 2016 var att 8 procent av den arbetade tiden utfördes av timavlönade

Hel-och deltidsarbetande

	Hela kommunen		Omsorg om äldre och personer med funktionsvariation	
	Antal	Andel %	Antal	Andel %
Heltidsarbetande	6397	70,3	1729	59,6
Deltidsarbetande 75-99 %	1806	19,9	839	28,9
Deltidsarbetande 1-74 %	893	9,8	334	11,5

¹ Uppgifter från Kolada 2016

Av de månadsavlönade i Borås Stad är det i praktiken 70,3 procent som faktiskt arbetar heltid. Det placerar Borås kommun på plats 49 i rankningen över andel heltidsarbetande i landets kommuner.

Av de månadsavlönade inom vård och omsorg i Borås kommun är det i praktiken 59,6 procent som faktiskt arbetar heltid. Det placerar Borås kommun på plats 37 i rankningen över andelen heltidsarbetande inom vård och omsorg i landets kommuner.

Andel heltidsarbetande inom andra verksamhetsområden

Andelen heltidsarbetande av de månadsavlönade inom andra verksamhetsområden

Verksamhetsområde	Andel %
Omsorg om äldre och personer med funktionsvariation	59,6
Gymnasium och Komvux	79,5
Grundskola och förskoleklass	73,9
Förskola och barnomsorg	65,2
Individ och familjeomsorg	79,7
Kultur och fritid	70,7

Övertids- och fyllnadsersättning och frånvaro

	Nuvarande kostnad för yrkesgrupperna ²
Fyllnadstid	3 mnkr
Övertid	4,5 mnkr
Sjukfrånvaro av planerad tid	7,5 – 15,5 %
Föräldraledighet av planerad tid	0,5 – 6 %
Ledighet av planerad tid	15 – 19,5 %

Rekryteringsbehov

Hela kommunen	Nya tillsvidareanställda
2014	681
2015	796
2016	1085

² Habiliteringspersonal, stödassistent, undersköterska, vårdbiträde, personlig assistent, barnskötare, elevassistent, fritidsledare, kock, måltidspersonal, lokalvårdare

Rekryteringsbehovet inom Kommunals avtalsområde beräknas till ca 600 medarbetare 2018. Rekryteringsbehovet minskar om fler arbetar heltid, när fler arbetar heltid ökar antalet arbetade timmar trots oförändrat antal anställda. Om antalet månadsavlönade på Kommunals avtalsområde skulle gå upp i tid och faktiskt arbeta heltid, skulle den ökningen motsvara ca 1000 heltidsarbetande.

Åtgärder

Säkerställ delaktighet

Starta processgrupper för att säkerställa delaktighet i arbetet med Handlingsplan för heltid i Borås Stad, bl.a. för arbetstid och bemanning.

Heltidsbeslutet omfattar endast tillsvidareanställda medarbetare, ska detta utökas och omfatta även gälla månadsavlönade visstidsanställda? De flesta av enhetscheferna och Kommunals ombud har fått utbildning men det behövs en genomgång för att identifiera de som eventuellt saknar utbildning. Kollektivavtalet, statistik m.m. behöver följas upp. Tydliggör positiva effekter på föräldrapenning, sjuklönegrundande inkomst samt pension vid högre sysselsättningsgrad.

Organisation och bemanning

Ta fram åtgärder som får fler att vilja arbeta heltid och bl.a. se över hur Borås Stad arbetar med resurspass och planerad frånvaro.

Borås Stad har heltidstjänster för i princip samtliga tillsvidareanställda i staden. Borås Stad är mitt i processen av bemanningsarbetet inom äldreomsorgen och detta arbete måste följas upp kontinuerligt och de arbetstagare som inte önskar arbeta heltid har rätt att arbeta deltid om verksamheten tillåter genom att vara partiellt tjänstlediga ett år i taget.

Arbetstider och arbetsmiljö

Representanter för Vård- och äldreförvaltningen, Social omsorgsförvaltningen, Förskoleförvaltningen och Stadsledningskansliet bildar en arbetsgrupp för att ta fram strategier för att ge förutsättningar för en förbättrad arbetsmiljö som bidrar till att sjuktalet sjunker.

Borås Stad arbetar med hälsosamma scheman där t.ex. inget arbetspass får överstiga 10 timmar, där förekommer vissa pass inom Sociala omsorgsförvaltningen som är längre beroende på organisation med personliga assistenter. Delade turer är borttagna, med undantag av några få arbetsplatser på Sociala omsorgsförvaltningen.

För att nå en jämnare arbetsbelastning på arbetsplatserna behöver arbetstidsfrågan följas upp, konsekvenser beskrivas och eventuella åtgärder initieras inom ramen för samverkanssystemet.

Uppföljningen ska vara en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och ett underlag för dialog och åtgärder kring bland annat arbetstakt och arbetsorganisation.

Beslut och avtal

Tillämpningarna av kollektivavtalet ses över och en informationsinsats behöver göras.

Borås Stad har ett politiskt beslut från våren 2013 att alla tillsvidareanställda ska ha rätt till heltidsanställning. Det finns kollektivavtal om en arbetstidsmodell

där arbetsgivare och Kommunal är överens om att varken långa arbetspass eller delade turer är hälsosamt. Kollektivavtalet reviderades hösten 2016. Borås Stad har även ett kollektivavtal om möjlighet till kombinationstjänster för att nå heltid, detta avtal omfattar inte dem som omfattas av arbetstidsmodellen.

Staden ska arbeta med heltid som norm vilket kan innebära att möjligheten till att icke lagstadgad tjänstledighet prövas.

Förväntat resultat – mål

Ett rimligt mål är att öka den faktiska sysselsättningsgraden med 2% per år vilket skulle innebära att den faktiska sysselsättningen skulle bli 78 % för staden och 68% för vård- och funktionsverksamhet.

Trots beslut om att alla tillsvidareanställda ska ha rätt till heltid kan det konstateras att den faktiska sysselsättningsgraden bara är 70 % och inom vård- och funktionsverksamheten endast 60%, och inom den senare kategorin är ca 15 % är tjänstlediga på grund av heltidsbeslutet och ytterligare nästan 15 % är frånvarande på grund av sjukdom.

Beslutsunderlag

1. Skrivelse 2017-12-04
2. Beslutsförslag 2017-12-04

Beslutet expedieras till

1. Stadsledningskansliet Personal- och förhandlingsavdelningen
2. Fackförbundet Kommunal

Ulf Olsson
Kommunalråd

Per Olsson
Personalchef