

Enkät om heltid i kommuner och landsting 2015

Innehåll

Heltidsarbetet ökar	5
Varför ska fler jobba heltid?	5
Fler arbetar heltid	5
Allt fler kommuner och landsting fattar beslut om heltid	5
Merparten av besluten gäller anställda i alla verksamheter	6
Från politiskt beslut till heltidserbjudande	7
Vad kostar heltid?.....	7
Hur ska heltidsarbetet organiseras?	8
Framgångsfaktorer för heltid	8

Heltidsarbetet ökar

Varför ska fler jobba heltid?

Heltid är en viktig fråga för välfärdens arbetsgivare och frågan ligger högt på den politiska dagordningen på både lokal och nationell nivå. Det finns flera viktiga aspekter av heltidsfrågan.

Kommuner och landsting har stora rekryteringsbehov de kommande åren. Om inga förändringar görs i arbetssätt, organisation och bemanning behövs det över en halv miljon nya medarbetare i välfärden fram till 2023. Det beror på att en tredjedel av medarbetarna går i pension, samtidigt som andelen äldre och barn i befolkningen ökar, vilket gör att behovet av skola, vård och omsorg växer. Om fler jobbar heltid, minskar rekryteringsbehoven. Om den genomsnittliga arbetstiden höjs till minst 95 procent av heltid, minskar behovet med cirka 62 000 personer (12 procent). Störst påverkan skulle detta få inom vård och omsorg.¹

Fler heltider leder också till ökad jämställdhet. Merparten av dem som arbetar deltid är kvinnor. Deltidsarbetet påverkar kvinnors inkomst, sjukpenning och pension. Att fler kvinnor arbetar heltid kommer därför att påverka jämställdhetsarbetet i rätt riktning. Under perioden 2008-2014 är det andelen kvinnor som arbetar heltid i kommunerna som har ökat. Andelen män ligger kvar på samma nivå. Skillnaderna mellan kvinnor och män har minskat under perioden – från 20 till 14 procentenheter.

Att erbjuda bra villkor är också ett sätt för kommuner och landsting att vara attraktiva arbetsgivare, både för dem som redan jobbar i välfärden och för att locka fler och nya personer att söka sig till sektorn.

Fler arbetar heltid

Under perioden 2008-2014 tog flera kommuner politiska beslut om att införa ”rätt till heltid” eller ”önskad sysselsättningsgrad” för alla medarbetare, eller för medarbetare i vissa verksamheter. Under denna period ökade andelen heltidsanställda med fem procentenheter. Samtidigt ökade andelen som faktiskt arbetade heltid med lika mycket, vilket motsvarar ungefär 30 000 medarbetare. Motsvarande ökning för landstingen är 12 000.

Allt fler kommuner och landsting fattar beslut om heltid

För att lyckas med införande av heltid krävs att frågan prioriteras högt. Erfarenheter från arbetsgivare visar att framgång i heltidsfrågan förutsätter både ett politiskt beslut och resurser för förändringsarbetet.²

Resultaten av en ny enkätundersökning med kommuner och landsting visar att arbetet mot målet heltid som norm går framåt. Det vill säga att allt fler är både anställda på heltid och arbetar heltid.

2015 har minst 135 kommuner – 57 procent av de 238 kommuner som svarat – fattat politiskt beslut rörande rätt till heltid eller önskad sysselsättningsgrad. I en

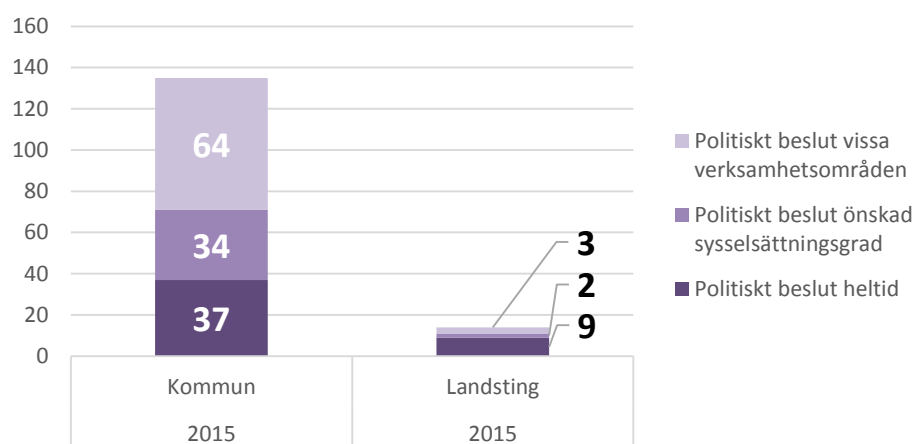
¹ Räkneexempel ur rapporten *Hur möter vi rekryteringsutmaningen från 2015*.

² Ur rapporten *Åtta kommuner om heltid*, som bygger på intervjuer med nyckelpersoner i kommunerna i arbetet med heltidsfrågan

liknande undersökning från 2012 hade 48 procent av de 259 kommuner som då deltog ett politiskt beslut.

Antalet landsting som har fattat politiskt beslut har fördubblats. Från 7 landsting 2012 till 14 2015.³

Diagram 1: Har det i din kommun/landsting/region fattat något politiskt beslut att alla deltidsanställda/deltidsanställda inom vissa verksamhetsområden ska erbjudas heltidsanställning eller önskad sysselsättningsgrad? Antal kommuner/landsting som har politiskt beslut

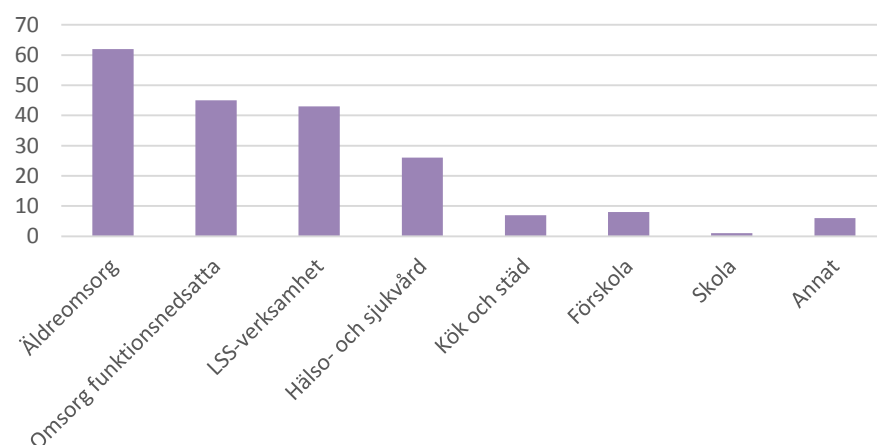


Merparten av besluten gäller anställda i alla verksamheter

I 71 kommuner – över hälften av de kommuner som fattat politiskt beslut – omfattar beslutet samtliga deltidsanställda. Övriga beslut omfattar anställda inom vissa verksamhetsområden, vanligast äldreomsorgen följt av omsorg för funktionsnedsatta samt LSS-verksamhet.

I 11 landsting/regioner omfattar besluten om heltid eller önskad sysselsättningsgrad alla deltidsanställda. I övriga tre gäller besluten för vissa verksamhetsområden.

Diagram 2: Inom vilket/vilka verksamhetsområden kommer de deltidsanställda erbjudas heltidsanställning? Antal kommuner som har politiskt beslut för vissa verksamhetsområden.



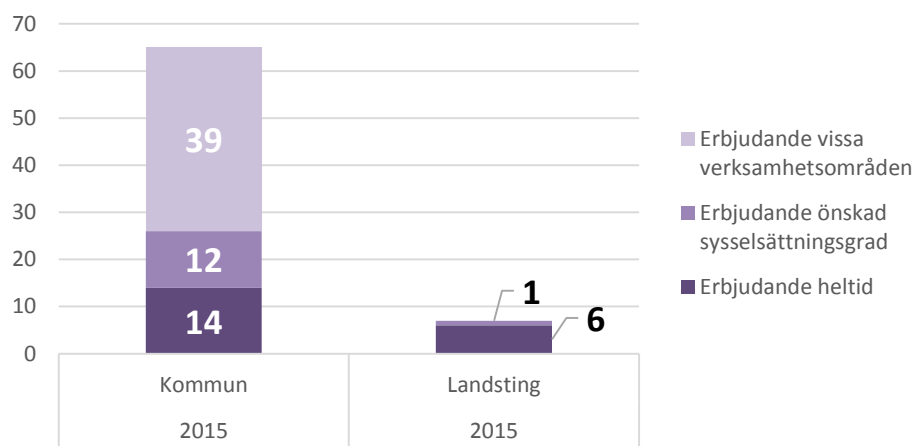
³ Enkäten skickades ut till samtliga kommuner, regioner och landsting under våren 2015. 238 av 290 kommuner samt 19 av 20 landsting/regioner har svarat på enkäten. Det är en uppföljning av en liknande undersökning som gjordes 2012. Då svarade 259 kommuner och 17 landsting. Resultaten från enkätundersökningarna 2012 och 2015 är inte helt jämförbara eftersom det inte är samma kommuner som svarat i de två undersökningarna

Från politiskt beslut till heltidserbjudande

Knappt hälften av kommunerna som tagit ett beslut om heltid, minst 65 kommuner, har gått ut med ett konkret erbjudande till deltidsanställda medarbetare. En förklaring till att det inte är fler är att det tar tid att genomföra det stora förändringsarbete som rätt till heltid innebär. Dessutom måste varje process anpassas till de lokala förutsättningarna som ser väldigt olika ut.

I 26 kommuner har erbjudandet gått ut till samtliga deltidsanställda. Sju landsting/regioner har gått ut med konkreta erbjudanden till samtliga deltidsanställda medarbetare.

Diagram 3: Har samtliga deltidsanställda i din kommun/landsting/region fått ett konkret erbjudande om heltidsanställning eller önskad sysselsättningsgrad? Siffrorna avser antal.

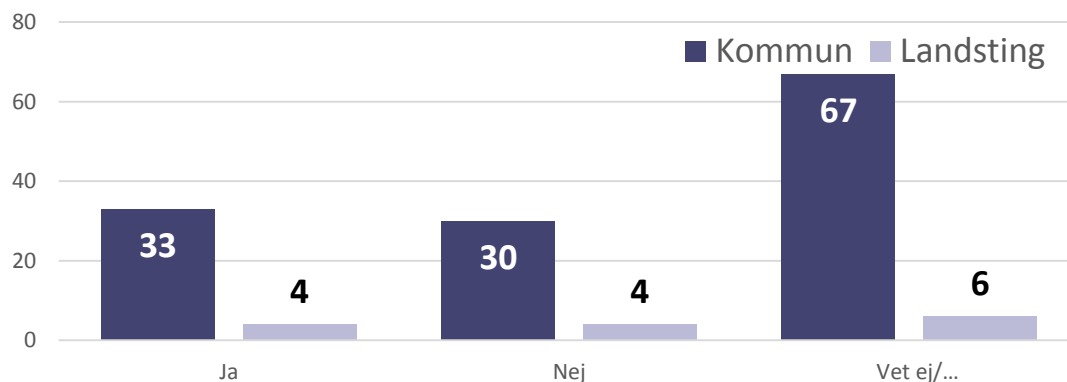


Vad kostar heltid?

Undersökningens resultat visar inte några tydliga samband mellan fler heltider och ökade kostnader. Det stämmer väl överens med de erfarenheter från arbetsgivare som redovisats i tidigare rapporter.⁴

Ungefär hälften av kommunerna och landstingen/regionerna svarar att de inte vet om heltidsanställning/önskad sysselsättningsgrad medfört ökad kostnad. Av de som svarat är det ungefär lika många som svarat ja som svarat nej. Majoriteten har inte avsatt extra medel. Det är endast 13 kommuner och 2 landsting/regioner som svarat att de avsatt extra medel år 2015.

Diagram 4: Har rätten till heltidsanställning/önskad sysselsättningsgrad medfört ökad kostnad för kommunen/landstinget/regionen? Siffrorna avser antal.



⁴ Läs mer i *Åtta kommuner om heltid* samt *Heltid – en del av helheten*.

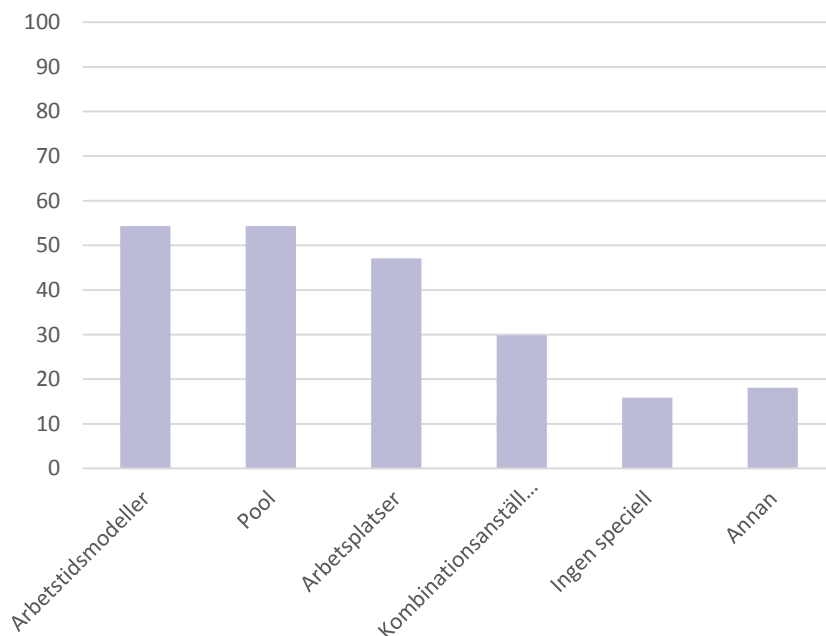
Hur ska heltidsarbetet organiseras?

Skiftet från traditionell bemanning till en heltidsorganisation är komplext och det är svårt att på förhand förutse alla konsekvenser. Så gott som alla medarbetare på arbetsplatsen kan påverkas av förändringarna, även de som redan har en heltidsanställning. Medarbetare kan behöva arbeta fler helger eller dela sin tid mellan flera arbetsställen.

På frågan om vilka lösningar som kommer att användas vid införandet av rätt till heltid är det vanligaste svaret att kommunerna kommer att använda någon form av arbetstidsmodell.

Därefter följer ett antal lösningar som ger en ökad flexibilitet i bemanningen. Till exempel anställda i resurs- och vikariepooler, anställda som ibland arbetar som vikarie på andra arbetsplatser samt kombinationsanställningar där anställda har två eller fler yrkesroller.

Diagram 5. Vilka lösningar kommer din kommun att använda för att erbjuda deltidsanställda höjd sysselsättningsgrad? Andel i procent



Enkäten visar att det är osäkert om delade turer ökar eller inte med en heltidsmodell. Av de 135 kommuner med politiskt beslut, uppger endast 16 kommuner, 12 procent, att delade turer har ökat. Åtta kommuner uppger att de inte har delade turer alls, och 47 kommuner har uppgett att delade turer finns men att de inte har ökat. Övriga har uppgett att de inte har någon uppgift om detta (51), eller inte svarat på frågan (13).

Framgångsfaktorer för heltid

Erfarenheter visar att det inte finns någon universallösning på heltidsfrågan men några huvudpunkter att utgå ifrån:

- Det politiska beslutet måste vara tydligt och prioriteras.
- Varje arbetsgivare måste utgå från de lokala förutsättningarna och införandet av rätt till heltid måste ske i samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och arbetstagarorganisationer.
- Det måste finnas en realistisk tidsplan eftersom det handlar om ett stort förändringsarbete och det kommer att ta tid.

- Det är viktigt att det finns en god dialog med medarbetarna, och att det är tydligt varför det sker förändringar även för de som redan arbetar heltid.
- Heltid handlar inte bara om personalens arbetstider. Vid införandet behöver man se över hur arbetet är organiserat. Vissa arbetsuppgifter behöver förmodligen utföras på andra tider än tidigare, för att jämna ut arbetsbelastningen.

Enkät om heltid i kommuner och landsting 2015

Upplysningar om innehållet
Lars-Ove Brander lars-ove.brander@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2016
Beställningsnummer: 5415
Text: Karin Lagerholm och Helena Färnsten
Produktion: Lena Grönros