

A large, solid blue abstract shape on the left side of the page, resembling a stylized drop or a curved wedge.

Riktlinje för Heltid som norm

Policy

Strategi

► Riktlinje

Plan

Beslutad av:	Diarienummer:	Typ av styrdokument:	Dokumentansvarig:
Kommunfullmäktige	2024-000459	Styrdokument	Kommunstyrelsen
Beslutsdatum och paragraf:	Giltig till:	Senast reviderad:	
2025-01-28 § 12	Tillsvidare	2025-01-28	

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
1. Inledning.....	3
2. Bakgrund	3
3. Grundläggande principer för heltid som norm	4
3.1 Strategiska inriktningar avseende anställningsvillkor utifrån ovan grundläggande principer	4
3.1.1 Vid nyanställningar gäller följande:	4
3.1.2 Heltidsarbete avseende befintliga anställda:	5
3.1.3 Lagstadgad tjänstledighet är	6
4. Ekonomiska förutsättningar	6
5. Rutin för bemanning i heltidsorganisation	6
6. Uppföljning	7

1. Inledning

Politiken i Laholm har tagit två politiska beslut avseende arbete med att införa heltid som norm i kommunen.

Kommunfullmäktige fastställde 29 juni, § 61, 2021 principer för införande av heltid som norm i kommunen. Principerna avsåg anställningar på heltid för yrkesgrupper inom Kommunals avtalsområde inom vård och omsorg, förskola, måltidsverksamhet och verksamheter inom kultur och fritid.

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har vidare beslutat om tillämpningsanvisningar den 5 maj, § 10, 2023 i syfte att förtydliga anställningsvillkor för medarbetare inom Laholms kommun som omfattas av Kommunals ansvarsområde.

Riktlinjerna för heltid som norm fastställer besluten enligt ovan för att kunna arbeta med heltidsarbete stadigvarande i kommunens ordinarie förvaltningsstruktur efter projektets slut. De tidigare politiska besluten dokumenteras i denna mall för styrdokument (riktlinjer) istället för i enstaka politiska beslutsskrivningar. Innehållet i riktlinjen förändrar inget i förhållande till tidigare beslutade principer och ställningstagande från politiken. Riktlinjerna innehåller dock mindre anpassningar som gör att riktlinjen med heltidsarbetet håller över tid i kommunens ordinarie kontinuerliga drift.

Riktlinjen tydliggör vilka politiska ställningstagande som ska styra arbetet med heltid som norm, ”heltidsresan”. Riktlinjen avser arbetet i alla nämnders förvaltningar som berör Kommunals ansvarsområde.

2. Bakgrund

Sveriges kommuner och regioner och Svenska Kommunalarbetsförbundet tecknade ett centralt kollektivavtal 2016 som inbegriper att parterna gemensamt ska arbeta för att andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka.

Sveriges kommuner och regioner har tillsammans arbetat med ett utvecklingsprojekt mellan 2016-2024 med målet utifrån det centrala avtalet att heltidsarbete ska bli normen inom välfärdens kvinnodominerande verksamheter.

Målsättningen i avtalet är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning samt att befintliga medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid.

Avsikten med den centrala överenskommelsen är de anställda inom de yrkesgrupper som berörs ska försörja sig självständigt både i arbetslivet och i pensionärlivet därefter. Även att befolkningen i arbetsförålder som utför välfärdstjänsterna inte ökar i samma utsträckning som behovet innebär att redan nu befintliga medarbetare behöver arbeta mer med en ökad sysselsättningsgrad var en faktor. Kompetensförsörjningens problematik att det blir allt svårare att rekrytera personal mer rätt kompetens medför också att omställningen behöver genomföras. Ambitionen är att deltidsanställda medarbetare i kommunen ökar sin sysselsättningsgrad vilket medför ett minskat behov av att nyanställa.

Utmaningen för arbetsgivaren är att se till att den ökade bemanningen kan organiseras på rätt sätt så att den kan anpassas efter kundernas och brukarnas behov. Behovet av att insatserna som efterfrågas kan utföras med rätt kompetens, på rätt tid och på rätt plats.

3. Grundläggande principer för heltid som norm

Nedan angivna principer gäller för kommunens kontinuerliga arbete med heltid som norm. Principerna stärker kommunens arbete med att heltid som norm är grundläggande för att kommunen ska kunna leva upp till avtalet mellan SKR och Svenska Kommunalarbetsförbundet.

- Alla som nyanställs tillsvidare i kommuns förvaltningar ska erbjudas heltidsanställning.
- Heltidsanställning ska vara det normala, deltid ett undantag.
- Rekryterande chef tar ställning till begäran om anställning på deltid i varje enskilt fall vid nyanställning.
- Redan deltidsanställda har möjlighet att önska heltid eller annan högre sysselsättningsgrad än den nuvarande deltidsanställning som medarbetaren innehar.
- Närmaste chef kan i undantagsfall bevilja nedsättning av tjänst vid särskilda skäl.
- Ansökningar om partiell tjänstledighet utöver de lagstadgade ledigheterna* ska behandlas restriktivt.
- Heltid som norm ska ske på ett kvalitetssäkert och kostnadseffektivt sätt.
- Förvaltningsorganisationen ska alltid arbeta med en optimerad bemanningsplanering och arbetsorganisation för att fler ska kunna arbeta heltid.
- Heltid som norm införs genom ökad grundbemanning.

3.1 Strategiska inriktningar avseende anställningsvillkor utifrån ovan grundläggande principer

Kommunfullmäktiges personalpolitiska ambition tydliggörs i punkterna nedan för hur kommunen ska kunna leva upp till ovan grundläggande principer samt att efterleva avtalet som deklarerar att heltid som norm ska vara standard i medarbetarna anställningar.

Nedan punkter förtydligar anställningsvillkor för nyanställningar samt reglera hanteringen när befintliga medarbetare önskar en ökad sysselsättning.

3.1.1 Vid nyanställningar gäller följande:

- Lediga tjänster annonseras som heltid
- Grundinställning för samtliga tillsvidare nyanställningar ska vara heltid

- Personalansvarig chef beslutar i samråd med sin närmaste chef om partiell tjänstledigt (som inte är lagstadgad*) vid nyanställningar.
- Partiell tjänstledigt vid nyanställning, som inte är lagstadgad*, godkänns vid synnerliga skäl och bedöms av närmaste chef.
- Den anställande chefen är ansvarig för att dokumentera förfarandet gällande partiell tjänstledighet.
- Partiell tjänstledighet vid nyanställning beviljas om 10%-enhetsdelar.
- Partiell tjänstledighet vid nyanställning beviljas 1 år i taget.
- Vid partiell tjänstledighet kan ny medarbetare önska om att få gå upp till heltid eller att arbeta mer när som helst under året.
- Verksamheten ska inom 3 månader från att önskemål inkommit till chef möjliggöra för medarbetare att gå upp i tid.

3.1.2 Heltidsarbete avseende befintliga anställda:

- Personalansvarig chef beslutar i samråd med sin närmaste chef om partiell tjänstledigt, som inte är lagstadgad* eller reglerad genom lokala avtal.
- Partiell tjänstledigt, som inte är lagstadgad*, godkänns vid synnerliga skäl såsom; hälsoskäl och tuffa familjesituationer
- Partiell tjänstledighet beviljas om 10%-enhetsdelar.
- Partiell tjänstledighet beviljas 1 år i taget.
- Vid partiell tjänstledighet kan medarbetare önska om att få gå upp till heltid/arbeta mer när som helst under året.
- Verksamheten ska inom 3 månader från att önskemål inkommit till chef möjliggöra för medarbetare att gå upp i tid.
- Anställda som arbetar deltid men som önskar arbeta mer eller gå upp i heltid ska få möjlighet att göra den under en provperiod om 1 år i taget.
- Höjning av nivå under provperioden ska läggas på 10-tal procent (70%, 80% osv)
Två sådana provperioder får förekomma under en sammanhängande fem årsperiod och med minst 1 år mellan provperioderna.
- Provperiod ska starta senast 3 månader efter att medarbetare meddelat chef om detta önskemål. Efter provperiodens slut kan medarbetare återigen gå ner i tid till lägst samma nivå som hen hade innan provperioden startade, avrundat till närmast 10-tal.
Ett exempel på tillbakagång; man har arbetat 64%, innan provperioden men vill efter 1 år gå tillbaka till sin ”gamla” anställningsgrad. Man måste då välja antingen anställningsgrad om 60% eller 70% men ingen procentsats däremellan.
- Chefen ska 3 månader innan provperiodens utgång ställa frågan till medarbetare om hen önskar fortsätta på provperiodens nivå, gå tillbaka till sin tidigare nivå eller gå upp till heltid.
- Önskar medarbetare fortsätta ska den nya nivån gälla tills vidare eller fram till att medarbetare har rätt till att begära en ny provperiod med ny högre sysselsättningsgrad.
- Medarbetare som önskar arbeta mer, utan att genomgå en provperiod, avrundas till närmast 10-tal för önskad sysselsättningsgrad. Ökning av sysselsättningsgrad gäller då tills vidare.

- För samtliga förändringar i sysselsättnings- och anställningsgrad ska skriftliga avtal upprättas mellan arbetsgivare och medarbetare.

3.1.3 Lagstadgad tjänstledighet är

- Föräldraledighet enligt lag. I Laholms kommun har man dessutom rätt att vara tjänstledig till barnet är 3 år även om man inte tar ut föräldrapenning.
- Militärtjänstgöring
- Studieledighet
- Vård av närstående med närståendepenning
- Vissa föreningsuppdrag inom skolan
- Förtroendeuppdrag
- Facklig ledighet
- Trängande familjeskäl (finns lag men regleras i vårt fall i AB, anhörigs svåra sjukdom, bortgång, begravning)

Alla annan tjänstledighet förutom ovanstående betraktas som icke lagstadgad tjänstledighet.

4. Ekonomiska förutsättningar

Kommunens arbete med heltid som norm bedrivs inom förvaltningarnas befintliga ramar.

5. Rutin för bemanning i heltidsorganisation

Förvaltningsorganisationen i kommunen ansvarar för en rutin som dokumenterar och tydliggör det löpande arbetet med heltid som norm. Rutinen för bemanning i heltidsorganisation tar avstamp från det centrala avtalet mellan Sveriges kommuner och regioner och Svenska Kommunalarbetsförbundet. Rutinen beaktar de politiska principerna, viljeinriktningarna och vägval som finns upptagna i denna riktlinje.

6. Uppföljning

Kommunstyrelsen ska vid behov eller vid andra förändringar lämna förslag till fullmäktige på revideringar och uppdateringar av dessa riktlinjer.

Riktlinjerna ersätter tidigare fattade besluten av kommunfullmäktige och av kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott.