

# Riktlinje för heltid och heltidskultur i Värnamo kommun

**Reglemente**

Kommunala beslut som utöver kommunallag och andra författningar styr och reglerar kommunala verksamheter. Innefattar Nämndreglementen, Delegeringsordningar, Bolagsordningar, Ägardirektiv, Föreskrifter, Kommunala taxor och avgifter.

**Policy**

Anger principer och värdegrundsbaserat förhållningssätt och tjänar som vägledning inom det aktuella området.

**Plan**

Beskriver strategier för arbetet med utvecklingen av Värnamo som kommun, och utvecklingsarbete inom kommunens organisation.

**Åtgärdsplan**

Anger konkreta åtgärder, tidsramar och ansvar.

**Riktlinje**

Beskriver hur förvaltning bedriver den befintliga verksamheten, eller ett visst område, så att den bedrivs effektivt och med god kvalitet.

**Fastställd av:** Kommunstyrelsen

**Datum:** 2022-06-07, § 223

**Dokumentet gäller från:** 2022-09-01

**Dokumentet gäller för:** Samtliga förvaltningar

**Dokumentansvarig:** HR-chef

## Bakgrund

Värnamo kommuns vision om den mänskliga tillväxtkommunen med 40 000 invånare år 2035 ställer krav på kompetensförsörjning och bemanning. Befolkningsökning och ändrat demografi innebär att kommunal service, välfärd och tjänster ska levereras till flera. I det sammanhang är heltidsanställning och -arbete viktiga faktorer, bland annat ur en jämställdhets-, kvalitets- och arbetsgivarvarumärkeperspektiv, men också ur ett perspektiv där många kommunala yrken utgör bristyrken.

I kommunens policy – Värnamo kommun som arbetsgivare ingår heltid och heltidskultur som en strategi i arbetet med att trygga kompetensförsörjningen.

Protokollsanteckningarna till Huvudöverenskommelsen (HÖK) med Svenska Kommunalarbetsförbundet innehåller en målsättning om att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. SKR/Kommunal följer upp ökningen av heltidsanställningar, heltidsarbetande samt förekomsten av tidsbegränsade anställningar. Varje år tar parterna ställning till om vidare åtgärder behöver vidtas.

## Syfte

Riktlinjen syftar till att tydliggöra och vara en vägledning till hur Värnamo kommun arbetar med heltidskultur och att öka andelen heltidsanställda och heltidsarbetande. För att syftet ska uppnås är det viktigt att riktlinjens betydelse ingår i sammanhang som verksamhetsplanering, samverkan, arbetsmiljöutveckling, bemanningsekonomi och organisationskultur.

## Definitioner

- Heltidsanställning - anställningsavtal motsvarande 100 % sysselsättningsgrad.
- Heltidsarbete – faktisk sysselsättningsgrad, dvs. arbete *utförs* med sysselsättningsgrad 100 %.
- Heltidskultur - innebär i Värnamo kommun att verksamheterna är strukturerade och organiserade kring heltid, samt att det övervägande arbetas heltid.

## Avgränsningar och undantag

Riktlinjen gäller för tillsvidareanställningar i samtliga förvaltningar.

Timanställda, RIB-, PAN- eller BEA-anställda omfattas inte av riktlinjen. Sökande och befintliga medarbetare med partiell sjukersättning omfattas inte av riktlinjen.

Eventuella ytterligare undantag godkänns av HR-chef.

## Organisation och ansvar

Förvaltningarna, genom förvaltningschef, ansvarar för att organisera ett arbete som bidrar till att andelen heltidsanställda och heltidsarbetande fortsätter att öka, och som stödjer utvecklingen av en heltidskultur. I förvaltningarnas arbete ska det i samband med verksamhetsplaneringen sättas mål för hur andelen ska fortsätta öka, samt etablera strukturer för samarbete mellan enheter.

Varje chef med personalansvar ansvarar för att tillämpa riktlinjen för sina tillsvidareanställda medarbetare som är deltidsanställda och deltidsarbetande, samt vid nyanställningar.

Alla Värnamo kommuns medarbetare bidrar till att andelen heltidsanställda och heltidsarbetande fortsätter att öka.

HR-avdelningen ansvarar för att följa upp och rapportera kommunens utveckling i heltidsfrågan. HR-avdelningen ska också vara stöd i strategiskt arbete.

## Nyanställningar

Vid nyanställning ska samtliga tillsvidareanställningar annonseras som heltidsanställningar. Visstidsanställningar ska i så stor grad som möjligt annonseras på heltid.

Vid annonsering av tillsvidareanställningar ska följande text finnas med i annonsen: ”I Värnamo kommun annonseras alla tillsvidareanställningar på heltid. Om du i stället önskar deltid och verksamheten kan tillgodose en lägre sysselsättningsgrad är det givetvis en möjlighet.”

Värnamo kommun som arbetsgivare ska alltid erbjuda heltid, och vara tydliga med att frågan kommer upp igen i samband med det årliga medarbetarsamtalet. Ovan text innebär att i det fall den bästa sökande uttryckligen anger att heltid inte är aktuellt bör anställningsavtal på deltid övervägas. Beslut tas i samråd med HR-enheten.

Nyanställningar ska inte ske på heltid för att därefter regleras ner med tjänstledighet, anställning ska ske på faktisk sysselsättningsgrad (observera gäller inte tjänstledigheter med stöd i lag eller avtal).

## Befintliga medarbetare

Befintliga medarbetare som är deltidsanställda ska en gång per år i samband med medarbetarsamtalet tillfrågas om man önskar heltidsanställning och heltidsarbete, eller höjd sysselsättningsgrad om medarbetaren i stället önskar det. Arbetsgivaren strävar efter en sysselsättningsgrad i 5 % intervaller (t ex 80, 85, 90 %...) det kan finnas undantag då det är möjligt ur verksamhetssynpunkt. Vid jakande svar kommer arbetsgivare och medarbetare överens om datum för övergång till heltidsarbete/höjd sysselsättningsgrad. Vid nekande svar kvarstår befintlig sysselsättningsgrad.

För medarbetare som innehar heltidsanställning men är deltidsarbetande på grund av tjänstledighet utöver lag och avtal ska det i samband med medarbetarsamtalet föras ett resonemang kring återgång till heltidsarbete.

Medarbetare som väljer att kvarstå i deltidsarbete arbetar efter samma regelverk som medarbetare som arbetar heltid i frågor som t ex rörlighet mellan enheter. Tillsvidareanställda med deltidsanställning får ej registrera tillgänglig tid på Bemanningenheten i syfte att arbeta mer.

För befintliga medarbetare på deltid som inte uppfyller grundkraven i anställningen ska det, efter samråd med HR-enheten, upprättas en handlingsplan som beskriver vad som behöver åtgärdas för att heltid eller ökad sysselsättningsgrad ska vara aktuellt.

För medarbetare som innehar tidsbegränsad anställning som övergår till tillsvidareanställning (s k inkonvertering) sker det på den sysselsättningsgrad medarbetaren hade den dag hen inkonverterades, dock som lägst 50 %. Frågan om heltid hanteras i nästföljande medarbetarsamtal.

## Heltidskultur

Heltidskultur innebär i Värnamo kommun att verksamheterna är strukturerade och organiserade kring heltid, samt att det övervägande arbetas heltid. Detta innebär att heltidsarbete är normen och att deltidarbete är undantaget. Kulturuttrycken (strukturer, organisation, bemanning, arbetsmetoder mm.) bekräftar och påverkar i heltidskulturen ett gemensamt kulturinnehåll i form av värderingar och normer som stödjer heltid. Kulturinnehållet och – uttrycket förstärks i sin tur av ledarskapet och medarbetarskapet.

Arbete med kulturen behöver gå hand i hand med det strategiska arbetet, och att åstadkomma förändring kan behöva ta tid och innebära dialog. Målkonflikter behöver förstås och hanteras. Öppenhet, samverkan och diskussioner krävs för att säkerställa förändringen. Ibland krävs mekanismer och tidsperspektiv som helt ersätter den gamla kulturen.

Heltidskultur kan ha positiva effekter ur flera perspektiv: Effektivitet (arbetsgivare), kvalitet (brukare) och arbetsmiljö (medarbetare).

## Metoder

Metoder och verktyg för att möjliggöra heltid behöver kontinuerligt utvecklas och verksamhetsanpassas i förvaltningarna och dess verksamheter. Metoderna behöver anpassas och följas upp i relation till konsekvenser för t ex arbetsmiljön och hållbarhet genom ett helt yrkesliv. I samband med metod kan det vara viktigt att tänka, och testa, nytt. Det kan vara viktigt att omvärldsbevaka både internt i och utanför Värnamo kommun. Exempel på metoder finns i bilaga till riktlinjen.

Värnamo kommun bör, i så stor utsträckning som möjligt, arbeta för att heltid hanteras inom ramen av *en* befattning. Kombinationsanställningar kan vara en möjlighet om man avklarar faktorer som t ex arbetsmiljöansvaret, lönesättning, förflyttning mellan arbetsplatser, konsekvenser för anställningens attraktivitet och vad som gäller om underlag för del av kombination försvinner. Beslut om kombinationsanställningar ska ske i samråd med HR-avdelningen.

Arbetet med att skapa förutsättningar för heltid ska utgå från ett perspektiv där det fokuseras på budgetramen genom att koppla mot faktiska behov och medarbetarens kompetens. På kort sikt kan heltid medföra ökade kostnader, i så fall upprättas en handlingsplan. Bemanningsplanering och nära uppföljning av verksamhetens bemanningsekonomi är viktiga faktorer i samband med att hantera eventuell tillfällig överkapacitet.

## Ansvarig

Ansvarig tjänsteman är HR-chef på HR-avdelningen.

## Uppföljning

Uppföljning sker av HR-avdelningen varje mandatperiod.

## Referenser

Policy Värnamo kommun som arbetsgivare.

Bilaga: Exempel på metoder

## Bilaga: Exempel på metoder

SKR tar löpande fram material som publiceras på heltid.nu. Nedan är exempel på metoder som kan vara aktuella där anpassningar behövs för att möjliggöra heltid:

- Växling av tid till arbetstid för heltidsanställda (från planerad och oplanerad frånvaro, övertid/fyllnadstid, visstidsanställningar, samt i samband med att medarbetare slutar)
- Tidsbegränsade bemanningsperioder.
- Närhetsprincipen (rörlighet inom chefsområdet), t ex i kombination med resursspass.
- Organisationsöversyner (t ex organisationsstruktur och bemanning) för att skapa förutsättningar för heltidsanställningar.
- Flytta arbetsuppgifter från toppar till dalar för att parera ojämn arbetsbelastning
- Samplanera med andra avdelningar och enheter
- Identifiera faktorer som motverkar heltid (som t ex beror på tradition) och arbeta strategiskt med dessa.
- Arbete med schemaperioder och beräkningsperioder
- Nya sätt att utföra arbetsuppgifterna
- Slå ihop flera deltid till en heltid