

NYA HELTIDSRESAN

16e april 2026

09.00-09.10 Varmt välkomna!

09.10-09.15 Ulrika Sundqvist ny direktör SKR:s arbetsgivarpolitiska avdelning

09.15-09.45 Johan Ingelskog och Jeanette Hedberg

09.45-09.50 Paus

09.50-10.40 Presentation av Heltidsmodellen

10.40-11.00 Paus (gå gärna in på nya www.heltid.nu)

11.00-11.30 Chattfrågor

11.30-11.50 Heltidsmodellens referensgrupp – Mattias Gustafsson och Veronika Kihlberg

11.50-12.00 Planen framåt och tack för idag!



Centrala parterers rekommendationer

Strategisk styrning - kommunledning och politiskt förtroendevalda

1. Analysera parametrar som påverkar organisation och bemanning. Lägg resultatet till grund för en dialog om åtgärder för att uppnå målet fler heltidsarbetande.
2. Erbjud tillsvidareanställningar på heltid vid nyanställning. Erbjud deltidsanställda som kontinuerligt arbetar mertid/övertid heltidsanställning och heltidsarbete /högre sysselsättningsgrad.
3. Ge chefer tydliga förutsättningar och resurser för att uppnå målet fler tillsvidareanställningar och arbete på heltid.
4. Skapa goda förutsättningar för chefer att styra och leda arbetet. En viktig faktor är ett rimligt antal medarbetare.
5. Säkerställ en stabil grundbemanning – dvs. som täcker samtliga arbetsuppgifter, hela arbetsdagen och utan beroende av vikarier inkl kort sjukfrånvaro och kompetenshöjande insatser.



Centrala parterers rekommendationer, forts

Hållbar organisation och bemanning

6. Arbeta för ett personcentrerat arbetssätt och behovsanpassad vård, innebärande
 - Högre personlig kontinuitet
 - Minskad minutstyrning
 - Medarbetarna får ett större ansvar för att planera/utföra insatser utifrån brukarens behov

Vilket förutsätter

- Rätt kompetens
- Goda förutsättningar för chefer att utöva ett nära chef-och ledarskap

Återhämtning och utveckling

7. Ge möjlighet till återhämtning på arbetstid för att säkerställa luft i schemat.
8. Ge möjlighet till reflektion i arbetsgruppen och enskilt med chefen.
9. Använd Äldreomsorgslyftet för att höja kompetensen och kvaliteten i äldreomsorgen.

Nya Heltidsresan

- Avtal 25: Förlänga Heltidsresan 2025-2028 (2030)
- Ny inriktning: *Hållbar heltidsorganisation och förutsägbar arbetstidsförläggning*
- Fokus **Heltidsmodellen** – rekommendationer från centrala parter och stödmaterial i form av bilagor



1. Vägledande principer

2. Syfte och metod

3. Partsgemensam målbild

4. Centrala parters rekommendationer

5. Stödmaterial kopplat till målen

Heltidsmodellen

I Nya Heltidsresan (2025-2030) arbetar SKR och Kommunal för att stärka arbetsmiljön och skapa rätt förutsättningar för en hållbar heltidsorganisation. Stödmaterialiet *Heltidsmodellen* ska underlätta en analys över de parametrar som påverkar organisation, bemanning och arbetstidsförläggning inom äldreomsorgen. Materialet kan även användas i andra verksamheter.



Statistik om heltid



Pensionskalkylatorn



Seminarium 16 april

Vägledande princip #1

Process och erbjudande om stöd

Materialet i Heltidsmodellen kommer att förfinas, uppdateras och kompletteras efter hand.

Modellen erbjuder ett stöd till lokala parter och en tydlig riktning från centrala parter som förhoppningsvis ger inspiration och handlingskraft på olika nivåer i organisationen.

Syftet är att underlätta dialogen, få mer träffsäkra analyser och för att kommunledningen ska kunna fatta rätt beslut och tillsätta rätt resurser.

Den samlade målbilden utgör en plan för hur man metodiskt och långsiktigt kan ta sig an arbetet med en hållbar heltidsorganisation.





Vägledande princip #2

Guide, inte färdig lösning

Heltidsmodellen presenterar ett sätt att tänka och arbeta för att hitta långsiktigt hållbara lösningar, för både verksamhet och medarbetare.

Modellen är en guide som ger vägledning och struktur – men levererar inte en helhetslösning eller ett färdigt resultat.

Ett resultat bygger på ett arbete på hemmaplan, tillsammans med strategisk ledning, ekonomifunktion och samverkansparter.



Vägledande princip #3

Börja med analys

Arbetet kan med fördel inledas med att man gör en verksamhetsnära analys över nuläget och vad verksamheten behöver framåt, se Bilaga 1.

Analysen kan användas i dialogen mellan kommunledning och politik för att underlätta beslut om vilka resurser som krävs och hur de ska fördelas.

Det kan också användas för en dialog om vad som krävs för att uppnå en stabil och tillräckligt hög grundbemanning.





Vägledande princip #4

Stöd för dialog och åtgärder

Analyser och resultat kan användas i arbetsplatsnära dialoger och bör följas av konkreta åtgärder för att stärka förutsättningarna för en hållbar heltidsorganisation.





Vägledande princip #5

Komplement

Heltidsmodellen utgör ett komplement till övriga utvecklingsarbeten, exempelvis inom kompetensförsörjning och arbetsmiljö.

Heltidsmodellen, precis som Heltidsresan, har ett fokus på äldreomsorgen och utgår från avtalet mellan SKR och Kommunal.

Många delar av materialet kan dock appliceras på övriga verksamhetsområden i arbetet för en hållbar bemanning, organisation och arbetstidsförläggning.



1. Vägledande principer

2. Syfte och metod

3. Partsgemensam målbild

4. Centrala parterers rekommendationer

5. Stödmaterial kopplat till målen

Heltidsmodellen

I Nya Heltidsresan (2025-2030) arbetar SKR och Kommunal för att stärka arbetsmiljön och skapa rätt förutsättningar för en hållbar heltidsorganisation. Stödmaterialiet *Heltidsmodellen* ska underlätta en analys över de parametrar som påverkar organisation, bemanning och arbetstidsförläggning inom äldreomsorgen. Materialet kan även användas i andra verksamheter.



Statistik om heltid



Pensionskalkylatorn



Seminarium 16 april



Syfte & Metod

- Heltidmodellen utgår från en partsgemensam problembild om sju huvudsakliga **grundproblem** kopplat till organisation, bemanning och arbetstidsförläggning inom äldreomsorgen, omvandlat till lika många **målbilder**.
- Genom att arbeta förebyggande och aktivt med dessa mål, skapas bäst förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö där fler ska kunna, vilja och orka arbeta heltid.



1. Vägledande principer

2. Syfte och metod

3. Partsgemensam målbild

4. Centrala parterers rekommendationer

5. Stödmaterial kopplat till målen

Heltidsmodellen

I Nya Heltidsresan (2025-2030) arbetar SKR och Kommunal för att stärka arbetsmiljön och skapa rätt förutsättningar för en hållbar heltidsorganisation. Stödmaterialiet *Heltidsmodellen* ska underlätta en analys över de parametrar som påverkar organisation, bemanning och arbetstidsförläggning inom äldreomsorgen. Materialet kan även användas i andra verksamheter.



Statistik om heltid



Pensionskalkylatorn



Seminarium 16 april

Gemensam målbild

Centrala parter och referensgrupperna är överens om **målbilden** för organisation, bemanning och arbetstidsförläggning inom äldreomsorgen:

1. Tillräckliga förutsättningar och resurser från politiken
2. Goda förutsättningar för chefer som möjliggör ett nära och närvarande chef- och ledarskap
3. Tillräckligt hög och stabil grundbemanning och en hållbar arbetsbelastning
4. Inflytande över arbetsdagen och en hållbar och förutsägbar arbetstidsförläggning
5. Möjligheter till återhämtning och reflektion under arbetsdagen
6. Goda förutsättningar för att kunna hantera ett tungt fysiskt och psykiskt arbete
7. Fokus på lärande och kompetensutveckling

Målbilden blir en plan för hur kommunledning tillsammans med lokala samverkansparter metodiskt och långsiktigt kan ta sig an omställningsarbetet till en hållbar heltidsorganisation.

1. Vägledande principer

2. Syfte och metod

3. Partsgemensam målbild

4. Centrala parterers rekommendationer

5. Stödmaterial kopplat till målen

Heltidsmodellen

I Nya Heltidsresan (2025-2030) arbetar SKR och Kommunal för att stärka arbetsmiljön och skapa rätt förutsättningar för en hållbar heltidsorganisation. Stödmaterialiet *Heltidsmodellen* ska underlätta en analys över de parametrar som påverkar organisation, bemanning och arbetstidsförläggning inom äldreomsorgen. Materialet kan även användas i andra verksamheter.



Statistik om heltid



Pensionskalkylatorn



Seminarium 16 april

Bemanning och kostnadsanalys

- Skapa en bild över bemanning och vilka kostnader som hör till
- Bilden blir en grund till analys och förändringsarbete
- Simulering på hemsidan inte hela bilden – behöver arbeta med excel-fil som finns under ”verktyg”
- Här presenteras projektets fas 1, nu börjar fas 2 där ni är viktiga aktörer

Avslutade ord

Heltidsmodellen är en process! Vi lär oss hela tiden och kommer kontinuerligt uppdatera/förfinas materialet – ni lokala parter är en viktig del i denna process. www.heltid.nu

För synpunkter på materialet i Heltidsmodellen, förslag på ytterligare material eller förfrågan om processtöd – skriv till oss på heltidsresan@skr.se – vi finns här för er.

Save the date – nästa heltidskonferens **22 oktober 2026.**

Ta hand om er och varandra!

