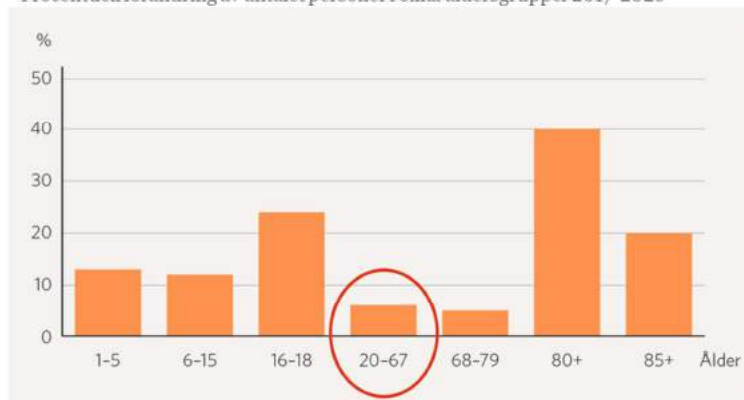


NÄR VÄLFÄRDEN GÅR FRÅN DELTID TILL HELTID

VÄLFÄRDENS REKRYTERINGSBEHOV

- Barn, unga och äldre ökar markant – inte personer i arbetsför ålder

Procentuell förändring av antalet personer i olika åldersgrupper 2017-2026



Vi börjar i det som kanske är det allra viktigast för oss arbetsgivare – nämligen kompetensförsörjningen och välfärdens rekryteringsbehov.

Fram till 2027 ökar antalet yngre och äldre markant mycket mer än de som befinner sig i arbetsför ålder. De som är i arbetsför ålder ökar inte alls i samma takt. Kostnadsgapet mellan kostnader och intäkter i välfärden fram till 2021 beräknas till 59 miljarder kronor.

Antalet barn och äldre som behöver välfärdstjänster ökar samtidigt som många medarbetare går i pension. Den arbetsföra befolkningen minskar dessutom med 100 000 personer fram till 2025, om det inte var för att antalet utrikes födda i den åldersgruppen ökar.

Enligt SCB:s *Trender och prognoser* 2014 beräknas 160 000 personer med vård och omsorgsutbildning saknas år 2035. (Prognosen utgår ifrån att den framtida utbildningsvolymen är den samma som idag.)

Det krävs en rad åtgärder för att täppa gapet mellan kostnader och intäkter. De kommunala verksamheterna kommer att behöva ett ökat fokus på att arbeta annorlunda med allt ifrån ny teknik till förebyggande vård. Det handlar också om att kommunsektorn och staten gemensamt behöver underlätta för att få fler i arbete och förbättrad integration.

VÄLFÄRDENS REKRYTERINGSBEHOV

- Nästan 200 nya medarbetare per dag de kommande tio åren
- Ta tillvara befintlig kompetens på ett bättre sätt
- Fler jobbar mer – minskat rekryteringsbehov

Välfärdens behov av personal är mycket stort de närmaste åren, och efterfrågan ser inte ut att minska. De närmaste åren behöver 200 nya medarbetare varje dag rekryteras till kommuner, landsting och regioner. Att gå från deltid till heltid är en viktig pusselbit för att möta välfärdens kompetensförsörjningsbehov.

En viktig åtgärd för att möta välfärdens rekryteringsbehov blir att ta tillvara både befintlig kompetens och de som nyanställs på ett bättre sätt. Det förutsätter att deltidarbete ersätts med heltidsarbete och att heltidsarbete blir norm. Då kan kommuner, landsting och regioner både minska rekryteringsbehovet och samtidigt få tillgång till mer personal.

Landets alla kommuner och landsting har totalt ungefär 210 000 deltidsanställda. Nio av tio av dem är kvinnor. Andelen heltidsanställda varierar stort mellan olika verksamheter – särskilt vanligt med deltidsanställda är det inom vården och omsorgen. Det varierar också mycket mellan olika arbetsgivare. I en del kommuner arbetar färre än varannan medarbetare heltid, medan andelen heltidsanställda på andra håll är drygt 90 procent (dessutom skillnad på heltidsanställda och heltidsarbetare).

Över 200 000 medarbetare i välfärdsyrken arbetar alltså deltid. Om en större andel av dessa skulle arbeta heltid så behövs inte lika många nya medarbetare rekryteras. Om alla deltidsanställda i välfärden skulle arbeta bara en timme mer i veckan skulle det motsvara nästan 6 000 heltidsanställda. Om arbetstiden höjs till 90 procent i genomsnitt skulle rekryteringsbehoven minska med 22 000 personer. Och vid 95 procent minskar behovet med 60 000 personer.

ÖKAD JÄMSTÄLLDHET

- Det skiljer 3,6 miljoner kronor i livsinkomst mellan kvinnor och män
- Kvinnor arbetar oftare deltid än män. Inom kommun, landsting och regioner är 4 av 5 anställda kvinnor
- Samma möjligheter till heltidsarbete och karriär måste gälla för både kvinnor och män
- En av de mest centrala jämställdhetspolitiska insatser som kan göras

Heltidsarbete som norm handlar också om jämställdhet.

Det skiljer 3,6 miljoner kronor i livsinkomst mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. Uppskattningsvis 2,2 miljoner kronor av dessa beror på kvinnors utbredda deltidarbete. Huvudorsaken är att betydligt fler kvinnor arbetar deltid. Inom kommuner, landsting och regioner är 4 av 5 anställda kvinnor.

För att kvinnor och män ska bli mer jämställda på arbetsmarknaden måste kvinnor få samma förutsättningar vad gäller arbete, både på jobbet och i hemmet. Kvinnor måste kunna arbeta heltid i samma utsträckning som män. Det förutsätter att man delar på föräldraledighet, VAB och obetalt hemarbete.

Det är en självklarhet att arbeta heltid i mansdominerande yrken. Ofta är det inte ens socialt accepterat att arbeta deltid. För kvinnor är situationen ofta spegelvänd. I kvinnodominerade yrken är deltid det normala. Det handlar dels om att de traditionella kvinnodominerade yrkena erbjuder enbart deltid i större utsträckning, dels om att många kvinnor känner sig tvingade till att arbeta deltid eftersom de ofta tar ett större ansvar för hushållsarbetet. För att hinna hämta och lämna barnen på förskolan, handla och laga middag till familjen så kan deltidarbete kännas som en lösning för att få vardagen att fungera.

Det är självklart att kvinnor och män ska ha samma möjligheter till heltidsarbete och karriär. Men det ser inte ut så idag.

Deltidsanställda kan ha svårt att få ekonomin att gå ihop, både under sin förvärvsaktiva period och när de går i pension. Genom att gå från deltid till heltid ökar inkomsten varje månad, vilket givetvis också gör det lättare att klara räkningarna eller starta ett sparande.

Ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen skulle bidra till att höja kontinuiteten och kvaliteten i välfärden eftersom behovet av vikarier skulle minska. Studier visar dessutom att ett jämställt uttag har andra positiva effekter för jämställdheten. Föräldrar som har ett jämställt uttag av föräldraledighet tenderar att även ha en jämställd fördelning av hushållsarbete och uttag av VAB (vård av barn). Samtidigt minskar även gapet i livslön mellan kvinnor och män.

Därmed blir arbetet för heltidsarbete som norm inom kommuner, landsting och regioner en av de mest centrala jämställdhetspolitiska insatser som kan göras. Det skulle bidra till en mer jämställd arbetsmarknad och i förlängningen också ett mer jämställt samhälle.

FÖRDELAR FÖR MEDARBETAREN

- Heltidsarbete ökar inkomsten varje månad, ger högre pension, ökar avsättningar till A-kassa och socialförsäkringar
- En stabilare ekonomi ger en förbättrad livskvalitet
- Ökad möjlighet till utveckling och karriär inom yrket

Det finns naturligtvis också ett medarbetarperspektiv på heltidsfrågan.

Deltidsanställda kan ha svårt att få ekonomin att gå ihop, både under sin förvärvsaktiva period och när de går i pension.

En heltidsinkomst gör det lättare att klara räkningarna och starta ett sparande. Genom att gå från deltid till heltid ökar inkomsten varje månad och därmed även pensionen.

Kommunals beräkningar visar också att det finns en överhängande risk att många av de som arbetar deltid över långa perioder kommer att bli beroende av garantipension. Om dessa medarbetare ska kunna förbättra inkomst, sjukpenning och pension - så måste fler arbeta mer. En stabilare ekonomi och att vara ekonomisk självständig ger en förbättrad livskvalitet.

Att arbeta heltid innebär också ökade möjligheter till utveckling och karriär inom yrket.

ATTRAKTIVARE ARBETSGIVARE

- Samarbete mellan arbetsgivare och fackförbund
- Ökad dialog och delaktighet
- Ingen universalmodell – utgå från verksamheten och lyssna in de anställda och deras behov
- Heltidsarbete viktig faktor för att ses som en attraktiv arbetsplats

Heltidsarbete som norm handlar också om attraktivitet.

Att arbetsgivare och fackförbund arbetar tillsammans för att införa en heltidsorganisation gör arbetsplatsen attraktivare.

Omstruktureringen kan vara tålamodskrävande men det ger resultat på sikt. Samarbetat ger en ökad dialog och medarbetarna kan vara mer delaktiga i hur bemanningen och arbetstidsförläggningen ska se ut.

Det finns inte en universalmodell för införandet av heltid. Varje arbetsplats är unik. Därför är det viktigt att man avsätter tid för att lyssna in de anställda och deras behov. Lösningarna kan se olika ut på olika platser. Exempelvis kan utökad barnomsorg på obekvämlig arbetstid göra det möjligt för fler att arbeta heltid, eller att starta ett projekt för att stärka medarbetarnas kompetens, förmåga och vilja att välja heltidsarbete.

De kommuner, landsting och regioner som tagit steget upplever att heltidserbjudandet varit en viktig faktor för att ses som en attraktiv arbetsplats.

UTMANINGAR

- **EKONOMI**
 - Vad kostar en heltidsorganisation?
 - Hur klarar vi budget och heltidsorganisation samtidigt?
- **FÖRÄNDRINGSTRYCK**
 - Hur blir heltidsarbete en mer prioriterad fråga?
 - Vad får medarbetarna att vilja arbeta heltid?
 - Blir brukarna mer nöjda?

Införandet av en heltidsorganisation är komplext och tar tid. Det finns många utmaningar och frågeställningar som med all sannolikhet kommer att dyka upp och som det är väsentligt att diskutera och resonera kring. Och svaren på dessa frågor finns lokalt.

EKONOMI

Att införa en heltidsorganisation är en lösning för att möta rekryteringsutmaningen. Med en heltidsorganisation kommer ökade lönekostnader, vilket i kort perspektiv kan innebära ansträngningar på budgeten. Men med tanke på att det behövs nästan 200 nya medarbetare per dag i välfärden har vi inte råd att vänta. Arbetet med att införa en heltidsorganisation måste börja nu.

Samtidigt finns det vinster att göra. Flera av de kommuner som redan infört heltidsorganisation menar att det lönar sig på sikt. Heltid gör att det blir lättare att dra nytta av medarbetarna på bästa sätt och inte behöva ta in vikarier och extrapersonal lika ofta. Genom att anställa på heltid och skola in personal som kan arbetet tas också medarbetarnas kompetens tillvara på ett bättre sätt, vilket också gör att brukare, patienter och elever får en bättre service.

FÖRÄNDRINGSTRYCK

Att heltidsarbete blir norm är nödvändigt. Alla kommuner, landsting och regioner har tagit fram en handlingsplan för hur just deras organisation ska gå över till en heltidsorganisation. Att detta förankras så högt upp i organisationen som möjligt – exempelvis genom ett politiskt beslut om att heltidsarbete ska vara norm – underlättar övergången. Det är också viktigt att följa upp att heltidsorganisationen påverkar

brukarna på ett positivt sätt, att den tid som tillkommer i verksamheten verkligen kommer brukarna till nytta.

UTMANINGAR

- **ATTRAKTIVITET**
 - Vad gör heltidsarbete attraktivt?
 - Behöver alla jobba heltid?
- **BEMANNING**
 - Hur kan man tänka angående bemanning och arbetstidsförläggning?
 - Behöver man arbeta på fler arbetsplatser?
- **ARBETSMILJÖ**
 - Varför orkar man inte jobba heltid?

ATTRAKTIVITET

Arbetsgivare behöver visa att möjligheten till heltidsanställning och heltidsarbete är attraktivt. För kommuner, landsting och regioner är det viktigt att gå från en deltidskultur, där alla oavsett orsak kan önska sin sysselsättningsgrad (utöver lagstadgade ledigheter), till att heltidsarbete är norm. Det gynnar den enskilde arbetstagaren som genom att gå från deltid till heltid ökar inkomsten varje månad och får en högre pension samtidigt som avsättningarna till A-kassa och socialförsäkringar blir större.

Vi behöver göra förändringar om vi ska kunna klara rekryteringsutmaningen och göra förflyttningar i jämställdhetsfrågan. En bra start är att alla som nyanställs gör det på heltid och att de som idag arbetar deltid uppmuntras att gå upp till heltid.

BEMANNING

Införandet av heltidsorganisation innebär att arbetstidsförläggning och bemanning kan behöva förändras. Hur då? Det kommer alltid att se olika ut på olika ställen eftersom varje organisation och arbetsplats är unik. Men några förslag kan vara att definiera heltidsorganisationens kopplingar till budgeten, skapa rutiner för kontinuerlig genomgång av bemanningsplan, tydliggöra för chefer att bemanningsplanering är värdefullt ekonomiskt och arbetsmiljömässigt samt utbilda chefer och schemaläggare i bemanningsplanering.

ARBETSMILJÖ

När fler går från deltid till heltid ställs nya krav på verksamheten. Det behövs ett nytt sätt att tänka kring hur verksamheten ska organiseras och bemannas tillsammans med ett

bibehållet fokus på arbetsmiljö. I verksamheter där arbetsbelastningen varierar under dagen, till exempel hemtjänsten, blir det också en stor utmaning att matcha heltidsbemanningen mot brukarnas behov. Det kan finnas flera olika skäl till att man inte kan eller vill jobba heltid. Men idag jobbar många deltid mot sin vilja. Samtidigt vet vi att många som går upp i tid upplever att livskvaliteten förbättras med en stabilare ekonomi. I praktiken kan arbetsbelastningen också bli mindre. Det beror på att man som deltidsanställd normalt arbetar när det är som mest att göra medan heltidsanställda ofta har en mer varierande arbetsbelastning, vilket kan bidra till att arbetsmiljön upplevs som bättre.

POLITISKT BESLUT VISAR VÄGEN

- Politiskt beslut om heltidsarbete som norm i kommun, landsting och region underlättar införande av heltidsorganisation
- Från: Önskad sysselsättningsgrad och rätt till heltid
- Till: Anställning på heltid och heltidsarbete
 - Alltid nyanställa på heltid
 - Erbjuder redan anställda att gå från deltid till heltid
 - Enbart godkänna höjning av sysselsättningsgrad

Alla arbetsgivare ska planera för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka, vilket framgår av det centrala kollektivavtalet mellan Kommunal och SKL (HÖK 16). Från den 1 januari 2018 har alla kommuner, landsting och regioner en handlingsplan för införande av en heltidsorganisation. Planen utgår från verksamhetens behov och resurser, och stäms av årligen fram till **den 31 maj 2021**.

SKL vill nu uppmuntra arbetsgivarna att se över tidigare fattade beslut som i praktiken innebär en rätt att arbeta deltid. Det är inte svårt att förstå att möjligheten att välja uppfattas som attraktiv. Men vi behöver göra förändringar om vi ska kunna klara rekryteringsutmaningen och göra förflyttningar i jämställdhetsfrågan.

Det finns i huvudsak tre situationer en arbetstagare har laglig rätt att få gå ner i arbetstid: partiell föräldraledighet, vid tjänstledighet för studier och sjukfrånvaro. I övriga fall står det arbetsgivaren fritt att neka eller bevilja en önskan om att gå ner i arbetstid. För närvarande har många arbetstagare en oinskränkt rättighet att själv bestämma sin sysselsättningsgrad, utan att behöva motivera varför. En möjlighet som i synnerhet används av, och erbjuds till, kvinnor i kvinnodominerande branscher. Och i kommuner, landsting och regioner av fyra av fem anställda kvinnor.

På de arbetsplatser där frågan kan vara kontroversiell och motståndet stort bland medarbetarna så finns det möjliga delsteg att ta:

- Alltid nyanställa på heltid – medarbetaren förväntar sig att arbeta i enlighet med det

avtal som skrivs på.

- Erbjud redan anställda att gå från deltid till heltid
- Befintliga arbetstagare kanske inte ska få möjlighet att sänka sysselsättningsgraden?
Arbetsgivare kan välja att enbart tillmötesgå önskemål om höjning av sysselsättningsgraden.



Sammanfattningsvis kan vi illustrera den utveckling som har skett i heltidsfrågan och det som vi vill uppnå med Heltidsresan.

När kvinnorna trädde in på arbetsmarknaden var det deltid som gällde – det vill säga en deltidanställning i grunden och arbete på deltid.


De senaste decennierna har vi tagit ett steg i rätt riktning genom införandet av "heltid som rättighet". Trots detta så kvarstår det utbredda deltidarbetet bland kvinnor eftersom rätt till heltid i praktiken kan innebära en rätt till DELTID!

Genom Heltidsresan vill vi komma längst upp på trappan, det vill säga att det normala ska vara tillsvidareanställning på heltid och **arbete på heltid**.

Sen är vi är medvetna om att denna utveckling av heltidsfrågan inte kan göras i en handvändning – det är en förflyttning som ska göras över tid


För det är ju så att tidigare har vi som arbetsgivare i offentlig sektor marknadsfört sektorn som tillåtande och jobben som attraktiva genom att det är enkelt att kombinera yrkesliv och familjeliv – för fa kvinnor. Vilket i praktiken inneburit att vi erbjuder jobb som möjliggör ett stort ansvarstagande för barn och hem och att det är möjligt och lätt att få arbeta deltid.

Vi tror att det är dags att skapa en ny bild av jobben i välfärden! Vår sektor behöver mer arbetskraft dvs. en ökad närvaro på arbetsplatsen och att det ska finnas samma möjligheter till lön och karriär och ekonomisk självständighet oavsett kön, oavsett sektor.

Kommunal. 

TIDPLAN

2016: Avtal mellan SKL och Kommunal
 2017: Handlingsplan för hur heltidsarbete ska öka
 2018-2021: Införande av heltidsorganisation



HELTIDSRESAN
När välfärden går från deltid till heltid

2016 2017 2018 2019 2020 2021

VÄLJ FILTER FAKTA: HELTID & DELTID HELTID & JÄMSTÄLLDHET HELTID & PENSION ERFÄRENHETER OM HELTIDSRESAN

Nu när handlingsplanerna ska vara på plats går Heltidsresan in i en ny fas. Fokus ligger nu på genomförande av dessa planer och införandet av heltidsorganisationer. Vi uppdaterar det som händer i Heltidsresan via vårt nyhetsbrev och på heltid.nu.

NÄR VÄLFÄRDEN GÅR FRÅN DELTID TILL HELTID

KONTAKT:
heltid@skl.se
heltid@kommunal.se
<https://heltid.nu>