

Sammanträdesdatum
2017-04-18

Dnr 2017/501 - 2

§ 94 Rätt till heltid i Sala kommun

INLEDNING

Kommunstyrelsen beslutade 2016-03-31, att uppdra till kommunstyrelsens förvaltning att rätten till heltid införs i Sala kommun, att en projektledare tillsätts med uppdrag att genomföra arbetet samt att den fackliga organisationen Kommunal bjuds in att delta med resurs i projektet. Rätten till heltid införs successivt.

Beredning

Bilaga KS 2017/88/1, tjänsteskrivelse

Personalchef Stefan Jacobsen föredrar ärendet.

Yrkanden

Carola Gunnarsson (C) yrkar

att ledningsutskottet föreslår att kommunstyrelsen beslutar

att förvaltningens införande av rätten till heltid genomförs i enlighet med presenterad organisationsform, samt

att arbetet med rätt till heltid fortgår enligt tidsplan men att frågan om finansiering av projektledartjänsterna överlämnas till budgetberedningen.

BESLUT


Ledningsutskottet föreslår att kommunstyrelsen beslutar

att förvaltningens införande av rätten till heltid genomförs i enlighet med presenterad organisationsform, samt

att arbetet med rätt till heltid fortgår enligt tidsplan men att frågan om finansiering av projektledartjänsterna överlämnas till budgetberedningen.

Utdrag

Kommunstyrelsen

Justerandes sign 			Utdragsbestyrkande
---	--	--	--------------------

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING
Stefan Jacobsen

SALA KOMMUN Kommunstyrelsens förvaltning	
Ink. 2017 -04- 10	
Diarie nr 2017/561	Aktbilaga 1

Kommunstyrelsen

Rätt till heltid i Sala kommun

Förvaltningens förslag till beslut

Ledningsutskottet hemställer att kommunstyrelsen beslutar att förvaltningens införande av rätten till heltid genomförs i presenterad organisationsform och att tillsätta redovisade ekonomiska medel, gällande lönekostnad för en övergripande projektledare, 100 % tjänst, samt kostnad för fyra delprojektledare, 25 % tjänst x 4 st.

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsen har beslutat uppdra åt förvaltningen att:

1. rätten till heltid införs i Sala Kommun
2. en projektledare tillsätts med uppdrag att genomföra arbetet
3. den fackliga organisationen Kommunal bjuds in att delta med resurs i projektet
4. rätten till heltid införs succesivt och att de kostnader som eventuellt uppstår budgeteras inom ram

Utöver detta kommunstyrelsebeslut finns att läsa i huvudöverenskommelsen (HÖK 16) med Svenska Kommunalarbetareförbundet att målsättningen ska vara att heltid är det normala vid nyanställning och att redan anställd medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. Vidare står det att alla arbetsgivare ska, med utgångspunkt från behov och resurs, ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Planen ska finnas på plats senast 2017-12-31. Planen utgör en utgångspunkt för fortsatt arbete med årlig avstämning fram till 2021-05-31. Förvaltningen föreslår att arbetet med införandet av "rätten till heltid" styrs av en projektorganisation med styrgrupp, övergripande-/projektledare och projektgrupp, delprojektledare, styrgrupp, referensgrupper. Tidplanen föreslås vara tre år. Första året behövs för att informera medarbetare, förhandlingar med facken, upprätta och se över befintliga avtal, m.m. Därefter införs succesivt heltid under de två kommande åren.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsen beslut 2016-03-31
Tjänsteskrivelse

Kommunstyrelsens förvaltning

Ärendet

Uppdrag

Redan i september 2012 beslutade kommunstyrelsen att kommunchefen skulle tillsätta en kommunövergripande projektgrupp med uppgift att visa hur all tillsvidareanställd personal kan erbjudas heltidsanställning som grund, med möjlighet att välja vilken sysselsättningsgrad de önskar arbeta (KF-beslut samt Bilaga KS 2012/141/1 inkl. strategisk plan 2012-08-20). Arbetet utmynnade i en rapport men projektet genomfördes inte.

Kommunstyrelsen beslutade, 2016-03-31, att uppdra åt kommunstyrelsens förvaltning att;

- rätten till heltid införs i Sala Kommun
- att en projektledare tillsätts med uppdrag att genomföra arbetet
- att den fackliga organisationen Kommunal bjuds in att delta med resurs i projektet
- att rätten till heltid införs successivt och att de kostnader som eventuellt uppstår budgeteras inom ram

Trots att önskad sysselsättningsgrad inte nämns i beslutet utan endast i ledningsutskottets förslag, som inte fick gehör vid votering på kommunstyrelsens sammanträde den 2016-03-31, är tolkningen av uppdraget att medarbetarna i samband med införandet av heltid också erbjuds önska sysselsättningsgrad.

De medarbetare som har en deltidstjänst kommer att få välja om de vill behålla sin deltidstjänst eller om de vill arbeta heltid. I samband med att deltidsanställda väljer är det pedagogiskt fördelaktigt att alla medarbetare erbjuds att önska sysselsättningsgrad. Denna möjlighet, att önska, finns alltid (det är naturligtvis möjligt att önska men många gånger inte genomförbart)..

Som vår grannkommun uttryckt sig, "heltid en rättighet, deltid en möjlighet".

1.1 Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor HÖK 16

Utöver kommunstyrelsens beslut om rätt till heltid finns i gällande kollektivavtal HÖK 16, med Svenska Kommunalarbetsförbundet, under övriga anteckningar att läsa om lokalt arbete i syfte att öka heltidsarbete.

Enligt avtalet är målsättningen att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. Alla arbetsgivare ska därför, med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Planen ska finnas på plats senast 2017-12-31 och utgöra en utgångspunkt för det fortsatta arbetet med årlig avstämning fram till 2021-05-31.

Planen ska processas med den lokala arbetstagarorganisationen i samverkan eller genom förhandling enligt medbestämmandelagen om samverkansavtal saknas.

Kommunstyrelsens förvaltning

Lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation i syfte att stödja lokala parterns arbete. För att åstadkomma en god arbetsmiljö bör vidare en sammanhållen arbetstid eftersträvas om det är möjligt utifrån verksamhetens behov.

2. Trendspaning

I rapporten från 2012 redovisas en trendspaning som gjordes för att ta reda på hur andra kommuner gjort samt vilka kostnader heltidsprojekten har medfört.

2.1 Projektorganisation

Av de kommuner som infört heltid har alla (av de kommuner man var i kontakt med 2012 samt de kommuner som idag ingår i nätverk för ledare av heltidsprojekt via SKL 2016-2017) haft eller har en övergripande projektledare anställd på heltid (eller två anställda på halvtid), internt eller externt rekryterad. De har även utsett ett antal delprojektledare ute i organisationen.

De personer som har valts ut till projektledare har till stor del varit anställda i verksamheterna och är duktiga på bemanningsplanering och schemaläggning.

Samtliga kommuner har även avsatt ekonomiska medel för heltidsprojektet, antingen för att rekrytera projektledare externt, alternativt för att ersätta de medarbetare som internt har rekryterats som projektledare.

2.2 Erfarenheter

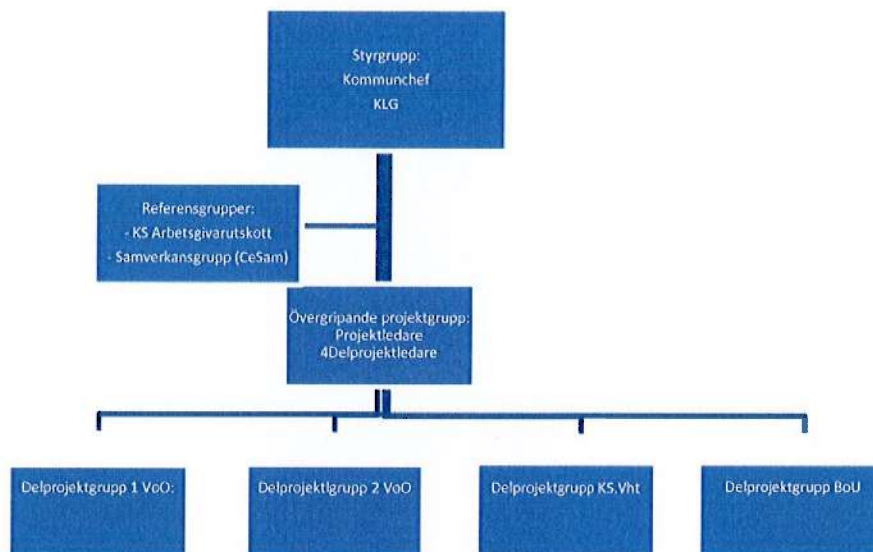
Sven Fernlund Skagerud har varit projektledare och infört heltid i ett antal kommuner runt om i landet Enligt Sven är *tiden* en av de viktigaste aspekterna, och han förklarar att det är helt avgörande att man låter ett heltidsprojekt ta sammanlagt ungefär tre år (inklusive förberedande åtgärder). Ett år behövs för att informera medarbetare och chefer om vad heltidsprojektet innebär samt till förhandlingar med facken och upprättande av avtal. Vidare behöver man införa årsarbetstid alternativt påverkningsbart schema med timbank samt börja arbeta med bemanningskraven på enheterna och även med samplanering mellan enheter. Därefter menar han att man kan börja införa heltid under de kommande två åren, dvs. erbjuda medarbetare önskad sysselsättningsgrad. Ovanstående upplägg menar Sven är en förutsättning för att kostnaderna inte ska skena iväg samt för att man ska lyckas med en bra implementering av heltid.

Vidare förklarar Sven att man måste avsätta *resurser* i form av personer som arbetar med heltidsprojektet samt ekonomiska medel till bl.a. system och vikariekostnader för att överhuvudtaget ha möjlighet att införa heltid. Det behövs bl.a. en projektledare på heltid och några delprojektledare samt andra medarbetare med mandat (i regel chefer) som ingår i de olika projektgrupperna. Vidare behöver några personer inom organisationen stå för informationsinsatserna

Kommunstyrelsens förvaltning

3. Förslag på projektorganisation

Kommunchef och ledningsgrupp formulerar projektet och skapar en projektorganisation. Nedan finns ett utkast att diskutera...



Figur 1: förslag på projektorganisation

Styrgrupp

Styrgruppen är ägare av projektet. Projektledaren kan ingå i gruppen, men som adjungerad och en länk mellan styrgruppen och övriga projektgrupper.

Referensgrupp

Referensgrupperna bidrar med reflektioner och kloka synpunkter. Förslagsvis utses arbetsgivarutskottet och Centrala samverkansgruppen (Cesam) till referensgrupper.

Projektledare

En projektledare under hela den period som projektet pågår. Projektledaren är sammanhållande för projektet samt utgöra en kommunikationslänk mellan styrgruppen och den övergripande projektgruppen.

Delprojektledare

Fyra delprojektledare, en för Barn och Utbildning, två för Vård och Omsorg samt en för övrig verksamhet. Det finns behov av två delprojektledare inom VoO eftersom heltidsprojektet berör en stor andel deltidsanställda inom VoO's olika verksamheter. Delprojektledarna är sammanhållande för delprojektgrupperna på de

Kommunstyrelsens förvaltning

olika kontoren samt en länk mellan den övergripande projektgruppen och delprojektgrupperna.

Övergripande projektgrupp

I den övergripande projektgruppen ingår projektledaren, de fyra delprojektledarna för kontorens delprojektgrupper samt representanter för fackliga organisationer.

Vid behov kan även medarbetare från personalkontoret, ekonomikontoret och IT-enheten kallas till projektgruppen, dvs. när frågor inom respektive område ska behandlas.

Delprojektgrupper

En delprojektgrupp på respektive kontor. Inom VoO utses två delprojektgrupper.

Utöver delprojektledarna kan ytterligare några enhetschefer/rektorer ingå i delprojektgrupperna.

Tidplan

Första året 2017 behövs för att informera medarbetare och chefer om vad heltidsprojektet innebär samt till förhandlingar med facken, upprätta avtal och att utse projektledare/projektgrupper. Vidare behöver man se över avtal om årsarbetstid och även arbetsätt med påverkningsbart schema och timbank samt börja arbeta med bemanningskraven på enheterna och även med samplanering mellan enheter. En inventering av nödvändigt systemstöd bör också ingå.

Därefter införs succesivt heltid under de kommande två åren, dvs. erbjuda medarbetare heltid och att de som vill ändra nuvarande heltidsanställning för möjlighet att önska sysselsättningsgrad.

Ekonomiska konsekvenser

Lönekostnad för en övergripande projektledare, 100 % tjänst.

Kostnad för fyra delprojektledare, 25 % tjänst x 4st

DRIFTBUDGET

Inga driftkostnader som förutses

INVESTERINGSBUDGET

Inga investeringar

[Namn_chef]
[Titel]

[Namn_tjänsteman]
[Titel]

Beslutet expedieras till

Akten
Kommunchef
Personalchef