

KOMMUNSTYRELSEN

Till Kommunstyrelsen

<b>SALA KOMMUN</b> Kommunstyrelsens förvaltning	
Ink. 2016 -02- 0 8	
Diarienum 2016/198	Aktbilaga 1

## Rätt till önskad sysselsättningsgrad – en del i att bygga Salas arbetsgivarvarumärke

Rätten till heltid diskuteras mycket runt om i Sverige just nu. I Sala kommun har arbetet pågått sedan 2012. 2013 genomfördes en utredning som visade att det behövdes en fungerande organisation, tydlig kommunikationsstrategi och förändrade system för att Sala överhuvudtaget skulle kunna påbörja arbetet. Inget formellt beslut har ännu tagits av kommunfullmäktige om att kommunen ska eftersträva detta eller påbörja arbetet med att alla ska ha rätt till önskad sysselsättningsgrad. Den kommunala förvaltningen arbetade inte heller med frågan efter att utredningen togs fram under 2013-2014, eftersom den stoppades i skrivbordslådan av det dåvarande minoritetsstyret.

Vi i Allians för Sala, har sedan vi kom till makten 2015, lyft frågan med förvaltningsledningen som arbetat aktivt för att skapa förutsättningar för att kunna påbörja arbetet med rätt till önskad sysselsättningsgrad.

Arbetsgivarutskottet har diskuterat frågan under 2015 och tittat på den utredning som stoppades undan av det förra styret. Arbetsgivarutskottet har också deltagit på SKLs konferens i ämnet nyligen.

Under 2015 inleddes arbetet med att skapa en ny förvaltningsorganisation i Sala kommun då förvaltningarna slogs samman till en gemensam förvaltning – kommunstyrelsens förvaltning. Under kommunchefens ledning finns nu en ledningsgrupp som arbetar med att få alla delar av den kommunala organisationen att arbeta mot samma mål och vision. Ett stort arbete med att förändra budgetprocessen har också genomförts och nu under 2016 kommer vi att tillämpa den processen i vårt budgetarbete inför 2017 – 2019. Vi påbörjar också under våren 2016 ett arbete med att lägga fast nya mål för den kommunala verksamheten, där attraktiv arbetsgivare är en del i arbetet.

Ett arbete pågår också med att förbättra den interna kommunikationen. Flera av de delar som saknades tidigare börjar nu med andra ord komma på plats.

Under 2016 kommer Sala kommun att genomföra en medarbetarundersökning. En ny HR- organisation växer också fram för att kunna stödja och stärka arbetet med arbetsgivarvarumärket samt för att lättare kunna hantera alla arbetsgivarfrågor.

För oss är det viktigaste att vi får till bra arbetsplatser, med låg sjukfrånvaro där personalen trivs och känner att de har möjlighet att påverka. Det är också viktigt

## Kommunstyrelsen

att kunna kombinera sitt arbetsliv med familjelivet. Trygga anställda ger bättre service.

För att det ska vara möjligt måste vi ha en fungerande kommunal organisation som arbetar mot tydliga mål och som har en helhetssyn både när det gäller ekonomi och när det gäller hur vi ska arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare. Att utreda möjligheten till önskad sysselsättningsgrad och minskade delade turer är ett led i den utvecklingen.

SKL har genomfört en undersökning under 2015 som visar att 6 av 10 kommuner i undersökningen har fattat beslut om heltid/önskad sysselsättningsgrad. 2015 har minst 135 kommuner – 57 procent av de 238 kommuner som svarat – fattat politiskt beslut rörande rätt till heltid eller önskad sysselsättningsgrad.

Enligt den undersökningen som gjorts finns inga tydliga samband mellan fler heltider och ökade kostnader. Ungefär hälften av kommunerna och landstingen/regionerna svarar att de inte vet om heltidsanställning/önskad sysselsättningsgrad medfört ökad kostnad. Av de som svarat är det ungefär lika många som svarat ja som nej. Det har heller inte visat sig finnas en tydlig koppling mellan fler heltider och delade turer. Hos 16 kommuner - 12 procent - av de kommuner som fattat politiskt beslut om heltid har delade turer ökat (men 50 procent svarar att de inte vet).

SKLs enkätundersökning genomfördes våren 2015. 238 av 290 kommuner samt 19 av 20 landsting/regioner har svarat. Det är en uppföljning av en liknande undersökning som gjordes 2012. Resultaten är dock inte helt jämförbara eftersom det inte är samma kommuner som svarat i de två undersökningarna.

För att Sala kommun ska kunna gå vidare med frågan om önskad sysselsättningsgrad är det viktigt att få tillgång till all fakta. Detta för att vi ska få kunskap om hur vi på bästa sätt kan stärka vårt arbetsgivarvarumärke och hur vi ska arbeta för att ha nöjd personal.

Vi vet att det kommer att behövas många nya anställda inom välfärdssektorn framöver. Rätt till önskad sysselsättningsgrad kan vara en del i arbetet med att underlätta rekryteringen till vår sektor, men då behöver vi ett ordentligt beslutsunderlag inför vårt ställningstagande.

Jag föreslår därför att kommunstyrelsens ledningsutskott hemställer att kommunstyrelsen beslutar

att uppdra till kommunstyrelsens förvaltning

att göra en inventering på enhetsnivå av medarbetarnas nuvarande sysselsättningsgrad i teori och praktik,

## Kommunstyrelsen

att komplettera den kommande medarbetarundersökningen med en möjlighet att ange vilken önskad sysselsättningsgrad den anställda helst skulle vilja ha idag och om 3 år,

att ta fram förslag på hur önskad sysselsättningsgrad kan genomföras i Sala kommun,

att i det förslag som tas fram även redovisa hur de delade turerna kan minskas,

att göra en analys av hur rätt till önskad sysselsättningsgrad påverkar de ekonomiska ramarna för respektive nämnd samt

att arbetet med önskad sysselsättningsgrad återrapporteras löpande till kommunstyrelsens ledningsutskott och arbetsgivarutskott.

Hanna Westman, Salas Bästa  
Ordförande i kommunstyrelsens arbetsgivarutskott