

# Sollefteå kommuns heltidsplan



## Innehållsförteckning

1. Varför heltid .....	2
2. Nuläget och bakgrund .....	2
3. Rekryteringsbehov .....	3
4. Rapport från huvudenheterna .....	4
5. Åtgärder .....	6
6. Uppföljning .....	7

## 1 Varför heltid

Möjligheten att kunna erbjuda heltid till sina medarbetare blir alltmer en konkurrensfråga och är en viktig faktor för att vara en attraktiv arbetsgivare. Att fler arbetar mer är viktigt också för att möta det rekryteringsbehov som välfärden står inför. Att erbjuda heltidstjänster gör Sollefteå kommun till en mer konkurrenskraftig arbetsgivare som attraherar, rekryterar och behåller rätt kompetens.

Enligt HÖK 16 är målsättningen att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. Arbetsgivare ska därför, med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Planen gäller från 2018 och utgör en utgångspunkt för det fortsatta arbetet med årlig avstämning fram till 2021-05-31.

Sollefteå kommun har tagit ett beslut att heltidsplanen ska gälla enbart för Kommunals avtalsområde dock visar planen ett övergripande sammanställning av kommunen heltidsanställda och heltidsarbetande.

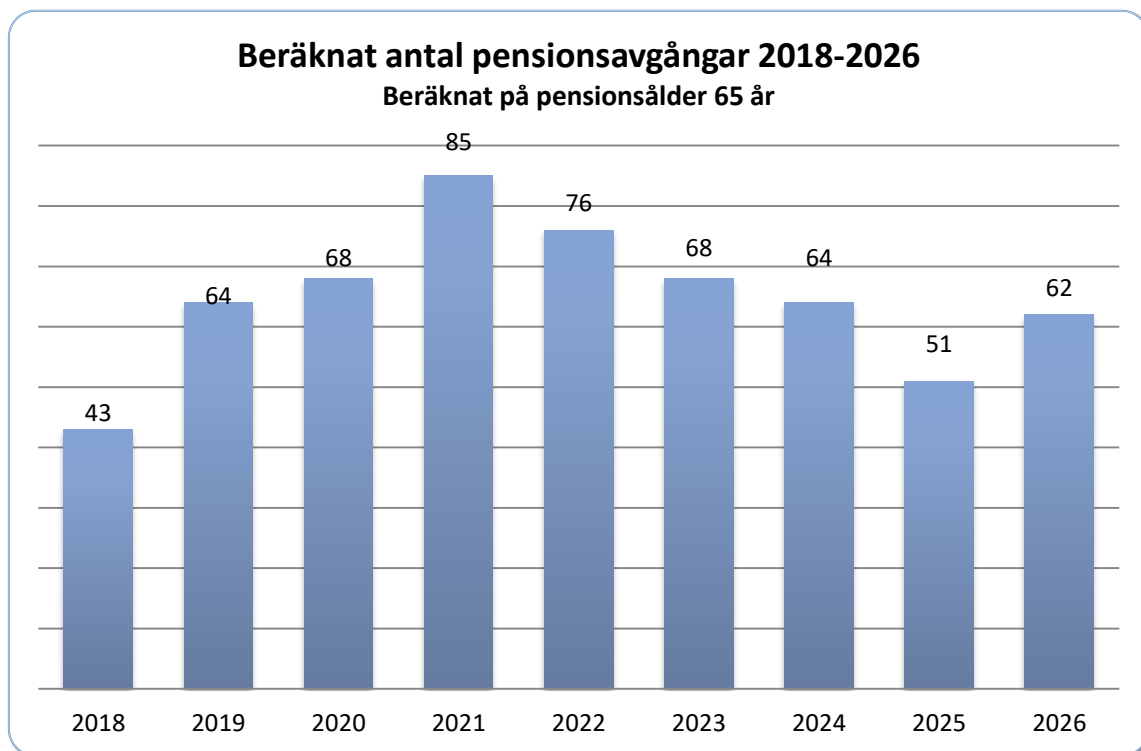
## 2 Nuläget och bakgrund

Totalt har Sollefteå kommun 113 deltidsanställda och av dessa tillhör 68 stycken Kommunals avtalsområde. Ca 15 st av dessa 113 deltidsanställda har stadigvarande sjukersättning eller deltidspension och kan således inte kan erbjudas högre sysselsättningsgrad.

Sollefteå kommun har sedan 2008 en lokal överenskommelse med Kommunal där medarbetarna inom För- och grundskola konverterar in på en tillsvidareanställning på lägst 75%. Medarbetare som anställs på 35 timmars heltidsavtalet inom Äldreomsorg samt Funktionsstöd konverteras till heltid med möjlighet att välja sysselsättningsgrad en gång per år.

### 3 Rekryteringsbehov

Inom de kommande fyra åren kommer 260 medarbetare att nå pensionsålder 65 år. Omsorgen står för 40 % av pensionsavgångarna och skolan för 30%.



Utvalda grupper inom kommunals avtalsområde, totalt kommer ca 130 medarbetare att nå pensionsålder 65 år under perioden 2018-2021.

<b>Befattning</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Totalt</b>
Undersköterska*	10	14	18	20	62
Vårdbiträde	2	3	10	2	17
Boendestödjare**	3	2	2	2	6
Barnskötare	2	4	4	6	16
Vaktmästare***	3	2	1	2	8
Kock	1	2	4	2	9
Måltidsbiträde	1				1
Elevassistent/resursperson	2	3	1		6
Personliga assistenter		4	1	2	7

\*I gruppen ingår också Aktivitesledare

\*\*I gruppen ingår även andra titulaturer inom Funktionsstöd

\*\*\*I gruppen ingår även andra titulaturer inom Tekniska

## 4 Rapport från huvudenheterna

### Gemensam service

Inom Gemensam service finns en deltidsanställd inom IT samt en inom Utredning och Utveckling dock har denna valt deltidspension.

### Medborgarservice

#### Arbetsmarknad och Integration

Alla anställda på Arbetsmarknad och Integration har heltidstjänster förutom en medarbetare som uppbär stadigvarande sjukersättning och således kan inte erbjudas högre sysselsättningsgrad.

#### Kultur och Fritid

Inom Kultur och Fritid har totalt sju deltidsanställningar. I denna verksamhet finns anställda som tillhör Kommunals avtalsområde.

Inom vissa yrken anställs medarbetarna utifrån deras legitimation.

#### Servicecenter

Inom Servicecenter finns totalt sju deltidsanställda, två medarbetare uppbär stadigvarande sjukersättning och således kan inte erbjudas högre sysselsättningsgrad.

**Tillväxt**

Inom Tillväxt finns totalt tre deltidsanställda, en medarbetare uppbär stadigvarande sjukersättning och således kan inte erbjudas högre sysselsättningsgrad. I denna verksamhet finns anställda som tillhör Kommunals avtalsområde.

**Välfärd****Funktionsstöd**

Inom Funktionsstöd erbjuds alla heltidstjänster med möjlighet att välja sysselsättningsgrad årligen utifrån en lokal överenskommelse med facklig organisation (Kommunal). Undantag från denna lokala överenskommelse är personliga assistenter. Personliga assistenter anställs utifrån beslut från brukaren behov som fastslagits av Försäkringskassan eller biståndsbedömare. Totalt finns det 33 stycken personliga assistenter som har en deltidstjänst.

Totalt har verksamheten 35 deltidsanställda, två medarbetare uppbär stadigvarande sjukersättning och kan således inte erbjudas högre sysselsättningsgrad.

**För- & Grundskola**

Inom För- och grundskolan erbjuds alla minst 75 % anställning. Totalt har verksamheten 15 deltidsanställda, fyra medarbetare uppbär stadigvarande sjukersättning och kan således inte erbjudas högre sysselsättningsgrad. I denna verksamhet finns anställda som tillhör kommunals avtalsområde.

Inom vissa yrken anställs medarbetarna utifrån deras legitimation.

**Gymnasiet**

Inom gymnasiet finns det totalt tre deltidsanställda. Medarbetarna anställs utifrån deras legitimation.

**Modersmålsverksamheten**

I verksamheten finns totalt två deltidsanställda.

**Individ och familjeomsorg, IFO**

Inom IFO finns det totalt två deltidsanställda, en medarbetare uppbär stadigvarande sjukersättning och kan således inte erbjudas högre sysselsättningsgrad.

**Kostverksamheten**

I kostverksamheten finns det totalt 12 deltidsanställda. En medarbetare uppbär stadigvarande sjukersättning och kan således inte erbjudas högre sysselsättningsgrad.

**Tekniska**

Inom verksamheten finns ingen deltidsanställd.

### Äldreomsorgen

Inom Äldreomsorgen erbjuds alla heltidstjänster med möjlighet att årligen välja sysselsättningsgrad utifrån en lokal överenskommelse med facklig organisation (Kommunal).

I verksamheten finns totalt 14 deltidanställda, en medarbetare uppbär stadigvarande sjukersättning och kan således inte erbjudas högre sysselsättningsgrad. I denna verksamhet finns anställda inom Kommunals samt annat avtalsområde.

## 5 Åtgärder

### Aktiviter som ska ske under åren 2018-2020

#### Aktiviteter under 2018

<b>Aktivitet</b>	<b>Ansvar</b>
Informera enhetschefer om deras roll i heltidsarbetet	Verksamhetschefer
Genomgång av anställningar i lönesystemet Personec	HR
Undersöka orsak till varför medarbetare väljer en lägre sysselsättningsgrad	Enhetschef
Skapa frågeblankett till medarbetarsamtal	HR
Skapa en arbetsgrupp med berörda verksamhetschefer för samverkan mellan verksamheterna	HR tillsammans med verksamhetschefer
Undersöka möjligheten till ett nytt kollektivavtal gällande konverteringar inom För- och grundskola	HR tillsammans med verksamhetschef inom För- och grundskola
Verksamheter som idag inte kan erbjuda heltidstjänster börjar inventera orsak och möjligheten till detta.	Verksamhetschefer

## Aktiviter under 2019

<b>Aktiviteter</b>	<b>Ansvar</b>
Inventera om det finns dubbelkompetens hos deltidsanställda	Enhetschefer
Fortsatt arbete för att undersöka varför medarbetare väljer lägre sysselsättningsgrad	Enhetschef tillsammans med HR
Skapa ett exempel på hur deltidsanställningar påverkar pensionen	HR tillsammans med Kommunal

Åtgärder under 2020-2021 kommer att skapas efter att utvärdering av aktiviteterna för 2018-2019 har genomförts. Detta för att se hur långt Sollefteå kommun har kommit och vad vi har kvar att åtgärda för att alla ska få möjligheten till en heltidsanställning samt heltidsarbete.

## 6 Uppföljning

Planen ska följas upp årligen och åtgärderna revideras vid behov.