



Dnr :KS2020/218-4

Kommunstyrelseförvaltningen

Ulrika Borg | HR-chef

0734-64 70 04 | ulrika.borg@bollebygd.se

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Heltid som norm - heltidsorganisation

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att Bollebygds kommun ska införa en heltidsorganisation i alla kommunens verksamheter. Införandet innebär att samtliga tillsvidareanställningar omregleras till heltid från och med 1 april 2026.

Kommunstyrelsen beslutar också att alla nya tjänster från och med 1 januari 2025 ska annonseras som heltidstjänster, där finansiering sker inom befintlig ram.

Ärendet

Genomförd förstudie visar att det idag inte finns förutsättningar för att införa en heltidsorganisation i Bollebygds kommun. För att införande ska bli möjligt bör organisationen arbeta med att skapa förutsättningar genom till exempel ett fullskaligt införande av dokumentationssystem, utveckla arbetet med bemanning, öka den ekonomiska kunskapen och kunskapen om schemaläggning.

Om alla anställningar omvandlas till heltidsanställning beräknas lönekostnaden öka med ca 7,5 mkr per år. Bollebygds kommun hade 2020 kostnader för timavlönade vikarier, månadsavlönade vikarier, sjuklön och övertid på ca 75 mkr. Vid en heltidsorganisation förväntas en stor del av dessa kostnader istället kunna överföras till heltidstjänster vilket innebär att hänsyn till detta måste tas med i budgetarbetet de kommande åren.

Genom införande av en heltidsorganisation följer Bollebygds kommun den överenskommelse som Sveriges kommuner och regioner har träffat genom kollektivavtal med Kommunalarbetarförbundet och får ett kraftfullt verktyg för att

klara den framtida kompetensutmaningen som alla kommuner står inför. Sedan 2022-10-01 står det också inskrivet i Kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser mellan Sveriges Kommuner och Regioner och samtliga fackliga organisationer att för att möta verksamhetens behov och klara kompetensförsörjningen är det viktigt att tillämpningen av villkoren i kollektivavtalet skapar förutsättningar för ett friskt arbetsliv och en god arbetsmiljö. Det är också inskrivet att arbetsgivare bör verka för att redan anställda medarbetare i högre uträkning ska arbeta heltid och att anställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning.

Förstudien mynnar ut i ett inriktningsförslag för införande av heltidsorganisation i Bollebygds kommun. Inriktningsförslaget innebär ett förändringsarbete i hela organisationen där effekten av förändringsarbetet förväntas bli en tryggad kompetensförsörjning, en verksamhet som är bra för både brukare och medarbetare och ett jämställt hållbart arbetsliv.

Bakgrund

HÖK 20

I det centrala kollektivavtalet (HÖK 20) mellan Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) framgår att alla arbetsgivare ska planera för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. I det senaste kollektivavtalet framgår att Heltid som norm ska vara infört senast 31 december 2024.

Protokollsanteckningen från kollektivavtalet som är vägledande säger följande: "För att stödja arbetet med kompetensförsörjning ska centrala parter gemensamt arbeta för att andelen medarbetare som arbetar heltid ökar. Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan tillsvidareanställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid".

SKRs och Kommunals övergripande målsättning med avtalet är att tillsvidareanställning på heltid är det normala vid nyanställning och att redan

anställda medarbetare ska arbeta heltid i högre utsträckning än idag. Det innebär att heltidsanställda också ska arbeta heltid och att deltidsanställda ska motiveras att arbeta heltid. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och gör att fler klarar sin egen försörjning. När arbetsgivarna erbjuder heltidsanställningar uppstår det dessutom positiva effekter på yrkenas attraktivitet, utveckling och framtida kompetensförsörjning. Även jämställdheten och kvaliteten på det utförda arbetet ökar.

Det centrala kollektivavtalet mellan SKR och Kommunal är ett bindande kollektivavtal.

Varför behövs en heltidsorganisation? - Syfte

Välfärdssektorns behov av kompetenta medarbetare är en utmaning för hela samhället och även för Bollebygds kommun. Antalet äldre i samhället ökar dramatiskt de kommande åren och andelen yngre i yrkesför ålder fylls inte på i samma takt. Det innebär en stor demografisk utmaning och utifrån det behöver alla arbeta med kompetensförsörjning på flera olika sätt. Att vara en attraktiv arbetsgivare kommer också vara en framgångsfaktor för att klara kompetensutmaningen och där är heltidsarbete en viktig strategi. Möjligheten till heltidsarbete och samma arbetsvillkor för kvinnodominerade och mansdominerade yrken är också en viktig jämställdhets- och värdegrundsfråga.

Mål

Målet med omställning till heltidsorganisation är en tryggad kompetensförsörjning, en verksamhet som är bra för både brukare och medarbetare och ett jämställt hållbart arbetsliv.

Förstudien

Under hösten 2021 och våren 2022 har en förstudie genomförts för att utreda

förutsättningarna för en heltidsorganisation i Bollebygds kommun. De flesta av landets kommuner har arbetat med införande av heltidsorganisation sedan 2016 då Heltid som norm skrevs in i kollektivavtalet med Kommunal. Det kan konstateras att införandet har skett på olika sätt med varierat resultat i de kommuner där heltidsorganisation är till fullo införd.

De kommuner som var snabba att påbörja sitt arbete mot en heltidsorganisation följde de strategier som kommunicerades från Heltidsresan. (Den samverkansorganisation som skapas mellan SKR och Kommunal för att stödja kommunerna i sitt arbete mot en heltidsorganisation). Det var en generell plan som utgick från ett ska-krav. Resultatet av det var att det var svårt för många verksamheter att göra en plan som var anpassad utifrån förutsättningarna för just den verksamheten. I många fall ledde det till att missnöje och motstånd mellan arbetsgivare och medarbetare ökade.

Utifrån dessa erfarenheter har Heltidsresan nu ändrat strategi och betonar vikten av att ta hänsyn till de specifika förutsättningar som finns på varje arbetsplats vid införandet av en heltidsorganisation. För att lösa utmaningen med att göra det inom befintlig budgetram behöver man arbeta för att hitta andra lösningar än vad man är van vid, exempelvis att omfördela arbetsuppgifter över dygnet.

Det som också framkommit är att det inte går att skapa en heltidsorganisation i en befintlig deltidsorganisation. Att införa heltid som norm blir ett helt annat sätt att se på arbetsorganisation och organisationen måste utvecklas inom många olika områden till exempel schemaläggning.

I utredningen "Vilja välja vård och omsorg, en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre." som regeringen presenterat under 2021 har det lyfts fram inriktningsförslag för att stärka vård och omsorg och skapa bättre förutsättningar för kompetensförsörjning. I den utredningen är heltidsorganisation ett av de olika inriktningsförslagen som har framkommit.

Resultatet av förstudien i Bollebygds kommun visar att det finns olika utmaningar i kommunens verksamhet. De största utmaningarna finns dock i socialförvaltningen varför arbetet för att förbereda och införa en heltidsorganisation startas där. De utmaningar som framkommit i förstudien kan sammanfattas enligt nedan;

- **Organisering – jämnare arbetsbelastning**
Inom boendena i äldreomsorgen är brukarnas behov inte jämnt fördelade över dagen, vilket innebär en utmaning i bemanningen. Det är en arbetstopp på morgonen och en arbetstopp på kvällen. Den planerade implementeringen av arbetssättet med individens behov i centrum (IBIC) kan bli en hjälp i att ”tänka om” när olika insatser ska utföras under dagen och under veckan vilket kan resultera i en jämnare arbetsbelastning för medarbetarna. I hemtjänsten är arbetstopparna lättare att jämma ut med exempelvis de städuppgifter som behöver utföras. I hemtjänsten behöver man också utreda möjligheten att differentiera arbetsuppgifterna genom att till exempel städuppgifter inte genomförs av undersköterskor.

Organisationen måste också våga lyfta och ifrågasätta varför arbetet är upplagt på ett visst sätt. Det finns outtalade normer hos medarbetare och chefer som kan vara ett hinder för att tänka fritt i hur arbetet skulle kunna läggas upp annorlunda. Exempelvis tycker omvårdnadspersonal ofta att det är viktigt med gemensam överrapportering och gemensamma raster vilket i praktiken innebär att all omvårdnadspersonal sitter ner tillsammans i 15–30 minuter på bestämda tidpunkter på dagen och det i sin tur kan ”skapa” arbetstoppar före eller efter dessa tillfällen. Att synliggöra olika normer och kulturer, våga ifrågasätta dessa med brukarens behov i centrum och samtidigt ha respekt för att dessa tillfällen bidrar till trivseln på arbetsplatsen kommer vara en utmaning att hantera i arbetet med att skapa en jämnare arbetsbelastning.

- **Utveckla arbetet med bemanning när fler ska arbeta heltid**
Enhetschefer behöver lägga mer fokus på arbetet med att ta fram

bemanningskrav i verksamheten. Inom många verksamheter finns en osäkerhet kring om man har rätt grundbemanning, även hur man arbetar med personalbudget skiljer sig åt inom olika verksamhetsområden. Därför behöver arbetssättet för att ta fram och arbeta med bemanningskrav förtydligas inom flera verksamheter och budgetarbetet behöver anpassas för att stödja detta arbetssätt. Fokus behöver också ligga på god framförhållning kring den planerade frånvaron och hur dessa täcks genom god ekonomisk resurshållning.

- Utveckla bemanningen över verksamhets- och enhetsgränser
För att effektivt kunna nyttja personalresurserna och att fler ska arbeta mer kommer det att krävas en betydligt större samordning och en övergripande bild av hur bemanningskravet kopplat till tillgängliga personalresurser ser ut. Det behöver göras ett förankringsarbete för att uppmuntra tillsvidareanställda medarbetare att vilja arbeta mer flexibelt mellan avdelningar. Arbetsgivaren behöver tillsammans med berörda medarbetare undersöka vilka hinder och farhågor som finns och så långt som möjligt undanröja dessa.
- Organisation och samordning av bemanningen vid frånvaro
TimeCare pool är ett systemstöd som används inom äldreomsorgen och ger en överblick över bemanningsbehovet i verksamheten. Systemets alla funktioner används dock inte på ett optimalt sätt idag vilket gör nuvarande arbetssätt för att täcka upp korttidsvakanser ineffektivt och tidskrävande. Arbetsgivaren behöver utreda hur TimeCare pool kan utnyttjas bättre för att effektivisera arbetet kring bemanning vid frånvaro och sedan införliva fler delar av organisationen i detta arbetssätt, exempelvis lokalvård och förskola.
- Samordna införandet av heltid med det ordinarie arbetsmiljöarbetet
Införandet av heltidsorganisation bör vara en naturlig del av det ordinarie arbetsmiljöarbetet. Inför och under införandet är det av stor vikt att ständigt följa upp arbetet på arbetsplatsträffar och i andra samverkansforum. Lärdomar som gjorts i andra kommuner är att förankringsarbetet hos chefer och

medarbetare måste få ta tid annars är risken att man försöker införa en heltidsorganisation utan att nödvändiga förändringar skett i arbetssätt vad gäller exempelvis bemannings- och schemafrågor hos medarbetare och chefer.

- **Kultur och värderingar i verksamheten**
Förstudien har också visat att det finns utmaningar i organisationen där flera verksamheter inte är optimalt organiserade och till viss del organiserade utifrån medarbetarnas önskemål och inte utifrån verksamhetens behov.
- **Bemanning**
Idag hanteras obemannade schemarader ofta med korta vikariat eller timavlönade istället för att höja upp sysselsättningsgraden på någon eller några av de tillsvidareanställda. Effekten av det är en splittrad organisation med stora kvalitetsförluster.
- **Dokumentation och verksamhetssystem**
Användningen av digitala hjälpmedel för exempelvis dokumentation är eftersatt och behöver utvecklas för att frigöra tid för andra arbetsuppgifter och därmed skapa en mer kvalitativ verksamhet.
- **Ekonomisk kunskap**
Chefer och medarbetare behöver få bättre kunskaper i hur de ekonomiska sambanden ser ut, det vill säga få kunskap om hur de olika besluten påverkar ekonomin i verksamheten. Chefer i verksamheten behöver i större utsträckning följa sin ekonomi i realtid och stämma av emot budget och där öka kunskapen om vad som påverkar.
- **Systematiskt arbetsmiljöarbete**
Det systematiska arbetsmiljöarbetet bör vidareutvecklas. Att utveckla

arbetsmiljön är att utveckla verksamheten. Genom att arbeta med evidensbaserade metoder skapas en större trygghet hos brukaren och det bidrar till en bättre arbetsmiljö för medarbetarna.

- **Frånvarohantering**
Det behöver arbetas fram gemensamma riktlinjer för hur frånvaro hanteras i verksamheten. Det bör vara samma regler som gäller för alla verksamheter.
- **Incidentrapportering**
Incidentrapporteringen bör i större utsträckning användas för att utveckla verksamheten.
- **IBIC – Individens behov i centrum**
Arbetet med individens behov i centrum ligger till grund för hur arbetet i verksamheten ska bedrivas och kommer att vara en viktig del i organisationsutvecklingen. Det behöver tas fram en plan för hur det ska genomföras i Bollebygds kommun.
- **Hållbar organisation**
I en hållbar organisation har medarbetarna inflytande över sin egen arbetsvardag och arbetar tillsammans för att utveckla verksamheten. I det här arbetet bör medarbetarskapet stärkas.
- **Arbetsroller och arbetsuppgifter**
Arbetsroller och arbetsuppgifter bör ses över. Genom att låta den yrkesgrupp som har utbildning arbeta med det man är utbildad för tar vi vara på kompetens och skapar även en karriärstege. En karriärstege inom äldreomsorg skulle till exempel kunna se ut så här; servicebiträde – vårdbiträde – utbildat vårdbiträde – undersköterska – specialistundersköterska. Genom att utveckla arbetsuppgifter och arbetsroller skulle varje befattningsgrupp kunna nyttjas till

det man har kompetens för.

- Utvecklingsprojekt

Det pågår inom framför allt Socialförvaltningen flera parallella utvecklingsprojekt och dessa projekt bör prioriteras, samordnas och tidsättas så att bästa möjlig effekt nås i arbetet.

Inriktningsförslag för genomförande av heltidsorganisation

Förstudien mynnar ut i ett inriktningsförslag för införande av heltidsorganisation i Bollebygds kommun. Inriktningsförslaget innebär ett förändringsarbete i hela organisationen där effekten av förändringsarbetet förväntas bli en tryggad kompetensförsörjning, en verksamhet som är bra för både brukare och medarbetare och ett jämställt hållbart arbetsliv.

Inriktningsförslaget förordas utifrån den kunskap och de erfarenheter andra kommuner har gjort samt utifrån analysen av verksamheterna i Bollebygds kommun. Förändringsarbetet bör få ta tid och vara en del av en långsiktig strategisk plan för verksamheten och drivas utifrån delaktighet. På sikt skapar det möjlighet till en mer kvalitativ verksamhet. Viktiga delar i den strategiska planen är skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö, karriärvägar, förnya, behålla och utveckla kompetens hos medarbetarna och stärka ledarskapet.

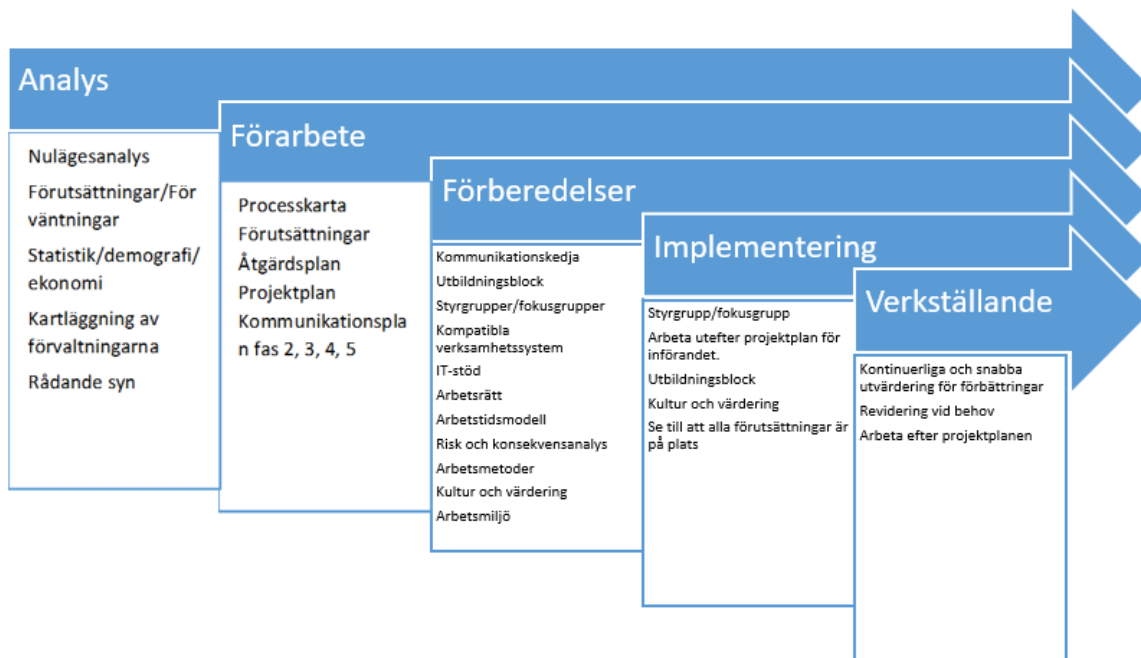
Införandet av heltidsorganisation bör vara en naturlig del av det ordinarie arbetsmiljöarbetet. Inför och under införandet är det av stor vikt att ständigt följa upp både på arbetsplatsträffar och i andra samverkans forum. Lärdomar som gjorts hos andra är att förankringsarbetet hos chefer och medarbetare måste få ta tid annars är risken att man inför heltid utan att nödvändiga förändringar skett i arbetssätt vad gäller exempelvis bemannings- och schemafrågor hos medarbete och chefer. För att lyckas med detta behöver cheferna stöd i form av en utsedd person som har som uppgift att samordna och driva arbetet.

Att införa en heltidsorganisation är ett organisationsutvecklingsprojekt och inte enbart en schemafråga utan en normförflyttning och en fråga som rör hela organisationen och sättet att organisera arbetet. Organisationen måste utvecklas och förändras för att det ska vara möjligt att genomföra heltid.

Inriktningsförslaget innebär en förändringsresa där deltidsanställningar omvandlas till heltidsanställningar den 1 april 2026.

Majoriteten av kommunerna som undersökts har haft en projekttid på ca tre år innan själva implementeringen av en heltidsorganisation startats upp. Att göra förändringsresan från en deltidsorganisation till en heltidsorganisation måste få ta tid och kommer påverka flera processer men med största sannolikhet höja kvaliteten för både brukare och medarbetare. Det är viktigt att beakta att förändringsarbetet måste hållas samman då varje förändringsprocess som inte samverkar med övriga processer eller går i takt påverkar organisationens förmåga att förändras och kan leda till en trötthet i organisationen.

Sammantaget mynnar analysen ut i ett förslag på hur förändringsarbetet från en deltidsorganisation till en heltidsorganisation bör gå till. Se bilden nedan. Förändringsarbetet bör ledas av en utsedd person i varje förvaltning som arbetar tillsammans med chefer och medarbetare i organisationen. Det krävs ett politiskt inriktningsbeslut om genomförande av heltidsorganisation innan förarbete, förberedelser, implementering och verkställande kan startas upp.



Vinsterna med en heltidsorganisation är många

Det är viktigt att Bollebygds kommun som arbetsgivare tillvaratar de kompetenta medarbetare som arbetar i organisationen genom att ge dem möjlighet att arbeta heltid. I en heltidsorganisation behöver arbete utvecklas för att vara en verksamhet med hållbar arbetstidsförläggning och jämnare arbetsbelastning för ett långsiktigt hållbart arbetsliv och en välfungerande verksamhet.

Heltidsorganisation är en viktig del i kompetensförsörjningen för att möta framtida krav på välfärd. När fler arbetar mer uppstår positiva effekter för yrkenas attraktivitet, framtida kompetensförsörjning och för jämställdheten i samhället. Det medför att Bollebygds kommun kommer att upplevas som en attraktiv arbetsgivare.

I en heltidsorganisation har alla tillsvidareanställda en anställning på heltid. Deltidsanställning som regleras i lag eller avtal kommer fortfarande vara möjligt.

En omställning till heltidsorganisation kan verka enkelt i teorin men i verkligheten handlar det om att tänka nytt kring hur planering och bemanning så att det skapas en balansgång mellan arbetsmiljö, verksamhet och ekonomi. Arbetsgivarens

arbetsmiljöansvar innebär att verka för en jämnare arbetsbelastning och sund arbetstidsförläggning. Det innebär en översyn av arbetspassens längd, antal arbetspass i rad och jämn fördelning mellan medarbetarna. Det ger en balans mellan arbete och fritid som ger möjlighet till återhämtning. Det påverkar, hälsa, kvalitet i verksamheten, säkerhet och prestation.

I en heltidsorganisation samarbetar chefer och medarbetare på varje arbetsplats för att planera och hantera behoven inom respektive enhet. Det handlar till exempel om att inför varje schemaperiod se över verksamhetens behov, planerad frånvaro av medarbetare och utifrån det lägga schema i verksamheten. Medarbetarens delaktighet, engagemang och ansvarstagande är viktiga parametrar för att lyckas.

Genom att omvandla kostnader för fyllnads- och övertid, sjukfrånvaro och timavlönade medarbetare till månadsanställningar kan på sikt en ökad grundbemanning hanteras inom befintlig budget. Behovet av timavlönade vikarier kommer att minska då vikariat i första hand täcks upp med tillsvidareanställda medarbetare. En ökad grundbemanning gör det möjligt för medarbetaren att utveckla sin kompetens samt en möjlighet för verksamheterna att använda ordinarie, utbildade och kompetenta medarbetare i högre utsträckning, vilket i förlängningen förväntas bidra till en ökad kvalitet, kontinuitet och trygghet för brukaren.

Ekonomiska förutsättningar

De ekonomiska konsekvenserna mellan åren 2023 och när införandet planeras vara klart är svåra att förutse och ser olika ut i kommunens förvaltningar. Utifrån det bör arbetet hanteras inom befintlig budgetram under tidsperioden.

Att beskriva ett förändringsarbete utifrån fastställda summor i kronor och ören är i stort sett omöjligt då det handlar om mjuka värden. Ett förändringsarbete av den här arten kan bäst beskrivas utifrån effektmått. Idag har organisationens stora kostnader för timvikarier och sjukfrånvaro vilket torde kunna minskas väsentligt med en annan organisation. De medel som idag används för detta skulle kunna användas för att

skapa en bättre kvalitativ verksamhet ur både brukarperspektiv och medarbetarperspektiv. Under 2020 var kostnaden för timavlönade vikarier, månadsavlönade vikarier, sjuklön och övertid ca 75 mkr.

Förväntade effektmått sett över tid

- En mer kvalitativ verksamhet
- Attraktiv arbetsgivare
- Kvalitativt arbete, resulterar i bättre arbetsmiljö, tryggare brukare.
- Organisationens struktur blir hållbarare, tydligare och starkare
- Mindre personalomsättningar, vilket bidrar till mindre rekryteringskostnader.
- Minskad sjukfrånvaro
- Ökad status för yrkena i välfärden
- Ökad kontinuitet för medborgare och brukare
- Möjlighet för medarbetarna att orka att arbeta hela yrkesverksamma livet genom olika karriärstegar samt differentieringar av arbetsuppgifter
- Skapar tydligare arbetsroller
- Ökad arbetslivsglädje
- Kompetent personal och ledarskap som arbetar utifrån evidensbaserade arbetsmetoder.
- Ökad andel heltidsarbetare genererar mindre vikariekostnader
- Ökad lojalitet för uppdrag och arbetsgivare
- Tryggare anställningar

Effektmålen förväntas möjliggöra att det finns kompetenta medarbetare som har en yrkesstolthet och kan verksamheten istället för tillfälligt anställda medarbetare som ofta fungerar som en lösning för dagen. Med många timavlönade i verksamheten blir det pågående kvalitetsarbetet eftersatt och effekten blir att kvaliteten sänks. Med ordinarie kompetenta medarbetare blir arbetsmetoderna blir effektivare och grundas på evidens, det stärker kvaliteten. Erfarenheter från andra kommuner är att när antalet timavlönade medarbetare blir färre i verksamhetens så blir också incidenterna och avvikelserna färre. Vikariekostnaderna kommer att minska och det skapar

tryggare och lugnare arbetsmiljö för medarbetare och därmed minskad känsla av att inte räcka till. Effekten av förändringsarbetet mot en heltidsorganisation kommer att resultera i att Bollebygds kommun framstår som en attraktiv modern arbetsgivare.

För att enhetscheferna ska känna trygghet i att anställa på heltid och prova nya arbetssätt behövs uppbackning både från politisk ledning och kommunledning eftersom det initialt troligtvis kommer innebära ökade kostnader att höja upp grundbemanningen. En förhoppning är att det nya arbetssättet på sikt leder till minskad sjukfrånvaro och att ordinarie personal bättre kan täcka upp frånvaroluckor själva, men det är inget man kan räkna med från start.

Skillnaden i kostnad mellan heltidslöner och den faktiska sysselsättningsgraden som medarbetarna arbetar är ca 7,5 mkr. Kollektivavtalets skrivningar innebär att alla som nyanställs från och med 1 januari 2025 ska anställas på heltid och utifrån det behöver hänsyn tas till det i budgetarbetet inför budget 2025.

Omställningen avses i slutändan vara kostnadsneutralt eftersom mertids- och övertidsarbete omvandlas till schemalagd ordinarie arbetstid. Omställningen medför även att kostnader för timavlönade vikarier förväntas minska och även att sjuktal förväntas sjunka på sikt.

Statistik

För att ge en bild av hur nuläget ser ut i Bollebygds kommun så redovisas siffror från 2021 hämtade från den partsgemensamma statistiken och levererad från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Statistiken blir en utgångspunkt för fortsatta arbetet med heltidsorganisation. Det är skillnad mellan att ha en heltidsanställning och att faktiskt arbeta heltid dvs. vara heltidsarbetande. Nedan tabeller visar både anställningsform och hur man faktiskt arbetar.

Antal månadsavlönade heltidsanställda och deltidsanställda

Heltid och deltidsanställda Bollebygds kommun	2019	2020	2021
---	------	------	------

Heltidsanställd månadsavlönad personal, kommunalt anställda, antal	640	644	638
Heltidsanställda månadsavlönade, kommun, andel (%)	87	86	88
Deltidsanställda (75-99 %) månadsavlönade, kommun, antal	56	65	58
Deltidsanställda (75-99 %) månadsavlönade, kommun, andel (%)	8	9	8
Deltidsanställda (1-74 %) månadsavlönade, kommun, antal	39	37	29
Deltidsanställda (1-74 %) månadsavlönade, kommun, andel (%)	5	5	4

I Bollebygds kommun var det 87 personer som hade en deltidsanställning 2021.

Antal månadsavlönade heltidsarbetande och deltidsarbetande

Andel månadsavlönade Bollebygds kommun	2019	2020	2021
Månadsavlönade, totalt, kommun, antal	735	746	725
Heltidsanställda månadsavlönade, kommun, antal	640	644	638
Heltidsanställd månadsavlönad personal som arbetar heltid, kommunalt anställda, antal	449	487	484
Heltidsanställd månadsavlönad personal som arbetar deltid, kommunalt anställda, antal	113	102	110

Heltidsanställd månadsavlönad personal ledig från sitt arbete, kommunalt anställda, antal	78	55	44

Av de 725 månadsavlönade 2021 i Bollebygd kommun var 86 procent anställda på heltid. Av de månadsavlönade i Bollebygd kommun var det i praktiken 72 % som faktiskt arbetade heltid. Av de månadsavlönade inom äldreomsorg och funktionsnedsättning i Bollebygd kommun var det i praktiken 63 % som faktiskt arbetade heltid. Inom förskola, fritidshem och pedagogisk omsorg var det 73 %.

Av de heltidsarbetande i Bollebygds kommun var det 79 % av männen som faktiskt arbetade heltid. Det var 69% kvinnor som faktiskt arbetade heltid 2021. Inom äldreomsorg och funktionsnedsättning år 2020 var det 66 % av männen som faktiskt arbetade heltid och 65 % av kvinnorna som faktiskt arbetade heltid, år 2021 ökade männens heltidsarbetande till 67 % och kvinnornas sjönk till 62 %.

Andel i procent utförd arbetad tid av tillsvidareanställda

Anställningsförhållanden	2019	2020	2021
Arbetad tid utförd av tillsvidareanställda månadsavlönade, kommunalt anställda, andel (%)	81	80	82
Arbetad tid utförd av tillsvidareanställda månadsavlönade inom förskola och skolbarnomsorg, andel (%)	81	75	89
Arbetad tid utförd av tillsvidareanställda månadsavlönade inom grundskola inkl. förskoleklass, andel (%)	87	83	83
Arbetad tid utförd av tillsvidareanställda månadsavlönade inom individ- och familjeomsorg, andel (%)	89	76	76

Arbetad tid utförd av tillsvidareanställda månadsavlönade inom kultur och fritid, andel (%)	77	84	65
Arbetad tid utförd av tillsvidareanställda månadsavlönade inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (%)	74	77	80

Den här tabellen visar hur många procent av den arbetande tiden som utförts av tillsvidareanställda.

Andelen i procent utförd arbetad tid av visstidsanställda

Arbetad tid utförda av visstidsanställda månadsavlönade Bollebygds kommun andel %	2019	2020	2021
Arbetad tid utförd av visstidsanställda månadsavlönade, kommun, andel (%)	11	12	11
Arbetad tid utförd av visstidsanställda månadsavlönade inom förskola och skolbarnomsorg, andel (%)	13	16	10
Arbetad tid utförd av visstidsanställda månadsavlönade inom grundskola inkl. förskoleklass, andel (%)	8	13	13
Arbetad tid utförd av visstidsanställda månadsavlönade inom individ- och familjeomsorg, andel (%)	6	24	24
Arbetad tid utförd av visstidsanställda månadsavlönade inom kultur och fritid, andel (%)	17	14	30
Arbetad tid utförd av visstidsanställda månadsavlönade inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (%)	13	9	8

Med visstidsanställd månadsavlönad menas personer som arbetar på ex ett kortare vikariat, en tillfällig anställning.

Arbetad tid utförda av visstidsanställda timavlönade Bollebygds kommun andel %	2019	2020	2021
Arbetad tid utförd av visstidsanställda timavlönade, kommun, andel (%)	8	8	8
Arbetad tid utförd av visstidsanställda timavlönade inom förskola och skolbarnomsorg, andel (%)	7	9	10
Arbetad tid utförd av visstidsanställda timavlönade inom grundskola inkl. förskoleklass, andel (%)	5	4	5
Arbetad tid utförd av visstidsanställda timavlönade inom individ- och familjeomsorg, andel (%)	5		
Arbetad tid utförd av visstidsanställda timavlönade inom kultur och fritid, andel (%)	6	2	4
Arbetad tid utförd av visstidsanställda timavlönade inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (%)	13	14	12

Med visstidsanställd timavlönad menas personer som arbetar som timanställd, dvs blir inringda vid luckor som uppkommer i verksamheterna.

Ovanstående tabeller visar arbetad tid utförd av månadsavlönade och timavlönade visstidsanställda, totalt utfördes 19 % av den arbetade tiden i Bollebygds kommun av visstidsanställda år 2021.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	2019	2020	2021
Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)	7,8	9,4	8,6
Sjukfrånvaro för kommunalt anställda <30 år, (%)	5,8	6,9	7,0
Sjukfrånvaro för kommunalt anställda 30-49 år, (%)	7,8	9,2	8,7
Sjukfrånvaro för kommunalt anställda >49 år, (%)	8,6	10,4	9,1
Sjukfrånvaro kommunalt anställda mer än 59 dagar som andel av total sjukfrånvaro, (%)	41,4	34,3	37,3

Arbetad mertid och frånvaro månadsavlönade medarbetare 2020

År 2020	Kommunen totalt	(63100-63300) Äldreomsorg	(64000) Funktionsnedsättning	(75000, 78100,78200)	Utbildning
				Service	
Arbetstid i timmar:					
Fyllnadstid	3 093	1 346	87	550	1 570
Övertid	2 762	1 186	530	228	923
Frånvaro:					
Sjukfrånvaro	133 493	33 515	11 802	10 669	55 980
Föräldraledighet	85 831	21 352	8 827	1 772	42 799
Vård av sjukt barn	15 948	3 916	3 107	1 217	5 881
Semester/frierier	121 040	28 689	10 638	12 322	98 103
Övrig frånvaro	62 146	14 095	9 800	3 280	26 614

Summa timmar	424 313	104 099	44 791	30 038	231 870
Summa i antal årsarbetare	214,3	52,6	22,6	15,2	117,1

Personalstruktur	2019	2020	2021
Åldersstruktur			
Anställda -34 år, kommun, andel (%)	30	28	27
Anställda 35-54 år, kommun, andel (%)	46	48	47
Anställda 55+, kommun, andel (%)	24	24	26
Anställda 65+, kommun, andel (%)	6	4	5
Personälrlighet			
Nya tillsvidareanställda under året, kommun, andel (%)	14	14	11
Avgångna tillsvidareanställda under året, kommunalt anställda, andel (%)	11	14	12

Kostnader år 2020 för Bollebygds kommun

Kostnader kr år 2020 Bollebygds kommun	Timavlönade	Mån.avlönade vikarie	Sjuklön	Övertid	SUMMA
Socialnämnden	11 832 566	11 221 646	4 523 403	1 065 378	28 642 993
Utbildningsnämnden	3 674 765	9 367 946	5 265 685	353 719	18 662 115

Samhällsbyggnadsnämnden	1 199 567	2 579 006	1 176 898	383 880	5 339 351
Summa utan PO	16 706 898	23 168 598	10 978 897	1 802 977	52 657 370
Summa med PO			15 535	2 551	74 510
41,5%	23 640 261	32 783 566	139	212	179
SUMMA TOTALT KOMMUNEN	74 510 179 kr				

Sammanfattning statistik

Utifrån 2020 års siffror kan konstateras att fyllnadstid i timmar år 2020 totalt för Bollebygds kommun genererar 1,56 årsarbetare. Vad gäller övertiden i antalet timmar år 2020 totalt genererar det 1,36 årsarbetare. Det är inte nämnvärt mycket för hela kommunen. Däremot när man tittar på frånvaro som inte går att planera dvs. sjukfrånvaro och vård av barn så genererar den frånvaron 67,42 årsarbetare för sjukfrånvaro år 2020 och för vård av barn år 2020 8,05 årsarbetare, totalt 75,47 årsarbetare. Här finns kostnader att minska och möjligheter för ordinarie medarbetare i en heltidsorganisation att täcka vid sådan frånvaro. Den planerade frånvaron, såsom semester och föräldraledighet, så genererar semester år 2020 62,07 årsarbetare och föräldraledighet år 2020 43,35 årsarbetare, totalt 105,42 årsarbetare. Kort sagt innebär det att den planerade ledigheten med god framförhållning går att planera in och täckas av ordinarie personal vid en heltidsorganisation. Med rätt kunskap och förutsättningar är detta hanterbart. Effekten av det skulle innebära ökad kontinuitet och kvalitet i verksamheterna samt minskade kostnader för verksamheterna, dvs det blir kostnadseffektivt och kvalitetsmässigt effektivt att hantera planerad frånvaro med ökad grundbemanning av ordinarie, utbildade medarbetare. Även rekryteringsbehovet av tillfälligt anställda skulle minska vid en heltidsorganisation.

År 2021 har Bollebygd haft en personalomsättning, exklusive pensionsavgångar, som i genomsnitt motsvarat 12 % dvs. avgångna tillsvidaretjänster.

Anställda som är 55 år eller äldre är 26 % vilket är viktigt att beakta längre fram med ökade rekryteringsbehov. Det går att ana att rekryteringsbehovet för Bollebygds kommun kommer att ligga högt även i framtiden framförallt inom välfärd då andelen äldre över 80 år förväntas öka väsentligt.

År 2020 var den totala kostnaden för Bollebygds kommun drygt 74,5 miljoner kronor för att hantera tomma schemarader, sjukfrånvaro och övertid. Med en heltidsorganisation kommer kostnaden istället att ligga på ordinarie medarbetare som är utbildade och kompetenta i sitt uppdrag. Det genererar att kvaliteten och kontinuiteten ökar för brukarna. Troligtvis kommer även viss del av kostnaden också minska. Resultatet av olika forskningsprojekt visar att när medarbetare trivs på sitt arbete, har en rimlig arbetsmiljö och arbetstider samt en känsla av sammanhang och att vara en viktig del för att bidra till målet så minskar sjukfrånvaron och därmed kostnaden för denna.

Under 2021 anställdes 151 stycken timavlönade medarbetare och det innebär att betydligt fler har varit en del av ansökningsprocessen vilket är kostsamt och tar mycket tid i anspråk. Det innebär även att arbetsmiljön för medarbetare påverkas då kontinuiteten påverkas, likadant för de medborgare som Bollebygds kommun ska ge service. Dessa nyrekryteringar genererar mycket arbete i introduktioner, utbildningar, chefer och medarbetares tid men också naturligtvis en ekonomisk kostnad. Om medarbetarna istället faktiskt arbetar heltid och grundbemanningen ökas behöver inte dessa steg hanteras vilket genererar tid och ekonomi till kvalitativt arbete.

Skickas till

HR-avdelningen

BOLLEBYGDS KOMMUN

Kommunstyrelseförvaltningen

Monica Holmgren

Ulrika Borg

Förvaltningschef

HR-chef