



Heltidsarbete
som norm



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Varför heltidsarbete?

Heltidsarbete är en viktig fråga för hela Sverige. Det är en viktig delstrategi för att möta välfärdens omfattande rekryteringsbehov. Om fler arbetar heltid ökar tillgången till personal i kommuner, landsting och regioner.

Heltidsarbete som norm är en av de viktigaste jämställdhetsinsatserna vi kan genomföra lokalt. Att fler kvinnor arbetar heltid bidrar till en mer jämställd arbetsmarknad och i förlängningen också ett mer jämställt samhälle.

Att arbeta heltid är viktigt för den enskilde individen. Genom att gå från deltid till heltid ökar inkomsten varje månad och det leder också till en högre pension.

När fler ska arbeta heltid är det viktigt att ha arbetsmiljöfrågorna i fokus. Att ge fler möjligheten att arbeta heltid är en viktig faktor för att ses som en attraktiv arbetsplats.

Upplysningar om innehållet:
Charlotta Undén, Charlotta.Uden@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2018
Bestnr: 5467
Produktion: Blomquist & Co
Tryck: LTAB, 2018

Heltidsresan – när välfärden går från deltid till heltid

Utvecklingen går mot att fler arbetar heltid. I många kommuner, landsting och regioner pågår ett målmedvetet arbete för att fler medarbetare ska arbeta heltid. SKL och Kommunal vill att heltidsarbete ska bli det normala i kommuner, landsting och regioner. Vi är överens om tre målsättningar:

- Att alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid.
- Att alla deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete.
- Att fler av de som redan har en heltidsanställning, men av olika anledningar jobbar deltid i dagsläget, ska eftersträva heltidsarbete.

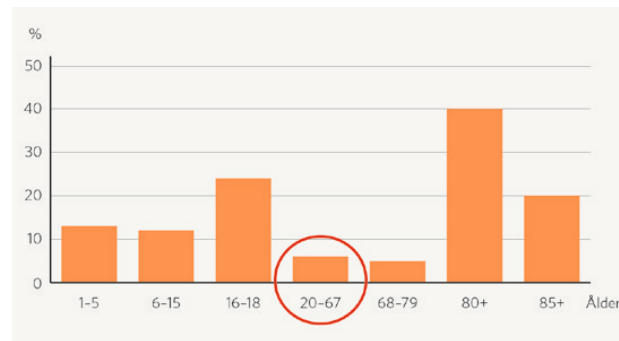


Varje kommun, landsting och region har från den 1 januari 2018 en handlingsplan för hur just deras verksamhet ska arbeta med införandet av en heltidsorganisation. Hur går det i din kommun, landsting eller region? På webbplatsen heltid.nu hittar du mer information om hur välfärden går från deltid till heltid.

Fler heltidsarbetande möter välfärdens kompetensförsörjningsbehov

Att gå från deltid till heltid är nödvändigt för att möta välfärdens kompetensförsörjningsbehov. Behovet av personal är mycket stort de närmaste åren, och efterfrågan ser inte ut att minska. Ungefär 200 nya medarbetare behöver rekryteras varje dag till kommuner, landsting och regioner de kommande tio åren.

Antalet barn, unga och äldre ökar rejält de kommande tio åren. Mest ökar antalet personer över 80 år samt ungdomar i gymnasieålder. Samtidigt ökar de i arbetsför ålder, 20-67 år, betydligt mindre. Behoven av förskola, skola och äldreomsorg kommer att öka samtidigt som bristen på arbetskraft kommer att vara stor.



Procentuell förändring av antalet personer i olika åldersgrupper 2017 - 2026.

Att ta tillvara både befintlig kompetens och de som nyanställs på ett bättre sätt kommer att vara nödvändigt de närmaste tio åren. 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.

Hundratusentals medarbetare i välfärdsyrken arbetar inte heltid av olika anledningar. Om alla deltidsanställda i välfärden skulle arbeta bara en timme mer i veckan skulle det motsvara nästan 6 000 heltidsanställda. Att redan anställda som arbetar deltid går upp till heltid är en bra lösning för både arbetsgivare och medarbetare.

Som deltidsanställd kan det vara svårt att få ekonomin att gå ihop. En ökad inkomst gör det lättare att klara räkningarna och starta ett sparande. Genom att gå från deltid till heltid ökar inkomsten, pensionen blir högre, och avsättningarna till A-kassa och socialförsäkringar blir större.

Heltidsarbete är en viktig jämställdhetsfråga

För att kvinnor och män ska bli mer jämställda på arbetsmarknaden måste kvinnor ha samma möjligheter och förutsättningar i arbetslivet. Det skiljer 3,6 miljoner kronor i livsinkomst mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. Huvudorsaken är att betydligt fler kvinnor arbetar deltid. Inom kommuner, landsting och regioner är 4 av 5 anställda kvinnor.

Det är en självklarhet att arbeta heltid i mansdominerande yrken. I kvinnodominerande yrken är situationen spegelvänd – här är deltid det normala. Kvinnor kan känna sig tvingade till att arbeta deltid eftersom de ofta tar ett större ansvar för det obetalda hemarbetet. För att hinna hämta och lämna barnen på förskolan, handla och laga middag till familjen så blir deltidsarbete en lösning för att få vardagen att gå ihop.

Ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen bidrar till att höja kontinuiteten och kvaliteten i välfärden eftersom behovet av vikarier minskar. Föräldrar som har ett jämställt uttag av föräldraledighet tenderar även att ha en jämställd fördelning av hushållsarbete och VAB (vård av barn). Samtidigt minskar även gapet i livslön mellan kvinnor och män.

Kvinnor måste kunna arbeta heltid i samma utsträckning som män. Att heltidsarbete blir norm inom kommuner, landsting och regioner är en av de mest centrala jämställdhetspolitiska insatser som kan göras. Det bidrar till en mer jämställd arbetsmarknad och i förlängningen också ett mer jämställt samhälle.

Arbetsmiljö i fokus

När fler går från deltid till heltid ställs nya krav på verksamheten. Det behövs nya sätt att tänka kring hur verksamheten ska organiseras och bemannas, och man behöver analysera och uppmärksamma hur arbetsmiljön påverkas. 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 det finns fortfarande de som jobbar 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.

Heltidsarbete som norm ger attraktiva arbetsplatser

Att arbetsgivare och fackförbund arbetar tillsammans för att införa en heltidsorganisation ökar möjligheterna för att det ska lyckas. Omstruktureringen kan vara tålamodskrävande men det lönar sig på sikt. Samarbetet ger en ökad dialog och medarbetarna kan vara mer delaktiga i hur bemanning och organisation ska utformas. De kommuner och landsting som tagit steget upplever att heltidserbudandet varit en viktig faktor för att ses som en attraktiv arbetsplats.

Det finns inte en universalmodell för införandet av heltid. Verksamhetens behov måste alltid vara utgångspunkten, men samtidigt varje arbetsplats är unik. Därför är det viktigt att det avsätts 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.



SKL och Kommunal är överens om att fokusera på övergången från deltidarbete till heltidsarbete. I det avtal som parterna undertecknade i april 2016 framgår att vi tillsammans ska underlätta övergången till heltidsorganisering av arbetet för såväl arbetsgivare som arbetstagare, samt genomföra åtgärder som stödjer det lokala arbetet med att öka andelen heltidsarbetande. Att fler arbetar heltid är något som vi alla kommer att vinna på.

Bestnr: 5467

Beställ eller ladda ner på webbutik.skl.se

Post: 118 82 Stockholm | **Besök:** Hornsgatan 20

Telefon: 08-452 70 00 | www.skl.se



**Sveriges
Kommuner
och Landsting**