

Handläggare
Petter Bergeå
Telefon: 08-50833648

Till
Utbildningsnämnden
2024-03-27

Heltid som norm

Remiss från kommunstyrelsen, KS 2023/1139

Förvaltningens förslag till beslut

1. Utbildningsnämnden godkänner utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.
2. Beslutet justeras omedelbart.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har remitterat ett förslag om heltid som norm i Stockholm stad till utbildningsnämnden för yttrande. Syftet med förslaget är att fler medarbetare ska erbjudas trygga anställningar.

Utbildningsförvaltningen är i huvudsak positiv till förslaget och arbetar sedan lång tid tillbaka i enlighet med de intentioner förslaget ger uttryck för. Det har skett en stadigt positiv utveckling där en allt större andel av förvaltningens medarbetare har en anställning på heltid. Över 90 procent av förvaltningens anställningar är idag på heltid och andelen förväntas öka ytterligare över tid.

Av förslaget framgår att det efter den 1 juli 2024 inte längre bör vara möjligt att göra deltidsanställningar, men att förvaltningschefen kan medge undantag. Förvaltningen bedömer att det inte är praktiskt möjligt eller lämpligt att i en så pass stor verksamhet som utbildningsförvaltningen villkora att undantag enbart ska hanteras av förvaltningschefen. Förvaltningen föreslår istället att förvaltningen bör få i uppdrag att utforma lokala anvisningar om formerna för och när deltidsanställningar ska kunna göras i enlighet med de mål som fullmäktige fastställt.

Utbildningsförvaltningen föreslår att utbildningsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Bakgrund/Ärendet

Stockholms stad ska vara en högt skattad arbetsgivare med trygga anställningar, bra anställningsvillkor och stora möjligheter att

utvecklas i yrket. Kommunstyrelsen har remitterat ett förslag om att främja utvecklingen mot trygga anställningar och särskilt heltid som norm. Beslutet ligger i linje med den i kommunfullmäktiges budget fastställda målsättningen att minst 90 procent av de anställda ska ha en tillsvidareanställning på heltid.

I förslaget föreslås kommunfullmäktige besluta enligt följande:

- Alla som idag arbetar deltid ska erbjudas heltid så snart möjlighet finns.
- Vid behov av nyrekrytering ska tjänster erbjudas dem som idag arbetar deltid.
- Alla tjänster som utannonseras ska som norm vara på heltid, samt att schemaläggning ska ses över och anpassas så att den följer såväl regelverken kring dygnsvila- som veckovila och i möjligaste mån endast består av heltidstjänster.
- Verksamheterna ska i samband med verksamhetsberättelsen för 2024 göra en uppföljning av utfallet och vid behov i verksamhetsplanen för 2025 presentera förslag på åtgärder för att öka måluppfyllelsen.

Av underlaget framgår också att inga deltidsanställningar bör kunna göras från och med den 1 juli 2024.

Kommunstyrelsen bedömer att en ökning av andelen tillsvidareanställda på heltid ger ett betydande tillskott i verksamheten både vad gäller kvalitet och kontinuitet, men även att förslaget kommer att få ekonomiska konsekvenser på kort sikt. Förslaget ska, om inget annat beslutas, finansieras inom befintlig ram.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för personal och kompetensförsörjning i samverkan med grundskoleavdelningen och gymnasieavdelningen.

Ärendet kommer att behandlas i samverkan med de fackliga organisationerna den 19 mars 2024. Funktionshinderrådet kommer att få möjlighet att behandla ärendet vid sammanträdet den 20 mars 2024.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen är positiv till ambitionen att öka andelen heltidsanställda. Sedan lång tid tillbaka arbetar förvaltningen för att göra heltid till norm och öka andelen heltidsanställningar i förvaltningens skolor. Att tjänster utannonseras som tillsvidaretjänster på heltid ger i allmänhet de bästa

förutsättningarna vid rekrytering och möjlighet att skapa kontinuitet i verksamheten.

Av förvaltningens cirka 16 500 anställda har cirka 91 procent en heltidsanställning. Andelen tillsvidareanställningar på heltid har ökat varje år sedan 2012, från 84,7 procent 2011 till 90,8 procent 2023. Förvaltningen ser också en positiv utveckling vad gäller andelen kvinnor respektive män som arbetar deltid där skillnaden mellan könen har minskat under den senaste 10-årsperioden. I december 2023 uppgick 90,4 procent av kvinnornas anställningar till heltid och 91,7 procent av männens anställningar. År 2011 var motsvarande siffror 83,5 procent för kvinnor och 87,5 procent för män.

Av de tillsvidareanställda medarbetarna inom de vanligaste befattningarna inom Kommunals avtalsområde har andelen heltidsanställningar under den senaste 5-årsperioden ökat i 8 av 9 befattningar och ligger nu över 90 procent i 7 av 9 befattningar. Lokalvårdare och köksbiträden är befattningar där förvaltningen ser att andelen heltidsanställda bör öka.

Andel heltidsanställningar

Befattning	dec-18	dec-23
BARNSKÖTARE	94,3%	96,5%
ELEVASSISTENT	91,0%	91,2%
ELEVASSISTENT SÄRSKOLA	93,6%	95,6%
FRITIDSLEDARE	95,9%	96,7%
KOCK	97,7%	97,9%
KÖKSBITRÄDE	75,4%	76,6%
LOKALVÅRDARE	81,3%	82,7%
LÄRARASSISTENT	87,5%	91,5%
SKOLVAKTMÄSTARE	91,5%	90,9%

Information ges kontinuerligt till förvaltningens chefer om stadens målsättning att heltid ska vara norm. Vid utökad behov ska möjligheten att erbjuda utökad arbetstid till befintligt anställda med deltidsanställning alltid prövas. Vid ny- och ersättningsrekryteringar ska heltid vara norm. Informationsinsatser om heltid som norm genomfördes också i samband med implementeringen av de nya LAS-reglerna som trädde i kraft den 1 oktober 2022.

Bestämmelserna innebär bland annat att anställningsavtal gäller på heltid om inget annat anges samt att medarbetare som är anställda på deltid på begäran kan få en skriftlig motivering om skälet till att anställningen är på deltid.

Deltidsanställda har möjlighet att ansöka om utökad arbetstid i LISA-självservice. Om det finns ett ökat behov av arbetskraft på skolan och deltidsanställda har ansökt om utökad arbetstid, ska rekryterande chefer erbjuda dem tjänsten om de har tillräckliga kvalifikationer. Uppföljning av hur chefer arbetar med frågan sker i uppdragsdialoger inom HR-området.

En uppföljning av utfallet av ansökningar om utökad arbetstid har gjorts under 2023. Under året inkom 77 ansökningar från medarbetare som önskade utöka sin arbetstid. Av dessa har 25 återtagit sin ansökan. Av de 52 kvarvarande ansökningarna har 28 personer erbjudits en utökad arbetstid i form av en heltidsanställning under innevarande år. Detta är en väsentlig ökning jämfört med tidigare år. Att en så pass stor andel av de som har ansökt om utökad sysselsättningsgrad också har fått sitt önskemål tillgodosett så pass skyndsamt tyder på att rutinerna fungerar väl.

Svårigheter för verksamheterna att erbjuda heltid uppstår främst när det finns behov av en specifik kompetens, men i en omfattning som inte motsvarar heltid. Exempelvis måste varje skola ha en elevhälsa med tillgång till skolläkare, skolsköterska, psykolog och kurator oavsett skolans storlek. På mindre skolenheter finns det sällan verksamhetsmässiga eller ekonomiska förutsättningar att kunna erbjuda heltid till samtliga professioner inom elevhälsan. Modersmålsundervisning måste erbjudas även när behovet för ett visst språk inte motsvarar en heltidsanställning eller är begränsat i tid. Då lärare endast undantagsvis ska undervisa i ämnen utanför sin behörighet så är det som huvudregel inte möjligt att utöka en befintlig deltidsanställning för att täcka undervisningsbehov inom ett ämne utanför lärarens behörighet. En ytterligare svårighet är att behovet av personal inom vissa personalgrupper är begränsat till en del av dagen, så som köksbiträden vid skolköken.

Förvaltningen arbetar för att hitta lösningar för att erbjuda tjänster på heltid även när behoven är begränsade och varierande, till exempel genom att främja och möjliggöra samarbeten mellan skolor så att kombinationstjänster erbjuds eller genom omfördelning av arbetsuppgifter på skolan. Detta arbete kommer att fortsätta och utvecklas ytterligare.

Heltid som norm, deltid som möjlighet

Förvaltningen tolkar förslaget som att den huvudsakliga inriktningen för arbetet bör vara att minska de ofrivilliga deltiderna. Förvaltningen ser positivt på detta. Att staden kan erbjuda heltidsanställning som norm är en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare. Förvaltningen arbetar också som tidigare nämnts

aktivt med att kunna erbjuda heltid för de medarbetare som söker om utökad arbetstid och att fler anställningar ska utlysas som heltid. Av förslaget framgår att utfallet av arbetet med heltid som norm ska analyseras i verksamhetsberättelsen samt att eventuella åtgärder ska planeras in i verksamhetsplanen. Inom ramen för den analysen avser förvaltningen att särskilt identifiera inom vilka områden förvaltningen har oönskade deltider samt vilka ytterligare insatser som är lämpliga för att öka andelen heltidsanställningar för dessa grupper. Även om andelen heltidsanställningar kontinuerligt har ökat så ser förvaltningen att det går att göra ännu mer för att minska andelen ofrivilliga deltidanställningar.

Det finns inom förvaltningens verksamheter medarbetare som vill arbeta deltid. Det handlar om medarbetare som vill kombinera sin anställning på en skola med en annan anställning eller som har en livssituation där heltid inte är önskvärt. Det finns även sökande med funktionshinder där deltid är en förutsättning för att medarbetaren ska kunna arbeta inom en reguljär anställning. Förvaltningen driver även en intern vikariepool med cirka 500 kvalificerade vikarier som i hög utsträckning består av lärarstudenter, andra studenter och pensionärer som inte önskar arbeta heltid. För medarbetare och yrkesgrupper där deltidanställningar är efterfrågade på arbetsmarknaden ser förvaltningen att det även fortsättningsvis måste vara möjligt att utlysa och anställa medarbetare på deltid.

Av förslaget framgår att undantag från heltid även fortsättningsvis ska kunna göras och att dessa undantag ska beslutas av förvaltningschefen. Förvaltningen ser positivt på att det även fortsättningsvis ska gå att erbjuda deltidanställningar i de fall det inte är ändamålsenligt att organisera arbetet på heltid. Samtidigt vill förvaltningen framhålla att en ordning där förvaltningschefen ska besluta om enskilda anställningar skulle vara administrativt ohanterlig i en organisation av utbildningsförvaltningen storlek med över 16 000 medarbetare. Förvaltningen kan också konstatera att rektor enligt skollagen har ansvar och befogenhet att besluta om sin enhets inre organisation och fördelningen av resurser inom enheten.

I stället för att reglera förslaget till att förvaltningschefen ska besluta om undantag föreslår förvaltningen att i de fall där det finns organisatoriska skäl bör förvaltningen få i uppdrag att utforma anvisningar om formerna för när deltidanställningar ska kunna göras i enlighet med de mål som fullmäktige fastställt.

Om uppföljningen av målet

De nyckeltal för trygga anställningar som idag följs upp i verksamhetsberättelsen är (1) *andel anställningar på deltid av samtliga tillsvidareanställningar* samt (2) *andel tidsbegränsade*

anställningar av samtliga månadsanställningar. Enligt båda dessa sätt att mäta har förvaltningen över 90 procent trygga anställningar redan idag.

Det kan samtidigt noteras att nyckeltalen mäter andelen *anställningar*, inte andelen *anställda* medarbetare som har en heltidsanställning. Det är förhållandevis vanligt att medarbetare har flera anställningar. Det kan till exempel vara två anställningar på deltid som sammantaget motsvarar en heltid (eller nästan heltid). Det är även vanligt att anställningar på deltid och/eller visstid kompletteras av en tillsvidareanställning på heltid som medarbetaren är helt eller delvis tjänstledig ifrån (till exempel när medarbetare arbetar på flera skolor eller arbetar i uppdrag i olika befattningar). Med dagens uppföljning räknas dessa anställningar som deltidsanställningar, trots att den enskilde har en anställning på heltid i grunden eller två deltider som sammantaget ger en trygg anställningssituation. På en aggregerad nivå blir skillnaderna mellan att mäta anställningar och anställda inte så stora, men för mindre enheter eller särskilda befattningar kan felet bli betydande. Förvaltningen ser att de mått som används för att följa upp målet kan behöva ses över så uppföljningen ger en bättre bild av andelen trygga och otrygga anställningar, särskilt om uppföljning ska kunna ske på enhetsnivå.

Begränsningar i möjligheten att göra tillsvidareanställningar inom förvaltningens verksamhetsområde

Även om förslagen främst tar sikte på heltid som norm tar målet också fasta på att tidsbegränsade anställningar ska undvikas. Förvaltningen arbetar i enlighet med denna intention. En rättslig begränsning finns dock som försvårar ambitionen att uppnå målet. Med vissa undantag får bara den som har en legitimation som lärare eller förskollärare anställas på en tillsvidareanställning som lärare (Skollagen 2 kap § 20). Utbildningsförvaltningen har idag ca 350 olegitimerade lärare med en tidsbegränsad anställning som upphör inom ett år. Det saknas rättslig grund att erbjuda tillsvidareanställningar som lärare till stora delar av denna grupp. Förvaltningen samarbetar med lärosätena inom ramen för satsningen ”fler vägar in” för att anställda lärare utan legitimation när en lärarexamen samt lärarlegitimation vilket på sikt möjliggör för dessa att på sikt kunna få en tillsvidareanställning.

Konsekvenser för barns rättigheter samt jämställdhetsanalys

Då ärendet är svar på remiss från kommunstyrelsen gör förvaltningen ingen egen analys av ärendets konsekvenser för jämställdhet eller för barns rättigheter. Förvaltningen förutsätter att en sådan analys vid behov görs av kommunstyrelsen i den fortsatta hanteringen av ärendet.

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår att utbildningsnämnden godkänner utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen. Med hänsyn till svarstiden för remissen behöver ärendet justeras omedelbart.

Lena Holmdahl
Utbildningsdirektör
Utbildningsförvaltningen

Petra Nergårdh
Avdelningschef
Utbildningsförvaltningen

Bilaga

Remiss heltid som norm, KS 2023/1139

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Lena Holmdahl, Utbildningsdirektör	2024-03-19