

Gä ~~Obs!~~ Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Innehållsansvar: Åsa Bertilsson, (asabe6), HR-strateg

Granskad av: Charlotta "Lotta" Cellbrot, (chace1), Förhandlingschef

Godkänd av: Personalutskottet, (PU),

Giltig från: 2026-05-25

Giltig till: 2027-05-31

Handlingsplan heltid som norm

Innehåll

1.1	Bakgrund	3
1.2	Syfte	4
1.3	Mål.....	4
2.	Nulägesanalys	4
2.1	Kartläggning antal hel- och deltidsanställda	4
2.1	Hel- och deltidsarbetande/andel deltidsanställningar i procent.....	5
3.	Rekryteringsbehov	7
4.	Organisation och bemanning	7
5.	Arbetstider och arbetsmiljö	7
6.	Delaktighet	8
7.	Beslut och avtal	8
8.	Hur påverkas ekonomin.....	8
9.	Framgångsfaktorer i heltidsarbetet	8
9.1	Utgå från lokala förutsättningar	8
9.2	Politiska beslut.....	9
9.3	Realistisk tidplan – heltidsarbetet tar tid.....	9
9.4	Gör förändringen begriplig och skapa delaktighet	9
9.5	Tänk nytt när verksamheten organiseras	9
9.6	Uppmuntra fler att jobba mer.....	9
9.7	Framtida vinster	9
10.	Plan för att andelen heltider ska fortsätta öka	9

Inledning

1.1 Bakgrund

Den svenska välfärden behöver rekrytera en halv miljon nya medarbetare fram till 2026 om inga förändringar görs i organisation, arbetssätt och bemanning. Samtidigt arbetar många av dagens medarbetare deltid. Om fler arbetade heltid eller fler timmar än idag skulle rekryteringsbehovet minska.

Frågan om ökad arbetstid och heltid är viktig av flera skäl, inte bara för att möta rekryteringsbehoven. Med fler anställda som arbetar heltid kan bemanningen bli stabilare. Det kan öka verksamhetens kvalitet och kontinuitet. Heltidsfrågan är också viktig av jämställdhetsskäl. Deltidsarbete, som innebär lägre inkomst och lägre pension, är vanligare bland kvinnor.

Heltidsfrågan är komplex. Inom många av våra verksamheter bedrivs arbetet dygnet runt. Patienternas behov är ofta ojämnt fördelat över dygnet. Därför kan det vara svårt att organisera verksamheten med enbart heltidstjänster. Det kan också vara en utmaning att matcha patienters/kunders behov med de anställdas önskemål om arbetstidsförläggning.

Arbetsgivarorganisationerna Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Pacta har tillsammans med arbetstagarorganisationen Svenska Kommunalarbetarförbundet (Kommunal) ett gemensamt intresse av att minska deltidarbetet. Parterna är överens om att förmågan att attrahera och rekrytera personal, liksom att motivera och utveckla redan anställda, har stor betydelse för verksamhetens effektivitet och kvalitet. Att erbjuda anställningar på heltid bidrar till att vara en attraktiv arbetsgivare.

Arbetet med att planera för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka påbörjades efter att det angavs i det centrala kollektivavtalet mellan Kommunal och SKR (HÖK 16). I nu gällande kollektivavtal (HÖK 20) framgår att detta arbete ska fortsätta.

Den plan för Västragötalandsregionen som togs fram och började gälla den 31 december 2017 har fungerat som utgångspunkt för arbetet med att öka andelen medarbetare som arbetar heltid. Aktiviteterna i planen har tagits fram partsgemensamt. Befintlig handlingsplan börjar gälla 1 juni 2021 och är en uppdatering av föregående plan då arbetet med heltidsfrågan fortsätter.

Vid tillfället då planen tagits fram är 89 procent (2017:86) inom Västra Götalandsregionen anställda på heltid och 69 procent (2017: 67) arbetande på heltid (månadsavlönade). Detta innebär en ökning med 3% andel heltidsanställda jämfört med 2017 och 2% ökning andel arbetande på heltid. Heltidsarbetet inom Västragötalandsregionen ser olika ut. Andelen heltidsanställda varierar mellan verksamheter.

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

1.2 Syfte

Arbetsgivaren ska, vilket framgår av det centrala kollektivavtalet mellan Kommunal och SKR (HÖK 20), fortsatt arbeta för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka.

1.3 Mål

Västra Götalandsregionen har som mål att:

- vid rekrytering erbjuda tillsvidareanställningar på heltid
- inför nyanställning pröva om deltidsanställda kan erbjudas förhöjd sysselsättningsgrad, heltidsarbete ska eftersträvas
- fler av dem som redan har en heltidsanställning men av olika anledningar jobbar deltid ska eftersträva heltidsarbete
- andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka

2. Nulägesanalys

2.1 Kartläggning antal hel- och deltidsanställda

I tabell nedan redovisas antalet hel- och deltidsanställda inom Västra Götalandsregionen.

Tabell 1. Antal hel- och deltidsanställda Västra Götalandsregionen

	Dec 2017	Dec 2020
Antal tillsvidareanställda månadsavlönade	45 327	46 872
Antal visstidsanställda månadsavlönade	3 924	3 075
Antal timavlönade	4 007	4 527
Totalt Västra Götalandsregionen	53 258	54 474

I tabell nedan redovisas fördelningen av antalet årsarbeten, vilket anger summerad sysselsättningsgrad, inom Västra Götalandsregionen.

Tabell 2. Fördelning av antal årsarbeten Västra Götalandsregionen

	Dec 2017	Dec 2020
Antal tillsvidareanställda månadsavlönade	36 526	39 649
Antal visstidsanställda månadsavlönade	3 283	2 716
Antal timavlönade	1 231	1 626
Totalt Västra Götalandsregionen	41 040	43 991

2.1 Hel- och deltidssarbete/andel deltidssanställningar i procent

Den som är heltidsanställd har en anställning på heltid, men kan av olika skäl ha valt att arbeta deltid. Den som är heltidsarbetande arbetar heltid.

I Västra Götalandsregionen är 89 procent anställda på heltid. Av de månadsavlönade är det i praktiken 69 procent som faktiskt arbetar heltid.

Tabell 3. Fördelning av anställda på heltid, heltidsarbetande Västra Götalandsregionen

Anställda på heltid månadsavlönade	89 %
Heltidsarbetande månadsavlönade	69 %

I tabell nedan redovisas fördelning av arbetad tid i Västra Götalandsregionen

Tabell 4. Fördelning av arbetad tid Västra Götalandsregionen

Arbetad tid utförd av tillsvidareanställda månadsavlönade, andel	89 %
Arbetad tid utförd av visstidsanställda månadsavlönade, andel	6 %
Arbetad tid utförd av timavlönade, andel	5 %

I tabeller nedan redovisas andelen deltidssanställningar (procent) för ett antal yrkesgrupper inom Kommunals avtalsområde i Västra Götalandsregionen.

Tabell 5. Deltidssanställda, andel i procent undersköterska

Undersköterska (207012, 201713, 201714)	Andel deltidssanställningar i procent	
	Dec 2017	Dec 2020
Heltidsanställda månadsavlönade 100 %	75,6 %	79,7%
Deltidssanställda < 100 %	24,3 %	20,3%
Deltidssanställda 75-99 %	13,8 %	12,2%
Deltidssanställda 1-74 %	10,4 %	8%

Tabell 6. Deltidssanställda, andel i procent barnsköterska

Barnsköterska (207015)	Andel deltidssanställningar i procent	
	Dec 2017	Dec 2020
Heltidsanställda månadsavlönade 100 %	64,1 %	64,9%
Deltidssanställda <100 %	35,9 %	35,1%
Deltidssanställda 75-99 %	18,1 %	21,2%
Deltidssanställda 1-74 %	17,8 %	13,9%

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Tabell 7. Deltidsanställda, andel i procent skötare

Skötare (207018, 201719, 201720)	Andel deltidsanställningar i procent	
	Dec 2017	Dec 2020
Heltidsanställda månadsavlönade 100 %	90 %	92,3%
Deltidsanställda < 100 %	9,9 %	7,7%
Deltidsanställda 75-99 %	4,7 %	2,6%
Deltidsanställda 1-74 %	5,2 %	5%

Tabell 8. Deltidsanställda, andel i procent lokalvård

Lokalvård (651010)	Andel deltidsanställningar i procent	
	Dec 2017	Dec 2020
Heltidsanställda månadsavlönade 100 %	88,5 %	88%
Deltidsanställda < 100 %	11,5 %	12%
Deltidsanställda 75-99 %	3,3 %	4,2%
Deltidsanställda 1-74 %	8,2 %	7,8%

Tabell 9. Deltidsanställda, andel i procent tvätt

Tvätteriarbete (651011)	Andel deltidsanställningar i procent	
	Dec 2017	Dec 2020
Heltidsanställda månadsavlönade 100 %	94,5 %	92,5%
Deltidsanställda < 100 %	5,5 %	7,5%
Deltidsanställda 75-99 %	1,3 %	2,9%
Deltidsanställda 1-74 %	4,3 %	4,6%

Tabell 10. Deltidsanställda, andel i procent måltidspersonal

Måltidspersonal (601013)	Andel deltidsanställningar i procent	
	Dec 2017	Dec 2020
Heltidsanställda månadsavlönade 100 %	75,6 %	79,8%
Deltidsanställda < 100 %	24,4 %	20,2%
Deltidsanställda 75-99 %	8,5 %	5,8%
Deltidsanställda 1-74 %	15,9 %	14,5%

Tabell 11. Deltidsanställda, andel i procent tekniker IT

Tekniker IT (503010)	Andel deltidsanställningar i procent	
	Dec 2017	Dec 2020
Heltidsanställda månadsavlönade 100 %	97,4 %	98,6%
Deltidsanställda < 100 %	2,6 %	1,4%
Deltidsanställda 75-99 %	0,3 %	0,2%
Deltidsanställda 1-74 %	2,4 %	1,1%

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Tabell 12. Deltidsanställda, andel i procent tekniker drift

Tekniker drift (503012)	Andel deltidsanställningar i procent	
	Dec 2017	Dec 2020
Heltidsanställda månadsavlönade 100 %	96,8 %	98,1%
Deltidsanställda < 100 %	3,2 %	1,9%
Deltidsanställda 75-99 %	0,0 %	1,2%
Deltidsanställda 1-74 %	3,2 %	0,8%

Tabell 13. Deltidsanställda, andel i procent vaktmästare

Vaktmästare (501015)	Andel deltidsanställningar i procent	
	Dec 2017	Dec 2020
Heltidsanställda månadsavlönade 100 %	94,2 %	91,3%
Deltidsanställda < 100 %	5,8 %	8,7%
Deltidsanställda 75-99 %	0,9 %	2,3%
Deltidsanställda 1-74 %	5,0 %	6,4%

3. Rekryteringsbehov

Rekryteringsbehovet minskar om fler arbetar heltid. När fler arbetar heltid ökar antalet arbetade timmar, trots att antalet anställda är oförändrat.

4. Organisation och bemanning

Att bemanna rätt är en nyckelprocess för att införa heltid som norm. Inom många verksamheter bedrivs arbetet dygnet runt. Patienternas behov är ofta ojämnt fördelat över dygnet. Därför kan det vara svårt att organisera verksamheten med enbart heltidstjänster. Hur man väljer att organisera verksamheten, det vill säga när arbetsuppgifterna ska utföras behöver kopplas samman med bemanning och schemaläggning. Med utgångsläget heltid som norm finns därför ett behov av att kartlägga och se över verksamhetens nuvarande organisations-, bemannings- och produktionsplanering samt arbetssätt.

5. Arbetstider och arbetsmiljö

Arbetet med att införa heltid som norm måste löpa parallellt med arbetet för en god arbetsmiljö. Existerande forum för samverkan ska användas inför förändringar och för att genomföra risk- och konsekvensanalyser innan heltid som norm införs. En del i förändringsarbetet är att kartlägga hur arbetstiderna ser ut och se över behovet av att konvertera användningen av tid (timavlönade, övertid, fyllnadstid). Arbetstidsförläggning ska ske utifrån hälsa och säkerhet för att uppnå hållbara arbetsscheman. <https://heltid.nu/>

För att orka med att arbeta heltid behövs utrymme för återhämtning. Mot bakgrund av den höga arbetsbelastningen inom stora delar av vården på grund av pandemin upplever många medarbetare en mycket pressad arbetssituation. Ett arbete pågår med att tillgodose medarbetarnas behov av återhämtning och förvaltningarna har i uppdrag att ta fram återhämtningsplaner för medarbetarna i sin förvaltning. Till stöd i planeringen finns dokumentet ” Beskrivning av viktiga nyckelfaktorer för återhämtning Västra

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Götalandsregionen” (RS 2020-00055).

6. Delaktighet

För att uppnå målsättningen heltid som norm är det av betydelse att ha en öppen dialog med medarbetare och samverka med den fackliga organisationen. Alla behöver förstå varför förändringar kan bli nödvändiga. Det *kan* innebära förändrade scheman och nya arbetsätt.

Följande bör därför framgå av förvaltningens plan:

- Vilka är berörda av förändringen?
- Hur säkerställs att de som är berörda får den information och utbildning som behövs?
- Vilka forum bör finnas för att säkerställa delaktighet?

7. Beslut och avtal

Inom Västra Götalandsregionen finns ett tidigare personalpolitiskt beslut om att vid rekrytering eftersträva tillsvidareanställningar på heltid.

Innan nyanställning sker ska arbetsgivaren alltid göra en prövning om deltidsanställda kan erbjudas förhöjd sysselsättningsgrad. Enligt AB § 5 mom. 1 ska denna prövning göras på arbetsstället. Om det är praktiskt möjligt kan prövningen utsträckas till att omfatta hela förvaltningen.

8. Hur påverkas ekonomin

Heltidsmodellerna kan förenklat beskrivas som en omfördelning av tid som redan finns i systemet. Tanken är att en större del av arbetet ska utföras av tillsvidareanställd personal som arbetar heltid. Det innebär att det kommer att behövas färre vikarier/timavlönade och att kostnaderna för fyllnads- och övertidsersättning minskar. Under en införandetid kan det behövas extra resurser. Den långsiktiga tanken är att bemanningen med heltider inte ska leda till ökade kostnader. Målsättningen är kostnadsneutralitet. Då är det viktigt att man i utgångsläget har en balans mellan verksamhetens uppdrag, bemanning och budget. Om man går in i ett heltidsprojekt med underbemannad verksamhet kommer det annars att framstå som om kostnaderna ökar.

9. Framgångsfaktorer i heltidsarbetet

9.1 Utgå från lokala förutsättningar

Hur ser förutsättningarna ut på respektive förvaltning? Utgå från lokala behov och förutsättningar utifrån exempel storlek på verksamheten, avstånd mellan patient/kund beroende på om det är glesbygd eller stad, aktuell bemanning, antalet timavlönade och

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

vikarier. De bästa lösningarna skapas lokalt i samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och arbetstagarorganisation.

9.2 Politiska beslut

Vid rekrytering ska tillsvidareanställningar på heltid erbjudas.

9.3 Realistisk tidplan – heltidsarbetet tar tid

Att införa heltid är ett stort förändringsarbete som tar tid. Det är viktigt att de chefer som ska driva förändringsarbetet får ett bra stöd från exempelvis HR och ekonomifunktioner. Tänk långsiktigt.

9.4 Gör förändringen begriplig och skapa delaktighet

Varför gör vi det här och vad innebär det? Informera kontinuerligt och skapa samsyn genom dialog med medarbetare och samverkan med facket.

9.5 Tänk nytt när verksamheten organiseras

Se över verksamheten och tänk i nya banor när heltid införs. Kan arbetstoppar kapas om vissa uppgifter utförs på andra tider än de alltid har gjort? Behöver grundbemanningen förändras? Hur ska verksamheten förhålla sig till helgarbete? Behövs en bemanningsenhet/pool som hanterar frånvaro och vikariat?

9.6 Uppmuntra fler att jobba mer

Vad krävs för att minska det frivilliga deltidarbetet? Fråga årligen alla som arbetar deltid, exempelvis i utvecklingssamtal, om orsakerna till att de valt deltid. Om det är arbetsrelaterat se över om något på arbetsplatsen kan förändras.

9.7 Framtida vinster

- Västra Götalandsregionen blir en attraktivare arbetsgivare när vi erbjuder heltid som grund vid nyanställning och förändrar organisation och arbetssätt så att fler orkar arbeta mer.
- Heltid kan bidra till Västra Götalandsregionens möjligheter att konkurrera om den arbetskraft som behövs framöver.
- Heltid kan bidra till att ge bättre kontinuitet i verksamheten som leder till bättre kvalitet
- Heltid kan innebära att färre vikarier/timavlönade behövs och bidra till att kostnaderna för fyllnads- och overtidsersättning minskar samt att sjukfrånvaron minskar.
- Heltid är en jämställdhetsfråga, att arbeta mer ger högre lön vilket påverkar sjuk-och föräldraersättning samt framtida pension.

10. Plan för att andelen heltider ska fortsätta öka

I planen, med målsättningen att öka andelen heltid i VGR, fastställdes i december 2017 ett antal aktiviteter som skulle genomföras på förvaltningsnivå. Aktiviteterna i planen skulle genomföras under 2018 och utmyнна i förvaltningsvisa handlingsplaner. I handlingsplanen skulle resultatet av aktiviteterna beskrivas samt vilka åtgärder som skulle vidtas för att

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

andelen heltider ska öka.

Regiongemensamma strategier och ställningstaganden kring *hur* andelen heltider ska öka har stämts av kontinuerligt i HR chefsgruppen under 2018. Avsikten var att under 2019 fram till maj 2021 genomföra åtgärder för hur andelen heltider ska öka. Detta arbete fortsätter.

Följande aktiviteter ska genomföras per förvaltning kontinuerligt över tid och följas upp årligen:

Aktivitet

Varje förvaltning ska kartlägga antal hel- och deltidsanställda medarbetare inom Kommunals avtalsområde.

Varje förvaltning ska kartlägga hel- och deltidsarbetande/andel i procent inom Kommunals avtalsområde

Varje chef ska under exempelvis utvecklingssamtalet kartlägga förekomsten av och orsaken till deltid utan lagstadgat stöd (egen begäran) på individnivå.

Dialog ska föras om möjlighet till utökad tjänstgöringsgrad och om förändringar av arbetsmiljö och arbetstidsförläggning kan medföra en sådan utökning.

Nedan följer *exempel* till motiv,

- Heltidsarbete är fysiskt eller psykiskt krävande (arbetsbelastning)
- Mer tid till hemmavarande barn
- Hinna med hemarbete
- Ta hand om behövande närstående
- Annat deltidsarbete/bisyssla
- Samhällsengagemang

Varje förvaltning ska kartlägga olika yrkesgruppers deltidsarbete och undersöka om det finns organisatoriska orsaker bakom, som *ex*) arbetsbelastning, krav i arbetet arbetsförhållanden, kränkande särbehandling, ledning och styrning, delaktighet, arbetstid

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Varje förvaltning ser över chefers behov av att utveckla kunskap inom schemaläggning (utifrån verksamhet, budget, arbetsmiljö)

- Scheman ska både tillgodose verksamhetens behov och vara hälsosamma för medarbetarna. Hur arbetar ni med den frågan?

Varje förvaltning besvarar frågeställningar enligt nedan utifrån verksamhetens nuvarande arbetsorganisation och bemanning.

- Hur tänker ni organisera det framtida arbetet för att åstadkomma en jämnare arbetsbelastning?
- Behöver arbetet med bemanning utvecklas när fler ska arbeta heltid? I så fall hur?
- Behöver bemanningen vid frånvaro organiseras och samordnas på ett annat sätt idag? Hur går ni i så fall vidare med den frågan?
- Behöver bemanningen över verksamhetsgränser utvecklas? Hur går ni i så fall vidare med den frågan? ex) kombinationstjänster, förändrade arbetssätt

Vid rekrytering ska tillsvidareanställningar på heltid erbjudas

Varje förvaltning ska inför nyanställning pröva om deltidsanställda kan erbjudas förhöjd sysselsättningsgrad, heltidsarbete ska eftersträvas (AB § 5 mom.1)

Varje förvaltning ska ha en handlingsplan där resultatet av genomförda aktiviteter redovisas enligt ovan samt vilka åtgärder som ska vidtas för att andelen heltider ska fortsätta öka

Information om handlingen

Handlingstyp: Plan

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Innehållsansvar: Åsa Bertilsson, (asabe6), HR-strateg

Granskad av: Charlotta "Lotta" Cellbrot, (chace1),
Förhandlingschef

Godkänd av: Personalutskottet, (PU),

Dokument-ID: RS8630-1138324516-220

Version: 1.0

Giltig från: 2026-05-25

Giltig till: 2027-05-31