

## Projektdirektiv

Projektnamn	Rätt till heltid
Planerat startdatum	Mars 2017
Planerat slutdatum	Februari 2020
Beställare	Kommunchefen
Projektledare	Ska rekryteras

### Innehållsförteckning

<b>1. Bakgrund och politiskt uppdrag .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Syfte .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Mål.....</b>	<b>3</b>
<b>4. Avgränsningar .....</b>	<b>4</b>
<b>5. Förutsättningar .....</b>	<b>5</b>
5.1 Tid för genomförande .....	5
5.2 Personella resurser .....	5
5.3 Projektbudget .....	5
5.4 Organisatoriska förutsättningar .....	6
5.5 Övriga förutsättningar .....	7
<b>6. Leverans och överlämnande vid projektslut .....</b>	<b>8</b>
<b>7. Fastställande.....</b>	<b>8</b>

## 1. Bakgrund och politiskt uppdrag

Sedan 2011 har kommunfullmäktige och kommunstyrelsen varit intresserade av frågan om att införa rätt till heltid eller önskad sysselsättningsgrad. 2011 fick kommunledningskontoret i uppdrag av kommunstyrelsens arbetsutskott (KSAU) att utreda ärendet vidare. Våren 2012 gav arbetsutskottet personalenheten i uppdrag att undersöka önskemål om utökad sysselsättningsgrad som ett led i utredningen. Undersökningen genomfördes hösten 2012. Efter redovisning av intresset för utökad sysselsättningsgrad gav KSAU 9 april 2013 uppdraget till personalenheten att, utifrån resultatet från enkätundersökningen, ta fram en modell som är anpassad till Hyltes förutsättningar för att erbjuda deltidsanställda medarbetare utökad sysselsättningsgrad. I beslutet om politisk inriktning 2015-2018 (2015 KS0091) hade inriktningen definierats närmare och beslut fattades om att rätt till heltid ska införas. 19 april 2016 gav KSAU i uppdrag till kommunledningskontoret att fram förslag på aktivitetsplaner, mätbara mål och förslag på uppföljning för bland annat uppdraget att ”rätt till heltid för kommunens anställda ska införas”. Projektdirektivet lämnades till personalutskottet för beslut i början av 2017.

## 2. Syfte

Att införa rätt till heltid är en prioriterad fråga i kommunen. För offentlig verksamhet finns utmaningar inom kompetensförsörjning samtidigt som medarbetare önskar trygga anställningsförhållanden med möjlighet att arbeta heltid om man vill. Rätten till heltid är även positivt ur ett jämställdhetsperspektiv då det ger rätt till heltid oavsett kön. Att införa rätt till heltid syftar således till att underlätta kompetensförsörjningen i framtiden och att vara en attraktiv arbetsgivare.

Avsikten med projektet är att

- Hylte kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare (Employer branding)
- Nå ökad jämställdhet
- Klara kompetensförsörjning på kort och lång sikt

För att nå framgång i projektet krävs nytt arbetssätt och flexibelt och kreativt tänkande kring bemanning, kompetens och rörlighet. Projektet skapar möjligheter att arbeta fram detta under en projekttid på tre år, man ska dock vara medveten om att det kommer krävas flera års målinriktad arbete innan heltid som norm kan bli verklighet. Det är också viktigt att i arbetet med att införa rätt till heltid ha respekt och omtanke för individens behov och önskemål; alla vill och/eller kan inte jobba heltid.

### 3. Mål

I Hylte kommun är målsättningen att anställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid.

*Projektets mål är att rätt till heltid införs och att fler heltidstjänster ska skapas.*

Fler heltidstjänster kan skapas genom såväl omfördelning av tid från visstidsanställningar till tillsvidareanställningar som kombinationstjänster eller andra organisatoriska lösningar som till exempel innebär att övertid/fyllnadstid minskar. Skapandet av heltidstjänster ska ske inom befintlig ram för driftbudgeten.

Ovanstående ska mätas genom uppföljning av nedanstående. Målnivåer kan tas fram inom projektet.

- andel tillsvidareanställda med heltid
- andel månadsavlönade med heltid
- genomsnittlig sysselsättningsgrad (månadsavlönade)
- andel timmar utförda av timavlönad personal
- fyllnadstid/övertid (månadsavlönade)

Uppföljningen ska även innehålla ett jämställdhetsperspektiv.

*Målet är också att skapa en gemensam struktur och metod för att kunna ha en organisation som hanterar kompetensförsörjning på ett långsiktigt, tydligt och attraktivt sätt.*

Detta uppnås genom delmålen

- Införande av Heroma vikariehantering
- Organisatorisk lösning för bemanning och omfördelning av tid fastställs
- Rutiner/regler för hantering av önskemål om ökad/minskad sysselsättningsgrad revideras utifrån anpassning till rätt till heltid
- Behov av, och möjligheter genom, kollektivavtal om arbetstid klarläggs och förhandlas om aktuellt

Projektet ska bedrivas med bibehållen eller ökad kvalitet inom verksamheterna. För genomförande av projektet finns en projektbudget.

## 4. Avgränsningar

Vad som faller inom projektets ramar framgår i projektets olika mål och delmål. Dock är det viktigt att förtydliga vad projektet inte ansvarar för.

### 4.1 Avgränsningar för anställdas rätt till heltid

För att omfattas av rätt till heltid måste arbetstagaren vara månadsavlönad och anställd på kollektivavtalet Allmänna Bestämmelsers anställningsvillkor (AB). Vidare ställer rätten till heltid krav på motprestation hos arbetstagaren i form av flexibilitet vad gäller arbetsuppgifter, arbetsplats och arbetstid. Arbetstagaren ska ha förutsättningar att kunna och vara beredd att arbeta inom hela Hylte kommun med alla arbetsuppgifter som hen har kompetens för, utifrån gällande arbetstidsregler.

Rätten till heltid är begränsad och omfattar inte arbetstagare anställda på kollektivavtalen PAN, BEA och RiB.

Anställda som har sjukersättning prövas individuellt för bedömning om rätt till heltid och eventuellt planering för att nå heltid ska ingå i en rehabiliteringsplan.

Anställda som innehar anställning med lönebidrag, personlig tjänst eller som efter rehabiliteringsutredning fått särskilt anpassade arbetsuppgifter och begär heltid ska göra en ny arbetsförmågebedömning och prövas individuellt för bedömning om rätt till heltid. I de fall medarbetaren innehar arbetsmarknadspolitiskt stöd ska samråd ske med Arbetsförmedlingen.

Anställda som är tjänstlediga, sjukskrivna eller föräldralediga vid införandet erhåller rätten till heltid när arbetstagaren har arbetsförmåga på heltid och åter i tjänst.

Avgränsningarna för rätt till heltid kan under projektet prövas och revideras av styrgruppen.

Uppfyller arbetstagare kraven för rätt till heltid ska sådant önskemål tillgodoses inom cirka 6 månader.

### 4.2 Plan för att höja andelen heltidsarbetande

I HÖK 16 med Kommunal fastställs att alla arbetsgivare ska, med utgångspunkt i verksamhetens behov och resurser, ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Planen ska finnas på plats senast 31 januari 2017. Att införa rätt till heltid är naturligtvis ett viktigt sätt att skapa förutsättningar för att höja andelen som arbetar heltid, det är dock snarare så att införa rätt till heltid kommer vara en del i planen. Att ta fram en komplett plan för att höja andelen heltidsarbetande är dock utanför projektets ramar.

### 4.3 Delade turer/sammanhållen arbetstid

I HÖK 16 med Kommunal står vidare att ”för att åstadkomma en god arbetsmiljö bör vidare en sammanhållen arbetstid eftersträvas om det är möjligt utifrån verksamhetens behov”. Detta syftar på så kallade ”delade turer” där man har mer än ett sammanhållet arbetspass per dag.

Arbetsgivaren har ett stort arbetsmiljöansvar och naturligtvis kommer arbetsmiljö och arbetstider finnas som en aspekt i införandet av rätt till heltid. Projektet bär dock inte något ansvar för att särskilt arbeta med förekomsten av delade turer.

#### **4.4 Heltidsmått**

Från tid till annan så väcks diskussioner kring befintliga heltidsmått och önskemål om sänkt heltidsmått för diverse yrkeskategorier. Det ligger inte i projektets uppdrag att se över heltidsmättet, utan enbart att skapa fler heltidstjänster utifrån befintliga heltidsmått.

## **5. Förutsättningar**

### **5.1 Tid för genomförande**

Beslut om budget för projektet fattas i februari 2017.

Rekrytering av projektledare inleds i tid för att fatta beslut om tillsättning så snart beslut om budget för projektet fattats, tillträde snarast enligt överenskommelse.

Projektetid för genomförande är 3 år. Vid uppstart 3 mars 2017 pågår projektet till och med 28 februari 2020, vid senare tillträde av projektledaren förskjuts projekttiden motsvarande tid framåt.

### **5.2 Personella resurser**

För genomförandet av projektet måste en projektledare anställas på heltid samt 50 % projektmedarbetare under projekttiden. Under begränsad period krävs även förstärkning inom systemförvaltning för införandet av Heroma vikariehantering. Utöver detta kommer det innebära ett utökad behov av facklig tid för samverkan och förhandlingar.

Verksamheterna kommer att påverkas genom att förslagsvis 1-2 personer deltar i projektgrupp för införandet på respektive kontor. Respektive chef kommer också beröras genom införandet av rätt till heltid för individuella medarbetare, informationshantering med mera. Även behovet av utbildningar för såväl chefer och medarbetare kommer påverka verksamheterna.

Resurserna som krävs från respektive kontor finansieras inom ramen för kontorets egen budget.

### 5.3 Projektbudget

Projektbudgeten beslutas av kommunstyrelsen i början av 2017.

Kostnader, inkl po*	År 1	År 2	År 3	
Lönekostnader**	1130	947	947	
Konsultkostnader	233	95	95	
Övriga kostnader (Ex kurser och resor)	20	20	20	
Facklig budget	33,5	33,5	33,5	
SA:	1416,5	1095,5	1095,5	(Tkr)
<b>Totalt:</b>				<b>3608</b>

\* Kostnaderna kommer att förändras utifrån årlig översyn av löner respektive konsultavtal.

\*\* omfattar 100 % projektledare och projektmedarbetare 50 % hela projekttiden samt systemförvaltare 50 % under 8 månader år 1.

### 5.4 Organisatoriska förutsättningar

#### 5.4.1 Beställare

Kommunchefen är beställare av projektet och fastställer projektplanen och godkänner målen, tilldelar resurser inom befintliga ramar, utser projektledare och är ytterst ansvarig för att förvalta projektresultatet.

#### 5.4.2 Styrgrupp

Kommunens ledningsgrupp är styrgrupp och bistår i beslut gällande projektet och värderar projektets resultat.

#### 5.4.3 Projektledare

Projektledaren ansvarar för att ta fram projektplan, planera, organisera och leda projektet samt leda och delta i projektgruppens arbete. Projektledaren rapporterar även löpande till styrgruppen och projektets referensgrupper.

#### 5.4.4 Projektgrupp

Projektgruppen har ett gemensamt ansvar för projektets resultat och bemanningen ska vara anpassad för de aktuella arbetsuppgifterna. Projektgruppens sammansättning kommer därför att förändras under projektets gång beroende på vilka frågor som hanteras. Ansvarar för informationsinsatser, utbildning samt skapa förutsättningar och stöd för verksamheterna i arbetet med att införa rätt till heltid.

#### 5.4.5 Referensgrupper

Projektet är beroende av referensgrupper för att inhämta kunskap och kompetens, både inom organisationen och utanför. Referensgrupper med representanter från projektets målgrupper är därför ett viktigt forum för dialog och inhämtning av synpunkter.

## **5.5 Övriga förutsättningar**

### **5.5.1 Beslutsfattande**

Att införa rätt till heltid innebär att många beslut kommer att fattas i såväl stora som lite mindre frågor. Beslut fattas i enlighet med linjeorganisationen och delegeringsordningar. Det är av yttersta vikt är att cheferna arbetar med sin organisation, sin personalplanering och bemanning på ett sätt som är i enlighet med den organisation och det system som rätt till heltid medför.

### **5.5.2 Prioritering och uthållighet**

För att projektet ska vara framgångsrik krävs inte bara engagerat arbete från projektledare och projektmedarbetare, utan även att verksamheterna prioriterar och avsätter tid för att arbeta med rätt till heltid. Det är ett mångårigt arbete som kräver uthållighet och tydlig prioritering.

### **5.5.3 Heroma**

Heroma vikariehantering ingår redan i befintligt avtal med Heroma, dock bör man vara observant på att avtalet med Heroma inte kan förlängas ytterligare. Upphandling måste göras under år 2018 för att kunna göra eventuell implementering under 2019.

### **5.5.4 Återrapportering**

Regelbunden återkoppling bör ges till kommunens ledningsgrupp (KLK) samt till kommunstyrelsens arbetsutskott.

### **5.5.5 Fackligt samarbete**

Samarbete med fackliga organisationer kommer att krävas och vissa förutsättningar kommer att styras av vilka lösningar och eventuella kollektivavtal som parterna kan enas om. Utgångspunkten är att samverkan sker på aktuell nivå i samverkanssystemet i enlighet med samverkansavtalet.

### **5.5.6 Individuella behov och önskemål**

Det är viktigt att vara medveten om att inte alla kan eller vill jobba heltid. Skälen till detta kan vara många och har inte alltid med arbetsvillkoren att göra utan kan många gånger ha sin grund i privata omständigheter. För en del handlar det dock om arbetsvillkor, kompetens eller att våga och inom dessa områden kan krävas åtgärder som ligger utanför projektets ansvar för att höja andelen heltidsarbetande. I projektet att införa rätt till heltid ska dock eftersträvas att tillmötesgå individuella behov och önskemål gällande heltid.

### **5.5.7 Kopplingar till arbetet med Employer Branding**

Det finns många beröringspunkter mellan införandet av rätt till heltid och arbetet med Employer Branding, så tätt information och dialog är nödvändig för att på bästa sätt använda kommunens resurser och hitta synergieffekter.

## 6. Leverans och överlämning vid projektslut

En slutrapport ska lämnas till styrgruppen och beställaren vid projekttidens slut.

## 7. Fastställande

Projekt direktivet fastställs genom beslut av kommunstyrelsens arbetsutskott.

<b>Datum</b>	<b>Datum</b>
<b>Beställare</b>	