

32. Vägen till heltid som norm – metoder och lösningar för att minska deltidsarbetet

ONSDAG 13.45-14.45
ERIK GUSTAF GEIJER

32. Vägen till heltid som norm – metoder och lösningar för att minska deltidsarbetet

Lars-Sture Johansson , ombudsman, Kommunal
Charlotta Undén, förhandlare, Sveriges Kommuner och
landsting (SKL)

**NÄR VÄLFÄRDEN GÅR FRÅN
DELTID TILL HELTID
- HELTIDSRESAN**

SKL OCH KOMMUNALS MÅLSÄTTNINGAR

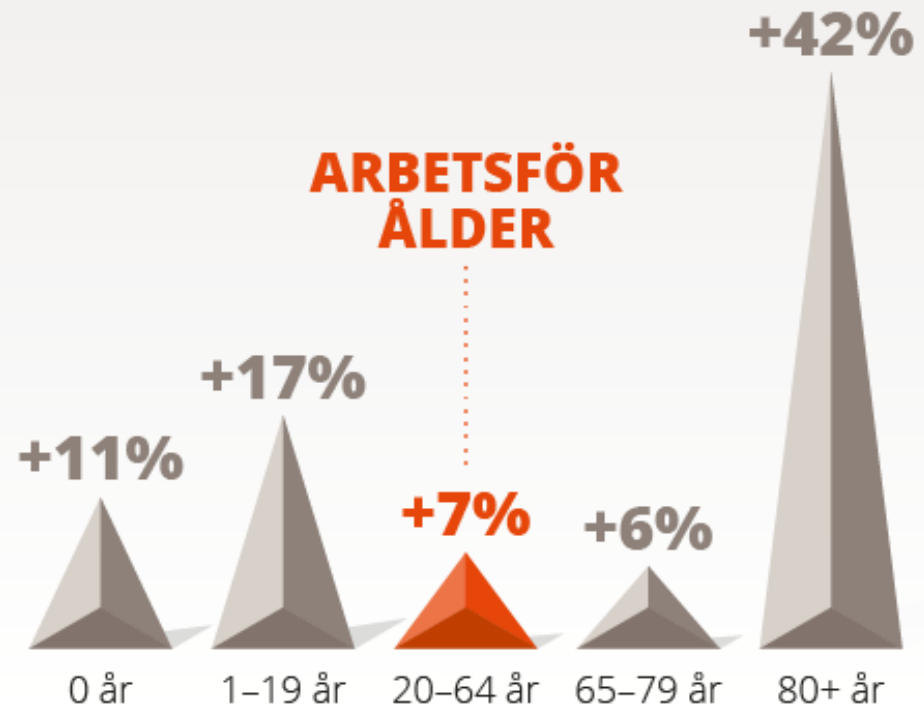
- Alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid
- Alla deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete
- Fler av de som redan har en heltidsanställning, men av olika anledningar jobbar deltid i dagsläget, ska eftersträva heltidsarbete

VÄLFÄRDENS REKRYTERINGSBEHOV

- Barn, unga och äldre ökar markant – inte personer i arbetsför ålder

VÄLFÄRDSBEHOVEN ÖKAR

Förändring i procent i olika åldersgrupper om tio år jämfört med idag.



Källa: SKL, okt 2017

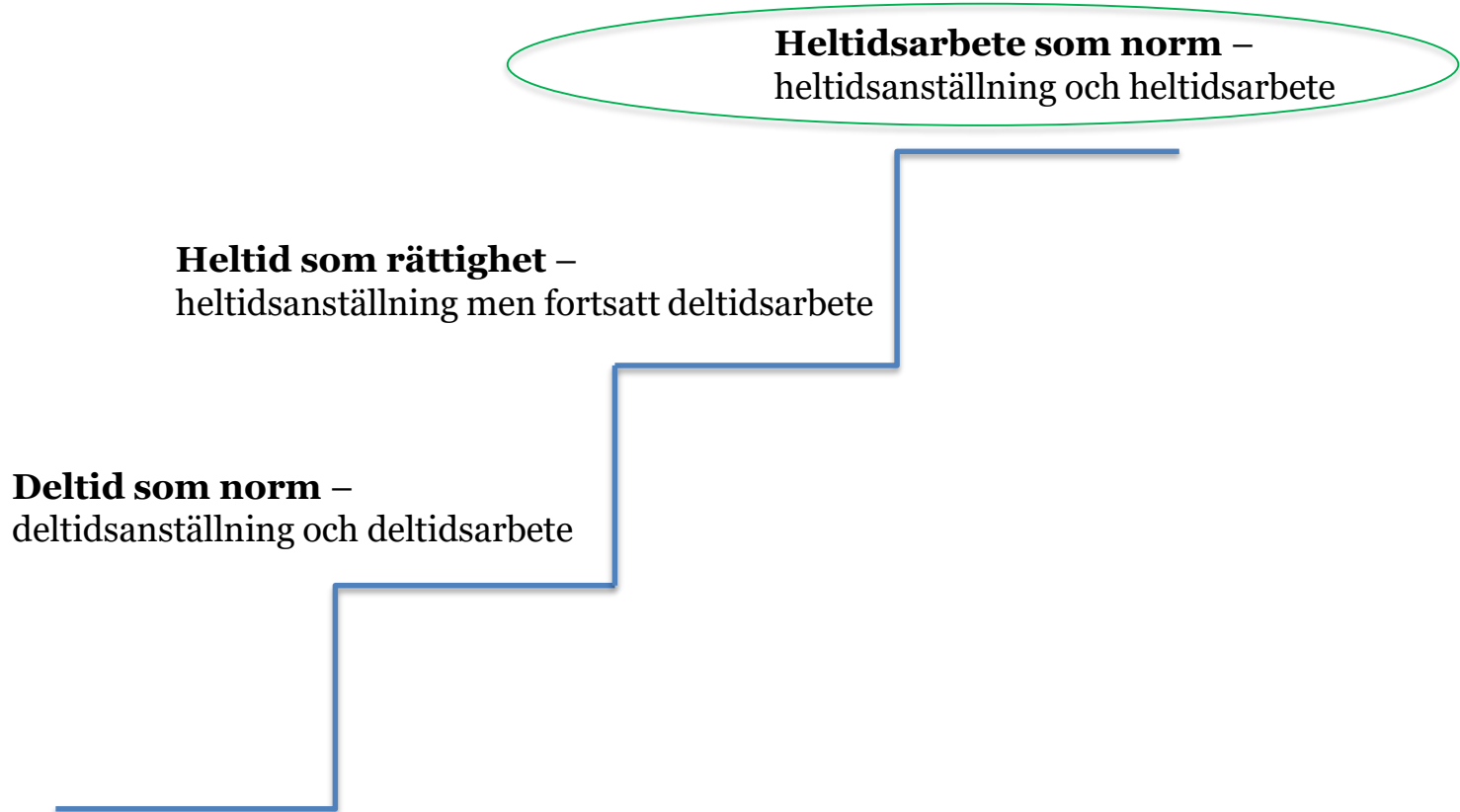
ÖKAD JÄMSTÄLLDHET

- Det skiljer 3,6 miljoner kronor i livsinkomst mellan kvinnor och män
- Kvinnor arbetar oftare deltid än män. Inom kommun, landsting och regioner är 4 av 5 anställda kvinnor
- Samma möjligheter till heltidsarbete och karriär måste gälla för både kvinnor och män
- En av de mest centrala jämställdhetspolitiska insatser som kan göras

ÖKAD INKOMST FÖR MEDARBETAREN

- Heltidsarbete ökar inkomsten varje månad, ger högre pension, ökar avsättningar till A-kassa och socialförsäkringar.
- Ökad möjlighet till utveckling och karriär inom yrket
- En stabilare ekonomi ger förbättrad livskvalitet

UTVECKLING I HELTIDSFRÅGAN



HELTIDSRESAN

2016: Avtal mellan SKL och Kommunal

2017: Handlingsplan för hur heltidsarbete ska öka

2018-2021: Införande av heltidsorganisation

Kommunal.

[START](#)[VARFÖR HELTID?](#)[VERKTYG](#)[STATISTIK](#)

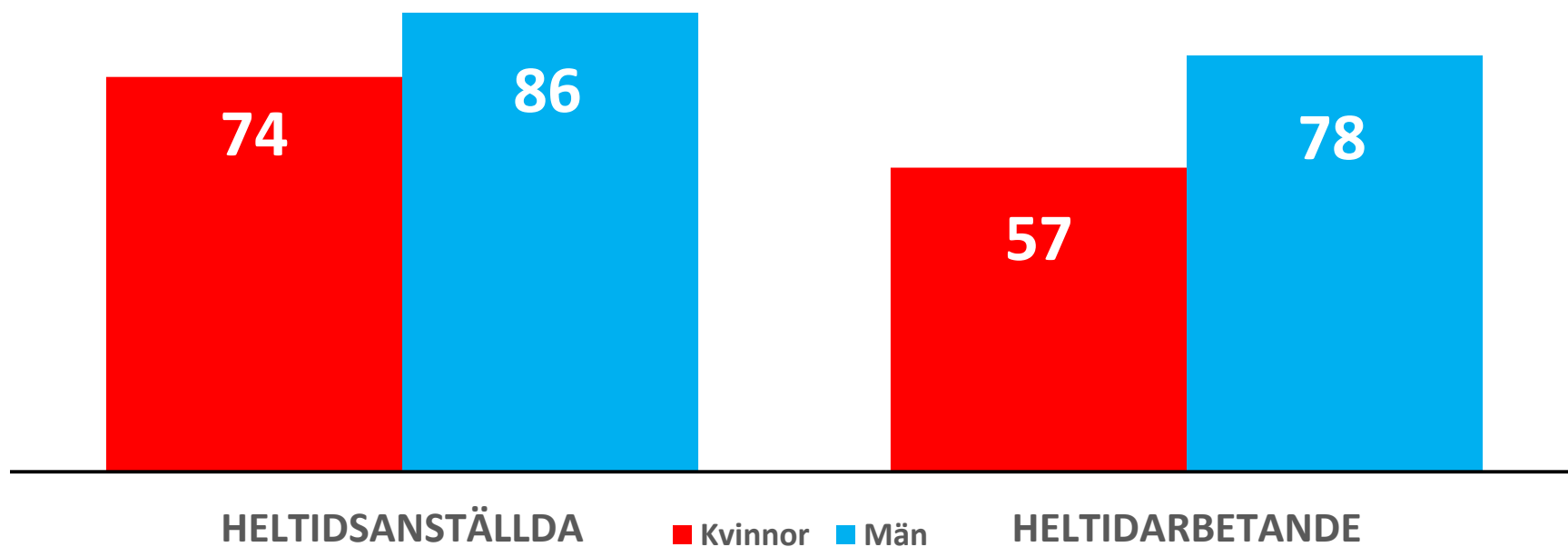
HELTIDSRESAN

När välfärden går från deltid till heltid

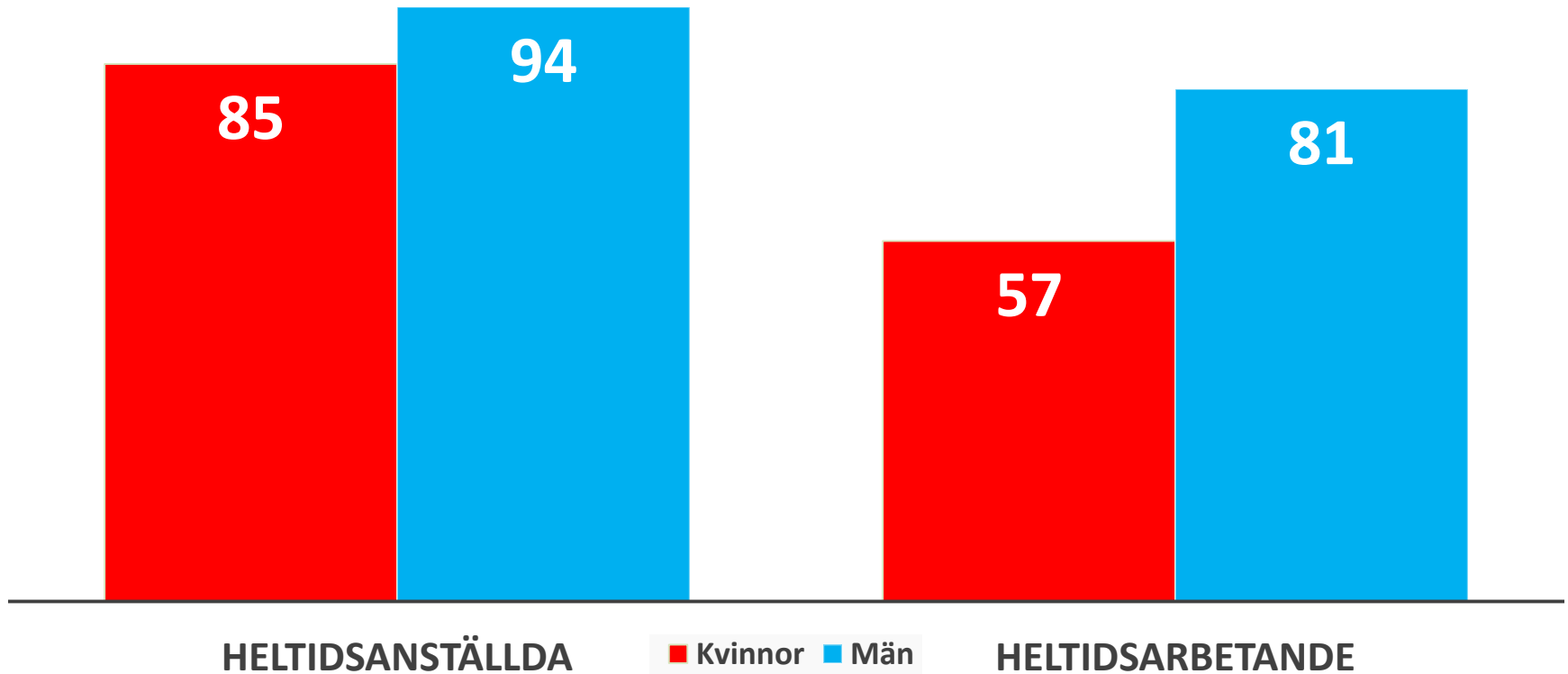
[VÄLJ FILTER](#)[FAKTA: HELTID & DELTID](#)[HELTID & JÄMSTÄLLDHET](#)[HELTID & PENSION](#)[ERFARENHETER](#)[OM HELTIDSRESAN](#)

JÄMSTÄLLDHET I ARBETSLIVET

RÅDANDE NORM - ARBETSTID KOMMUNER



RÅDANDE NORM - ARBETSTID LANDSTING



RÅDANDE NORM - FÖRÄLDRAFÖRSÄKRINGSUTTAG

- Kvinnor är i genomsnitt föräldralediga ungefär 15 månader
- Männen i genomsnitt fyra månader
- Kvinnorna tar ut ca 63 procent av vård av sjukt barn (VAB)
- Endast 15 procent av föräldraparen delar lika (40/60)

RÅDANDE NORM - OBETALT HEMARBETE

- Ett genomsnittligt vardagsdygn ägnar kvinnor ungefär en timme mer åt obetalt arbete än män.
- Män ägnar ungefär 90 minuter mer åt betalt arbete.
- Stark samvariation mellan fördelningen föräldraledighet och fördelningen av betalt och obetalt arbete.
- Ju större andel av föräldraledigheten en förälder tar ut, desto större andel av hushålls- och omsorgsarbetet gör denne

METODVERKSTAD HELTIDSRESAN

HELTIDSRESAN - VAD ÄR VÅR STRATEGI?

1. Skapa åtagande, ansvar och ägande av problemet på lokal nivå
2. Skapa delaktighet på individnivå
3. Hård- och mjukvara som stöttar förändringsprocessen
4. Uppföljning av plan och resultat

STRATEGI

1. *Skapa åtagande, ansvar och ägande av problemet på lokal nivå*



- Centrala parter ställer krav på lokalt ansvarstagande

2. Skapa delaktighet på individnivå

3. Hård- och mjukvara som stöttar förändringsprocessen

4. Uppföljning av plan och resultat

STRATEGI

1. Skapa åtagande, ansvar och ägande av problemet på lokal nivå
2. *Skapa delaktighet på individnivå*
3. Hård- och mjukvara som stöttar förändringsprocessen
4. Uppföljning av plan och resultat



Delaktig i:

- Problembilden och dess konsekvenser
- **Målbilden**
- Lösningar

MÅLBILDEN

1. Diskutera och ge exempel på vinster med heltidsarbete som norm för:
 - Individens
 - Familjen
 - Arbetsplatserna
 - Samhället

MÅLBILDEN forts.

2. Ge exempel på indikatorer som visar att införandet av heltidsarbete som norm har lyckats

STRATEGI

1. Skapa åtagande, ansvar och ägande av problemet på lokal nivå
2. Skapa delaktighet på individnivå
3. *Hård- och mjukvara som stöttar förändringsprocessen*
4. Uppföljning av plan och resultat



- *Hårdvaran* – regler, politiska beslut, centrala och lokala kollektivavtal, lagändringar, rutiner
- *Mjukvaran* – värdegrundsarbete, goda exempel, riktlinjer, rekommendationer, verktyg

STRATEGI

1. Skapa åtagande, ansvar och ägande av problemet på lokal nivå
2. Skapa delaktighet på individnivå
3. Hård- och mjukvara som stöttar förändringsprocessen
4. *Uppföljning av plan och resultat*



- Avstämning mot målbildens indikatorer

**FÖLJ HELTIDSRESAN PÅ
HELTID.NU**