

# Webbkonferens Heltidsresan Systematiskt arbetsmiljöarbete

SKR och Kommunal  
8 juni 2021

# Program webbkonferens 8 juni kl. 13-16

**13.00-13.10** Hej och välkomna!

**13.10-13.40** Fyra år till! Jeanette Hedberg och Johan Ingelskog

**13.40-14.05** Anna Dahlgren – Karolinska Institutet

**14.05-14.10** PAUS

**14.10-14.40** Systematiskt arbetsmiljöarbete - SKR, Kommunal och Sunt Arbetsliv

**14.40-15.00** Lärande exempel - Umeå kommun

**15.00-15.10** PAUS

**15.10-15.30** Lärande exempel - Kumla kommun

**15.30-15.50** Lärande exempel - Ängelholms kommun

**15.50-16.00** Tack för idag

# Program webbkonferens 8 juni kl. 13-16

**13.00-13.10** Hej och välkomna!

13.10-13.40 Fyra år till! Jeanette Hedberg och Johan Ingelskog

13.40-14.05 Anna Dahlgren – Karolinska Institutet

14.05-14.10 PAUS

14.10-14.40 Systematiskt arbetsmiljöarbete - SKR, Kommunal och Sunt Arbetsliv

14.40-15.00 Lärande exempel - Umeå kommun

15.00-15.10 PAUS

15.10-15.30 Lärande exempel - Kumla kommun

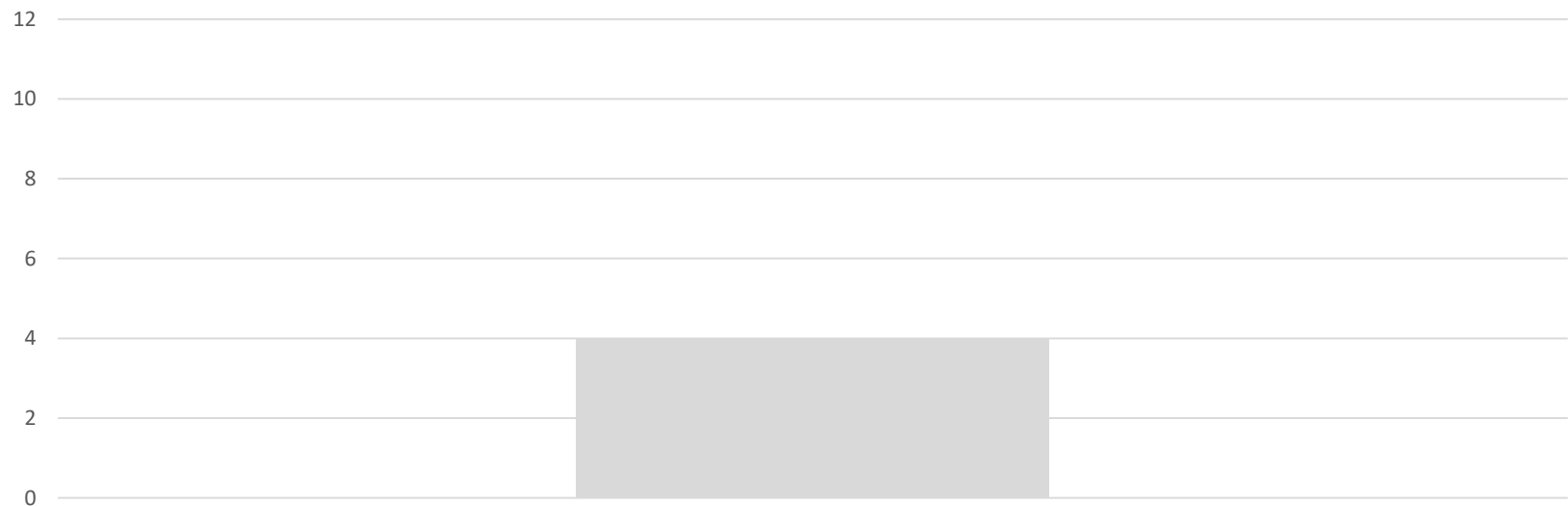
15.30-15.50 Lärande exempel - Ängelholms kommun

15.50-16.00 Tack för idag

# Aktuell heltidsstatistik

# Ökning av andel heltidsarbetande i kommuner

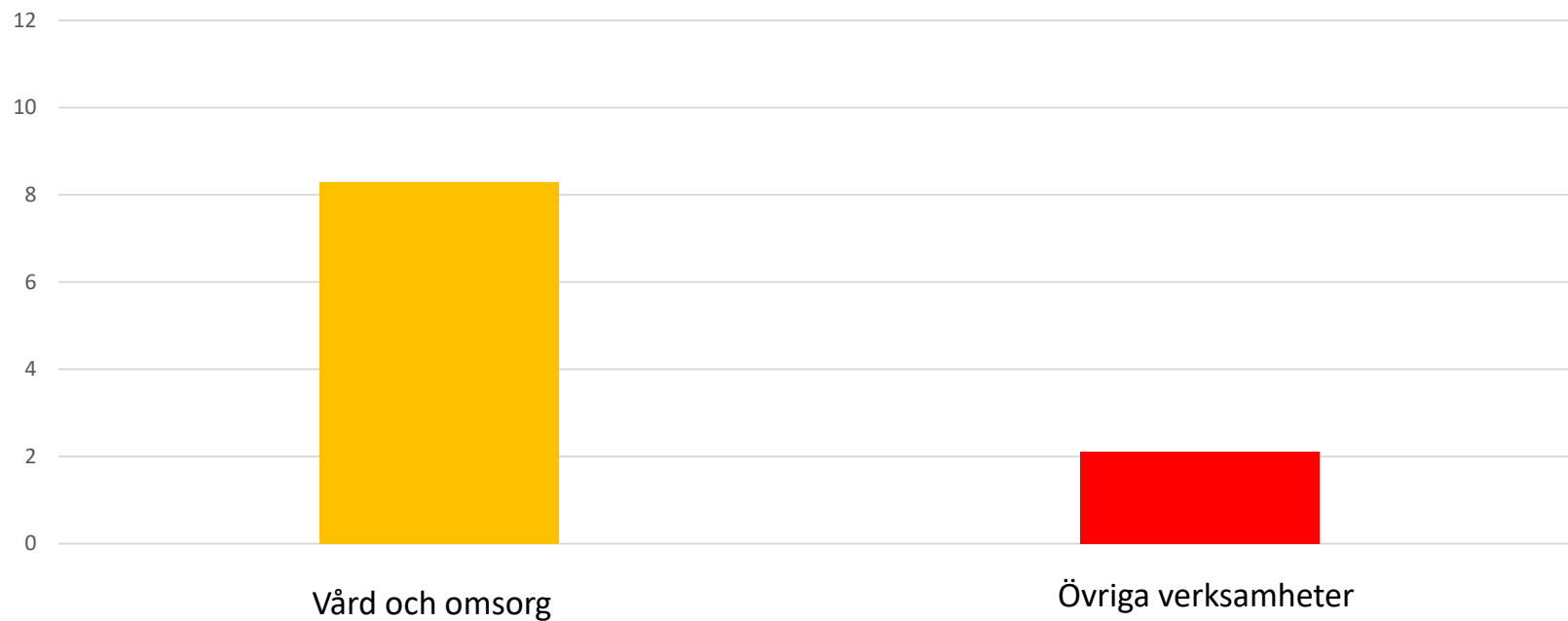
2016 - 2020



Rikssnitt för samtliga verksamheter

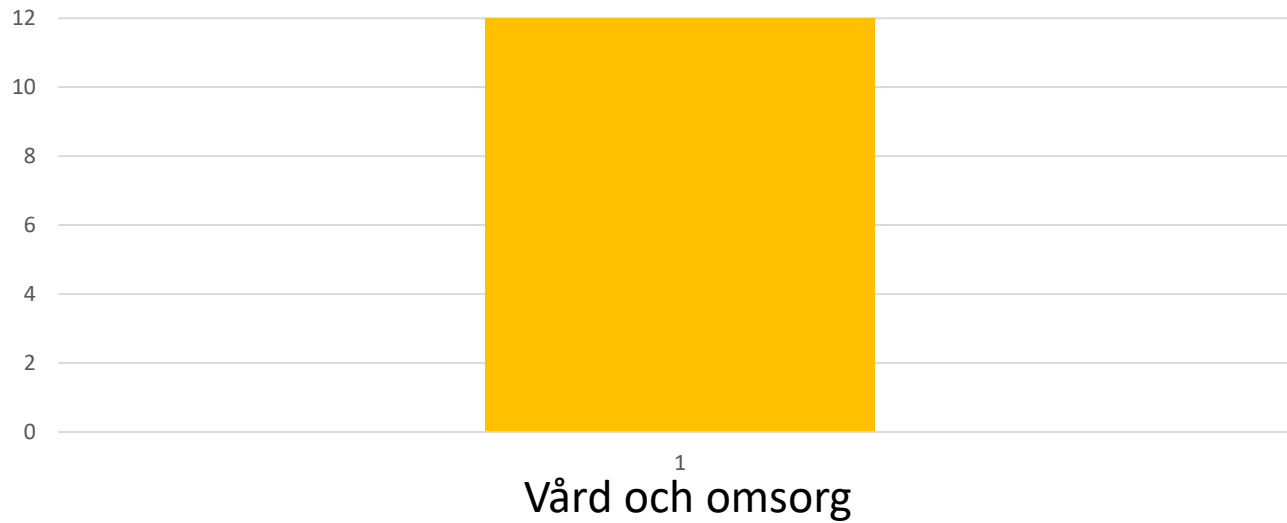
# Ökning av andel heltidsarbetande i kommuner

2016 - 2020



# Ökning av andelen nyanställningar på heltid

## Inom Kommunals avtalsområde 2016 - 2019



# Program webbkonferens 8 juni kl. 13-16

13.00-13.10 Hej och välkomna!

**13.10-13.40** Fyra år till! Jeanette Hedberg och Johan Ingelskog

13.40-14.05 Anna Dahlgren – Karolinska Institutet

14.05-14.10 PAUS

14.10-14.40 Systematiskt arbetsmiljöarbete - SKR, Kommunal och Sunt Arbetsliv

14.40-15.00 Lärande exempel - Umeå kommun

15.00-15.10 PAUS

15.10-15.30 Lärande exempel - Kumla kommun

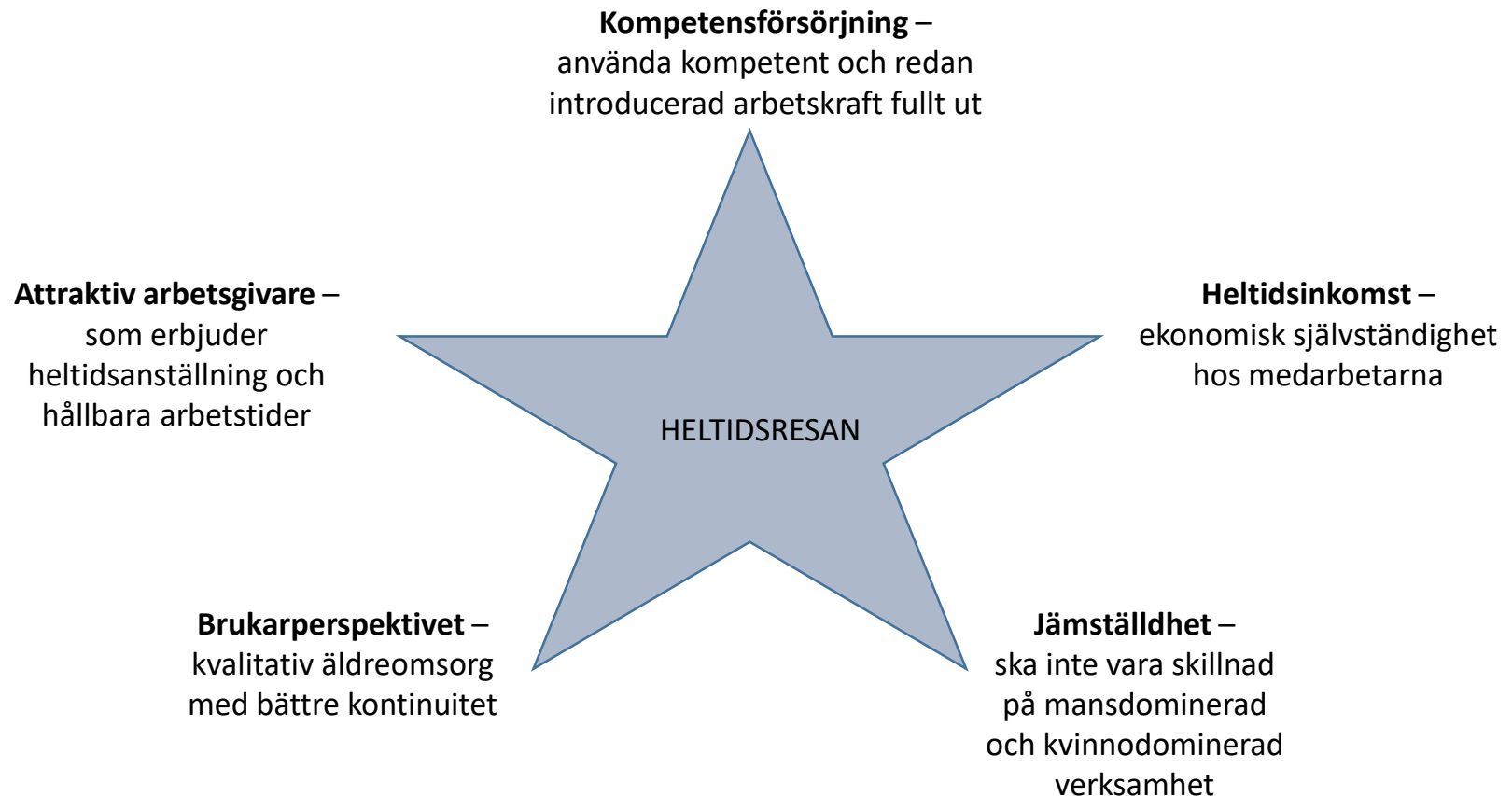
15.30-15.50 Lärande exempel - Ängelholms kommun

15.50-16.00 Tack för idag



**Jeanette Hedberg SKR**  
**Johan Ingelskog Kommunal**

# HJÄLPA LOKALA PARTER ATT GENOMFÖRA HELTIDSRESAN LOKALT



# Målsättningar Heltidsresan 2021-2024

1. *Att alla nyanställningar ska vara på heltid.* De som nyanställs i välfärden ska anställas på heltid och också arbeta heltid.
2. *Att minska antalet tidsbegränsade anställningar.* Ge fler tidsbegränsat anställda möjlighet till relevant utbildning och kompetens för att kunna bli tillsvidareanställda.
3. *Att öka andelen arbetad tid som utförs av ordinarie omsorgspersonal.* Fler medarbetare behöver gå från deltid till heltid genom att sysselsättningsgraden ökas för befintlig personal.

# Program webbkonferens 8 juni kl. 13-16

**13.00-13.10** Hej och välkomna!

**13.10-13.40** Fyra år till! Jeanette Hedberg och Johan Ingelskog

**13.40-14.05** Anna Dahlgren – Karolinska Institutet

14.05-14.10 PAUS

14.10-14.40 Systematiskt arbetsmiljöarbete - SKR, Kommunal och Sunt Arbetsliv

14.40-15.00 Lärande exempel - Umeå kommun

15.00-15.10 PAUS

15.10-15.30 Lärande exempel - Kumla kommun

15.30-15.50 Lärande exempel - Ängelholms kommun

15.50-16.00 Tack för idag

**Anna Dahlgren**  
**Karolinska Institutet**



**Karolinska  
Institutet**

# Hållbar arbetstidsförläggning

- vilka faktorer styr återhämtning i relation till arbetstider?

**Anna Dahlgren**

Avdelningen för Psykologi

Institutionen för Klinisk Neurovetenskap

Karolinska Institutet

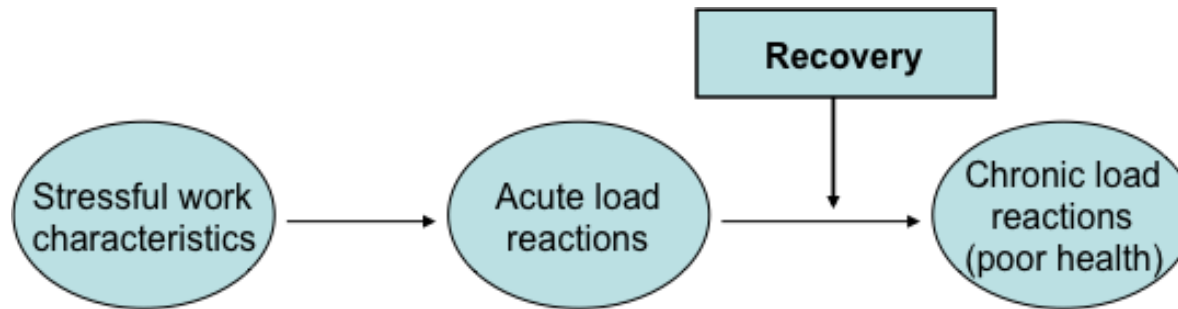
[anna.dahlgren@ki.se](mailto:anna.dahlgren@ki.se)

<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>

[ki.se/cns/badda-for-kvalitet](http://ki.se/cns/badda-for-kvalitet)

Facebook: @baddaforkvalitet

# Återhämtning är en nyckelfaktor för hälsa och säkerhet



(Geurts and Sonnentag, 2006)

Belastning är *i sig* är inte ett problem

Problemet är när en belastning leder till ett större behov av återhämtning än vad som finns tillgängligt (tid och möjlighet)

# Återhämtning - återgång till normalläge

## Sömn

- Sömnighet = signal om behov av sömn
- Uppbyggande processer
  - Minne & inlärning
  - Immunsystemet stimuleras
  - Viktigt för hälsan
  - Hjälper oss hantera känslor
  - Viktigt för kognition, prestation & säkerhet

## Aktiviteter som ger energi

- Trötthet = signal om att vi behöver byta aktivitet
- Behöver anpassas till vad som varit belastande och orsakat tröttheten
- Olika typer av trötthet
  - Fysisk
  - Mental
  - Känslomässig

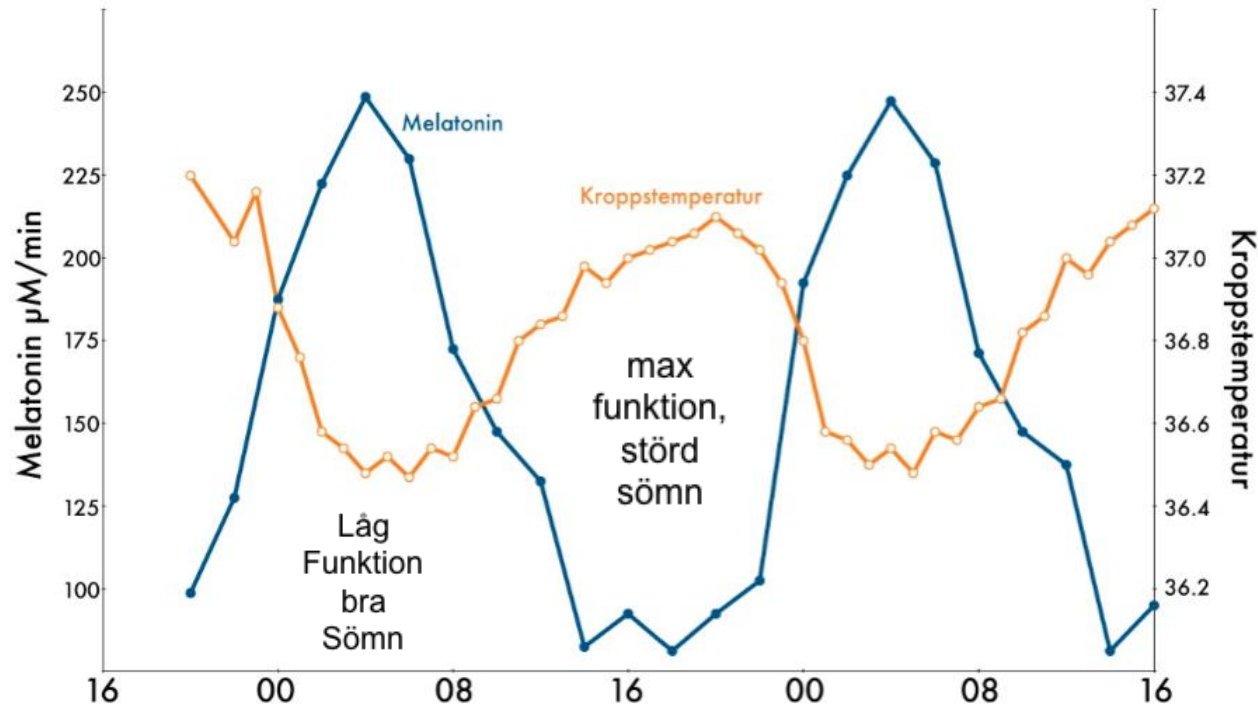




# "Sömnformeln"

Vår sömn och vakenhet styrs av:

## 1. Tiden på dygnet



# Strategier för att främja dygnsrytmen

## Individnivå

- Max 3-4 nattpass i följd
- Så stabil sömnrytm som möjligt trots oregelbundna arbetstider.
  - Ankarsömn: del av sömnen sker på samma tid
- Följ rytmen (lugnare aktiviteter på morgon & kväll)
- Stabil rytm för måltider
- Försök att få ljus på morgon/förmiddag och minska ljusexponeringen på kvällen (t.ex. skärmljus)

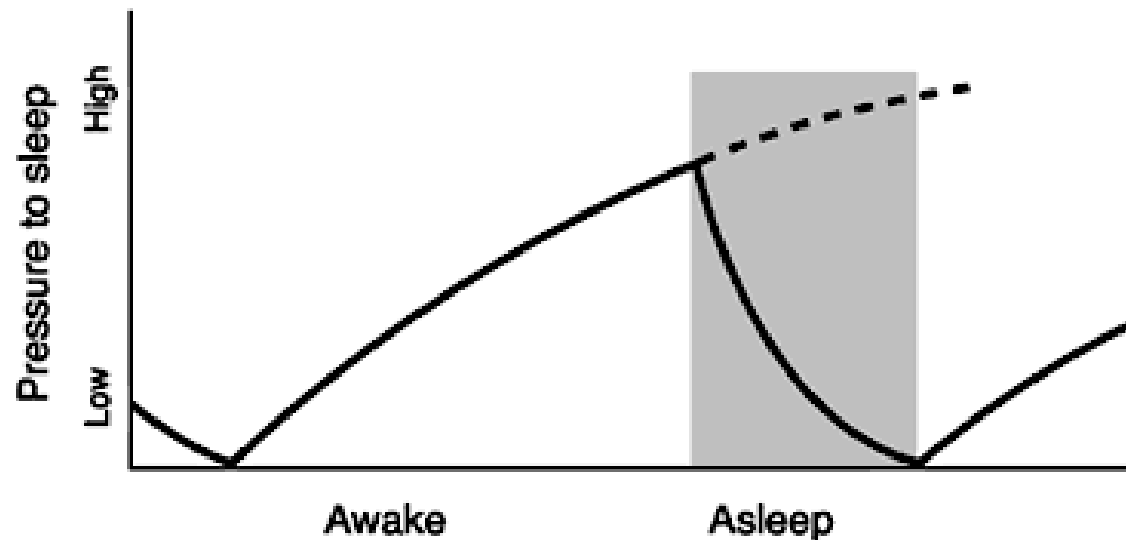
## Organisationsnivå

- Max 3-4 nattpass i följd
- 2 dagars ledighet efter nattpass
- Framlänges rotering (morgon–eftermiddag-natt)
- Undvik tidiga morgonpass, helst efter kl 7
- Se över möjligheten för dagsljus eller ljussättning inomhus
- Möjliggör regelbundna måltider

# Garde et al 2020 How to schedule night shift work in order to reduce health and safety risks. Scand J Work Environ Health 2020;46(6):557-569

- Inte mer än 3 nattpass i rad
- Inte mindre än 11 timmar mellan arbetspass
- Inte längre än 9 timmars nattpass
- Kan inte dra några slutsatser om permanent nattarbete eller roteringsriktning
- OBS! De olika komponenterna analyserades som om de var oberoende från andra faktorer. I praktiken är det viktigt att komma ihåg att de korrelerar med andra faktorer och utgå från en helhet. Till exempel innebär oftast längre pass även längre tid för återhämtning.

# Faktor 2 – Sömndrycket



- Vakenheten bygger upp sömnbehovet
  - 16 tim vakenhet + 8 tim sömn

# Strategier utifrån sömnycket

## Individnivå

- Tänk på att man behöver vara vaken ca 16 timmar för att kunna sova 8 timmar
- Sov inte för länge på morgonen om du ska upp tidigt nästa dag.
- Minska sömnycket inför nattpass genom att ta en tupplur.
- Tänk på att tupplurar kan påverka efterföljande sömn om de tas för nära in på sömnen.

## Organisationsnivå

- Undvik långa arbetspass (>12h). Bör dock utvärderas i relation till arbetsmiljö och arbetsbelastning.
- Undvik korta vilotider (<11 tim) mellan arbetspassen.
- Möjliggör tupplurar vid nattpass eller långa arbetspass.



# Strategier för stressen – efter arbetet

## Individnivå

- Sänggåenderutiner (ger kroppen en signal)
- Avsätt tid för nedvarvning före sänggåendet
  - Testa olika tekniker för nedvarvning och att släppa tankar på jobbet
- Testa en avslutningsrutin för när du lämnar arbetet

## Organisationsnivå

- En god arbetsmiljö ger förutsättningar för återhämtning
  - systematiska arbetsmiljöarbetet (inkludera arbetstider)
- Ge möjlighet för reflektion under arbetsdagen
- Arbetssätt för att avsluta arbetsdagen



# Schemaläggning

## – allmänna riktlinjer för att minska sömnstörning & trötthet

- Begränsa antalet nattpass i rad
- Framlänges rotering (morgon – eftermiddag - natt)
- Undvik korta vilotider (<11 tim) mellan arbetspassen
- Undvik tidiga morgon skift (start helst efter kl. 7)
- Undvik långa arbetspass (>12 tim.). Optimal längd beror på arbetsbelastning och psykosocial arbetsmiljö
- Undvik långa arbetsveckor (>48 tim.).
- Undvik komprimerade arbetstider. Sprid ut lediga dagar i schemat för att undvika ackumulation av trötthet, och gärna ofta två lediga dagar i rad
- Använd förutsägbara arbetstider och möjlighet att påverka
- Arbeta systematiskt med arbetstiderna och följ upp

## Vid avsteg från rekommendationer

- Gör en riskutvärdering (ta ett helhetsgrepp)
- Undersök om det finns andra saker som kan minska risk vid t.ex. långa arbetspass eller nattpass.
- Identifiera indikatorer på ökad risk (prestation, misstag, sjukfrånvaro)
- Följ upp!

# Återhämtning *under* arbetspassen (minska A-stapeln)

## Individnivå

- Tekniker för återhämtning
  - mindfulness övning
  - snabbavspänning
- Återhämtningsbeteenden på arbetet
  - Vad har varit belastande?
  - Vad ger energi?
- Ta rast & pauser
- Vänta inte med att fylla på med energi
- Även små saker kan ha effekt

# Återhämtning *under* arbetspassen

## Organisationsnivå

- Diskutera i arbetsgruppen -vad är belastande i vår arbetsmiljö?
  - Hur återhämtar vi oss i relation till det?
  - Behöver vi organisera arbetet annorlunda? T.ex. variera arbetsuppgifter
- Möjliggöra rast & paus
  - Vilka hinder finns det?
  - Hur kan vi öka kvalitén på rasten?

# Återhämtning *under* arbetspassen

## Organisationsnivå forts

- Hur kan vi stötta återhämtning?
  - Stöd från medarbetare & chefer
- Ledarskapet viktigt
  - Uppmärksamma trötthet & bristande återhämtning
  - Föregå med gott exempel
  - Visa att återhämtning är viktigt

## Mer information

- [https://heltid.nu/download/18.403ac7ba177db4f8d1a6a186/1615368237996/Hallbar\\_arbetstidsforlaggning.pptx](https://heltid.nu/download/18.403ac7ba177db4f8d1a6a186/1615368237996/Hallbar_arbetstidsforlaggning.pptx)
- <https://www.su.se/skiftarbetaren/>
- <https://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>

## Läs mer

**Sunt arbetslivs digitala verktyg** inom OSA där arbetstidens förläggning ingår:

[OSA-kompassen](#)

[OSA-kollen](#)

[OSA-utbildningen](#)



suntarbetsliv

OSA-kollen Förstå OSA ▾ Jobba med OSA Om verktyget

### Hälsosamma arbetstider

Att förlägga arbetstiden kan vara en utmaning för verksamheter som behöver ta hänsyn till natt- och skiftarbete, långa pass och flexibla eller gränslösa arbetstider. Det finns mycket att vinna på att vara tydlig med förväntningar på tillgänglighet och att planera in tillräckligt med tid för återhämtning både mellan och under arbetspass. På så vis kan risken för ohälsa minskas.

Planerar ni in tid för återhämtning?

Arbetstidens förläggning


Se film 3 min

# Handbok i Återhämtning



<https://ki.se/media/116944/download>





Stressforskningsinstitutet

Stressforskningsrapporter nr 324

## Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman?

Torbjörn Åkerstedt, Michael Ingre och Göran Kecklund

Stockholm 2012



Stressforskningsinstitutet

Stressforskningsrapport nr 322

## Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning

Göran Kecklund, Michael Ingre och Torbjörn Åkerstedt

Stockholm 2010



## Schemaläggning i vården – schemaläggares och nyutexaminerade sjuksköterskors perspektiv

Implikationer för återhämtning, hälsa och säkerhet

Majken Epstein  
Anna Dahlgren  
Marie Söderström  
Ann Rudman



# Säkerhet i komplexa system

**Patientsäkerhet i teori och praktik**

**15 hp | HT 2021**

Foto: Eric Cronberg

# Program webbkonferens 8 juni kl. 13-16

13.00-13.10 Hej och välkomna!

13.10-13.40 Fyra år till! Jeanette Hedberg och Johan Ingelskog

13.40-14.05 Anna Dahlgren – Karolinska Institutet

**14.05-14.10 PAUS**

14.10-14.40 Systematiskt arbetsmiljöarbete - SKR, Kommunal och Sunt Arbetsliv

14.40-15.00 Lärande exempel - Umeå kommun

15.00-15.10 PAUS

15.10-15.30 Lärande exempel - Kumla kommun

15.30-15.50 Lärande exempel - Ängelholms kommun

15.50-16.00 Tack för idag

# Program webbkonferens 8 juni kl. 13-16

13.00-13.10 Hej och välkomna!

13.10-13.40 Fyra år till! Jeanette Hedberg och Johan Ingelskog

13.40-14.05 Anna Dahlgren – Karolinska Institutet

14.05-14.10 PAUS

**14.10-14.40 Systematiskt arbetsmiljöarbete - SKR, Kommunal och Sunt Arbetsliv**

14.40-15.00 Lärande exempel - Umeå kommun

15.00-15.10 PAUS

15.10-15.30 Lärande exempel - Kumla kommun

15.30-15.50 Lärande exempel - Ängelholms kommun

15.50-16.00 Tack för idag

**Kristina Folkesson SKR  
Eva Pålsson Kommunal  
Mia Busk och Helena Engelke  
Sunt Arbetsliv**

Hej!



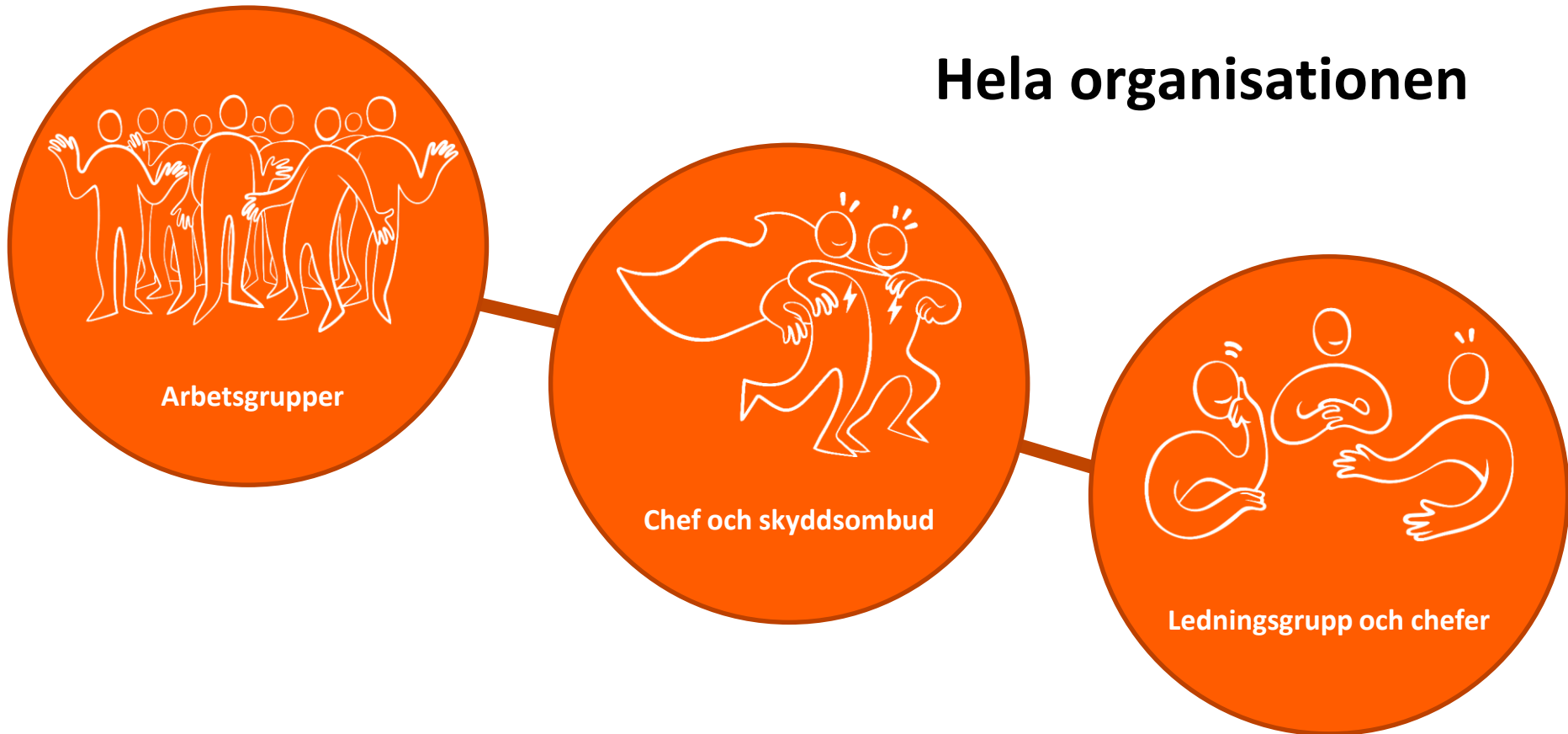
Tillsammans  
gör vi jobbet bättre







# Hela organisationen



# SAM i hela organisationen



- Gemensam bild av hur samverkan sker
- Förståelse för olika roller i arbetsmiljöarbetet
- Kunskap om hur arbetsmiljöarbete görs i praktiken

# Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning

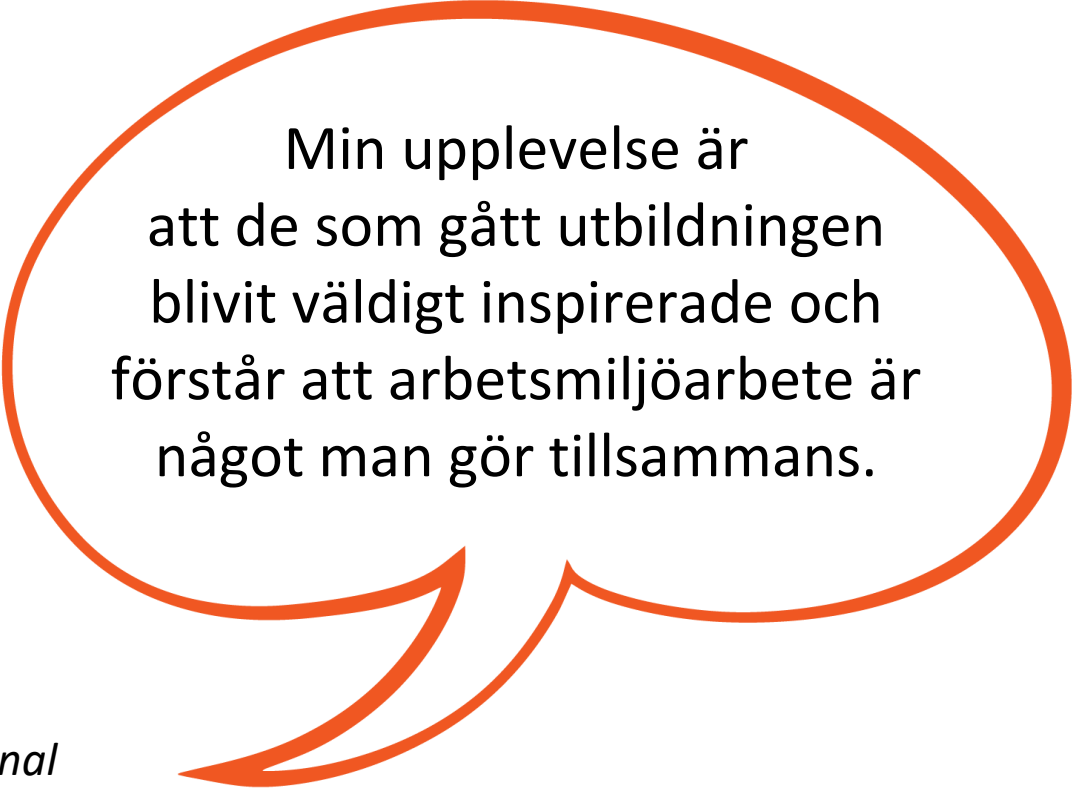
Gemensam bas för  
chefer och skyddsombud



## INNEHÅLL

- 1 Introduktion till systematiskt arbetsmiljöarbete
- 2 Undersöka arbetsmiljön
- 3 Riskbedöma
- 4 Åtgärda och följa upp
- 5 Roller och ansvar
- 6 Utveckla arbetsmiljö och verksamhet genom samverkan





Min upplevelse är  
att de som gått utbildningen  
blivit väldigt inspirerade och  
förstår att arbetsmiljöarbete är  
något man gör tillsammans.

*Jenny Hjelte  
skyddsombud för Kommunal*

# SAM i hela organisationen



- Möjlighet att vara delaktig
- Kunskap om arbetsmiljöfaktorer
- Tydliga roller och ansvar

# Vård i annans hem

Bra dialog - bättre arbetsmiljö





# Vård i annans hem

## Sex övningar ger stöd att

- undersöka arbetsmiljön
- göra riskbedömningar
- skapa handlingsplaner för fortsatt arbete

## Vad säger användarna?

- Mer strukturerade arbetsplatser
- Ökad dialog med kortare väg från förslag till beslut
- Ökat engagemang



# SAM i hela organisationen



- Riktning för arbetsmiljöarbetet
- Kunskap om arbetsmiljöfaktorer
- Ge förutsättningar

# Chefoskopet

Utveckla chefers  
organisatoriska förutsättningar



# Från kunskap till goda förutsättningar för chefer

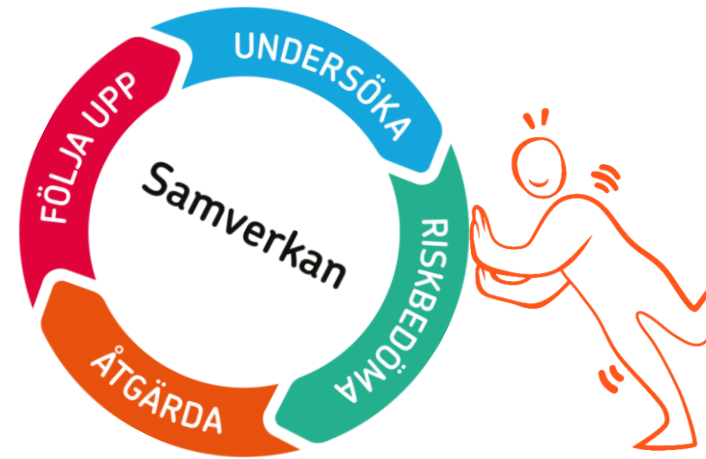


# Verktyg under utveckling

Stöd för SAM till arbetsgrupper:

- Förståelse för systemet och arbetssättet
- Förståelse för varandras roller
- Samsyn

Kommer 2022!



# Prenumerera på nyhetsbrevet

[suntarbetsliv.se/nyhetsbrev](https://suntarbetsliv.se/nyhetsbrev)

## Följ och dela



Facebook



Twitter




LinkedIn




Youtube

2020-02-24 Ser nyhetsbrevet konstigt ut - [klicka här](#)


**suntarbetsliv** TILLSAMMANS GÖR VI JOBBET BÄTTRE  
Var vill du börja?



**Fri tid i Västerviks hemtjänst**  
I Västervik bestämmer hemtjänstpersonalen själva hur länge de ska vara hos de äldre. Det blev bättre för alla när hemtjänsten började med Fri tid.



**5 vägar till relationskompetens**  
Allt bygga relationer, inge förtroende och skapa trygghet - det är de viktigaste måtten för en bra äldrevard. Men hur kommer man dit?



**suntarbetsliv**

Tack<sup>®</sup>

# “suntarbetsliv

TILLSAMMANS GÖR VI JOBBET BÄTTRE

Var vill du börja?



# Program webbkonferens 8 juni kl. 13-16

13.00-13.10 Hej och välkomna!

13.10-13.40 Fyra år till! Jeanette Hedberg och Johan Ingelskog

13.40-14.05 Anna Dahlgren – Karolinska Institutet

14.05-14.10 PAUS

14.10-14.40 Systematiskt arbetsmiljöarbete - SKR, Kommunal och Sunt Arbetsliv

**14.40-15.00** Lärande exempel - Umeå kommun

15.00-15.10 PAUS

15.10-15.30 Lärande exempel - Kumla kommun

15.30-15.50 Lärande exempel - Ängelholms kommun

15.50-16.00 Tack för idag

**Ulrika Bertilsson**  
**Umeå kommun**

# Årlig uppföljning av SAM Så här gör vi i Umeå kommun!

Ulrika Bertilsson

Arbetsmiljöstrateg

Stadsledningskontoret, HR



# Umeå kommun

## ***Korta fakta***

Nämnder med arbetsmiljöansvar: 13st

Personalnämnd med samordningsansvar (inget arbetsmiljöansvar)

Förvaltningar: 8st

Chefer: 440st

Anställda\*: 11 800st

\*tillsvidare- och visstidsanställda

**Första linjens chef/ chef som leder medarbetare**

Mellanchefer (chef som leder chefer)

Förvaltningschef

VSG eller FSG

Nämnd

CSG

Personalnämnd

**1/2-19/2**, frågeunderlag för årlig uppföljning av SAM besvaras digitalt. Förvaltningens HR ansvarar för utskick av länkar och finns som stöd inom sitt område genom hela processen

Besvaras av chef och skyddsombud.

UMEÅ  
KOMMUN

FÖRSLIKT NAMN

3a. På vår arbetsplats är Umeå kommuns arbetsmiljöpolicy är känd och förankrad.  
Länk till Umeå kommuns "policy för hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering":

Ja

Delvis

Nej

3b. Kommentarer och förslag på åtgärder

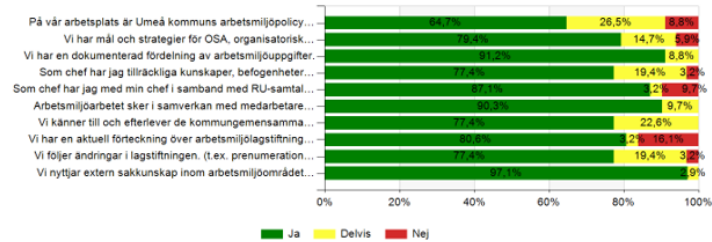
4a. Vi har mål och strategier för OSA, organisatorisk och social arbetsmiljö.

Ja

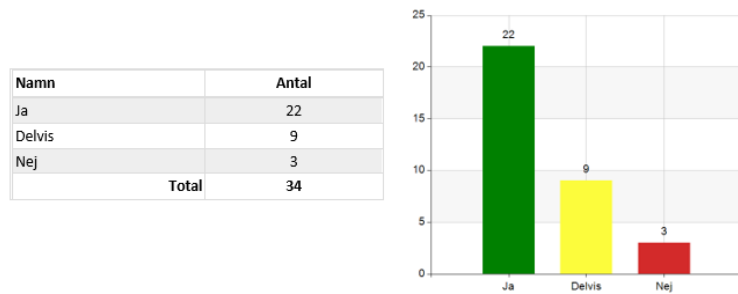
Delvis

Nej

### Information, mål, lagförelivnad, fördelning



På vår arbetsplats är Umeå kommuns arbetsmiljöpolicy är känd och förankrad.



### Kommentarer och förslag på åtgärder

- Denna kommer att informeras om på APT
- För att ytterligare förtydliga så kan man påminna på APT eller månadsmöte.
- Genomgång/uppföljning 4 gånger per år i samband med APT
- Vi tar upp det på [apt](#)
- Olika på individnivå. Vissa har koll till 100 % andra mindre bra koll.
- Går igenom den på en APT under början av våren.
- Relativt nystartade enheter. Ska lyftas på APT

Resultatet tas ut i aggregerade rapporter som blir ett underlag i processen för den fortsatta årliga uppföljningen av SAM.

Första linjens chef/ chef  
som leder medarbetare

**Mellanchefer (chef som  
leder chef)**

Förvaltningschef

VSG eller FSG

Nämnd

CSG

Personalnämnd

**24/2-17/3** Mellancheferna får sin verksamhets aggregerade rapport och sammanställer sitt material utifrån en framtagen mall.

#### Exempel från mallen:

##### Sammanfattning

- Arbetsmiljöfrågor relaterat till konsekvenser av Coronapandemin som hanterats under året:
- Övriga arbetsmiljöfrågor som hanterats under året:

##### Goda exempel

Tre goda exempel på förbättringsåtgärder

##### Arbetsmiljöutmaningar

- Arbetsmiljöutmaningar i punktform som din verksamhet inte har kunnat genomföra eller behöver arbeta vidare med.
- Beskriv kortfattat orsaker till att åtgärderna inte har kunnat genomföras.

##### Prioriteringar

Tre prioriteringar, som verksamheten kommer att arbeta under kommande år.

Första linjens chef/ chef som leder medarbetare

Mellanchef (chef som leder chef)

Förvaltningschef

VSG eller FSG

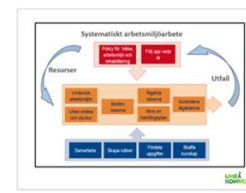
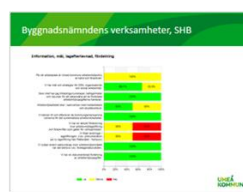
Nämnd

CSG

Personalnämnd

## 22/3- fram till nämndsmöte, senast maj månad.

Med stöd av underlag från mellanchefer, aggregerad rapport sammanfattar förvaltningschef den årliga uppföljning. Förvaltningschef ansvarar för att förvaltningens årliga uppföljningen av SAM redovisas i förvaltningens samverkansgrupp och i nämnd.





Första linjens chef/ chef som leder medarbetare

Mellanchef (chef som leder chef)

Förvaltningschef

VSG eller FSG

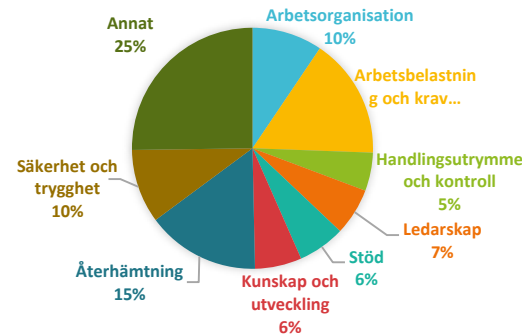
Nämnd

CSG

Personalnämnd

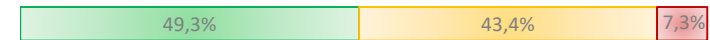
## Några exempel:

Vårt osa-mål handlar om:



På vår arbetsplats är Umeå kommuns arbetsmiljöpolicy känd och förankrad

■ Ja ■ Delvis ■ Nej



Vi har regelbundna arbetsplatsträffar på vår...

■ Ja ■ Delvis



### Prioriterade åtgärder för Umeå kommun på övergripande nivå:

1. Översyn av Umeå kommuns arbetsmiljöpolicy i syfte att göra den mer aktuell och förankrad.
2. Säkerställa och kontinuerligt följa upp fördelning av arbetsmiljöuppgifter och att chefer har kompetens, resurser och befogenheter för sina uppgifter.
3. Stödja förvaltningarna att använda den löpande riskbedömningen

# Program webbkonferens 8 juni kl. 13-16

13.00-13.10 Hej och välkomna!

13.10-13.40 Fyra år till! Jeanette Hedberg och Johan Ingelskog

13.40-14.05 Anna Dahlgren – Karolinska Institutet

14.05-14.10 PAUS

14.10-14.40 Systematiskt arbetsmiljöarbete - SKR, Kommunal och Sunt Arbetsliv

14.40-15.00 Lärande exempel - Umeå kommun

**15.00-15.10 PAUS**

15.10-15.30 Lärande exempel - Kumla kommun

15.30-15.50 Lärande exempel - Ängelholms kommun

15.50-16.00 Tack för idag

# Program webbkonferens 8 juni kl. 13-16

13.00-13.10 Hej och välkomna!

13.10-13.40 Fyra år till! Jeanette Hedberg och Johan Ingelskog

13.40-14.05 Anna Dahlgren – Karolinska Institutet

14.05-14.10 PAUS

14.10-14.40 Systematiskt arbetsmiljöarbete - SKR, Kommunal och Sunt Arbetsliv

14.40-15.00 Lärande exempel - Umeå kommun

15.00-15.10 PAUS

**15.10-15.30** Lärande exempel - Kumla kommun

15.30-15.50 Lärande exempel - Ängelholms kommun

15.50-16.00 Tack för idag

**Gabriella Mueller Pradin**

**Malin Holm**

**Ann-Sofie Landevåg**

**Kumla kommun**



# Heltidsresan Kumla kommun

Malin Holm, HR-chef  
Gabriella Mueller-Prabin, socialchef  
Ann-Sofie Landevåg, Kommunal

SJÖPARKENS  
VÄXTHUS  
1880-2013 KUMLA

*Kumla stadspark, sjöparkens växthus*



Kumla kommun

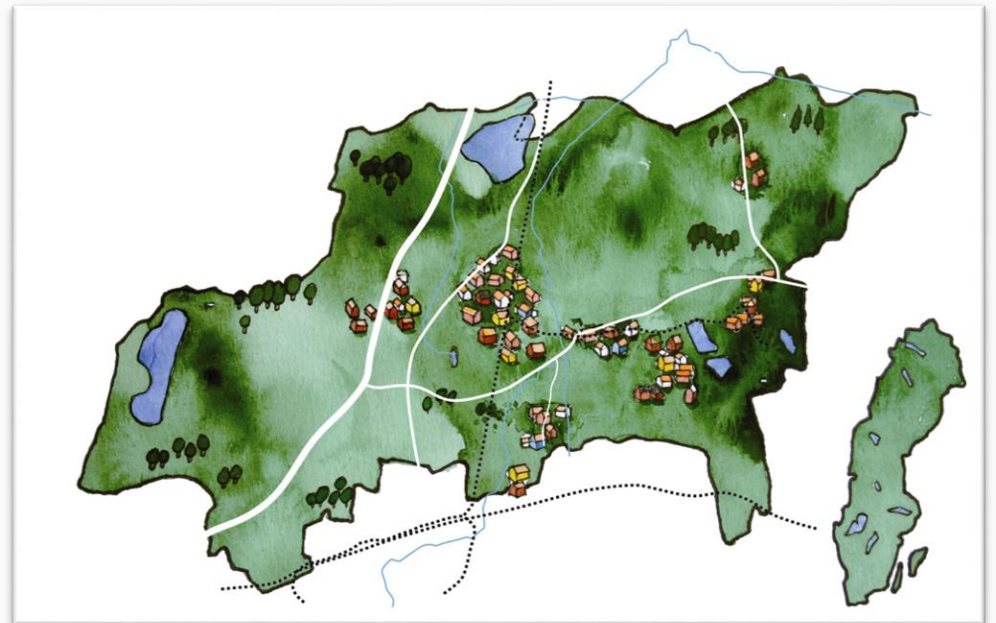


Kumla kommun

# Kumla kommun

- Tillväxtkommun i Örebro län
- 22 000 invånare
- Närhet till Örebro
- Liten kommun geografiskt
- 2 100 månadsanställda

#liitebättre







Kumla kommun



Kumla kommun

# Bakgrund

- Jobbat med heltidsfrågan sedan början av 2000-talet. "Heltid en rättighet, deltid en möjlighet". Olika arbetstidsmodeller i strävan mot mer heltidsarbete.
- Följt upp andelen heltider sedan början av 2000-talet.
- Politiskt beslutat uppföljningsmått i styrmodellen att andelen heltidsarbetande ska öka sedan 2013.
- Först beslut om önskad sysselsättningsgrad på socialförvaltningen 2016, men fokus på heltidsarbete som norm sedan 2018.
- Ingång: jämställdhet, kvalitet, hållbarhet, kompetensförsörjning.
- Inget projekt, inga specifika medel för ändamålet.

**Kommunal.**

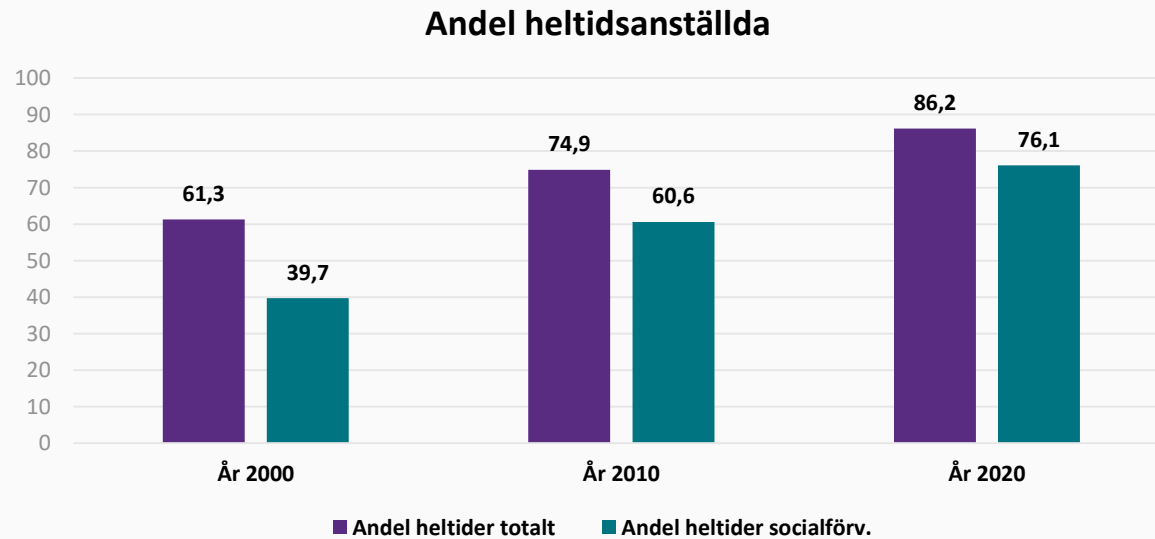


Kumla kommun



Kumla kommun

# Utveckling andel heltidsanställda



**Kommunal.**





Kumla kommun



Kumla kommun

# Handlingsplanen

Kommunstyrelsen fattade beslut om handlingsplanen "Heltid som norm" i början av 2018, vilket har inneburit:

- Nyanställningar ska vara på heltid, konverteringar ska ske på heltid, inga icke lagstadgade partiella ledigheter ska beviljas, LOK som inte främjar heltidsresan ska bort.
- Fokus på att informera, motivera och skapa förståelse för heltidsarbete. HR och Kommunal har besökt APT samt chefsgrupper inom äldreomsorg, LSS, förskola samt lokalvård och måltidsverksamhet.
- Pensionsinformation på betald arbetstid.
- Planerat och följt upp arbetet i partsgemensam grupp som arbetat med heltidsresan, parallellt har grupp arbetat med schema.



**Kommunal.**



Kumla kommun



Kumla kommun

# Heltidsresan på socialförvaltningen

- Införande av önskad sysselsättningsgrad 2016.
- Förfrågan till medarbetare om de vill gå upp i tid.
- En samsyn med Kommunal om flexibilitet.
- Fokus schemaarbete och i det kommer heltid som en del.
- Utfasning av önskad sysselsättningsgrad.
- Kan ej välja lägre sysselsättningsgrad.
- Styrgrupp schemaarbete – styrgrupp heltidsresan.
- Beslut om sommaren 2019.
- Stagnation.
- Möjlighet att gå upp i mindre steg.

**Kommunal.**



Kumla kommun

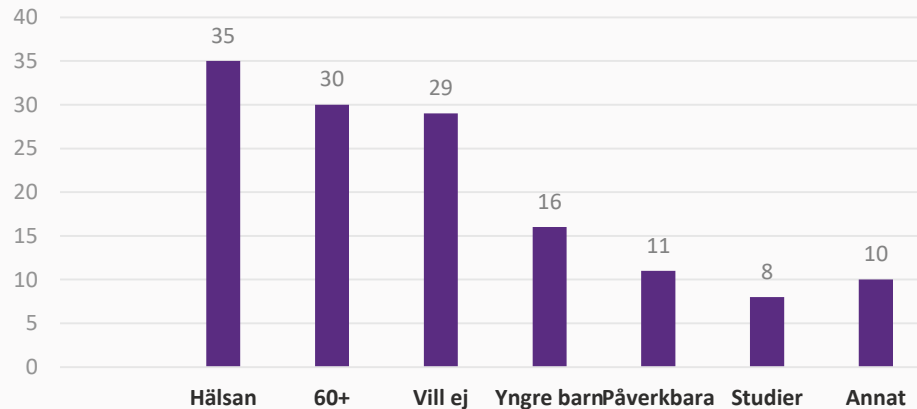


Kumla kommun

# Nuläget

- Kartläggning av de deltidsarbetande medarbetarna – varför jobbar man inte heltid och vilka borde kunna jobba mer.
- På socialförvaltningen finns 139 deltidsanställda och av dessa bedöms 11 medarbetare kunna jobba heltid just nu.

kartläggning deltidsanställda Äo/LSS



**Kommunal.**



Kumla kommun



Kumla kommun

# Arbetet framåt

- Fortsatt arbete inom socialförvaltningen kring hållbara scheman: arbetspassens längd, delade turer, återhämtning mellan pass, natten osv.
- Se över andra verksamheter – främst förskola respektive måltid och lokalvård. Fortsatt kartläggning på individnivå. Även se över hur tjänstledigheter beviljas.
- Arbetet med aktiva åtgärder.
- Målet enligt handlingsplan att nå 75 % som arbetar heltid inom socialförvaltningen (äo/LSS) 2021 ser ut att nås.
- Ny planering, nya målvärden. Vad är en rimlig målsättning?



**Kommunal.**



Kumla kommun



Kumla kommun

# Medskick

## Framgångsfaktorer

- Engagerad ledning
- Politiska beslut
- Dialog
- Heltidsarbete som norm
- Samsyn med Kommunal
- Delaktighet
- Inse att det tar tid

## Hinder

- Kultur
- Deltidsorganisationstänk
- Tar olika lång tid att få med sig alla på resan

**Kommunal.**



Kumla kommun



Kumla kommun

# Tack för oss!

**Frågor?**

**Kontakta oss gärna:**

Malin Holm, HR-chef [malin.holm@kumla.se](mailto:malin.holm@kumla.se)

Gabriella Mueller-Prabin, socialchef [gabriella.mueller-prabin@kumla.se](mailto:gabriella.mueller-prabin@kumla.se)

Ann-Sofie Landevåg, Kommunal [ann-sofie.landevag@kommunal.se](mailto:ann-sofie.landevag@kommunal.se)

**Kommunal.**

# Program webbkonferens 8 juni kl. 13-16

13.00-13.10 Hej och välkomna!

13.10-13.40 Fyra år till! Jeanette Hedberg och Johan Ingelskog

13.40-14.05 Anna Dahlgren – Karolinska Institutet

14.05-14.10 PAUS

14.10-14.40 Systematiskt arbetsmiljöarbete - SKR, Kommunal och Sunt Arbetsliv

14.40-15.00 Lärande exempel - Umeå kommun

15.00-15.10 PAUS

15.10-15.30 Lärande exempel - Kumla kommun

**15.30-15.50** Lärande exempel - Ängelholms kommun

15.50-16.00 Tack för idag

**Ann Grön**  
**Helena Gottfriedsson**  
**Ängelholms kommun**



# Ängelholms heltidsresa

Ett samarbete - politiken – facken - arbetsgivaren



Ängelholms  
kommun

# Ängelholms kommun

- 43 000 invånare
- Rankade på 248:e plats
- Mkt låg andel heltidsanställda
- Idag har vi fördubblat den siffran



# Beslut är viktigt som stöd i processen

**Kommunfullmäktige antar en  
handlingsplan för införandet av  
heltid som norm**

- Erbjuda heltid som norm vid nyanställningar from 2019-01-01
- Lämna erbjudande om att höja upp befintliga deltidsanställningar till heltid, i ett succesivt arbete med målsättning att 2021-05-31 ha erbjudit samtliga anställda heltidstjänst.
- De anställningar som inte är heltidsanställningar vid 2021-05-31 ska kartläggas med motivering till varför de inte är heltidsanställningar.
- Sätta samman en partsgemensam projektgrupp samt styrgrupp för att arbeta med heltid som norm.
- Ta fram konkreta och tidsatta åtgärdsplaner, Åtgärdsplanerna ska omfatta åren 2018-2021.

A close-up photograph of several people's hands stacked together in a circle, symbolizing teamwork and collaboration. The hands are of various skin tones and are wearing different types of clothing, including a white shirt, a grey sweater, and a dark jacket. The background is blurred, showing what appears to be an office or meeting room setting with windows.

**Heltidsresan börjar nu  
och vi gör den tillsammans!**





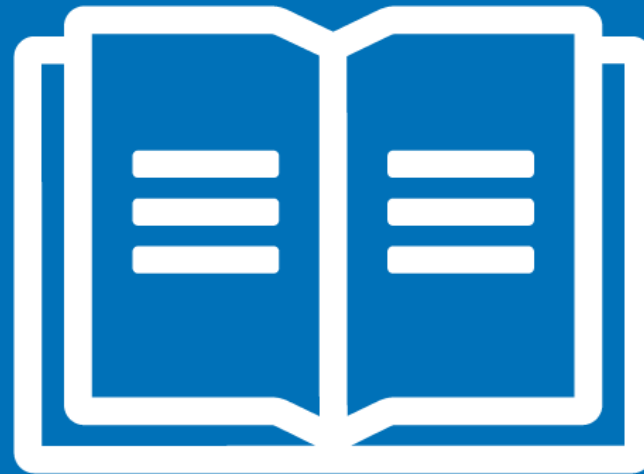






# Handboken

Våga prova - testa och revidera



Ängelholms  
kommun



# Tips!

- Våga
- Tillsammans
- Dialog
- Aktivitet
- Små steg
- Prova
- Ändra



Ängelholms  
kommun

# Hur går vi vidare?

Hur följer vi upp?

Hur förändrare vi kulturer?

Hur får vi det att bli en norm på riktigt?



Ängelholms  
kommun

# Program webbkonferens 8 juni kl. 13-16

13.00-13.10 Hej och välkomna!

13.10-13.40 Fyra år till! Jeanette Hedberg och Johan Ingelskog

13.40-14.05 Anna Dahlgren – Karolinska Institutet

14.05-14.10 PAUS

14.10-14.40 Systematiskt arbetsmiljöarbete - SKR, Kommunal och Sunt Arbetsliv

14.40-15.00 Lärande exempel - Umeå kommun

15.00-15.10 PAUS

15.10-15.30 Lärande exempel - Kumla kommun

15.30-15.50 Lärande exempel - Ängelholms kommun

**15.50-16.00 Tack för idag**

## HELTIDSRESAN

- Material från dagens konferens skickas ut i efterhand (länk till konferensen och alla presentationer)
- Se verktyg, filmer, processtöd, lärande exempel mm på den partsgemensamma hemsidan [www.heltid.nu](http://www.heltid.nu)
- Tveka inte att kontakta centrala parter för rådgivning, lokala workshops etc; [charlotta.unden@skr.se](mailto:charlotta.unden@skr.se) och [jonas.nilsson@kommunal.se](mailto:jonas.nilsson@kommunal.se)

**TACK från SKR och Kommunal**

