

Heltidsresan i siffror, år 2010-2019

Heltidsarbete inom Kommunals avtalsområde



Kommunal.

Parternas syn på heltidsarbete som norm

I den här rapporten tittar vi på antal och andel heltidsarbetande. Parterna är överens om att heltidsarbete som norm är en avgörande fråga utifrån det rekryteringsbehov som finns.

Heltidsarbete som norm är viktigt både för den enskilde medarbetaren, för jämställdheten och för att bemanna verksamheten. Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid.

1. Nya medarbetare anställs på heltid och ska arbeta heltid
2. Deltidsanställda ska erbjudas heltidsanställning och motiveras att arbeta heltid
3. Heltidsanställda som arbetar deltid ska arbeta heltid

Heltidsresans budskap

1. Heltidsarbete är avgörande för välfärdens kompetensförsörjning
2. Vi ska förändra en kultur – nu ska heltidsarbete bli norm i välfärdens kvinnodominerade verksamheter
3. Nyanställningar ska vara på heltid
4. Heltidsarbete förutsätter att man delar på föräldradighet, VAB och obetalt hemarbete
5. Heltidsarbete leder till ekonomisk trygghet och självständighet
6. Införande av en heltidsorganisation kräver en översyn av organisation, bemanning och arbetsmiljö

Uppdraget

Enligt HÖK 16 – Prolongerad med Svenska Kommunalarbetsförbundet (HÖK) ska parterna från 2016 årligen göra en uppföljning av utvecklingen på nationell nivå avseende ökningen av heltidsanställningar och heltidsarbetande.

Urval och avgränsning

I denna rapport presenteras statistik från *SKL:s Personal- och Lönestatistik* (Novemberstatistiken) för åren 2010 till 2019. Det är en totalundersökning som genomförs i november varje år. Eftersom insamlingen enbart avser en månad per år så är de statistiska bearbetningar som görs i denna rapport ögonblicksbilder av bemanningsläget i kommuner och regioner.

Analysen är begränsad till månadsavlönade inom Kommunals avtalsområde – HÖK. Kommunals avtalsområde omfattar utöver HÖK också PAN, BEA, BUI och BAL men dessa avtal är inte inkluderade i analysen. Att timavlönade har exkluderats från analysen har sin orsak i att timavlönade inte har någon avtalad sysselsättningsgrad, vilket innebär att det inte går definiera vad en heltids- respektive deltidstjänst är för denna grupp.

Två begrepp återkommer genom hela rapporten: *Anställd på heltid* och *Arbetar heltid*. *Anställd på heltid* definieras som en person som har en *överenskommen* sysselsättningsgrad om 100 %. På motsvarande sätt definieras *Arbetar på heltid* som en person med en *faktisk* sysselsättningsgrad om 100 %. Helt lediga (faktisk sysselsättningsgrad = 0) har exkluderats vid beräkningar på faktisk sysselsättningsgrad då de ej arbetat under mätperioden.

Att distinktionen mellan *anställd på heltid* och *arbetar heltid* görs har sitt ursprung i att det för vissa anställda kan skilja mellan faktisk och överenskommen sysselsättningsgrad som en följd av ex.

föräldraledighet, sjukfrånvaro eller en önskan om att arbeta deltid. Med andra ord är det inte alla som är anställda på heltid som arbetar heltid.

Då andelen heltidsanställda och andelen som arbetar heltid skiljer sig åt mellan olika verksamhetsområden visas i specifika fall diagrammen uppdelat på verksamhetsområde enligt nedan.

Verksamhetsområde		Antal
Barnomsorg	Förskola, fritidshem o annan pedagogisk verksamhet	62 369
Region	Samtlig regionverksamhet	60 472
Skola	Grundskola inkl grundsärskola, Gymnasieskola inkl gymnasiesärskola, Kommunal vuxenutbildning, Övrig utbildning, Gemensam adm pedagogisk verksamhet	39 718
Äldreomsorg	Vård oms äldre o funknedsatta gemensamt	205 754
Övrig kommun	Övrig kommunalverksamhet	49 050

Tabell 1: Antal per verksamhetsområde

Andel *anställd* på heltid och andel som *arbetar* heltid

I figur 1 visas andelen som *arbetar* respektive är *anställda* på heltid. Både andelen anställda och andelen som arbetar på heltid har ökat mellan åren 2010 och 2019. År 2010 i kommunerna hade 55 % av de anställda en heltidsanställning, år 2019 var siffran 70 %. I regionen var motsvarande siffror 72 % år 2010 och 83 % år 2019. Kurvan har pekat uppåt under hela perioden, i kommunerna syns en något brantare lutning sedan 2016.

Andelen som *arbetar* heltid ökar i ungefär samma takt som andelen som är *anställd* på heltid. År 2010 i kommunerna arbetade 48 % heltid, år 2019 var den siffran 60 %. I regionerna var motsvarande siffror 58 % år 2010 och 68 % år 2019.

KOMMUN

55%–56%–58%–59%–60%–61%–62%–65%–68%–70%
48%–49%–50%–51%–52%–53%–55%–56%–58%–60%

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

— Anställd heltid — Arbetar heltid

REGION

72%–72%–73%–74%–76%–77%–79%–80%–82%–83%
58%–58%–60%–61%–62%–63%–65%–66%–67%–68%

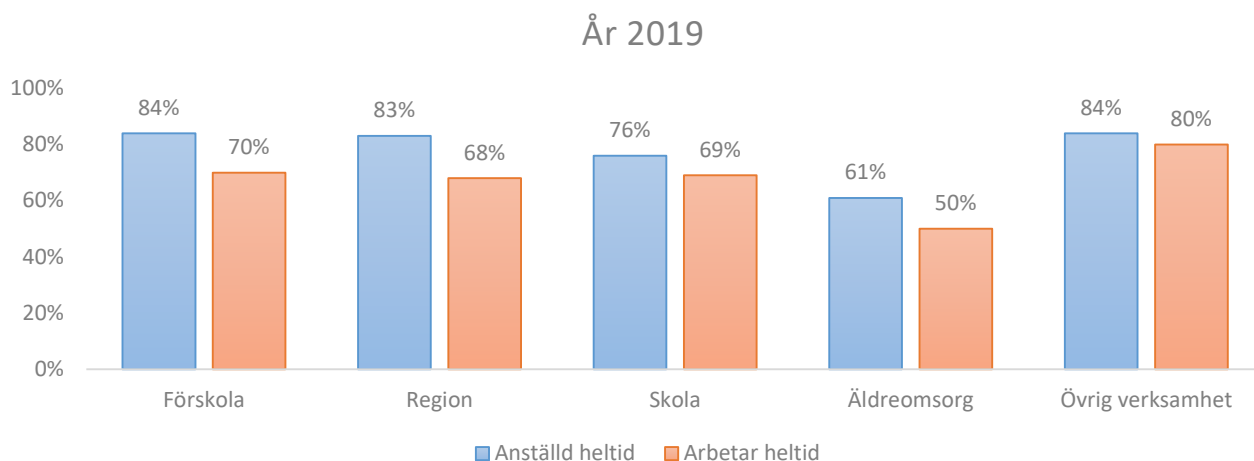
2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

— Anställd heltid — Arbetar heltid

Figur 1: Andel som är anställda på heltid och som arbetar heltid

Andel anställd på heltid och andel arbetar heltid per verksamhetsområde

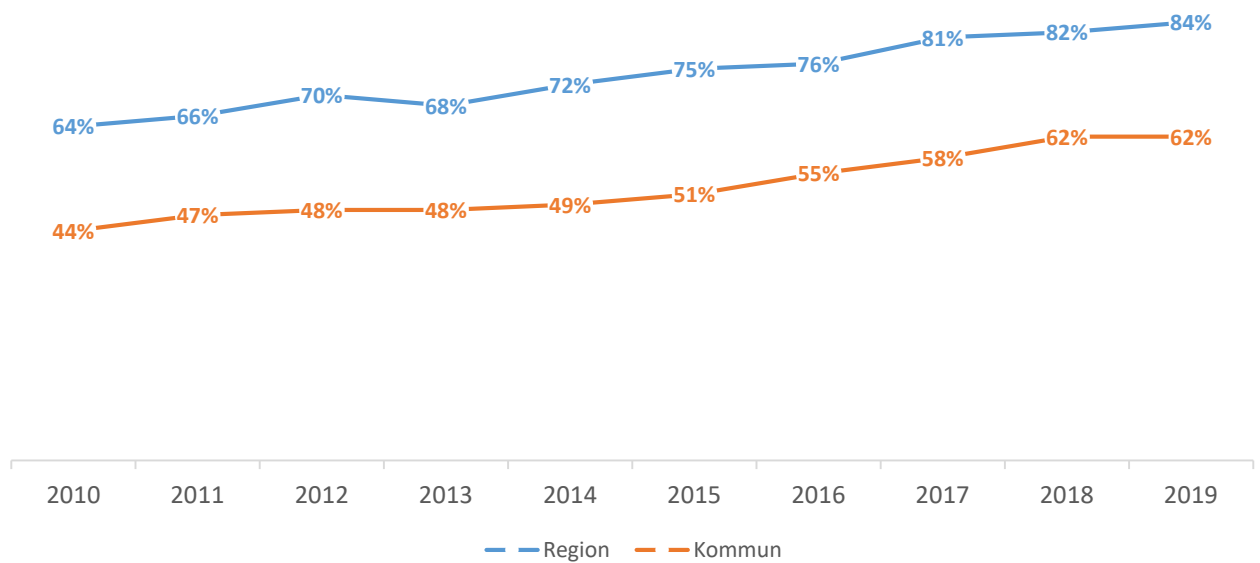
Det finns stora skillnader i hur många som arbetar heltid och hur många som är anställda på heltid i olika verksamhetsområden. I figur 2 framgår att Äldreomsorgen är det område med lägst andel heltidsanställda. Enbart 61 % är anställda på heltid, och hälften (50 %) arbetar heltid. Att äldreomsorgen är den största verksamheten inom Kommunals avtalsområde, sett till antalet anställda, gör att det finns en stor potential i termer av fler arbetade timmar om man kommer till rätta med deltidsproblematiken inom detta område.



Figur 2: Andel som är anställda på heltid och som arbetar heltid per verksamhetsområde

Hur stor andel anställs på heltid?

En annan viktig faktor för att komma till rätta med deltidsproblematiken är att ny personal som huvudregel anställs på heltid. I figur 3 visas andelen som anställs på heltid uppdelat på kommuner och regioner. I både kommuner och regioner så ser vi en tydlig ökning av andelen som anställs på heltid mellan åren 2010 och 2019. I kommunerna anställdes 44 % på heltid år 2010, år 2019 var motsvarande siffra 62 %. Den största ökningen skedde mellan åren 2015 och 2016. I regionerna anställdes 64 % på heltid år 2010, år 2019 var motsvarande siffra 84 %.



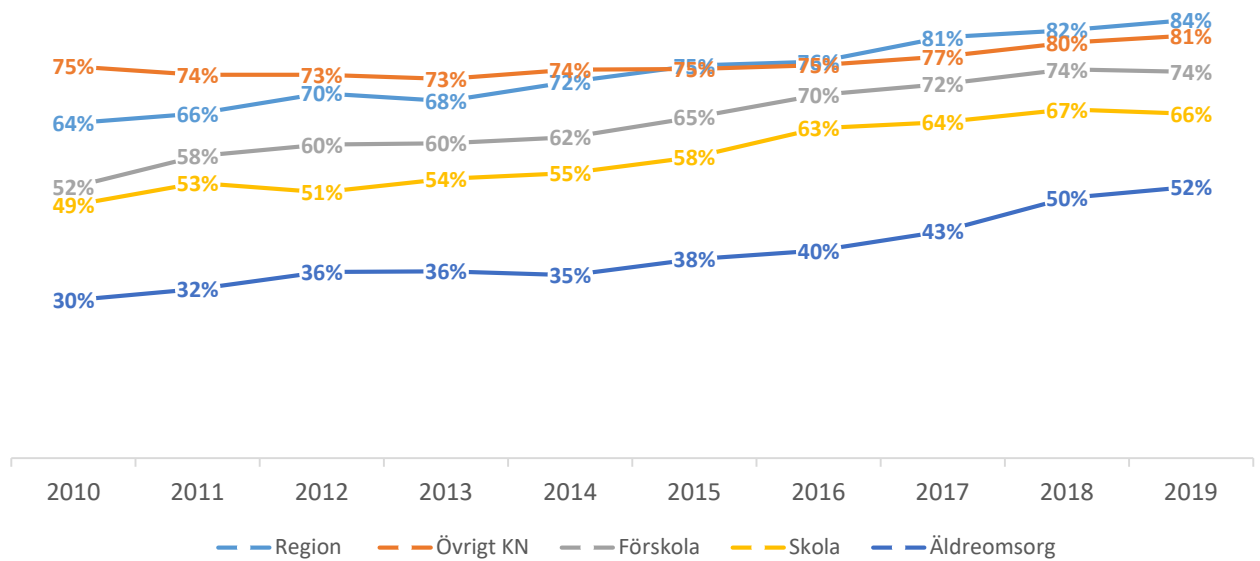
Figur 3: Andelen som anställs på heltid uppdelat på kommun och region

Nyanställning per verksamhetsområde

I figur 4 visas andelen som anställs på heltid mellan åren 2010 och 2019 uppdelat på verksamhetsområde. Andelen nyanställningar på heltid har ökat kontinuerligt i samtliga verksamhetsområden men med en snabbare ökning de senaste åren.

Inom barnomsorgen, skolan och äldreomsorgen har andelen nyanställningar på heltid ökat med cirka 20 procentenheter sedan 2010. Det är värt att notera att trots en stark ökning så är det fortfarande enbart lite mer än hälften av de som nyanställs inom *Äldreomsorgen* som anställs på heltid.

Att ökningen inte har varit lika stora inom regioner och övrig kommunal verksamhet förklaras troligtvis av att andelen nyanställningar på heltid var högre inom de verksamhetsområdena redan från början. Det är inte orimligt att tänka sig att det blir svårare att öka andelen nyanställningar på heltid ju närmare 100 procent en verksamhet befinner sig.



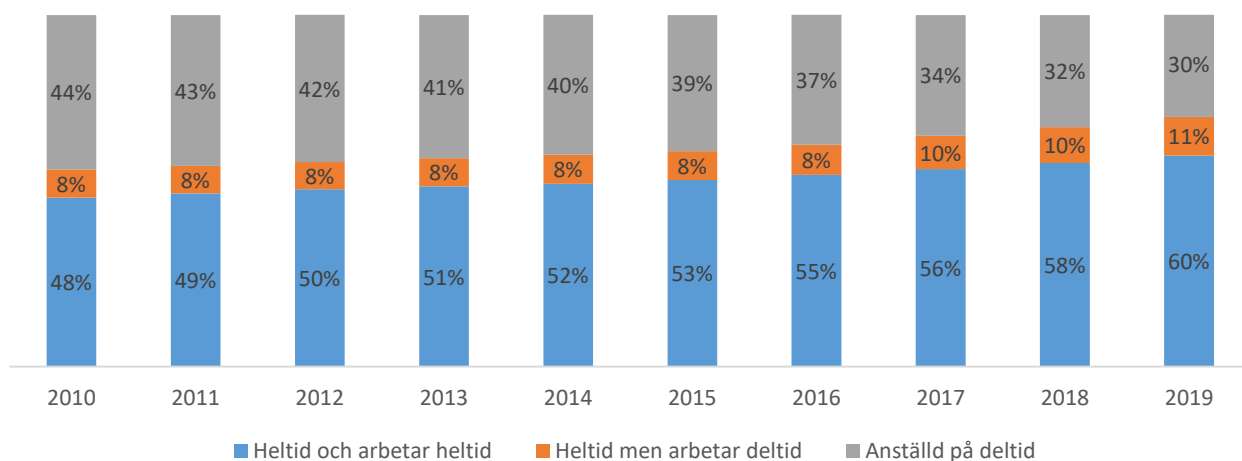
Figur 4: Andel som anställs på heltid uppdelat på verksamhetsområde

Hur stor andel är anställda på heltid och arbetar heltid?

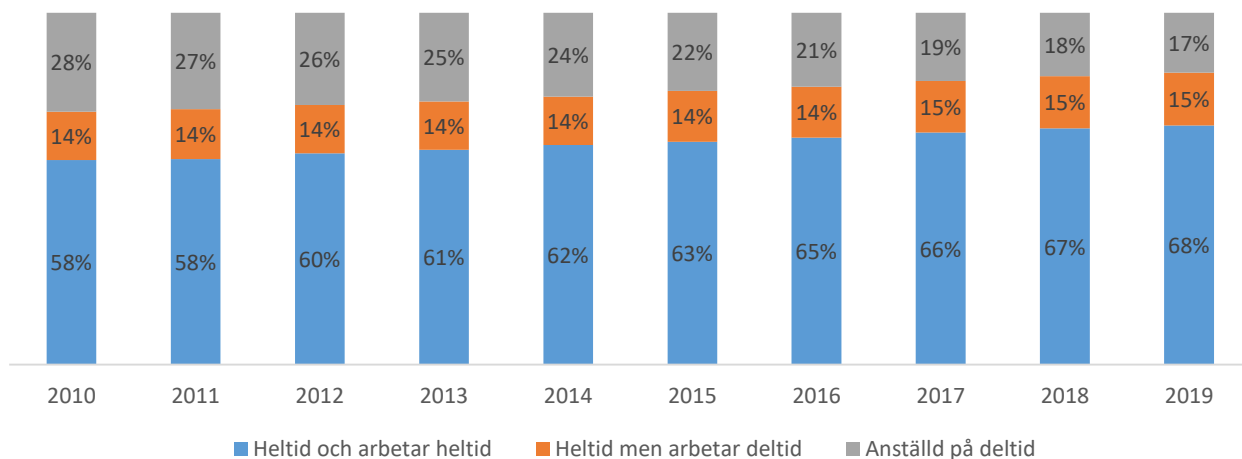
Begreppet heltid är, som tidigare nämnts, komplext eftersom det kan mätas både i termer av överenskommen och faktisk sysselsättningsgrad. Att en person har en anställning på heltid betyder inte nödvändigtvis att personen arbetar heltid. Det kan därför vara av intresse att få en bild av hur stor andel som har en heltidsanställning i botten men en faktisk sysselsättningsgrad som är lägre.

I figur 5 illustreras detta för kommun- respektive regionanställda. De blåa staplarna visar att andelen som är anställda på heltid och som också arbetar heltid har ökat i både kommuner och regioner. Från 48 % till 60 % i kommuner och från 58 % till 68 % i regioner. Den orangea delen av staplarna – de med en heltidsanställning men som arbetar deltid – har under samma tidsperiod ökat med fyra procentenheter i både kommuner och regioner. Med andra ord så är det fler och även en större andel heltidsanställda som arbetar deltid.

Kommun



Region



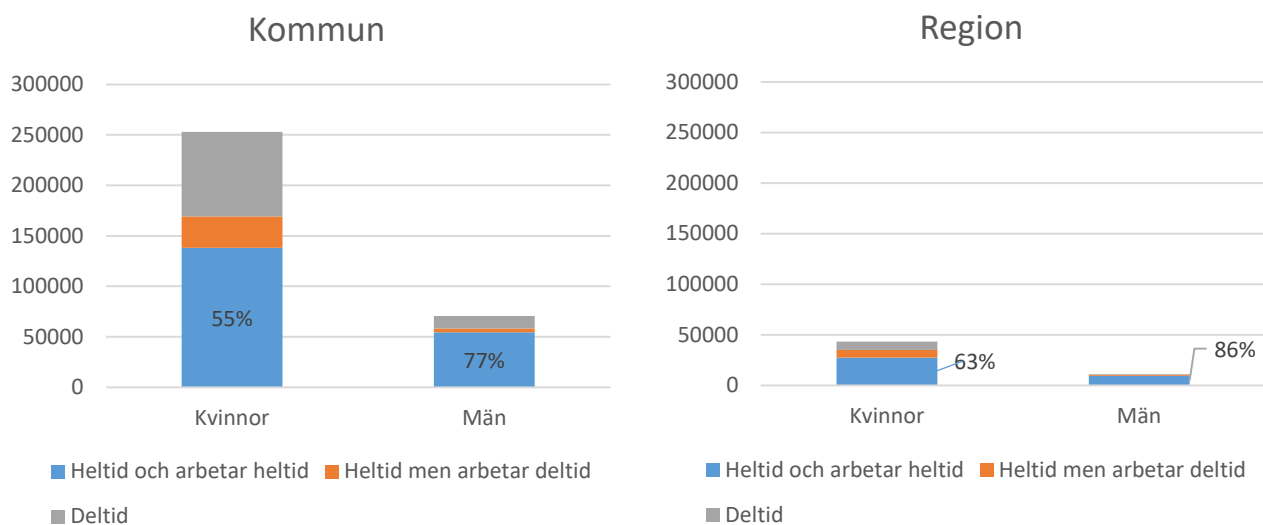
Figur 5: Indelning enligt; Heltid och arbetar heltid, Heltid men arbetar deltid och anställd på deltid, kommun och region

Heltid ur ett jämställdhetsperspektiv

I figur 6 framgår att heltidsarbete är betydligt vanligare bland män än bland kvinnor. Av de kvinnor som arbetar inom kommunen arbetar 55 % heltid, motsvarande siffra bland männen är 77 %. Andelen som har en heltidsanställning och samtidigt arbetar heltid är högre i regionen än i kommunen för både kvinnor (63 %) och för män (86 %). Det är vidare fler, och större andel, av kvinnorna som arbetar deltid men samtidigt har en heltidsanställning i grunden.

Ett annat viktigt perspektiv, som blir tydligt i figur 6, är att den stora majoriteten av alla anställda är just kvinnor som arbetar i kommunal verksamhet. Med andra ord den grupp där deltidarbete är absolut vanligast. Denna grupp är ungefär dubbelt så stor som de andra tre grupperna tillsammans.

År 2019



Figur 6: Andel som är anställd på heltid och arbetar heltid, uppdelat på kön

Sysselsättningsgrad i kommun respektive region

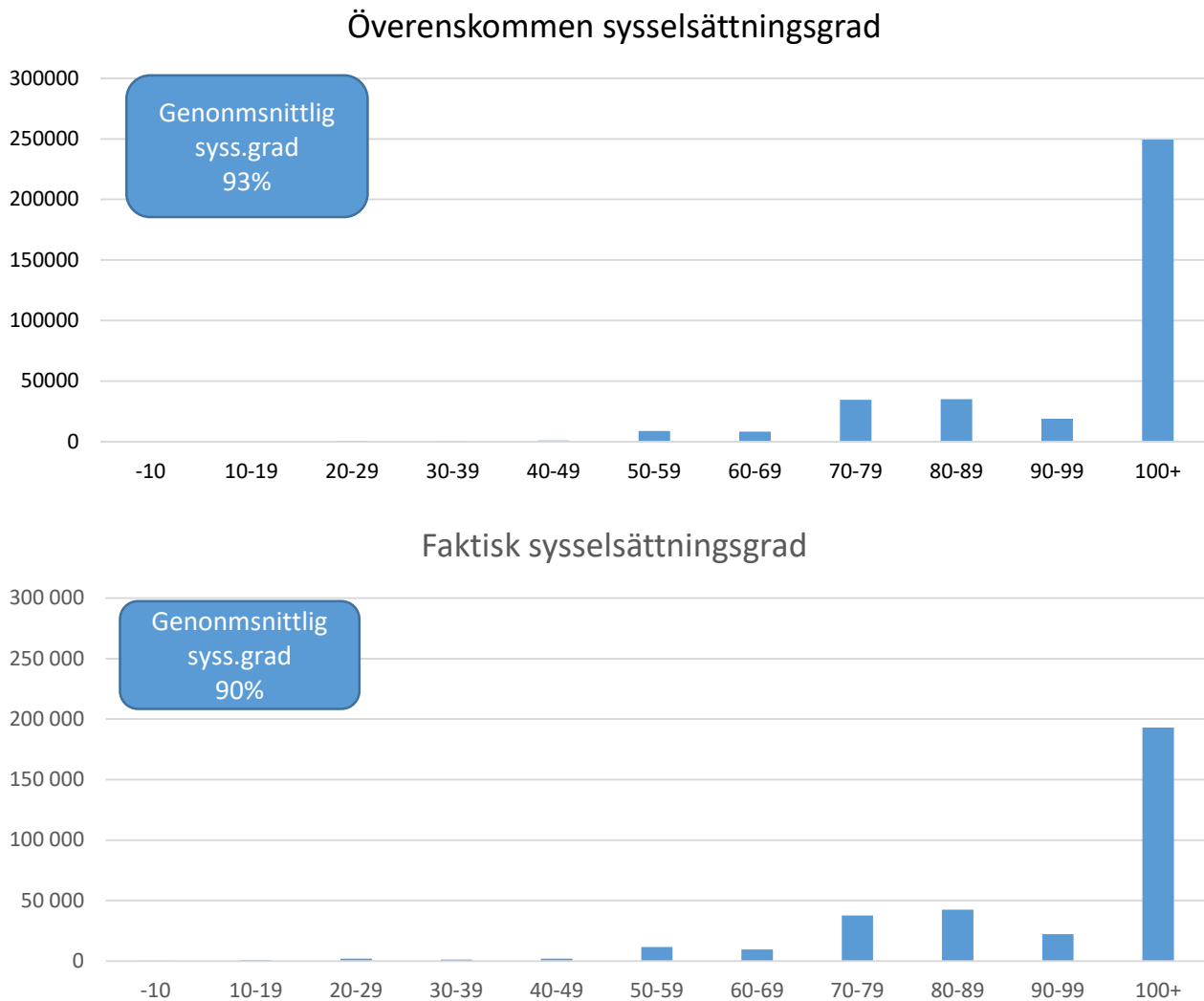
För att inte missa den variation i sysselsättningsgrad som finns inom gruppen deltidsanställda och deltidsarbetande kompletteras ovan bilder med nedan avsnitt om sysselsättningsgrad.

I figur 7 och figur 8 illustreras den *överenskomna* respektive den *faktiska* sysselsättningsgraden för anställda inom kommuner och regioner. Majoriteten av de anställda återfinns i stapeln längst till höger, det vill säga de har en sysselsättningsgrad som motsvarar en heltid. Den högra stapeln är kortare i diagrammet som visar faktisk sysselsättningsgrad, vilket förklaras av den skillnad som vissa anställda har mellan överenskommen och faktisk sysselsättningsgrad. Skillnaden beror också på att helt lediga har exkluderats vid beräkning av faktisk sysselsättningsgrad.

Inom kommunen har en majoritet av de deltidsanställda en *överenskommen* sysselsättningsgrad mellan 70 % och 99 % och bara ett fåtal har en överenskommen sysselsättningsgrad under 50 %. Den genomsnittliga överenskomna sysselsättningsgraden för anställda inom kommunen är 93 %.

Samma mönster syns i diagrammet som visar *faktisk* sysselsättningsgrad. Även här befinner sig en majoritet av de deltidsarbetande inom intervallen 70 till 99 och återigen så är det bara ett fåtal av de anställda som har en faktisk sysselsättningsgrad under 50 %. Den genomsnittliga faktiska sysselsättningsgraden för alla kommunanställda är 90 %, vilket, precis som förväntat, är något lägre än den avtalade sysselsättningsgraden för samma grupp. För gruppen som arbetar deltid (faktisk sysselsättningsgrad mindre än 100 %) är den genomsnittliga sysselsättningsgraden 75%.

År 2019

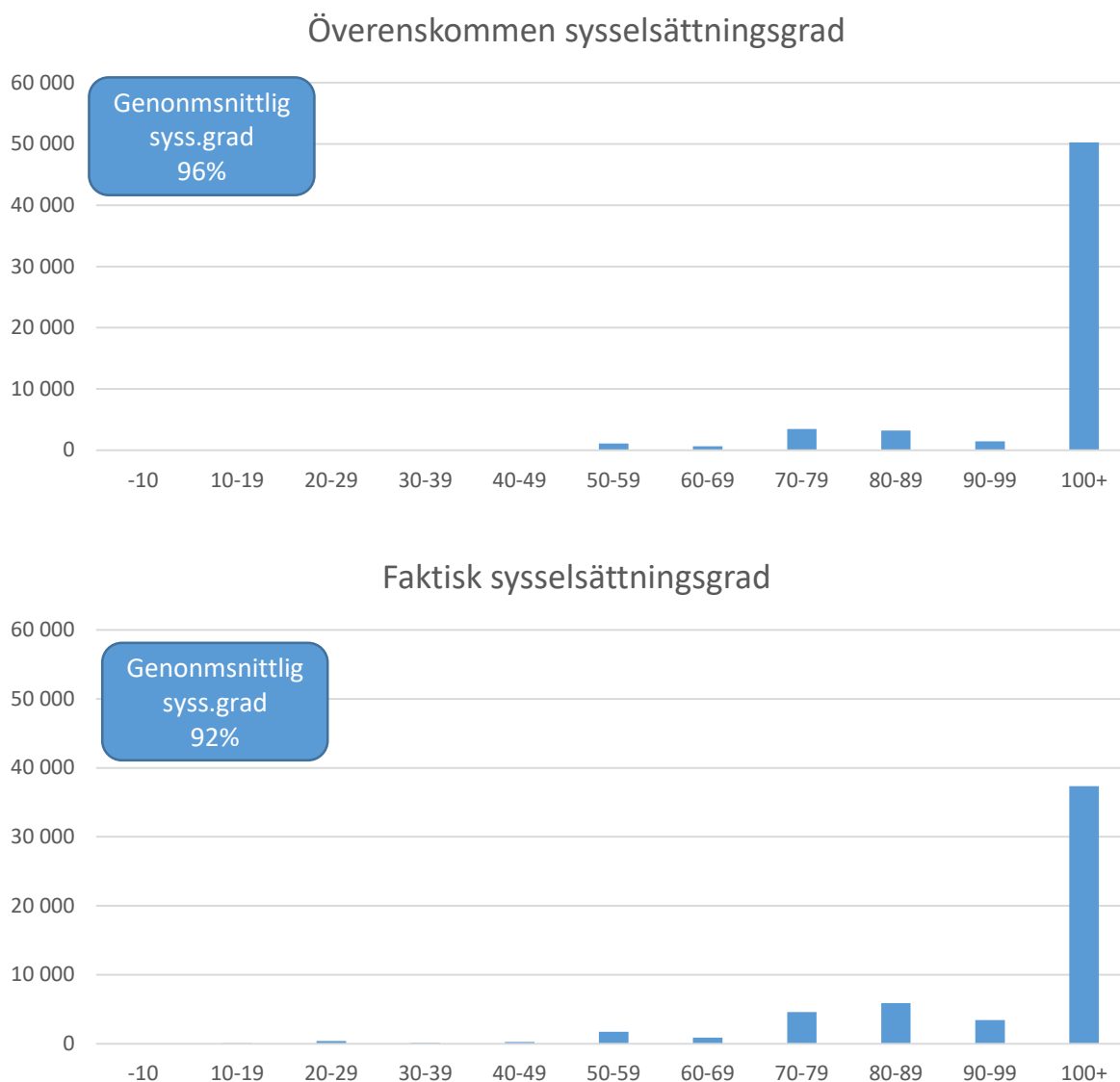


Figur 7: Överenskommen och faktisk sysselsättningsgrad, kommun

Mönstret för regionanställda är ganska likt det för kommunanställda, se figur 8. Den stora majoriteten av de anställda har en överenskommen sysselsättningsgrad motsvarande en heltid. Av de deltidsanställda så har en majoritet en sysselsättningsgrad på mellan 70 och 99 % och bara ett litet fåtal har en sysselsättningsgrad under 50 %. Den genomsnittliga överenskomna sysselsättningsgraden för alla regionanställda är 96 procent.

Inte heller om vi tittar på den faktiska sysselsättningsgraden för regionanställda så skiljer sig mönstret nämnvärt åt. Antalet som arbetar heltid är lägre än antalet som har en heltidsanställning. En majoritet av de som arbetar deltid har en faktisk sysselsättningsgrad på mellan 70 och 99 %. Den genomsnittliga faktiska sysselsättningsgraden för alla regionanställda är 92 % medan den genomsnittliga faktiska sysselsättningsgraden för deltidsarbetande inom regionen är, precis som i Kommunen, 75 %.

År 2019



Figur 8: Överenskommen och faktisk sysselsättningsgrad, region

Diskussion

Rapporten redovisar statistik som belyser månadsavlönade inom Kommunals avtalsområde. I rapporten konstateras att både andelen och antalet som arbetar heltid har ökat mellan åren 2010 och 2019. Men ännu återstår mycket arbete innan heltidsarbete är norm i välfärden. Äldreomsorgen är det verksamhetsområde som har lägst andel heltidsarbetande. Trots en kontinuerlig ökning av heltidsarbetande är det fortfarande enbart hälften av de som nyanställs inom *Äldreomsorgen* som anställs på heltid.

Centrala parter vill påtala vikten av att partsgemensamt uppdatera de lokala handlingsplanerna i syfte att få ett gemensamt nuläge som utgångspunkt för fortsatt arbete. Statistik finns på Heltidsresans partsgemensamma hemsida (www.heltid.nu/statistik).

Centrala parter tror att det är av särskild vikt att lokala parter analyserar;

- *Hur befolkningsutvecklingen i olika åldersgrupper kommer att påverka rekryteringsbehovet framöver*
- *Rekryteringsbehovet på kort och längre sikt avseende olika kompetenser och verksamheter*
- *Andelen nyanställningar på heltid i relation till aktuell och framtida efterfrågan (särskilt inom äldreomsorgen)*
- *Behovet av att organisera arbetsuppgifter på ett annat sätt som leder till en jämnare arbetsbelastning*
- *Möjligheten att minska behovet av vikarier, mertid och övertid genom att förändra sättet att bemanna med ordinarie personal*

Det krävs ett stort mått av långsiktighet, men också en vilja till förändring för att förändra en norm. Kommunals och SKL:s gemensamma arbete med heltidsfrågan ger konkret resultat. Antalet medarbetare som faktiskt arbetar heltid ökar kontinuerligt, men de är fortfarande för få. Förtroendevalda, arbetsgivare och fackliga företrädare måste fortsätta driva frågan och berätta om fördelarna med att arbeta heltid.