



KALIX KOMMUN

Heltidsplan för Kalix kommun

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställd/uppriktad	Beslutsinstans
Heltidsplan för Kalix kommun		2018-02-05, § 17	Kommunfullmäktige

Innehåll

1. Nulägesanalys.....	3
2. Rekryteringsbehov.....	7
3. Organisation och bemanning	8
4. Arbetstider och arbetsmiljö.....	11
5. Delaktighet	13
6. Beslut och avtal	15
7. Mål.....	17

1. Nulägesanalys

Nulägesanalys gällande andel hel- och deltidsanställda inom kommunen.

Följande siffror är hämtade från den partsgemensamma statistiken via SKL.

Hela kommunen	Antal	Andel
Heltidsanställda	1301	83,60%
Deltidsanställda 75–99 procent	167	10,70%
Deltidsanställda 1–74 procent	89	5,70%

Omsorg om äldre och personer med funktionsvariation	Antal	Andel
Heltidsanställda	487	72,90%
Deltidsanställda 75–99 procent	138	20,70%
Deltidsanställda 1–74 procent	43	6,40%

Av de 1557 månadsavlönade i Kalix kommun är 83,6 procent anställda på heltid.

Av de 668 månadsavlönade inom verksamheter omsorg om äldre och personer med funktionsvariation är 72,9 procent anställda på heltid.

Nuläges analys gällande andel heltidsarbetande inom kommunens verksamhetsområden.

Följande siffror är hämtade från den partsgemensamma statistiken via SKL.

<input type="checkbox"/> Omsorg om äldre och personer med funktionsvariation	68,5%*
<input type="checkbox"/> Gymnasium och Komvux	84,4%
<input type="checkbox"/> Grundskola & förskoleklass	83,8%
<input type="checkbox"/> Förskola och barnomsorg	87,5%
<input type="checkbox"/> Individ- och familjeomsorg	82,9%
<input type="checkbox"/> Kultur och fritid	84,9%**

*I Socialförvaltningen har samtliga tillsvidareanställda medarbetare som omfattas av heltidssatsningen en heltidsanställning. Medarbetarna har möjlighet att en gång/år önska lägre sysselsättningsgrad och att därmed arbeta deltid. Detta medför att andel som har en heltidsanställning respektive heltidsarbete skiljer sig åt.

**I Fritids- och kulturförvaltningen, FoK, har samtliga tillsvidareanställda medarbetare som så önskat en heltidsanställning. Siffran 84,9% från SKL visar andelen heltidsarbetande av de månadsavlönade, tillsvidare- och visstidsanställda. Av de tillsvidareanställda finns en person som endast önskat 50% anställning och två personer som är anställda 50% inom FoK och 50% inom Samhällsbyggnadsförvaltningen. Dessa personer har en heltidsanställning inom Kalix kommun.

Eget tillägg till statistiken: Samtliga anställda inom kommunledningsförvaltningen har heltidsanställningar och jobbar heltid utifrån det.

Socialförvaltningen

Under 2016 motsvarade kostnaderna för fyllnadstid och övertid inom socialförvaltningen 1240,2 tkr respektive 3048 tkr.

Sjukfrånvaron omfattade 7,51 % vilket motsvarar en kostnad om 7494 tkr.

Socialförvaltningen hade under 2016 totalt en frånvaro exklusive sjukfrånvaro motsvarande 33,4 %.

Frånvaron är fördelad enligt följande:

Frånvaro annat än sjuk	Timmar	Andel procent
totalt arbetad tid	1 121 385	
tot frånvaro	374 260	33,4%
semester	145 585	13%
föräldrapenning	62 052	5,5%
tillfällig föräldrap (VAB)	8 734	0,8%
övrig frånvaro*	40 726	3,6%
**annan frånvaro	117 163	1,5%

*tjänstledighet, facklig ledighet, EA-dagar

** sjukfrånvaro, rehab, arbetsskada

Utbildningsförvaltningen

Frånvaro annat än sjuk	Timmar	Andel procent
totalt arbetad tid	815378	
tot frånvaro	222086	27,2 %
semester	49896	6,1 %
föräldrapenning	20134	2,4 %
tillfällig föräldrap (VAB)	4134	0,5 %
övrig frånvaro*	25040	3,0 %
Annan frånvaro **	45700	5,6 %

*tjänstledighet, facklig ledighet, EA-dagar

** sjukfrånvaro, rehab, arbetsskada

Fritids- och kulturförvaltningen

Under 2016 motsvarade kostnaderna för övertid inom fritids- och kulturförvaltningen 198,23 tkr och fyllnadstid 29,60 tkr.

Sjuklön motsvarar en kostnad om 155,90 tkr.

FoK hade under 2016 totalt en frånvaro exklusive sjukfrånvaro motsvarande 29,3%. Frånvaron är fördelad enligt följande.

Frånvaro annat än sjuk	Timmar	Andel procent
totalt arbetad tid	52988	
tot frånvaro	15569	29,3 %
semester	6170	11,6 %
föräldrapenning	1975	3,7 %
tillfällig föräldrap (VAB)	127	0,2 %
övrig frånvaro*	2233	4,2 %
**annan frånvaro	5163	9,7 %

*tjänstledighet, facklig ledighet, EA-dagar

** sjukfrånvaro, rehab, arbetsskada

Samhällsbyggnadsförvaltningen

Frånvaro annat än sjuk	Timmar	Andel procent
totalt arbetad tid	302562	
tot frånvaro	75158	24,8 %
semester	36388	12 %
föräldrapenning	5112	1,7 %
tillfällig föräldrap (VAB)	1039	0,3 %
övrig frånvaro*	9335	3 %
**annan frånvaro	19460	6,4 %

*tjänstledighet, facklig ledighet, EA-dagar

** sjukfrånvaro, rehab, arbetsskada

Kommunledningsförvaltningen

Frånvaro annat än sjuk	Timmar	Andel procent
totalt arbetad tid	91499	
tot frånvaro	23705	25,9 %
semester	10998	12 %
föräldrapenning	2219	2,4 %
tillfällig föräldrap (VAB)	473	0,5 %
övrig frånvaro*	3353	3,6 %
**annan frånvaro	6660	7,3 %

*tjänstledighet, facklig ledighet, EA-dagar

** sjukfrånvaro, rehab, arbetsskada

Hela kommunen

Under 2016 motsvarade kostnaderna för fyllnadstid och övertid i hela kommunen 2712,68 tkr respektive 6145 tkr.

Sjukfrånvaron omfattade 6,28 % vilket motsvarar en kostnad om 15 575,23 tkr.

Hela kommunen hade under 2016 totalt en frånvaro exklusive sjukfrånvaro motsvarande 30 %.

Frånvaron är fördelad enligt följande:

Frånvaro annat än sjuk	Timmar	Andel procent
totalt arbetad tid	2 383 812	
tot frånvaro	710 778	30%
semester	249 037	10%
föräldrapenning	91 492	4%
tillfällig föräldrap (VAB)	14 507	1%
övrig frånvaro*	80 687	3%
**annan frånvaro	194 146	8%

*tjänstledighet, facklig ledighet, EA-dagar

** sjukfrånvaro, rehab, arbetsskada

2. Rekryteringsbehov

Kommunens rekryteringsprognos för de kommande åren ser ut enligt följande:

Rekryteringsbehov	Kalix kommun	SOC	UTB	FoK	SB	KLF
2017	23	6	12	0	5	4
2018	30	11	13	1	4	1
2019	51	20	18	1	8	4
2020	47	16	16	2	8	6
2021	60	28	13	3	10	6

I total summan för Kalix kommun ingår tjänster som inte specifikt är kopplade till en förvaltning.

Socialförvaltningen

Under åren 2017-2021 beräknas 81 pensionsavgångar vid 65 års ålder.

Utbildningsförvaltningen

Under åren 2017-2021 beräknas 73 pensionsavgångar vid 65 års ålder.

Fritids- och kulturförvaltningen

Under 2017-2021 beräknas 7 pensionsavgångar vid 65 års ålder.

FoK ser inga problem med rekrytering framöver till de olika verksamheterna. Personalomsättningen, inklusive pensionsavgångar, är inte stor. Totalt 7 pensionsavgångar vid 65 år under perioden 2017-2021.

Eftersom alla tillsvidareanställda som vill har heltidsanställning, timanställda används endast vid tillfällen då inte tillsvidareanställd personal har möjlighet, ser FoK i dagsläget inget eller i undantagsfall ett litet rekryteringsbehov.

Samhällsbyggnadsförvaltningen

Under åren 2017-2021 beräknas 35 pensionsavgångar vid 65 års ålder.

Kommunledningsförvaltningen

Under åren 2017-2021 beräknas 21 pensionsavgångar vid 65 års ålder.

Hela kommunen

Under åren 2017-2021 beräknas 211 pensionsavgångar vid 65 års ålder.

3. Organisation och bemanning

Socialförvaltningen

- **Vid organisering av arbetet inom socialförvaltningen** krävs att vi bryter traditioner så att tidigare traditionella morgon- eller kvällssysslor fördelas över dygnet samt veckans dagar för att åstadkomma en *jämnare arbetsbelastning*.
- **Vid arbetet med organisering av bemanningen** pågår arbete med att uppnå en större *flexibilitet* inom och mellan verksamheterna som behöver utvecklas ytterligare. När fler verksamheter går in i heltidssatsningen krävs *samverkan* över enhets- och verksamhetsgränser i form av exempelvis kombinationstjänster av vårdarbete och lokalvård. Vid nyanställningar framgår det i anställningsavtalet vilka verksamheter det omfattar.
- Vid personalplaneringen krävs en flexibilitet för att säkerställa att rätt person är på rätt plats vid rätt tid. Arbetet med schemaplanering har starka traditioner som behöver brytas och i större utsträckning fokusera på att verksamhetens behov styr bemanningsgrafan.
- Inom socialförvaltningen sker schemalaggnen genom schemaverktyget Time Care som är integrerat med olika planeringsverktyg. Resurstid används som aktivitet och denna är bokningsbar via den centrala bemanningsenheten som sköter vikarieanskaffning.

Utbildningsförvaltningen

- **Vid organisering av arbetet inom Utbildningsförvaltningen** krävs vi bryter verksamhetsgränser och kan tänka oss att tillfälligt arbeta i verksamheter inom vilka vi inte är behöriga och legitimerade för.
- **Vid arbetet med organisering av bemanningen**
När fler verksamheter går in i heltidssatsningen krävs *samverkan* över skol- och verksamhetsgränser i form av exempelvis kombinationstjänster av exempelvis skola och fritidshem, förskola och fritidshem.
- Inom Utbildningsförvaltningen sker schemalaggnen genom schemaverktyget Time Care och via Novaschem. Eventuell resurstid måste bli bokningsbar via den centrala bemanningsenheten som sköter vikarieanskaffning.
- Önskvärt är att vi skulle organisera all resurstid så att den gäller i hela Kalix kommun, inte begränsas till enskilda förvaltningar då kostnaderna blir för höga.

Fritids- och kulturförvaltningen

- FoK:s verksamheter är breda och kräver olika kompetenser av medarbetarna. Områden inom FoK är bibliotek, bad, idrott, motion, friluftsliv, kulturliv, föreningsliv, fritidsgård, skärgården, turism och administration.
- Flera av verksamheterna inom FoK är säsongsbetonade, anläggningarna och arrangemangen, och det medför arbetskoncentration under vissa delar av året. Den bemanning som finns på anläggningarna inom förvaltningen kan vara på en anläggning under sommarhalvåret och en annan under vinterhalvåret.
- Bemanningen över verksamhets- och enhetsgränser fungerar väl och är redan idag väldigt flexibel.
- Vid frånvaro organiseras och samordnas bemanningen i första hand internt och i andra hand finns timanställd personal att tillgå.
- Översyn av befintlig organisation, vad gäller heltidsanställningar, samt schemaplanering görs kontinuerligt. Ingen särskild befattning finns inom förvaltningen som driver detta arbete utan personalansvarig tillsammans med medarbetarna sköter detta.

Samhällsbyggnadsförvaltningen

- **Stab och planer:** I dagsläget rekryteras eller kommer inom kort att rekryteras för ny tjänst som Samhällsplanerare.
- **Teknisk försörjning:** I dagsläget rekryteras eller kommer inom kort att rekryteras för ny tjänst som driftledare Park. Projekt- och/eller bygglidare för kommande investeringar behöver rekryteras. I övrigt tillsätts befintliga tjänster efter pensionsavgångar och vakanser. Inom gata/park kombineras vissa tjänster med fritid- och kulturförvaltningen, där det eventuellt kan uppstå behov av förstärkning beroende på hur arbetet fördelas.
- **Fastighetsavdelningen:** Projekt- och/eller bygglidare för kommande investeringar behöver rekryteras. Behovet av arbetskraft de närmaste åren är som störst inom kost- och lokalvårdsenheten där det också är svårt att rekrytera arbetskraft. Enheten välkomnar gymnasial utbildning inom området. En större flexibilitet inom och mellan verksamheterna behöver utvecklas. Ett sätt att erbjuda ökad sysselsättningsgrad/heltid till medarbetarna är att arbeta för samverkan över enhets- och verksamhetsgränser. Vid nyanställningar behöver det framgå i anställningsavtalet vilka verksamheter det omfattar.
- **Bygg- och miljöavdelningen:** Såväl byggnadsinspektörer och miljöinspektör är grupper som är svåra att rekrytera. P. g. a. otillräckliga resurser sedan många år tillbaka finns ett uppdämt behov inom båda områdena då Kalix kommun i dagsläget inte lever upp till de krav som ställs på myndighetsdelen.
- **Räddningstjänst:** Inom de kommande fem åren finns behov av en ny rekrytering. En heltidsbrandman 2021. Avdelningen ser inga svårigheter med denna nyrekrytering.

- **Kommunledningsförvaltningen**
Se nulägesanalys

Hela kommunen

- Inom kommunens verksamheter finns majoriteten av de medarbetare som haft deltid inom socialförvaltningen och dessa har numera heltidsanställning med möjlighet att arbeta deltid, undantaget personliga assistenter.
- Kommunens förvaltningar arbetar med att erbjuda heltid, dock har socialförvaltningens projekt möjliggjort att genomföra heltidssatsningen under en avgränsad tid.
- För mera ingående information kring organisation och bemanning, se beskrivning under varje förvaltning.

4. Arbetstider och arbetsmiljö

Socialförvaltningen

- Inom socialförvaltningen samordnas införandet av heltid med det systematiska arbetsmiljöarbetet som sker både på övergripande nivå samt på enhetsnivå. Vid införandet har initialt specifika risk-och konsekvensanalyser med åtgärdsplaner gjorts utifrån vissa fokusområden.
- Medarbetarna inom socialförvaltningens verksamheter har olika erfarenheter och åsikter gällande schemahanteringen. Respektive enhetschef har valmöjlighet vilken schemamodell som ska tillämpas med hänsyn till medarbetarnas önskan/vilja, verksamhetens behov och sjukfrånvaro.
- Socialförvaltningen har ett politiskt beslut som hänvisar till att på sikt glesa helgtjänstgöringen och ta bort delade turer. Under hösten 2017 ska respektive enhetschef arbeta tillsammans med sina medarbetare med processen att glesa helgtjänstgöringen eller ta bort/minska delade turer. Medarbetarna ska arbeta aktivt med processen som kommer följas upp i målstyrnings- och kvalitetsledningssystemet Stratsys utifrån målet Nära Ledarskap.

Utbildningsförvaltningen

- Inom Utbildningsförvaltningen kommer införandet av heltid att samordnas med det systematiska arbetsmiljöarbetet som sker både på övergripande nivå samt på enhetsnivå. Vid införandet ska specifika risk-och konsekvensanalyser med åtgärdsplaner göras utifrån vissa fokusområden.
- Avvägningar måste göras i arbetsmiljöarbetet, dvs trygghet i heltid dvs att arbeta inom flera verksamheter/förvaltningar

Fritids- och kulturförvaltningen

- Medarbetarna inom fritids- och kulturförvaltningens olika verksamheter har arbetstidsscheman utifrån verksamhetens krav. Verksamheterna är breda och det krävs öppettider i anläggningar, bibliotek, fritidsgård, kontor och arrangemang, då blir schemaläggningen väldigt olika. Stor flexibilitet finns inom vissa verksamheter. Inom FoK finns inga delade turer utan alla har en sammanhållen arbetstid. Dag-, kvälls- och helgarbetstid förekommer men ser olika ut inom de olika verksamheterna.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet vid FoK ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska och psykosociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetet sker främst genom ett gott ledarskap och medarbetarskap. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren, FoK, arbeta med att Undersöka, genomföra och följa upp verksamheterna på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Samhällsbyggnadsförvaltningen

- De flesta medarbetare vid förvaltningen har heltidstjänster. Inom kost- och lokalvårdsenheten är det, vid den senaste kartläggningen, 21 personer som arbetar deltid.

Av dessa är:

7 personer inte aktuella för heltider

7 personer som önskar få arbeta heltid (vilket totalt motsvarar 8,36 timmar)

7 personer som inte önskar gå upp i tid för tillfället

Vakanta tjänster ingår inte i sammanställningen.

Sjukfrånvaron är förhållande vis låg, förutom inom kost- och lokalvårdsenheten som ser följande orsaker till den höga sjukfrånvaron:

- Hög medelålder
- Största delen beror på värkproblematik – händer, armar, axlar, knän, rygg, nacke
- Rehab p.g.a. operation
- Fysiskt tunga yrken
- Behov av att uppgradera utrustning för att förbättra ergonomin

Arbetet pågår ständigt med att förbättra arbetsmiljön med målet att minimera sjukfrånvaron.

Vid samtliga arbetsplatsträffar är punkten Arbetsmiljö obligatorisk där följande tas upp:

- Olycksfall, arbetsskador, tillbud
- SAM: Arbetsmiljöronder/riskbedömningar/åtgärder
- Utbildning
- Frågor till förvaltningens skyddskommitté, SBFSK

Förutom årliga skydds- och underhållsronder arbetar kost- och lokalvårdsenheten, som har hög frånvaro, med följande

- Prioritera inköp av ergonomiska hjälpmedel
- Utbildning i ergonomi
- Nödvändigheten med att skriva tillbudsrapporter för att arbeta förebyggande

Kommunledningsförvaltningen

Se nulägesanalys

Hela kommunen

Se under respektive förvaltning

5. Delaktighet

Socialförvaltningen

- Enligt nuvarande politiska beslutet i kommunen berör införandet av heltid samtliga med tillsvidareanställning inom Socialförvaltningen med undantag för personliga assistenter och anställda enligt BEA, PAN och RIB samt arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram.
- Sedan start av heltidssatsningen har nära dialog förts mellan arbetsgivaren och Kommunal. Medarbetare från verksamheterna har deltagit i arbetsgruppen för heltidssatsningen.
- Samtliga enheter inom Socialförvaltningen har haft informationsmöten innan heltidssatsningen påbörjades och processledaren har deltagit vid personalmöten för att möjliggöra till dialog.
- Vid införandet har samtliga verksamheter fått information av arbetsgivaren ute på sina arbetsplatser. Vid dessa träffar har Kommunal deltagit.
- Samtliga tillsvidareanställda med schemalagd arbetstid har fått utbildning i schemaplaneringsverktyget Time Care.
- Vid enhetschefernas träffar har löpande information om projektet varit en återkommande punkt.
- Processledningen har deltagit vid personalmöten när önskemål har funnits.
- För att möjliggöra delaktighet sker regelbundna MBL-informationer till Kommunal och övriga arbetstagarorganisationer.
- Medarbetarna har olika åsikter gällande schemahanteringen där socialförvaltningen jobbat med sk "önskeschema". Som ett steg i processen att välja vilken schemamodell som ska råda inom respektive verksamhet har en enkät tagits fram i samråd med Kommunal. Medarbetarna och enhetscheferna inom de olika verksamheterna har fått svara på frågor där de fått ta ställning till vilken schemamodell de föredrar. Val av schemamodell utvärderas löpande och anpassas av ansvarig enhetschef.
- Arbetsgivaren och politiska representanter har deltagit vid Kommunals branschmöten.

Utbildningsförvaltningen

- Vid start heltidssatsningen kommer en dialog att föras mellan arbetsgivaren och fackliga parter. Medarbetare från verksamheterna ska bjudas in i arbetsgruppen för heltidssatsningen.

Fritids- och kulturförvaltningen

- Att införa heltid åt alla berör få tillsvidareanställda personal, se nulägesanalysen.
- Annan månadsavlönad personal än tillsvidareanställda erbjuds heltid om verksamheten så tillåter, behov och budget är styrande faktorer. Vid nyrekrytering erbjuds i första hand heltidsanställning.
- Information ges vid gemensamma träffar som t ex arbetsplatsträffar. Det årliga medarbetarsamtalet mellan personalansvarig chef och medarbetare är ett bra forum att informera och diskutera heltidsfrågan.
- Regelbundna MBL-informationer till arbetstagarorganisationerna.
- Handlingsplan, tillsammans med medarbetaren, tas fram för att säkerställa att rätt utbildningen föreligger för uppdraget.

Samhällsbyggnadsförvaltningen

- En kartläggning är gjord bland de medarbetare som har deltidstjänster. De som har önskemål om högre sysselsättningsgrad/heltid har fått anmäla intresse till arbetsgivaren.

Kommunledningsförvaltningen

- Se nulägesanalys

Hela kommunen

- Se under respektive förvaltning

6. Beslut och avtal

Socialförvaltningen

- I Kalix kommun finns ett politiskt beslut som Kommunfullmäktige har tagit 2016-02-08. Detta innebär att samtliga tillsvidareanställda i Socialförvaltningen (med undantag för personliga assistenter, anställda enligt BEA, PAN, och RIB samt arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram) har rätt till heltid med möjlighet till deltid om verksamheten så tillåter. Implementering av heltid ska vara genomförd innan 2018-12-31.
- Socialförvaltningen har inget lokalt kollektivavtal med Kommunal som reglerar heltidsfrågan. Det finns arbetsgivaravvisningar som följer AB. Lokalt kollektivavtal finns med Vision angående heltidssatsningen.
- I Socialförvaltningen har medarbetarna i dagsläget möjlighet att önska sysselsättningsgrad en gång varje år. Behöver göra utvärdering och översyn av denna möjlighet i framtiden.
- Beslut om heltid som norm för samtliga anställda i Socialförvaltningen bör fattas av socialnämnden och kommunfullmäktige.

Utbildningsförvaltningen

- I dagsläget saknas beslut för Utbildningsförvaltningen

Fritids- och kulturförvaltningen

- Beslut om heltid som norm för samtliga anställda i Fritids- och kulturförvaltningen har ej tagits av fritids- och kulturnämnden, ej heller kommunfullmäktige.
- Inom FoK erbjuds i största möjliga mån alla nyrekryterade en heltidsanställning. Annan månadsavlönad personal än tillsvidareanställd erbjuds heltid om verksamheten så tillåter.
- FoK har inget lokalt kollektivavtal med någon arbetstagarorganisation som reglerar heltidsfrågan.

Samhällsbyggnadsförvaltningen

- Inom samhällsbyggnadsförvaltningen har de medarbetare som önskar ökad sysselsättningsgrad meddelat det till arbetsgivaren. I konsekvensbeskrivningen av budget 2018 lyfte förvaltningen att önskemålet innebär en utökad årlig kostnad med ca 425 tkr.
- Inför en eventuell implementering av ökad sysselsättningsgrad/heltid behöver ekonomiska medel tilldelas och beslut om heltid som norm för samtliga anställda i förvaltningen fattas av nämnd och kommunfullmäktige (avser ej deltidsbrandmän).

Kommunledningsförvaltningen

- Kommunledningsförvaltningen har inga planer på att införa deltid inom sin organisation

Hela kommunen

- I Kalix kommun finns ett politiskt beslut som Kommunfullmäktige har tagit 2016-02-08. Detta innebär att samtliga tillsvidareanställda i Socialförvaltningen (med undantag för personliga assistenter, anställda enligt BEA, PAN, och RIB samt arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram) har rätt till heltid med möjlighet till deltid om verksamheten så tillåter. Implementering av heltid ska vara genomförd innan 2018-12-31.

7. Mål

Mål andel heltidsarbetande	Inom hela kommunen	SOC	FoK	UTB	SB	KS
2017	79%	72 %	97%		93 %	100%
2018	93,2 %	75%	97%	100%	94 %	100%
2019	94,8%	80%	98%	100%	96 %	100%
2020	95,8 %	82%	99%	100%	98 %	100%
2021	96,8%	85%	99%	100%	100 %*	100%

*) av de som önskar inom SBF. Deltidsbrandmän ingår inte i sammanställningen

Övergripande mål för hela kommunen:

- Årliga uppföljningar av andel heltidsarbetande inom respektive förvaltning utifrån ovanstående målsättning
- Arbete kvarstår att uppnå Heltid som norm i kommunen, både på politisk nivå och ute i verksamheterna för att öka andelen heltidsarbetande

Socialförvaltningen

- Socialförvaltningen erbjuder samtliga tillsvidareanställda heltidsanställning med möjlighet till deltid med undantag för personliga assistenter och anställda enligt BEA, PAN och RIB samt arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram. Implementering av heltidsanställningar enligt nuvarande beslut är genomfört innan 2017-12-31.
- Heltid som norm ska omfatta samtliga tillsvidareanställda medarbetare inom socialförvaltningen och behov att göra omprövning av politiskt beslut för att omfatta samtliga tillsvidareanställda inom Kalix kommun.
- Arbeta för att Heltid ska vara norm ute i verksamheterna

Åtgärdsplan Socialförvaltningen 2018:

- Undersöka anledningen till att medarbetare trots rätt till heltidsanställning väljer att arbeta deltid.
- Årliga uppföljningar av andel heltidsarbetande.

Utbildningsförvaltningen

- Utbildningsförvaltningen erbjuder samtliga tillsvidareanställda heltidsanställning med möjlighet till deltid. Implementering av heltidsanställningar efter erforderliga beslut är tagna i Kommunfullmäktige
- Heltid som norm ska omfatta samtliga tillsvidareanställda medarbetare inom Utbildningsförvaltningen efter eventuell omprövning av politiskt beslut för att omfatta samtliga tillsvidareanställda inom Kalix kommun.
- Arbeta för att Heltid ska vara norm ute i verksamheterna.

Åtgärdsplan Utbildningsförvaltningen 2018:

- Kartlägga hur många personer som omfattas av planen
- Undersöka anledningen till att medarbetare trots rätt till heltidsanställning väljer att arbeta deltid.
- Årliga uppföljningar av andel heltidsarbetande.

Fritids- och kulturförvaltningen

- Om heltid som norm i kommunen ska uppnås behövs ett politiskt beslut tas gällande fritids- och kulturförvaltningens verksamheter.

Samhällsbyggnadsförvaltningen

- Att arbeta heltid bör vara en norm och omfatta samtliga tillsvidareanställda medarbetare som önskar det.
- Förvaltningen följer upp andel heltidsarbetande, intresset till ökad sysselsättningsgrad samt analyserar skälet till att medarbetare väljer att arbeta deltid.

Kommunledningsförvaltningen

- Kommunledningsförvaltningen har som mål att alla medarbetare ska erbjudas heltidsanställning i framtiden.