

Arbetstid från och med 2022



Huddinge



Varför dessa förändringar?

Alla som arbetar i Huddinge kommun gör det på uppdrag av Huddingefamiljen – invånare, verksamma och besökare.

Huddingefamiljens behov behöver därför styra hur bemanning och arbetstider ser ut i de olika verksamheterna.

Samtidigt vill Huddinge kommun vara en attraktiv arbetsgivare, främja mångfalden och ge utrymme för flexibilitet där det är möjligt.



Hur vi kommunicerar om attraktiv arbetsgivare

- I Huddinge kommun arbetar vi för att skapa ett hållbart samhälle, där natur, teknik och god service samspelar. I takt med att hela Stockholmsområdet växer hamnar vi allt mer i centrum samtidigt som naturen är befriande nära.
- Huddinge är en stor och växande Stockholmskommun med 6 700 medarbetare och mer än 110 000 invånare.
- Vår vision är att bli en av de tre populäraste kommunerna i Stockholms län att bo, besöka och verka i. Därför söker vi drivna och ansvarsfulla medarbetare som vill vara med och skapa ett hållbart samhälle.
- Vi erbjuder dig
 - meningsfulla och viktiga arbetsuppgifter som gör skillnad
 - delaktighet i och påverkan av samhällsutvecklingen
 - en god arbetsmiljö
 - 6 700 engagerade kollegor
 - en stor organisation med många olika yrken och inriktningar
 - möjlighet till specialisering och intern karriär
 - ett stort [förmånsutbud](#)
 - många externa samarbeten
- **Arbetstider**
- Flexibel arbetstid på många arbetsplatser
- I de verksamheter där det är praktiskt möjligt har du möjlighet att via flextid påverka din arbetstid.
- Tjänstledighet om du har barn mellan tre och tolv år
- Som medarbetare i Huddinge kommun har du rätt att vara helt tjänstledig till barnet fyller 3 år. Du har också rätt att vara partiellt tjänstledig (upp till 25 procent) tills barnet fyllt 12 år.
- Möjlighet till arbetstidsförkortning med lönekomensation för äldre medarbetare
- Från och med det år du fyller 63 år har du rätt till arbetstidsförkortning, förutsatt att du arbetat i Huddinge kommun de senaste fem åren på minst 75 procent. Arbetsgivaren täcker upp tio procent av inkomstbortfallet under förmånens första 12 månader och ger fortsatt inbetalning till tjänstepension motsvarande din ordinarie sysselsättningsgrad.

Kläm och halvdagar har inte varit en förmån som kommunicerats
Inom Attraktiv arbetsgivare!

Erbjudande och förmåner i Huddinge kommun

Friskvård

- Friskvårdsbidrag på 2 300 kr per år, eller friskvårdstimme
- Personalföreningen Humpe med många olika friskvårdsaktiviteter och Konstföreningen Ögonfröjd

Extra semesterdagar

- 25 dagar för dig upp till 40 år
- 31 dagar för dig mellan 40 och 49 år
- 32 dagar för dig som är 50 år och uppåt

Möjlighet till fem eller sex extra semesterdagar vid växling av semesterdagstillägg

Föräldraledighet

- Rätt att vara helt tjänstledig till barnet fyller 3 år
- Rätt att gå ner i tid till barnet fyller 12 år

Arbetstidsförkortning

- Minskning av sysselsättningsgrad med max 20 % lönekompensation med 10 % under 12 månader, möjligt för dig som fyllt 63 år

Flextidsavtal

- Möjlighet att flexa inom vissa ramar
- Möjlighet att ta ut hela lediga dagar (max 5 i rad men obegränsat antal)

Ett stort förmånsutbud, via förmånsmenyn, bland annat:

- Hushållsnära tjänster
- Biobiljetter
- Årsbiljett på SL, med löneavdrag varje månad
- Rabatter på varor och tjänster

Arbetstid

- Arbetstiden till 18:30 på torsdagar minskar attraktiviteten
- Kompensation med 30 min kortare veckoarbetstid

Principer för arbetet med ny arbetstid

Två delar ett beslut om kvällsöppet och klämdagar/halvdagar samt ett nytt årsarbetstidsavtal med förkortad arbetstid.

- Stärka arbetsgivarmärke
 - *Flexibiliteten ska öka*
 - *Lättare att förena arbete och familj*
 - *Mångfaldsperspektiv då lediga halvdagar/klämdagar kopplade till kristna högtider tas bort*
- Jämförbara villkor med andra kommuner i länet
- Likvärdiga och tydligare regler
- Koppla arbetstid tydligare till verksamhetens behov och medarbetarens önskemål
- Följa arbetstidslagens regler om paus

Varför tas lediga klämdagar och halvdagar bort?

- Bemanningen ska utgå från verksamhetens behov med målet att ge så god service som möjligt till Huddingefamiljen.
- Kommunen behöver ta ansvar för en effektiv verksamhet för att säkra framtidens välfärd
- Många av kommunens verksamheter har behov av att bemanna verksamheten även dag före röd dag eller mellan helgdagar.
- Huddinge kommun vill som arbetsgivare öka flexibiliteten och främja mångfalden. Arbetsgivaren ska därför inte styra vid vilka högtider som medarbetare per automatik är lediga, utöver de allmänna helgdagarna.

Varför tas öppettid/arbetstid till klockan 18:30 på torsdagar bort?

- Medarbetare ska ha bättre möjligheter att förena arbetsliv med privatliv.
- Verksamhetens behov ska styra verksamheternas öppettider. Med hjälp av digitala tjänster minskas behovet generellt av öppettider på andra tider än kontorstider.
- Verksamheter där behov av att komma i kontakt med kommunen finns utanför kontorstid kan ha avvikande öppettider. Beslut om vilka verksamheter som är aktuella för kvällstjänstgöring fattas på respektive förvaltning.



Arbetstidsförkortning jämförelse

- Flextid/årsarbetstid för administrativa medarbetare finns i de allra flesta kommuner i Stockholms län och innebär oftast en kortare veckoarbetstid
- Inga klämdagar eller halvdagar: Nacka, Tyresö, Södertälje, Botkyrka, Lidingö, Salem (förutom de som arbetar 40 h/vecka), Sollentuna, Solna
- Klämdagar eller halvdag för vissa (administrativa) medarbetare: Ekerö, Sigtuna (1dag), Vaxholm (halvdagar), Österåker (halvdagar), Täby, Nykvarn, Nynäshamn, Vallentuna, Järfälla (2 dagar/år)
- Klämdagar eller halvdag för samtliga medarbetare: Haninge (klämdagar), Upplands Bro (1 klämdag)

Nytt lokalt kollektivavtal om årsarbetstidsavtal

- Årsarbetstid innebär en ökad möjlighet för medarbetaren att fördela sin arbetstid. Förläggning av arbetstid ska utgå från verksamhetens behov och medarbetarens önskemål.
- Arbete med fackliga har pågått över lång tid, förhoppning att ha klart avtalet innan sommaren

Kort om förslaget

- Enligt arbetsgivarens förslag blir det en minskad veckoarbetstid (39,25) jämfört med flextidsavtalet (40,0) vilket kompenserar lediga kläm- och halvdagar
- Förslaget gäller framför allt de medarbetare som har flextidsavtal idag (inte kommunals avtalsområde, ferieanställda, uppehållsanställda mm)
- Verksamheten ska om möjligt planeras så att uttag av inarbetad tid kan göras dag före röd dag och vid klämdag.
- Arbetstid till 15.00 på fredagar behålls

Kommunals avtalsområde

- Kommunal tecknar inte årsarbetstid
- Inom vård och omsorg, förskola, fritids etc tas halvdagar och klämdagar bort
- Tidigare har de som tjänstgjort dessa dagar fått ta ut tid i efterhand. Tiden ska dock tas ut då det inte påverkar verksamheten och där inga vikarier ersätter frånvaron
- I praktiken svårt att ta ut tiden utan att brukare, förskolebarn, grundskolebarn etc påverkas
- De som arbetar utanför kontorsarbetstid (kväll, helg, natt) är kompenserade i kollektivavtalet (mellan 37,00 till 38,15 timmars veckoarbetstid)

Vad händer om vi inte tar bort klämdagar och halvdagar?

- Om vi tar bort arbetstid till 18.30 kommer veckoarbetstiden för alla som går på flextid vara 40 timmar per vecka
- Arbetstid 8-17 måndag-fredag
- Mindre flexibilitet och möjlighet att ta ut ledigt tid efter egna önskemål
- Problemen inom vård och omsorg, förskola, fritids kvarstår
- Arbete med nytt flexibelt och modernt årsarbetstidsavtal behöver tas om

Exempel medarbetare nytt årsarbetstidsavtal

- Anna är 41 år och jobbar 100% som administratör
- År 2021 har 257 dagar måndag-fredag
 - *9 helgdagar som är arbetsbefriade*
 - *31 semesterdagar*
 - *6 dagar inväxlade semesterdagstillägg*
 - *5 flexdagar (Anna arbetar i genomsnitt 40 timmar i veckan och tar oftast ut flex på fredagar)*
- *51 lediga dagar*
- *206 arbetsdagar*