



## **Stärk rekryteringen till utbildningarna för barnskötare och undersköterskor, svar på motion (S)**

### **Förslag till kommunstyrelsens beslut**

1. Kommunledningsförvaltningens förslag tillstyrks.

### **Förslag till kommunfullmäktiges beslut**

1. Motionen avslås med hänvisning till att anställningsgaranti inte är förenlig med kompetensbaserad rekryteringsprocess, interna styrdokument för rekryteringsordning som följs i Linköpings kommun samt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

### **Ärende**

Mikael Sanfridson (S) och Jonatan Hermansson (S) föreslår i en motion daterad 2021-04-13 att:

- Linköpings kommun garanterar tillsvidareanställning på heltid till alla som slutför och tar examen i vård- och omsorgsprogrammet som undersköterskor
- Linköpings kommun garanterar tillsvidareanställning på heltid till alla som slutför och tar examen i barn- och fritidsprogrammet som barnskötare.

Bedömningen är att anställningsgaranti för alla som slutför och tar examen som undersköterska eller barnskötare inte är genomförbart med hänvisning till Lagen 1982:80 om anställningsskydd, Linköpingskommuns interna styrdokument *Tillämpningsanvisning för rekryteringsordning* samt *Kompetensbaserad rekrytering* som metodik. Likaså harmoniserar inte Linköpings kommuns rekryteringsbehov med antalet utbildningsplatser och nyexaminerade. Gällande sysselsättningsgraden heltid för tillsvidarejänster tillämpas och införs successivt redan heltid eller rätt till högre sysselsättning på tillsvidarejänster.

Kommunledningsförvaltningen föreslår kommunstyrelsen i sin beredning inför kommunfullmäktige tillstyrka förslaget till beslut.

---

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse – Stärk rekryteringen till utbildningarna för barnskötare och undersköterskor,  
svar på motion (S), 2021-09-20

Motionen

## Bakgrund

Linköpings kommun ska erbjuda välfärd till alla och behöver medarbetare med olika kompetenser, erfarenheter och funktionsvariationer. Det är en förutsättning att allas kompetens tas tillvara om vi ska klara välfärdens kompetensutmaning. All rekrytering i Linköpings kommun utgår från den kommunövergripande *Tillämpningsanvisningen för rekrytering*. Detta innebär att all rekrytering ska utgå ifrån kompetensbaserad rekrytering, rekryteringsordningen, rätt till högre sysselsättningsgrad/heltid samt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Utöver detta är det verksamhetens behov samt kommunens strategiska och övergripande mål som styr.

Att Linköpings kommun använder *kompetensbaserad rekrytering* som metod innebär att arbeta på ett strukturerat sätt under hela processen med fokus på att rätt kompetens rekryteras i förhållande till verksamhetsbehovet. Processen ska präglas av saklighet och objektivitet. Metod motverkar diskriminering och skapar mångfald på arbetsplatsen.

Utöver denna rekryteringsmetod har kommunstyrelsen beslutat om obligatorisk prövning av alla vakanta kommunala tjänster. Beslutet har sin grund ur lagen (1982:80) om anställningsskydd samt kommunens kollektivavtal allmänna bestämmelser. Vakansprövningens syfte är dels att säkra god ekonomisk hushållning samt dels undersöka om medarbetare som är i behov av omplacering (avslutad rehabilitering, övertalighet eller andra skäl) oavsett förvaltning, kan placeras på en ledig tjänst. Alla förvaltningar ansvarar således för prövning av företrädesrätt och att rekryteringsordning följs. Detta görs genom att bevaka kommande konverteringar samt eventuella företrädesrätter. Rekryteringsordningen vid tillsättning av tjänster ser ut som följande: 1, omplacering. 2, förflyttning. 3, höjd sysselsättningsgrad utifrån kollektivavtalet. 4, företrädesrätt. 5, höjd sysselsättningsgrad utifrån önskad högre sysselsättningsgrad mellan förvaltningar. 6, tillsättning via rekrytering. När det gäller det sjätte och sista steget i rekryteringsordningen är rutinen att samtliga tillsvidarejänster i Linköpings kommun ska annonseras, där beslut om anställning tas av rekryterande chef utifrån beaktande av rekryteringsordningen.

Viktigt att lyfta är att i Linköpings kommun finns redan ett beslut som innebär heltid som norm vilket också varit en satsning från nationellt håll via Sveriges Kommuner och Regioner. I Linköpings kommun innebär det att vid nyrekrytering av tillsvidareanställningar ska heltid alltid eftersträvas utifrån tillämpningsanvisningen om rätt till heltid och/eller önskad högre sysselsättningsgrad.

Annat viktigt perspektiv att lyfta kopplat till utbildningsnivå/behörighet för yrket är särskilda satsningar inom Leanlink och utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen.

Det så kallade Äldreomsorgslyftet finns inom Leanlink där syftet med denna satsning är att bygga en struktur för att stärka kompetensförsörjningen inom vård och omsorg. Utifrån äldrenämndens beslut finns särskilda medel avsatta för ny och befintlig personal att få möjlighet att utbilda sig på arbetstid. Äldreomsorgslyftet pågår under 2020-2022. I dagsläget är det cirka 130 stycken vårdbiträden som studerar till undersköterskor via denna satsning.

Inom utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen finns i dagsläget en uppdragsutbildning för barnskötare som läser till förskollärare på 3,5 år via Linköpings universitet där nuvarande utbildningsomgång blir klara till årsskiftet. Ny omgång startar redan hösten 2021. Det planeras även för utbildningsinsatser för barnskötare som saknar relevant utbildning.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Trots välfärdens kompetensförsörjningsutmaningar behöver just denna fråga om anställningsgaranti för alla som slutför och tar examen som undersköterska och/eller barnskötare belysas utifrån fler perspektiv (än kompetensbaserad rekrytering, interna styrdokument och lagen om anställningsskydd) det vill säga att Linköpings kommun som arbetsgivare är en aktör bland många andra utförare inom den totala sektorn.

Det utbildas fler barnskötare och undersköterskor än vad Linköpings kommun har i rekryteringsbehov. Detta innebär att det inte är möjligt att överanställa utifrån budgeterad kostnad. I prognoserna för kompetensbehovet framgår att det är ca 150-200 nyanställningar inom yrket undersköterska som behövs per år den närmaste tiden inom Leanlink. Betydligt fler utbildar sig och tar examen i Linköpings kommun.

Vad gäller barnskötare så ser prognosen för kompetensbehovet ut som att ca 100-120 nyanställningar behövs per år den närmaste tiden inom utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen. Betydligt fler utbildar sig och tar examen i Linköpings kommun.

### **Kommunala mål**

Hållbar kompetensförsörjning

[Länk till kommunfullmäktiges övergripande mål](#)

### **Samråd**

Samråd har skett med HR-specialister inom kompetensförsörjning hos Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen samt Leanlink som tillstyrker förslaget till beslut.

### **Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet**

MBL-information eller förhandling är inte påkallad.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Klicka här för att ange text.

Beslutet skickas till:  
Kommunfullmäktige  
HR-specialist, Ingela Ström