



## **§ 303 Linköpings personalpolitiska policy (LPP), revidering till Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy, fastställande**

Dnr KS 2023-758

### **Kommunstyrelsens beslut**

- 1. Kommunledningsförvaltningens förslag tillstyrks.**
- 2. Linköpings kommuns riktlinje för att bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke (Dnr KS 2016–431) upphävs under förutsättning att kommunfullmäktige beslutar fastställa förslag till reviderad Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy.**

Förslag till kommunfullmäktiges beslut

1. Förslag till reviderad Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy fastställs.
2. Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy ska inte vara kommunens tillika arbetsmiljöpolicy enligt arbetsmiljölagens krav.
3. Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram (Dnr KS 2015-263) och Kommunens lönepolicy (Dnr KS 2000-303) upphävs.

### **Reservationer**

Sofia Frithioff (V) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget yrkande.

### **Ärende**

Behov har funnits av att aktualisera innehållet i Linköpings personalpolitiska policy och i samband med det föreslås även ett namnbyte till Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy. Innehållet har strukturerats om och texten har formulerats om i sin helhet. Dokumentet har, bland annat, en tydligare inriktning mot kompetensförsörjning och de utmaningar kommunen har att hantera inom det området. Innehåll från vissa andra styrdokument har integrerats i policyn. De tidigare tre områdena Ledarskap och medarbetarskap, Hållbart arbetsliv och Jämställdhet och mångfald har bytts ut mot områdena Långsiktigt hållbar kompetensförsörjning, Chefskap- och medarbetarskap samt Inkluderande och hälsofrämjande arbetsplatser.

Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram (Dnr KS 2015-263), Linköpings kommuns riktlinje för att bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke (Dnr KS 2016-431), och Kommunens lönepolicy (Dnr KS 2000-303) föreslås

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



**Kommunstyrelsen**

2023-10-17

upphöra att gälla eftersom innehållet har integrerats i det nya förslaget till arbetsgivarpolicy.

Även Riktlinje för arbetsmiljö och hälsa - hållbart arbetsliv är under revidering och i samband med det föreslås att riktlinjen ska vara kommunens tillika arbetsmiljöpolicy utifrån arbetsmiljölagens krav. Därför föreslås Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy att inte längre vara kommunens tillika arbetsmiljöpolicy.

Kommunledningsförvaltningen föreslår kommunstyrelsen i sin beredning inför kommunfullmäktiga tillstyrka förslaget till policy och upphävande av redovisade andra styrdokument samt upphäva föreslagna styrdokument för egen del.

### **Yrkanden**

Mikael Sanfridson (S), Åsa Wennergren (L) och Lars Vikinge (C) yrkar bifall till Kommunledningsförvaltningens förslag till beslut.

Sofia Frithioff (V) lämnar följande tilläggsyrkande:

"Att införa ett stycke Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy enligt följande:

Ansvarstagande för personal i upphandlad verksamhet

Genom tydliga förväntningar genomsyrar Linköpings kommuns arbetsgivarpolitik även upphandlad verksamhet. Det innebär en god och säker arbetsmiljö för medarbetare i privat verksamhet som arbetar på uppdrag av Linköpings kommun. Genom tydliga direktiv i upphandlingen tar vi ansvar för personalen i hela ledet för vår verksamhet.

Som uppdragsgivare råder en förväntan att god personaltäthet råder i utförare av välfärdstjänster. När nya privata aktörer upphandlas sker personalövergång med bibehållna villkor för kontinuitet i viktig kommunal verksamhet. Så råder det en god arbetsgivarpolitik för alla som arbetar på uppdrag av Linköpings kommun."

Mikael Sanfridson (S) yrkar avslag till Sofia Frithioffs (V) tilläggsyrkande.

### **Beslutsordning**

Ordförande ställer proposition på Mikael Sanfridsons (S) med fleras yrkande om bifall till Kommunledningsförvaltningens förslag till beslut och finner att kommunstyrelsen beslutar enligt detsamma.

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



**Kommunstyrelsen**

2023-10-17

Ordförande ställer därefter proposition på Mikael Sanfridsons (S) yrkande om avslag till Sofia Frithioffs (V) tilläggsyrkande mot Sofia Frithioffs (V) tilläggsyrkande och finner att kommunstyrelsen beslutar enligt Mikael Sanfridsons (S) yrkande om avslag till Sofia Frithioffs (V) tilläggsyrkande.

### **Protokollsanteckningar**

Åsa Wennergren (L) lämnar följande protokollsanteckning:

"Liberalerna välkomnar att Linköpings kommun nu aktualiserar innehållet i Linköpings arbetsgivarpolicy. Dokumentet har numera en tydligare inriktning mot kompetensförsörjning och de utmaningar kommunen har att hantera inom det området. Förutom redan nämnda sätter man nu också ett tydligare fokus på områdena Chefskap- och medarbetarskap samt Inkluderande och hälsofrämjande arbetsplatser, frågor som Liberalerna drivit länge för att förbättra i kommunen.

Vi vill särskilt belysa texten som nu implementerats under avsnittet "Chef- och medarbetarskap" där man nu poängterar vikten av chefskapet betydelse för såväl verksamhetens resultat som för kommunens möjlighet att attrahera och behålla medarbetare. Detta ska uppnås bland annat genom det nya riktvärdet för antal medarbetare per chef i Linköpings kommun som nu är 30 medarbetare.

Inom utbildningsförvaltningen är siffran nästan 60 medarbetare per chef idag och de nya riktlinjerna, om de nu verkligas, kommer innebära en stor positiv förändring för alla involverade. Att få ned antalet som man har chefsansvar för gör att chefer kan ägna mer tid åt varje anställd, vilket i sig möjliggör bättre vägledning och stöd. Med mer personlig återkoppling kan chefer hjälpa anställda att växa, utvecklas och prestera på sitt bästa. Med färre anställda blir kommunikationen dessutom mer hanterbar och effektiv. Allt detta leder i längden till en bättre arbetsmiljö för de anställda men också för cheferna som genom en lagom stor grupp att ansvara för får en mer hanterbar arbetssituation som minskar risken för utbrändhet och säkerställer kontinuitet i ledarskapet. Liberalerna kommer därför noggrant att följa upp att riktvärdet nås och inte bara blir tomma ord på ett papper."

Maria Moraes (MP) lämnar följande protokollsanteckning:

"Att säkerställa att kommunen är ett attraktiv arbetsgivare är att säkerställa kvaliteten på välfärden och öka värdet av skattepengarna. Det finns två saker som vi önskar hade varit med i den nya arbetsgivarpolicy - en externt utförd medarbetarundersökning och borttagandet av stämpelklocka.

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



**Kommunstyrelsen**

2023-10-17

Externt utfört medarbetarundersökning

Kommunen gör idag en egen medarbetarundersökning. Då mycket av den personal som lämnar oss, särskilt inom bristyrkena, går till privat sektor så ser vi ett behov av att "spänna bågen ytterligare" och börja benchmarka oss mot privata aktörer. Detta gör vi bäst genom att ta in en extern aktör för medarbetarundersökning såsom exempelvis Stångåstaden och Sankt Kors gör. Det gör att vi kommer ta in frågor som vi själva kanske inte tidigare har ställt men som är viktiga för många unga som idag väljer arbete.

Stämpelklocka

Vi ser att en del i att ta kommunen framåt som en modern och attraktiv arbetsgivare är att se över kulturen kring stämpelklockorna på förvaltningarna. Väldigt få kontorsbaserade arbetsplatser har kvar den gamla modellen med stämpelklocka och tidslåst arbete. Man vet att den typen av modeller kan bidra till att trycka ner kreativitet och vara hämmande i allmänhet. Att arbeta utifrån stämpelklockan ger inte produktiva arbetsplatser eller attraktiva arbetsgivare, den ger bara en yttre ram som ska fyllas utan tanke på vad som ska presteras, man bara stämplar in och ut tid.

Test av kortare arbetstid

Forskning visar att en sänkning av arbetstiden, med bibehållen lön leder till lägre personalomsättning, lägre sjukfrånvaro, högre attraktivitet vid rekrytering och att fler stannar längre, även efter pensionsåldern. Därför skulle vi vilja införa "Sundsvallsmodellen" - där socialsekreterare som arbetar med myndighetsutövning har en arbetsdag där sex timmar ägnas åt klientfokuserat arbete och två timmar viks åt till exempel kompetensutveckling, friskvård och återhämtning."

## **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse – Linköpings personalpolitiska policy (LPP), revidering till Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy, fastställande, 2023-09-15

Bilaga 1 – Förslag till Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy

Bilaga 2 – Nuvarande Linköpings personalpolitiska policy

---

Beslutet skickas till:  
Kommunkansliet (styrdokument)

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--