



Personalutskottet

Riktlinje för ett hållbart arbetsmarknadsåtagande

Förslag till personalutskottets beslut

- 1 Kommunledningsförvaltningens förslag till riktlinje för ett hållbart arbetsmarknadsåtagande tillstyrks.

Förslag till kommunstyrelsen beslut

- 1 Riktlinje för ett hållbart arbetsmarknadsåtagande antas.

Ärende

Personalbehovet i Linköpings kommunala verksamheter beräknas öka från cirka 7 700 individer år 2013 till knappt 9 300 individer år 2025. De verksamhetsområden som beräknas öka mest procentuellt sett är områdena förskola, grundskola, gymnasieskola samt äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning. En hållbart arbetsmarknadsåtagande med ett väl utvecklad samarbete med arbetsmarknadens aktörer är en av nyckelfaktorerna i att klara den framtida kompetensförsörjningen och bidra till en sammanhållen stad.

En riktlinje för kommunen som arbetsgivare är en viktig del i att förverkliga ett hållbart arbetsmarknadsåtagande.

Beslutsunderlag
[Klicka och skriv]

Bakgrund

Kommunen står inför en utmaning i arbete med att stötta olika gruppers etablering i arbetslivet och att minska andelen som har försörjningsstöd primärt på grund av arbetslöshet. Det finns också ett behov av att lyfta fram kommunen som en stor offentlig arbetsgivare som tar ansvar för att flera ska komma in på arbetsmarknaden samt att vara en förebild för andra arbetsgivare och organisation.

Linköpings kommun står de närmaste åren inför en utmaning att ersätta personal som avgår på grund av de relativt stora årskullar som kommer att gå i pension. Detta är en utmaning som kommunen delar med många andra stora arbetsgivare. Ett långsiktigt och målmedvetet arbete med att stärka Linköpings kommuns varumärke som attraktiv arbetsgivare kommer därför att behöva bedrivas under kommande år.

Den politiska inriktningen med ett ökat antal arbetsmarknadspolitiska åtgärder medför att kommunen som arbetsgivare förväntas ta ett allt större ansvar. Detta ansvar handlar om att erbjuda olika former av praktik och anställningar ur ett arbetsmarknadspolitiskt perspektiv. Det handlar också om att arbetsgivaren förväntas ta ett ökat ansvar för den verksamhetsförlagda utbildningen och praktik för elever och studenter. Målsättningen är också att detta ska bidra till kommunens personalförsörjning på sikt.

En hållbart arbetsmarknadsåtagande med ett väl utvecklad samarbete med arbetsmarknadens aktörer är en av nyckelfaktorerna i att klara den framtida kompetensförsörjningen och bidra till en sammanhållen stad.

Vårt förhållningssätt som arbetsgivare bör tydliggöras i detta åtagande där det framgår att uppdraget att ta emot extra resurspersoner är viktigt både ur ett samhällsperspektiv och för kommunen som arbetsgivare. Förutsättningarna bör bestå av tydliga riktlinjer, ansvarsfördelning, rollförtydligande där det ska framgå vad som är olika aktörers ansvar och vilket stöd chefer och handledare kan få från den vanliga linjeorganisationen.

En riktlinje för kommunen som arbetsgivare är en viktig del i att förverkliga ett hållbart arbetsmarknadsåtagande.

Ekonomiska konsekvenser

Riktlinjen medför inga ekonomiska konsekvenser. Den ekonomiska hanteringen sker inom ramen för varje arbetsmarknadsprojekt.

Kommunal mål

I Linköping ska fler människor nå egen försörjning

Linköpings kommun ska skapa förutsättningar för ökad sysselsättning för personer där förutsättningarna för att komma in på arbetsmarknaden är särskilt utmanande. Fler linköpingsbor ska nå egen försörjning. Ett hållbart och

långsiktigt arbetsmarknadsåtagande för kommunen som arbetsgivare bidrar till detta mål.

En sammanhållen kommun med framtidstro och delaktighet

Oavsett var i kommunen man bor ska man ha möjlighet att påverka och bidra till Linköpings utveckling. Jämlikheten ska öka och alla invånare ska kunna känna trygghet, såväl socialt som ekonomiskt. Sociala insatser ska vara förebyggande, ha barnen i fokus samt bygga på samverkan, helhetssyn och långsiktighet. Ett hållbart och långsiktigt arbetsmarknadsåtagande för kommunen som arbetsgivare bidrar till detta mål.

En kommun med bra arbetsvillkor

Linköpings kommun har goda arbetsplatser, där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande och delaktighet. Innovativt arbete ska främjas för att för utveckla verksamheterna och stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare. Kommunens arbetsplatser ska kännetecknas av jämställdhet, mångfald och goda arbetsvillkor, där medarbetare behandlas lika och ges lika möjligheter att utvecklas. I Linköpings kommun ska medarbetarna ha möjlighet att arbeta heltid eller önskad tjänstgöringsgrad. Ett hållbart och långsiktigt arbetsmarknadsåtagande för kommunen som arbetsgivare bidrar till detta mål.

Jämställdhet

Genom aktivt och hållbart arbetsmarknadsåtagande kan kommunen som arbetsgivare på en strategisk nivå arbeta för en ökad jämställdhet och mångfald.

Samråd

Samråd har skett med samtliga förvaltningar och mer specifikt personalchefer och förvaltningschefer. Samråd har skett med utbildningskontoret avdelning för arbetsmarknad och integration. Samtliga tillstyrker förslaget.

Uppföljning och utvärdering

Uppföljning och utvärdering av riktlinjen bör göras inför varje ny mandatperiod.

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

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Maria Kreese

Beslutet skickas till
[Klicka och skriv]