



## **Handlingsplan för införande av rätt till heltidsanställning**

### **Förslag till beslut**

1. Godkännande av handlingsplan för fortsatt utredning och start av pilotprojekt.
2. Start 18-01-01 för införande av rätt till heltidsanställning eller ökad sysselsättningsgrad inom Kommunledningsförvaltningen, Omsorgs- och äldreförvaltningen, Socialförvaltningen, Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen samt Leanlinks affärsområden LK-data och Stöd- och Service. Kommunen som arbetsgivare ska vara positiv till att bevilja tjänstledigheter utöver de som finns reglerade i lag och avtal. Hänsyn ska tas till både verksamhetens krav och medarbetarnas hela livssituation.

### **Ärende**

En allt större rörlighet på arbetsmarknaden och mer konkurrens om arbetskraften ställer krav på attraktiva arbetsplatser och anställningsvillkor. Linköpings kommuns kompetensförsörjning underlättas om heltidsarbete är normen för anställning i kommunen vilket gör anställningar attraktivare för både kvinnor och män, intresserar våra ungdomar för kommunens yrken och arbetsplatser samt förbättrar möjligheterna för våra medarbetare att leva på sin lön. Vi kan också räkna med en ökad intern kompetensöverföring då medarbetare i större utsträckning kommer att arbeta vid flera arbetsplatser.

Utifrån den genomförda kartläggningen, erfarenhet och framgångsfaktorer från vår egen och andra kommuners arbete, se bilaga 1, finns det verksamhetsområden och yrken med ett fåtal deltidsanställda där det är lämpligare att påbörja med att erbjuda heltidsanställning eller utökad sysselsättningsgrad. Införandet föreslås påbörjas 18-01-01 inom Kommunledningsförvaltningen, Omsorgs- och äldreförvaltningen, Socialförvaltningen och Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen samt Leanlinks affärsområden LK-data och Stöd- och Service. För dessa verksamheter föreslås förvaltningarna bilda var sin projektgrupp som förbereder införandet.

Verksamheter där ett större antal medarbetare är anställda på deltid bör förutsättningarna utredas vidare. Följande fördjupade utredningar föreslås.

**Utbildningsförvaltningen;** För att kunna erbjuda anställning på heltid eller utökad sysselsättningsgrad för vårdare och elevassistenter inom särskolan bör möjlighet till samverkan mellan dessa närliggande verksamheter utredas. Koppling kan även finnas till den projektgrupp inom Leanlink som föreslås utreda samverksformer mellan affärsområdena LSS Funktionsstöd och Råd och Stöd.

**Utbildningsförvaltningen/Kultur- och Fritidsförvaltningen;** vidare utredning av kombinationsanställningar för medarbetare med specifik yrkeskompetens.

**Leanlinks LSS Funktionsstöd;** Kombinationsmöjligheter bör utredas med Råd- och Stöd som delvis arbetar med samma målgrupp. Även utbildningsförvaltningens närliggande verksamheter, personliga assistenter och verksamheter inom äldreomsorgen ingå i utredningen.

**Leanlinks äldreomsorg;** Vidare utredning av hur samarbete mellan verksamheter kan bidra till kostnadsneutralitet så att den ofinansierade resurstiden minimeras. Erfarenhet visar att ju större personalgrupper som samarbetar desto lättare är det att minska den ofinansierade resurstiden men att det innebär initialt större kostnader.

**Tekniskt stöd;** Utvärdering och utredning av möjlig vidareutveckling av befintliga system bör göras snarast. En projektgrupp med kompetens och erfarenhet från Heroma, Time Care och Vikariebanken bör rekommendera vilket tekniskt stöd som passar de olika verksamheternas krav mest ändamålsenligt.

**Upphandlad verksamhet;** Upphandling av verksamhet medför att kommunen som arbetsgivare kan ha svårare att planera sin verksamhet på affärsområdesnivå, då samverkansmöjligheter och ledningsorganisation påverkas. Möjligheterna till en mer ändamålsenlig och sammanhållen organisation vid upphandlingar bör utredas vidare.

Vidare föreslås följande pilotprojekt ska redovisas under 2018 enligt respektive projekts projektplan.

**Utbildningsförvaltningen;** Genomförande ett pilotprojekt inom utbildningsförvaltningens förskoleverksamhet för att belysa intresset av anställning på heltid och utökning av sysselsättningsgraden. I projektgruppen bör även sakkunniga i Vikariebanken och Time Care ingå.

**Leanlinks Äldreomsorg;** För att ytterligare förbereda införandet av önskad sysselsättningsgrad inom äldreomsorgen föreslås ett pilotprojekt där hemtjänsten ingår i ett samarbetsområde där man redan har önskad sysselsättningsgrad inom vårdboenden.

**Leanlinks Kost och Restaurang;** En projektgrupp bör utreda möjligheter till kombinationsanställningar mellan Kost och Restaurang och andra verksamheter.

**Kultur och Fritidsförvaltningen;** Kartläggning av hur många av de anställda på biblioteket som vill arbeta heltid eller öka sin sysselsättningsgrad och koppla detta till deras behov av vikarier och möjligt samarbete med utbildningsförvaltningens bibliotek.

Resultaten från de fördjupade utredningarna, pilotprojekten samt erfarenheter från äldreomsorgens verksamheter ska utvärderas och utgöra grunden för det vidare arbetet med heltidsprojektet. I utvärderingen ska också ingå erfarenheter från förvaltningar och affärsområden när de har genomfört erbjudande om anställning på heltid eller högre sysselsättningsgrad.

Införandet av rätten till heltidsanställning medför kostnader. Erfarenhet från andra kommuner och vår eget pilotprojekt visar att många av dessa ökade kostnader minskar över tid och vägas upp av de positiva effekter som ökat antal heltider medför. Hel kostnadsneutralitet ska dock inte ses som rimlig att uppnå.

I samband med den förändrade organisation som anställning på heltid eller högre sysselsättningsgrad är en tydlig ansvarsfördelning och gott samarbete mellan förvaltningar och affärsområden är en förutsättning. Införandet handlar om att långsiktigt förändra normer och strukturer där utbildningar i förmågan att hantera förändringar är viktig.

---

Beslutsunderlag:

**Handlingsplan för Heltidsprojektet**

Aktiviteter och åtgärder vid införande av erbjudande om heltidsanställning eller ökad sysselsättningsgrad inom Linköpings kommun.

## Bakgrund

Heltidsfrågan har diskuterats tidigare i kommunen och en motion inkom 2013 där det yrkades att alla kommunanställda skulle få rätt till heltid, med deltid som självvald möjlighet. Personalutskottet återremitterade ärendet för fördjupad utredning två gånger. Arbetstidsfrågan var fortfarande mycket aktuell och i majoritetens samverkansprogram och i koalitionens övergripande mål konstateras att kommunens medarbetare ska erbjudas möjlighet att arbeta heltid eller önskad sysselsättningsgrad. När den fördjupande utredningen som svar på motionen presenterades biföll Kommunfullmäktige den med hänvisning till kommunfullmäktiges övergripande mål 2015-2019, Linköpings personalpolitiska program och de pilotprojekt som startats inom äldrenämndens verksamheter. Kommundirektören fick i uppdrag att ta fram en handlingsplan, eventuella tillämpningsanvisningar, avgränsningar och ekonomiska konsekvenser för ett succesivt, långsiktigt och hållbart införande.

## Ekonomiska konsekvenser

Införande av rätten till heltid medför kostnader. Erfarenheter från andra kommuner och vårt eget pilotprojekt visar att många av dessa ökade kostnader minskar över tid och kan vägas upp av andra ekonomiska fördelar. Hel kostnadsneutralitet kan dock inte ses som rimligt att uppnå. Kostnader för de grupper som föreslås starta 18-01-01 sker inom ramen för respektive nämnd och förutsätts vara kostnadsneutralt. Finansieringen av pilotprojekten och de fördjupande utredningarna görs från avsatta medel till heltidsfrågan i KS internbudget.

## Kommunala mål

### Koalition för Linköpings övergripande mål 2015-2018

#### 9. 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.

[Länk till kommunfullmäktiges övergripande mål](#)

## Jämställdhet

Heltidsfrågan är också en viktig jämställdhetsfråga då deltidsarbete, som innebär lägre inkomst, lägre sjukpenning och lägre pension, är vanligare bland kvinnor vilket medför att de har svårare att försörja sig själv och vara ekonomiskt oberoende. Att fler arbetar heltid kommer att bidra till en ökad

samverkan mellan olika arbetsplatser och verksamheter inom kommunen. Denna utveckling kommer att föra med sig en fokusering på vårt arbete med mångfald och inkluderande arbetsplatser där det är väsentligt att allas kompetens tas tillvara och att kommunens kärnvärden modiga, mänskliga och mångfasetterade genomsyrar verksamheternas arbete.

### **Samråd**

Samråd har genomförts med HR-direktör, HR-chef Utbildningsförvaltningen, HR-chef Leanlink, kommunens juristfunktion och ekonomidirektören.

### **Uppföljning och utvärdering**

Resultaten från de fördjupade utredningarna och pilotprojekten ska utvärderas och utgöra grunden för det vidare arbetet med heltidsprojektet. I utvärderingen ska också ingå erfarenheter från äldreomsorgens verksamheter som startar under 2017, från Sandrinoparken och erfarenheter av de förvaltningar och affärsområden som har genomfört erbjudande om heltid. Även kundernas nöjdhet bör utvärderas där det är möjligt.

För att kunna göra uppföljningar av genomförandet för alla enheter i kommunen som inför heltidserbjudanden kommer en särskild statistiskt att redovisas. Där kan utläsas ökningen av antal heltidsanställda, genomsnittlig sysselsättningsgrad, mer- och övertid, timtid, resurstid och sjuktal. Därutöver förslås utvärdering i form av intervjuer i fokusgrupper.

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

MBL-information lämnad i MB-grupp 17-08-31

11§ MBL-förhandling i MB-gruppen 17-09-14

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Sonja Erlandsson

Beslutet skickas till:  
Klicka här för att ange text.