



Rätt till önskad högre sysselsättningsgrad

Rapport 2019



Diarienummer: KS 2017-254
Datum: [Klicka och skriv]
Handläggare: HR-konsult, Maria von Ekensteen
Organisation: Kommunledningsförvaltningen

Innehåll

1	Syfte och bakgrund	4
1.1	Jämställdhet och Mångfald	4
1.2	Mål	5
1.2.1	Effektmål	5
1.2.2	Projektmål	5
1.2.3	Delmål	5
2	Erfarenheter från projektperioden 2018-2019	5
2.1	Tillämpningsanvisning	6
2.2	Arbetsmiljö och hälsa	6
2.3	Arbetsrätt och lokala kollektivavtal	6
2.4	Ekonomi och bemanningsplanering	6
2.5	Slutsatser från utredningarna och pilotprojekten	7
3	Nuläget i förvaltningarna	8
3.1	Förvaltningarna	8
3.1.1	Leanlink	8
3.1.2	Utbildningsförvaltningen	10
3.1.3	Kultur- och fritidsförvaltningen	11
3.2	Statistik	11
3.3	Upphandling av verksamhet	13
3.4	Tekniskt stöd	13
4	Planering 2020-2021	13
4.1	Förvaltningarnas planering 2020-21	14
4.1.1	Leanlink	14
4.1.2	Utbildningsförvaltningen	15
	Kultur- och fritidsförvaltningen	15
4.2	Bemanningsekonomi	16
4.3	Beslut om tekniskt stöd för bemanning och resursplanering	16
5	Sammanfattning	16
5.1	Anställda med specifik yrkeskompetens	17
5.2	Behov av förlängd tidplan	17
5.3	Organisation för utveckling och förvaltning	17
5.4	Uppföljning och utvärdering	17
6	Förslag till beslut	18
	Konsekvensanalys	18

Kommunfullmäktige beslöt 2016, som svar på en motion, att ge kommundirektören i uppdrag att ta fram en handlingsplan, eventuella tillämpningsanvisningar, avgränsningar och ekonomiska konsekvenser för ett succesivt, långsiktigt och hållbart införande av erbjudande av heltidsanställning eller önskad högre sysselsättningsgrad. Handlingsplanen godkändes av kommunstyrelsen 171003. Önskad högre sysselsättningsgrad erbjuds från 180101 inom dåvarande Kommunledningsförvaltningen, Omsorgs- och äldreförvaltningen, Socialförvaltningen, Miljö- och

samhällsbyggnadsförvaltningen och Leanlinks affärsområden LK-data och Stöd- och Service samt ytterligare ett antal enheter. I januari i 2019 fattade KS beslut om fortsatt införande av erbjudande av heltidsanställning under perioden 2019-2022. Som förtydligande till beslutet finns en Tillämpningsanvisning där det framgår vilka grupper som omfattas av beslutet, hur det ska genomföras och kopplingen till arbetsrätt och lokala kollektivavtal.

1 Syfte och bakgrund

Att heltidsarbete är norm för anställningar i Linköpings kommun gör Linköpings kommun till en attraktivare arbetsgivare och vår kompetensförsörjning underlättas. Erbjudande av heltidsanställning är också en av de rekryteringsstrategier som SKL rekommenderar för att minska rekryteringsbehovet och öka arbetsgivarens attraktionskraft. Om fler arbetar mer minskar vårt rekryteringsbehov och vi kan ta tillvara den kompetens som redan finns i våra verksamheter. Utökning av sysselsättningsgrad kommer dessutom att medföra att medarbetare inom vissa verksamheter kommer att arbeta på flera arbetsplatser och därmed bidra till en ökad intern kompetensöverföring.

På nationell nivå finns avsiktsförklaringar som syftar till att kommunala arbetsgivare ska erbjuda sina anställda heltidsanställning. Både i ”Allmänna bestämmelser” och i huvudöverenskommelsen, HÖK, med Kommunal framgår att parterna tillsammans ska arbeta för att andelen heltidsanställda ska öka. På kommunnivå ska det finnas en plan för detta med årlig avstämning fram till 31 maj 2021.

I Kommunfullmäktiges beslut hänvisades till kommunfullmäktiges övergripande mål 2015-2019, Linköpings personalpolitiska program och de pilotprojekt som startats inom äldrenämndens verksamheter.

Under 2018 och 2019 har utökad sysselsättningsgrad eller heltid erbjudits vid enheter inom äldreomsorg, LSS-funktionsstöd och vid biblioteket. Affärsområdet Råd och stöd erbjuder heltid och anpassar succesivt sin organisation till en heltidsorganisation. Affärsområdet Kost och restaurang har påbörjat samarbete med andra verksamheter för att pröva nya modeller för heltidsanställningar. Inom förskolans verksamhet hanteras rätt till heltid och önskad högre sysselsättningsgrad tillsammans med pågående arbete med bemanningsanalys, schemautveckling och införande av pedagogisk utvecklingstid.

1.1 Jämställdhet och Mångfald

Heltidsfrågan är också en viktig jämställdhetsfråga då deltidsarbete, som innebär lägre inkomst, lägre sjukpenning och lägre pension, är vanligare bland kvinnor. Ökad jämställdhet på våra arbetsplatser bidrar också till att individers olika kompetenser synliggörs, värdesätts, respekteras och tas tillvara. Detta förstärker kommunen som attraktiv arbetsgivare och skapar förtroende för

kommunens verksamheter. 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.

1.2 Mål

Erbjudande om önskad högre sysselsättningsgrad har sin bakgrund i både kompetensförsörjning och jämställdhet och mångfald. Målen i projektet har sammanfattas enligt nedan:

1.2.1 Effektmål

- Kommunens arbetsplatser kännetecknas av jämställdhet, mångfald och goda arbetsvillkor, där medarbetare behandlas lika och ges möjlighet till utveckling.
- Tryggad kompetensförsörjning då införandet av fler heltidsarbetande minskar rekryteringsbehovet och bidrar till mer attraktiva anställningar.

1.2.2 Projekt mål

- Fortsatt succesivt, långsiktigt och hållbart införande av erbjudande om heltidsanställning eller önskad högre sysselsättningsgrad
- God och hållbar arbetsmiljö vid införandet av en heltidsorganisation
- Kostnadsneutralitet ska så långt som möjligt eftersträvas
- Utveckla ett metodstöd med syfte att balansera kvalité för verksamheten med attraktiva anställningar och hållbar arbetsmiljö

1.2.3 Delmål

- En kommungemensam planering för när olika verksamheter går in i projektet
- Löpande redovisning och analys i styrgruppen av hur införandet fungerar i kommunens olika förvaltningar och verksamheter i syfte att ta till vara framgångsfaktorer
- Stödja införande av ett tekniskt stöd för grundläggande resurs- och bemanningsplanering
- Stödja förvaltningarnas arbete med arbetstidsavtal som syftar till ökad flexibilitet
- Redovisning av konsekvenser gällande verksamhet, arbetsmiljö och ekonomi.
- Fackligt samarbete och samsyn i förändringsarbetet

2 Erfarenheter från projektperioden 2018-2019

Genom fördjupade utredningar, pilotprojekt, andra erfarenheter inom kommunen och omvärldsbevakning har vi/man fått insikter och kunskaper om utmaningar och framgångsfaktorer. Nedan följer en sammanställning av erfarenheter under projektiden.

2.1 Tillämpningsanvisning

Som förtydligande av beslutet att införa heltidsanställning eller önskad högre sysselsättningsgrad har en Tillämpningsanvisning arbetats fram och beslutas av kommundirektören. I den finns kammungemensamma förtydliganden och ställningstaganden. I den framgår att de medarbetare som erbjuds heltidsanställning ska vara tillsvidareanställda med en anställning regleras av Huvudöverenskommelsen, HÖK.

2.2 Arbetsmiljö och hälsa

Omställning till önskad högre sysselsättningsgrad ställer ökade krav på det systematiska arbetsmiljöarbetet och kopplingen till bemannings- och schemaplanering. Detta gäller både vid själva förändringsprocessen men också inom de verksamheter som kommer att fördjupa sitt arbete med hållbara scheman. På en kommunövergripande nivå kan vi konstatera att diskussioner inom olika verksamheter visar att det för medarbetare är viktigare att veta när man ska arbeta än var man ska arbeta.

2.3 Arbetsrätt och lokala kollektivavtal

För att underlätta arbetet med att erbjuda heltidsanställningar har kommunen och Kommunal tecknat lokalt kollektivavtal, LOK. Syftet är att underlätta erbjudande av heltidsanställning genom att utöka antalet möjliga tjänsteställen för en medarbetare inom ett tjänstgöringsområde utan att genomföra MBL-förhandling vid varje tillfälle. Det finns ytterligare LOK som kan underlätta anställning på heltid.

2.4 Ekonomi och bemanningsplanering

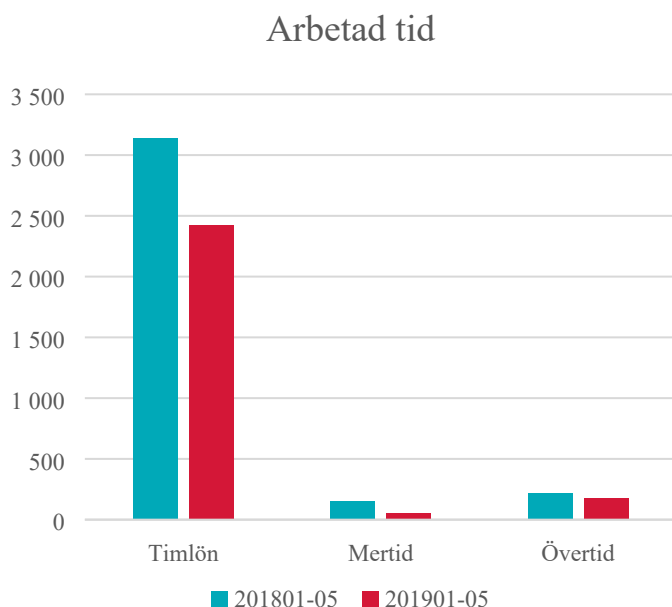
Införandet av rätt till heltid och ökad sysselsättningsgrad kan medföra risk att bemanningskostnaderna överstiger budget. Om de sammanlagda önskemålen gällande sysselsättningsgrad inte ryms inom budget behöver en förändringsprocess starta som omfattar både verksamhet, arbetsmiljö och ekonomi. Det finns, efter analys av verksamhet och ekonomi, olika modeller och verktyg för att kunna erbjuda heltidsanställningar eller ökad sysselsättningsgrad.

För att långsiktigt och hållbart kunna erbjuda heltidsanställningar måste bemanningsarbetet utgå från ett schema i balans och eventuell ofinansierad resurstid arbetas in i aktuella scheman så att den ofinansierade arbetstiden återförs till verksamheten genom att den ersätter andra medarbetares frånvaro. Åtgärderna medför att vikariekostnaderna minskar så att man kan närma sig kostnadsneutralitet.

I yrkesgrupper med få medarbetare kan det finnas möjlighet till kombination av anställningar/befattningar som medarbetare har tillräcklig kompetens och förutsättningar för. Dessa kan kombineras inom eller mellan olika förvaltningar eller affärsområden. Mer detaljer framgår i Tillämpningsanvisningen.

Möjlighet kan också finnas att erbjuda medarbetare högre sysselsättningsgrad genom tillfälliga lösningar där ordinarie anställningar kombineras med tillfälliga projekt eller tjänstledigheter.

Nedan redovisas ett exempel från en arbetsplats som införde rätt till heltidsanställning under hösten 2018. Antalet arbetade timmar som utfördes av timavlönade har minskat med 23% under perioden januari till maj 2019 jämfört med januari till maj 2018. Finns dock även exempel från andra arbetsplatser där antalet timmar istället har ökat.



2.5 Slutsatser från utredningarna och pilotprojekten

De fördjupande utredningarna och pilotprojekten under 2018 och 2019 har bidragit till många värdefulla erfarenheter. Nedan finns en förkortad sammanfattning:

- Kvalité för dem vi är till för ställs ibland mot erbjudande av heltidsarbete. Frågan kan gälla om det bästa för verksamheten är att anställa den skickligaste i en yrkesprofession där vi som arbetsgivare har behov av en deltidsanställd eller någon som har en bredare kompetens och kan arbeta inom flera områden.
- Ett motsatsförhållande kan uppstå vid enheter där det å ena sidan upplevs positivt att arbetsgivaren erbjuder önskad högre sysselsättningsgrad men å andra sidan att detta kan leda till en bemanningsplanering som inte upplevs positiv.

- Både verksamheter och medarbetare har mycket olika förutsättningar för att kunna arbeta med erbjudande om utökad sysselsättningsgrad. Möjlighet att erbjuda utökade sysselsättningsgrader har också en stark koppling till medarbetarnas kompetens, intresse och möjlighet till flexibilitet.
- Bemanningsplanering och schema kopplat till verksamhet, arbetsmiljö och resurser är en betydelsefull framgångsfaktor.
- Införande av heltidsanställningar sker i verksamheter där flera andra projekt pågår parallellt. Det kan gälla pedagogisk utvecklingstid och projekt inriktade på professionsanalyser och bemanningsplanering.
- För att underlätta för utförare vid upphandling av verksamhet att erbjuda heltid ges det i underlag förutsättningar att handla upp fler enheter tillsammans. Avtalstiderna samordnas för att fler enheter ska kunna samplanera närliggande geografiskt områden.
- Tekniskt stöd i bemanningsplanering, bemanningsekonomi och schemaläggning är en förutsättning för att kunna effektivisera processerna.

3 Nuläget i förvaltningarna

3.1 Förvaltningarna

Nedan redovisas 2019-09-11 hur arbetet med att erbjuda heltidsanställning eller utökad sysselsättningsgrad har genomförts i förvaltningar och affärsområden fram till hösten 2019.

3.1.1

Leanlink

Under 2019 har Leanlink fått ny direktör som är väl insatt i Heltidsprojektet och deltar i styrgruppsmöten tillsammans med Leanlinks projektledare.

Äldreomsorg

Särskilt boende

Inom äldreomsorgen öppnades ett särskilt boende i Vallastaden i april 2019. Rätt till heltid eller högre sysselsättningsgrad ingick i avtalet och det har fungerat bra hitintills. Heltidsprojektet är genomfört i övriga boenden förutom Åleryd och Solstickan. I avtalen för Åleryds och Solstickans äldreboenden finns inte någon kostnadsersättning för heltidsanställningar vilket är motiveringen till att dessa ännu inte påbörjat planeringen för heltidsprojektet.

Hemtjänst

Äldreomsorgens pilotprojekt inom Kärna hemtjänst påbörjades 2018-05-07. Projektet har genomförts inom hemtjänstens ram och fungerat väl. Kärna hemtjänst fick utökad uppdrag och har bland annat därför inte haft någon större

andel resurstid i schemat vilket inte medfört några större kostnader. På grund av chefsbyte föreslogs en förlängning av projektet 2019 ut vilken beslutades i styrgruppen. Projektet har fortsatt att fungera bra.

Ytterligare en pilot har diskuterats inom hemtjänsten. Denna har dock inte startats och inga beslut är fattade. För övrig hemtjänst finns idag ingen tidplan. Däremot har Äldreomsorgen dokumenterat sin planering för hemtjänsten och vidarebefordrat den till HR-direktören. Planeringen innebär att en genomlysning ska göras under hösten av hela hemtjänsten inför nästa steg. En plan är lagd för hur genomlysningen ska gå till och en extern konsult är kontrakterad för uppdraget.

LSS-funktionsstöd

Inom LSS-funktionsstöd pågår 4 piloter och man ser positivt på möjligheterna i projekten. LSS-funktionsstöd startade sitt första pilotprojekt 18 februari 2019. Ryd personlig assistans och servicebostad på Mårdtorpsgatan ingick i det första projektet. I april 2019 startade nästa projekt inom personlig assistans på Gräsgatan. Man förberedde där väl med information till medarbetare, schemaplanering, uppstart av arbetsgrupp samt lade en tidsplan. I oktober startar ytterligare två projekt i Lambohov där man också lagt stor vikt på förberedelser och förarbetet.

En av LSS-funktionsstöds verksamhetschefer ingår i en IT-stödsgrupp och är en resurs vid kompetensutveckling och stöd för chefer som är på väg in i pilotprojekt. LSS-funktionsstöd har regelbunden information och kontakt med de fackliga organisationerna.

Råd- och stöd

Råd och stöd har främst heltidstjänster inom sin verksamhet. De erbjuder heltid när nya tjänster annonseras. De anpassar succesivt sin organisation till en heltidsorganisation. Införande av heltid inom Råd och stöd följer deras tidplan och de beräknar vara klara i tid. De har regelbunden information och kontakt med de fackliga organisationerna.

Kost- och restaurang

Redan när Kost och restaurang diskuterade eventuellt pilotprojekt såg man stor utmaningar. Möten och diskussioner på olika nivåer genomfördes inför pilotprojekts utformning och genomförande. Kost och restaurang påbörjade sitt pilotprojekt 1 november 2018 i samarbete med Äldreomsorgen. En medarbetare anställdes på heltid inom Kost och restaurang med placering i ett kök på ett servicehus.

Inom Kost och restaurang har man behov av medarbetare mellan klockan 10.00 och 14.00. Tanken var att medarbetaren skulle arbeta inom servicehusets kök denna tid. Därefter skulle medarbetaren bokas upp av servicehuset för olika uppdrag när servicehuset behövde personal på grund av sjukdom och andra ledigheter. Det visade sig svårt för servicehuset att boka resurstid mellan klockan 7.00 och 9.30 samt 14.00 och 16.00. Speciellt under helgerna blev det mycket obokad resurstid. Uppdrag inom lokalvård diskuterades, vilket i

nuläget inte är genomförbart eftersom lokalvården är upphandlad verksamhet. Pilotprojektet avslutades av skäl som inte är kopplat till projektet den 27 maj 2019. Den medarbetare som hade en kombinationstjänst där slutade och började inom annan verksamhet.

Ett liknande projekt mellan Kost och restaurang och servicehus har diskuterats. Äldreomsorgen kom dock fram till att den eventuella resurstid som skulle uppstå behövdes inom den egna verksamheten när hemtjänsten ska gå in i heltidsprojektet. Information till fackliga organisationerna ges löpande.

3.1.2 Utbildningsförvaltningen

I valet 2018 fick Linköpings kommun en ny majoritet. I ”Allians för Linköpings samverkansprogram för mandatperioden 2018-2022” valde man att avvakta med ”Rätt till heltid” inom Utbildningsförvaltningen för att på så sätt utgå från verksamheternas önskemål. Skolans verksamheter har således inte erbjudit rätt till önskad högre sysselsättningsgrad och under hösten 2019 ska en utredning genomföras kring vilka konsekvenser det kan medföra.

Dock valde man att gå vidare inom förskolans verksamheter. Under hösten 2018 genomfördes workshops vid fyra pilotförskolor. Vid förfrågan om utökning av sysselsättningsgrad valde 17 av 152 tillfrågade medarbetare en heltidsanställning och 8 att utöka sin sysselsättningsgrad. Många som har en heltidsanställning har valt att arbeta deltid. Ett samarbete med Kommunal och Lärarförbundet har funnits från början.

Första januari 2019 startade en ny förskoleorganisation med större geografiska områden med en rektor och flera biträdande rektorer. Den nya organisationen ger större möjligheter att samplanera verksamheterna, något som på sikt kan ge ökad rörlighet för medarbetarna mellan förskolorna.

Från och med hösten 2019 har förskolan erbjudit förskollärare, barnskötare och elevassistenter möjlighet att arbeta heltid eller önskad högre sysselsättningsgrad. Undantagna grupper är medarbetare inom förskolekök, öppen-förskoleverksamhet och dygnet-runt förskolan där de första verksamheterna är knutna till ett visst tidsspann och att det därför är svårt att utöka tjänsterna och på dygnet-runt-förskolan behöver samarbetsmöjligheter utredas. Behov av lokala kollektivavtal kan finnas om medarbetare ska arbeta i flera av chefernas ansvarområden.

Då arbetet med översyn av bemanning och schemaläggning startade påbörjades samtidigt ett arbete med förläggning och utökning av planeringstid, så kallad pedagogisk utvecklingstid.

Under hösten 2019 kommer det tekniska stödet Time Care att provas som stöd för att anpassa bemannings- och schemaplanering på två pilotförskolor.

I dagsläget har få medarbetare valt att öka sin sysselsättningsgrad vilket innebär att det inte har påverkat arbetssättet, ingen medarbetare arbetar på flera förskolor än. När nya tjänster som barnskötare och förskollärare utannonseras

på heltid från och med första oktober kan det dock innebära krav på en större rörlighet.

Hittills är det svårt att se några effekter på arbetsmiljön. Det finns dock en positiv upplevelse hos de som har fått möjlighet att öka sin sysselsättningsgrad och flera har uttryckt att det finns ett intresse av att gå upp i tid längre fram.

När det gäller de ekonomiska konsekvenserna är det för tidigt att dra några slutsatser. De som har valt att arbeta mer täcks inom ordinarie verksamhet. I samband med att nya tjänster utannonseras på heltid kan en större påverkan uppstå. Varje rektors område har regelbundna gemensamma uppföljningar med HR och ekonom.

3.1.3 Kultur- och fritidsförvaltningen

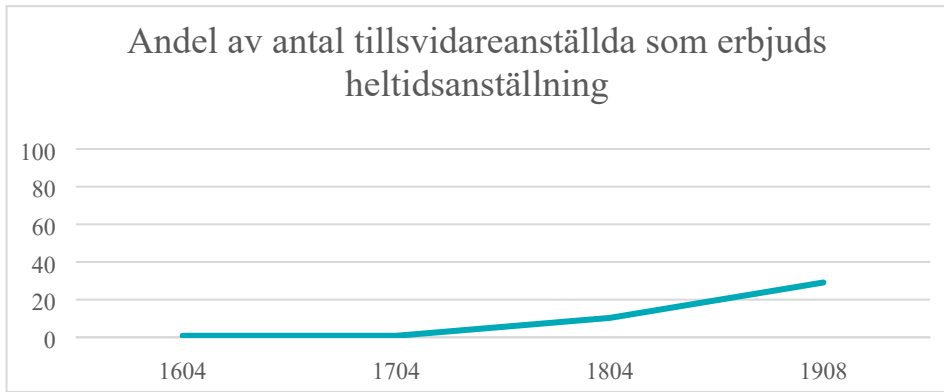
Vid biblioteket erbjuds heltidsanställning sedan hösten 2018 och alla nyanställda erbjuds heltidsanställning. Som stöd för att anpassa bemannings- och schemaplanering till en heltidsorganisation kommer det tekniska stödet Time Care att införas under hösten 2019. Planering av införande planeras i samarbete med förskolan. Uppföljning och utvärdering av statistik gällande arbetstid utförd av vikarier kommer att analyseras i relation till de utökade sysselsättningsgraderna.

Inom kulturskolan genomfördes tidigare en utredning som visade att det kan var svårt att hitta uppdrag som går att kombinera med den ursprungliga anställningen. Dock är det inte många av de deltidsanställda inom kulturskolan som har önskemål om utökad sysselsättningsgrad. Om nya anställningar ska omfatta heltid kommer dessa behöva kombineras med andra uppdrag. För att vi som arbetsgivare ska kunna erbjuda en kombination av uppdrag behöver krav på bredare kompetens ingå i kvalifikationskraven vid rekrytering. Det kan då finnas en risk att attraktiviteten för yrken försämras och möjligheten till rekrytering minskar om vi som arbetsgivare ger avkall på de specifika kvalifikationskraven.

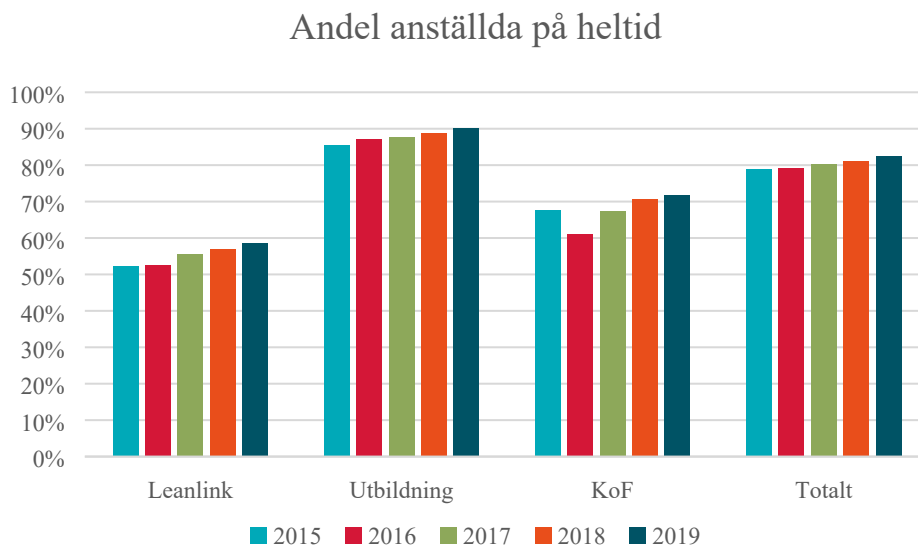
Diskussioner och samråd med fackliga kontaktpersoner har genomförts i lokala samverkansgrupper.

3.2 Statistik

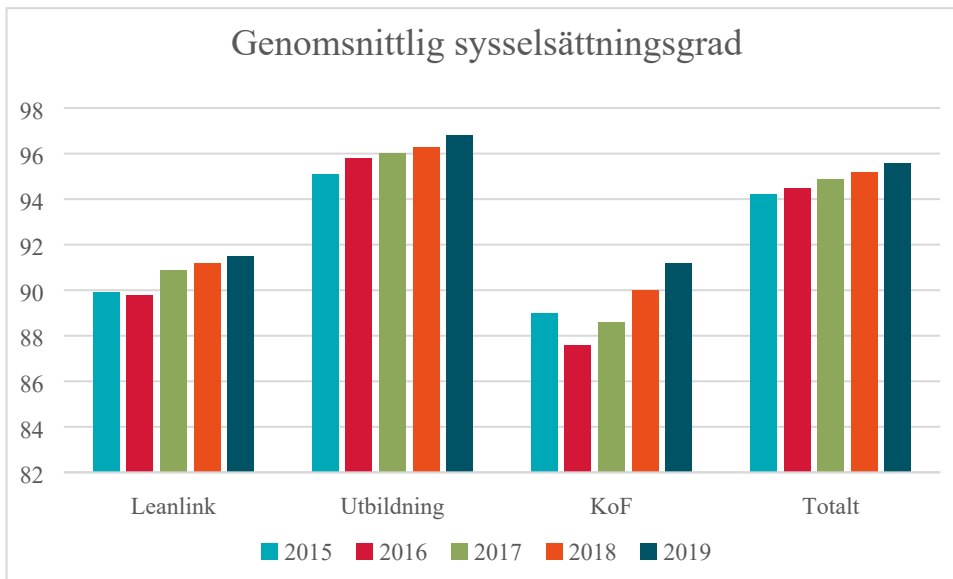
Det finns svårigheter att redovisa och visualisera statistik gällande införandet av heltid eller utökad sysselsättningsgrad. Det finns dock möjligheter att sammanställa statistik för olika nivåer över antal heltidsanställning, arbete på heltid, sysselsättningsgrad och vilka som ”ansvars-nivå” erbjuder heltidsanställning. Verksamhetsövergångar och omorganisation inom kommunen påverkar också statistiken.



Ovan redovisa utvecklingen under projektiden av hur stor andel av de tillsvidareanställda i kommunen som erbjuder heltidsanställning



Diagrammet visar ökningen av andel heltidsanställda under tiden 2015 till 2019. Underlaget för 2019 är januari till augusti. Andelen heltidsanställda har ökat under perioden inom samtliga förvaltningar. Statistiken är hämtad från applikationen LinQs personalbokslut.



Vidare kan man se att den genomsnittliga sysselsättningsgraden vid de stora förvaltningarna också ökar under perioden 2015 till augusti 2019. Informationen är hämtad från applikationen LinQ.

3.3 Upphandling av verksamhet

För att skapa förutsättningar för samordningsvinster för utförarna av vård och omsorg har äldreämnden fattat beslut om större och fler enheter i samma objekt, både i förfrågningsunderlag och verksamhetsuppdrag.

Tanken har varit att möjliggöra samverkan mellan olika enheter inom samma objekt för att på så sätt kunna hitta lösningar där även medarbetare kan erbjudas önskad sysselsättningsgrad.

Vid uppföljning framkommer att det är blandad respons hos medarbetarna. Vid några enheter har antalet medarbetare valt att arbeta heltid eller utöka sin sysselsättningsgrad. Vid en arbetsplats har det medfört fler vikarier på helgerna. En positiv effekt som verksamheten lyfter fram är eftersom medarbetaren erbjuds arbeta även på andra enheter och avdelningar ökar förståelsen för varandra uppdrag

3.4 Tekniskt stöd

I en av de fördjupande utredningarna konstaterades att tekniskt stöd i bemanningsplanering, bemanningsekonomi och schemaläggning är näst intill en förutsättning för att hållbart kunna införa en heltidsorganisation i verksamheter som har oregelbunden schematid. Införande av tekniskt stöd är också en av kommunens strategier för att trygga kompetensförsörjningen. En marknadsanalys genomfördes och därefter fick LK-datas projektledare Patrick Maskåll i uppdrag att analysera befintliga IT-stöd.

4 Planering 2020-2021

Införande av en heltidsorganisation pågår inom hela kommunen. Några förvaltningar är klara med sitt införande, några är mitt uppe i processen medan

några verksamheter ser stora utmaningar. Stöd behövs för verksamheterna, god arbetsmiljö, ekonomisk hållbarhet och fortsatt utveckling av processen. Den kommungemensam projektorganisation med styrgrupp och projektgrupp har anpassats efter de olika faserna i genomförandet och kommer att upphöra 191231. Under hösten 2019 genomförs en utredning om struktur för stöd till kommunens förvaltningar.

4.1 Förvaltningarnas planering 2020-21

4.1.1 Leanlink

Äldreomsorg

Eftersom det inte i avtalen för Åleryds och Solstickans äldreboenden finns någon kostnadsersättning för heltidsanställningar avvaktar Äldreomsorgen planeringen för införandet av heltidsprojektet.

Gällande hemtjänsten kommer en genomlysningen av verksamheten genomföras för att analysera och dokumentera verksamheten och vilka förutsättningar det finns att införa heltid som norm. Genomlysningen sker under hösten 2019 för att därefter besluta om konsekvenser av genomlysningen.

LSS-funktionsstöd

LSS-funktionsstöd har en tidsplan för införandet av Heltidsprojektet i hela affärsområdet fram till 2021.

LSS-funktionsstöd kommer att ta över verksamhet från Utbildningsförvaltningen under hösten 2019 vilket omfattar ett stort antal medarbetare. Denna verksamhet ligger sist i tidsplanen. Det kan också innebära att man inte kan hålla tidsplanen utan behöver ytterligare tid för genomförandet.

Råd- och stöd

Införande av heltid inom Råd och stöd följer deras tidplan och de beräknar vara klara under 2021.

Kost- och restaurang

För närvarande pågår planering för samverkan mellan Kost och restaurang och LSS-funktionsstöds uppdrag inom ledsagning. Det skulle kunna innebära att Kost och restaurangs medarbetare arbetar inom den egen verksamhet kök mellan klockan 10.00 och 14.00 samt att de innan och efter får uppdrag inom ledsagning.

De utmaningar som finns inom Leanlink handlar mycket om avtal och ekonomi. Det innebär också frågor kring kompetensutveckling, om medarbetare ska kunna arbeta inom andra områden än man har utbildning för.

4.1.2 Utbildningsförvaltningen

I valet 2018 fick Linköpings kommun en ny majoritet. I ”Allians för Linköpings samverkansprogram för mandatperioden 2018-2022” valde man att avvakta med ”Rätt till heltid” inom Utbildningsförvaltningen för att på så sätt utgå från verksamheternas önskemål. I det beslut som fattades av kommunstyrelsen i januari 2019 framgick att inom utbildningsförvaltningen kommer utgångspunkten vara att erbjuda heltid vid tillsättning av nya tjänster där det motsvarar verksamhetens behov. Skolans verksamheter har således inte erbjudit rätt till önskad högre sysselsättningsgrad. I utredningen ”Införande av rätt till önskad högre sysselsättningsgrad, utredning om avvaktande vid utbildningsförvaltningen” redovisas beslut och konsekvenser av att avvakta med införandet, se bilaga 1.

Om införandet av rätt till högre sysselsättningsgrad ska återupptas vid Utbildningsförvaltningen lämnas nedanstående förslag till handlingsplan och tidsplan:

- Breddinförande vid utbildningskontoret och arbetsmarknadsavdelningens verksamheter från januari 2020
- Breddinförande för administrativa tjänster och vaktmästare i skola och förskola läsårsstart augusti 2020
- Breddinförande för lärare med start läsårsstart 2020 (augusti) Ge tid för att bemanningsplanera under dessa förutsättningar
- Pilotprojekt för införande för elevassistenter 2020. Analys av pilotprojekt och beslut om införande tas i december 2020. Breddinförande läsårsstart 2021 (augusti). Ge tid för att bemanningsplanera under våren utifrån dessa förutsättningar.
- Pilotprojekt för införande för måltidspersonal i förskolan, öppen förskola och medarbetare vid dygnet-runt förskolor. Breddinförande läsårsstart 2021 (augusti). Ge tid för att bemanningsplanera under våren utifrån dessa förutsättningar.
- Tydliggöra rutiner och tillämpningsanvisningar om undantag från rätt till önskad högre sysselsättningsgrad utifrån specifika kompetenser såsom modersmål, smala ämnen ex vissa moderna språk m.m., i enlighet med slutrapport för RTÖHS ([Dnr KS 2017-254](#)).

Kultur- och fritidsförvaltningen

Inom Kultur- och fritidsförvaltningen pågår en omorganisation inom fritidsgårdsverksamheten. Arbetet för en heltidsorganisation har därför inte påbörjats under 2019 men beräknas genomföras under 2020/2021.

Utmaningar finns också inom yrkesgrupper med specifik yrkeskompetens som till exempel instrumentallärare vid kulturskolan. För medarbetare som har en bredare yrkeskompetens kan det finnas möjlighet att kombinera anställnings som instrumentallärare med andra uppdrag. Däremot kan det vara svårt att erbjuda kompletterande uppdrag för medarbetare som enbart har som specifika yrkeskompetens. För att klara detta behöver krav på bredare kompetens ingå i kvalifikationskraven vid rekrytering. Det kan då finnas en risk att attraktiviteten för yrken försämras och möjligheten till rekrytering minskar om vi som arbetsgivare ger avkall på de specifika kvalifikationskraven.

4.2 Bemanningsekonomi

Bemanningsplanering och schema har en stark koppling till budget eftersom 85-90% består av personalkostnader. Komplexiteten i bemannings- och schemaarbete är beroende av verksamhetens uppdrag, om den pågår dygnet runt, vilken kompetens som behövs vid olika tidpunkter, medarbetarnas arbetsmiljö och möjlighet till attraktivitet. För att närma sig kostnadsneutralitet bör bemanningsplaneringen omfatta större arbetsgrupper, korta schemaperioder, frånvaro som planeras in i scheman, undvikande av långa arbetspass, resurspass och budgetering i timmar.

De verksamhetsnära ekonomerna har en mycket viktig roll att ge stöd till chefen för analys av de ekonomiska konsekvenserna vid bemanning och schemaplaneringen. I synnerhet vid verksamheter med oregelbundna scheman är det nödvändigt att ge verksamhetscheferna stöd i att beräkna kostnaden för scheman före det startar, följa upp och utvärdera efter schemaperioden. Ytterligare förutsättningar är ett tekniskt bemannings- och schemastöd som kan ge adekvata planeringsunderlag samt schemaspecialister som har till uppdrag att arbeta fram scheman som balanserar och optimerar verksamhets-, arbetsmiljö och ekonomiska perspektiv.

4.3 Beslut om tekniskt stöd för bemanning och resursplanering

I LK-datas slutrapport om tekniskt stöd framgår att, utifrån en kommunövergripande intressentanalys, att det bästa alternativet för effektiv hantering av resursplanering, schemaläggning, bemanning och bemanningsbokning är fortsatta utveckling av Time Care. Förslaget innebär förändring gällande ägarskap, förvaltningsorganisation och samordning med andra verksamhetsnära IT-stöd. Beslutsunderlag om förändring av ägandeskap har lämnats till portföljstyrgruppen och ett gemensamt stöd kommer säkerställas för bemanning och resurshantering.

5 Sammanfattning

Det finns utvecklingsområden som är gemensamma för delar av eller hela kommunen. För att komma vidare med dessa områden behövs kommundemensamma ställningstagande. Nedan redovisas dessa gemensamma utvecklingsområden.

5.1 Anställda med specifik yrkeskompetens

Det finns anställda med specifik yrkeskompetens inom flera av kommunen verksamheter. Som exempel kan nämnas lärare vid kulturskolan och modersmåls lärare. För att vi som arbetsgivare ska kunna erbjuda en kombination av uppdrag behöver krav på bredare kompetens ingå i kvalifikationskraven vid rekrytering. Det kan finnas en risk att attraktiviteten för yrken försämras om vi som arbetsgivare ger avkall på de specifika kvalifikationskraven. Det är dock möjligt att detta uppvägs genom en attraktivitet av en heltidsanställning.

5.2 Behov av förlängd tidplan

Verksamheter och medarbetare har olika förutsättningar för att kunna erbjuda heltidsanställning eller utökad sysselsättningsgrad. Affärsområdet Kost och Restaurang är en verksamhet som har små möjligheter att vara flexibla gällande när under en arbetsdag ett visst uppdrag ska utföras och har därmed svårigheter att kunna samplanera sina enheter. För att kunna erbjuda heltidsanställningar inom affärsområdet behövs en större förändring av organisationen vilket ställer krav på ett längre tidsplan.

Inom Leanlinks äldreomsorg har en genomlysning av hemtjänsten initierats och kommer att genomföras under hösten 2019. Med denna som grund kommer vidare planeringen för heltidsanställning av föreslås.

5.3 Organisation för utveckling och förvaltning

Nuvarande organisation för heltidsprojektet upphör 2019-12-31. Under hösten 2019 presenteras förslag gällande kommungemensamt och verksamhetsnära stöd. Aktuella områden är ansvar för kommungemensamma utvecklingsområden, stöd i bemannings- och schemaplanering, tekniskt användarstöd samt uppföljning och utvärdering.

Ett gemensamt metodstöd till chefer har arbetat fram under hösten 2019 med syfte att underlätta för de verksamheter som arbetar med att ställa om till heltidsorganisation. Metodstödet finns i Chefsportalen och fungerar oavsett vilken teknisk lösning som finns för bemanningsprocess och schemaplanering. Metodstödet består av olika delar, både verktyg, färdiga informationsmaterial och förtydligande av regelverket.

5.4 Uppföljning och utvärdering

Uppföljningen av införandet av ”Rätt till heltid eller önskad högre sysselsättningsgrad” sker i årsredovisningen och delårsrapporter och är kopplad till målområdet medarbetare och KF mål ”Attraktiv arbetsgivare” indikator ”Andel heltidsanställningar”. Den ska innehålla en analys över sambanden mellan vidtagna åtgärder och uppnådda resultat.

Vidare ska relevanta nyckeltal i personalbokslutet analyseras och redovisas från ett förvaltningsperspektiv. Uppföljning och utvärdering sker även i de strategiska stöddialogerna mellan HR-direktör och förvaltningsledningen.

6 Förslag till beslut

Mot bakgrund av rapporten föreslås följande:

- Förlängd tidplan för införande av heltid eller utökad sysselsättningsgrad inom affärsområdet Kost och restaurang fram till 2022-12-31
- Förlängd tidplan för införande av heltidsorganisation för Äldreomsorgens hemtjänst fram till 2022-12-31
- Med hänvisning till utredningen i bilaga 1 gällande Utbildningsförvaltningen föreslås införande av rätt till heltidsanställning inom hela förvaltningen enligt redovisad tidplan
- Möjlighet ska finnas till undantag för arbetstagare som anställs i en befattning med specifik yrkeskompetens. Undantaget ska beslutas av förvaltningschef och efter fastställd rutin i Tillämpningsanvisningen
- Struktur för förvaltande för kommungemensamt ansvar för bemanning och resursplanering

Konsekvensanalys

Att heltidsarbete är norm för anställningar ska bidra till att Linköpings kommun är en attraktivare arbetsgivare och vår kompetensförsörjning underlättas. Erbjudande av heltidsanställning är också en av kommunens nio strategier för kompetensförsörjning. Om verksamheter inte erbjuder heltidsanställning kommer det att påverka både vår attraktivitet och vår kompetensförsörjning. Det finns också en risk att vi får större interna utmaningar med kompetensförsörjningen inom områden där kommunen inte erbjuder heltidsanställning.

Inom Kommunals avtalsområde finns en nationell överenskommelse om att heltid ska vara normen för anställning i kommunerna. Den stäms av årligen och den sista avstämningen är 2021-05-31. Därför är det särskilt viktigt att vi på kommunnivå har heltidsanställning som norm för medarbetare inom Kommunals avtalsområden.