



Införande av rätt till önskad högre sysselsättningsgrad, utredning av avvaktande vid utbildningsförvaltningen

Förslag till beslut

1. Utredningen och konsekvensbeskrivningen godkänns

Ärende

I januari 2019 beslutade kommunstyrelsen om handlingsplan för fortsatt införande av rätt till önskade högre sysselsättningsgrad (*Dnr KS 2017-254*).

Av denna handlingsplan framgår att införandet av rätten till önskad högre sysselsättningsgrad ska avvaktas under 2019 vid utbildningsförvaltningen samt att effekterna av att avvakta ska utredas och konsekvensbeskrivas. Åtterrapportering ska ske till kommunstyrelsen under november 2019.

Totalt har 90,5 procent av medarbetarna i utbildningsförvaltningen en heltidsanställning och den genomsnittliga sysselsättningsgraden var mätning i samband med delårsrapporten i augusti 97,5 procent. Den största delen av de deltidsanställda är anställda som barnskötare i förskola och fritidshem och som elevassistenter i grundskolan. Endast ett fåtal lärare är deltidsanställda med hänvisning till uppdraget. De deltidsanställningar som finns som är direkt knutna till uppdragets art avser befattningar inom praktiskt-estetiska ämnen, idrott och moderna språk samt lärare med smala behörigheter inom det samhällsvetenskapliga området.

Den positiva konsekvensen av det avvaktade införandet har varit att förvaltningen har kunna fokusera på ett bra införande för förskolan. Utbildningsförvaltningen bedömer inte att avvaktandet inneburit några negativa konsekvenser för möjligheten att rekrytera eller för attraktiviteten hos förvaltningen som arbetsgivaren. Den konsekvens som tydlig kan bedömas av avvaktandet är att de projektmedel som funnits avsatta för införandet inte längre finns tillgängliga och att utbildningsförvaltningens nämnder därmed måste bekosta eventuella kommande pilotprojekt om inte beslut fattas om att förlänga projekttiden även 2020 och 2021.

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. 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 den 30 oktober 2017 (KS 2017-245) i uppdrag att ta fram en handlingsplan, eventuella tillämpningsanvisningar, avgränsningar och ekonomiska konsekvenser för ett succesivt, långsiktigt och hållbart införande.

Utifrån genomförd omvärldsbevakning, kartläggning, erfarenhet och framgångsfaktorer från vår egen och andra kommuners arbete infördes i januari 2018 rätt till önskad högre sysselsättningsgrad inom Kommunledningsförvaltningen, Omsorgs- och äldreförvaltningen, Socialförvaltningen och Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen samt Leanlinks affärsområden LK-data och Stöd- och Service. En tillämpningsanvisning för införande av rätt till heltid beslutades av kommundirektören och gäller från och med 1 januari 2018. En revidering gjordes som gäller från 8 maj 2018.

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. Av utredningen framgick vidare att:

- Inom förskolans verksamhet hanteras arbetet med införande av rätt till heltid inom ramen för det pågående arbetet med bemanningsanalys, schemautveckling och införande av pedagogisk utvecklingstid.
- Pilotinförande för elevassistenter kommer att planeras under 2019 för genomförande 2020. Detta för att säkerställa ett så kostnadsneutralt införande som möjligt 2021- 2022. De verksamheter som varit piloter inom utbildningsförvaltningen och där personalen därmed erbjudits rätten till önskad högre sysselsättningsgrad fortsätter som planerat.
- I övrigt avvaktas införandet av rätten till önskad högre sysselsättningsgrad under 2019 vid utbildningsförvaltningen. Parallellt så kommer effekterna av att avvakta med införandet av ”Rätt till heltid” inom utbildningsförvaltningen utredas och konsekvensbeskriva. Uppdraget återrapporteras till kommunstyrelsen under november 2019.

Utredning

Andel deltidsanställda

Totalt har utbildningsförvaltningen i Linköpings kommun 90,5 procent heltidsanställningar och en genomsnittlig sysselsättningsgrad på 97,5 procent (augusti 2019). Den största delen av de deltidsanställda finns bland barnskötare (153 st) inom förskolan och fritidshemmen samt bland elevassistenter (72 st).

På gymnasiet är det totalt 16 lärare som anställda på deltid och inom grundskolan det 47 lärare anställda på deltid. Snittsysselsättningsgraden är 70 procent av heltid för denna grupp. Majoriteten av dessa lärare undervisar i praktiskt/estetiska ämnen och idrott samt moderna språk. En mindre del i denna grupp har smala behörigheter inom de samhällsorienterade ämnena.

Attraktiv arbetsgivare

Enligt den personalbehovsprognos som tagits fram av PWC framgår att Utbildningsförvaltningens verksamheter kommer att utöka sitt personalbehov med ca 340 medarbetare fram till 2023. Alla personalförsörjningsprognoser visar på en stor brist på utbildad arbetskraft inom samtliga förvaltningens yrkeskategorier. Att erbjuda heltidstjänster kan här vara en viktig konkurrensfaktor. Även ur ett jämställdhetsperspektiv är det en viktig fråga då 89,5 procent av kvinnorna har en heltidsanställning jämfört med 94,6 procent av männen.

För att rätten till heltid inte ska innebära en kostnadsökning kräver detta dock att verksamheterna tänker annorlunda kring befattningarna och befattningarnas innehåll. Den arbetstid som tillkommer behöver användas på ett klokt sätt så att den frigör tid för andra yrkeskategorier att kunna ägna mer tid åt kärnuppdraget. Rätt använt kan detta vara en del av lösningen i den kompetensförsörjningsbrist som förutspås.

Inom utbildningsförvaltningen har ett stort antal medarbetare valt att gå ner i tid utan lagstadgad grund. Detta är något som förvaltningen varit generös med att bevilja under lång tid. Av det införande som har skett inom förskolan kan man se att flera av dem som valt att begära en högre sysselsättningsgrad sedan har valt att begära ledigt på motsvarande procent. Det är mycket svårt att neka detta då medarbetare som redan har heltid har möjlighet att gå ner i tid. Detta innebär dock en annan hantering än vad som t ex tillämpas inom Leanlink vilket påverkar upplevelsen av kommunen som en arbetsgivare och i viss mån kan leda till intern konkurrens.

Påverkande faktorer för rätt till högre sysselsättningsgrad

Som framgår ovan så är majoriteten av de lärare som har deltidsanställningar behöriga i praktiskt/estetiska ämnen, moderna språk och idrott. Av de prognoser som Universitetskanslersämbetet och Skolverket tar fram framgår att det inom dessa ämnen kommer att råda brist på lärare. Att erbjuda rätt till högre sysselsättningsgrad bör därmed vara möjligt. Det ställer dock krav på att man som lärare ska kunna arbeta på flera skolenheter och att närbelägna skolenheter i högre grad än idag samplanerar. För de lärare som endast har vissa ämnen

inom det samhällsvetenskapliga området är det svårare att erbjuda heltidstjänster där man kan undervisa i de ämnen där man är behörig. Då det kommer råda brist på lärare generellt bör den tillkommande tiden kunna användas för att avlasta andra lärare i deras uppdrag eller som vikariatstid. För vissa mycket smala ämnen eller vid ett mycket litet antal elever, t ex lärare i vissa moderna språk eller modersmålslärare kan undantag behöva göras.

De grupper där utbildningsförvaltningen främst upplever att ett införande av rätt till önskad högre sysselsättningsgrad kan vara problematiskt eller innebära ökade kostnader är elevassistenter och måltidspersonal i förskola. I viss mån skulle en samplanering med fritidshem vara möjlig för elevassistenter, men det är problematiskt då det är svårt att schemalägga medarbetaren då tider för skolskjutsar mm varierar. Eventuellt skulle en samplanering med LSS-verksamheten kunna vara möjlig för elevassistenter inom särskolan, men detta bör utredas. En möjlig kombination skulle kunna vara att man som elevassistent på del av tjänst fungerar som lärarassistent, men även detta behöver undersökas noggrannare för att finna möjliga lösningar.

För de tjänster som är knutna till ett visst tidsspann till exempel inom förskolekök, där tjänsterna koncentreras kring lunchtid, och där kompetens saknas för att gå in i barngrupp, behöver vidare utredning göras för att hitta hållbara lösningar och attraktiva tjänster. En kombination av tjänster kan erfordras och i vissa fall kan undantag behöva göras. Ytterligare områden som bedöms behöva utredas/genomföras pilotprojekt för är öppna förskolan och dygnet-runt förskolornas verksamhet.

Konsekvenser av att avvakta med införande av rätt till önskad högre sysselsättningsgrad

Utredningens huvuduppdrag var att göra en bedömning av vilka konsekvenser som avvaktandet med införande av rätt till önskad sysselsättningsgrad har inneburit.

Den positiva konsekvensen av att avvakta med införandet i utbildningsförvaltningen har varit att fokus helt har kunnat läggas på ett bra breddinförande i förskolan. Arbetet i förskolan har kunnat samordnas med införandet av pedagogiskt utvecklingstid och översyn av bemanningsplanering och schemaläggning. Införandet inom förskolans verksamhet där de flesta av de deltidsanställda finns, visar dock på att väldigt få medarbetare väljer att ansöka om högre sysselsättningsgrad.

Utifrån en granskning av rekryteringen under året - annonserade tjänster, antal sökande per tjänst m.m. gör utbildningsförvaltningen bedömningen att avvaktandet inte inneburit några negativa konsekvenser för möjligheten att rekrytera eller för attraktiviteten hos förvaltningen som arbetsgivaren.

Den konsekvens som tydlig kan bedömas av avvaktandet är att de projektmedel som funnits avsatta för införandet inte längre finns tillgängliga och att utbildningsförvaltningens nämnder därmed måste bekosta eventuella pilotprojekt om inte beslut fattas av Kommunstyrelsen att förlänga projekttiden även 2020 och 2021 och avsätta projektmedel. Linköpings kommun har haft ett projekt angående införandet av ”Rätt till önskad högre sysselsättningsgrad (RTÖHS)”. I projektet har det funnits ekonomiska medel avsatta från kommunstyrelsen för att stötta förvaltningarna med den ökade kostnaden som kan uppstå när verksamheterna ställs om till heltidsverksamheter samt för att stötta nya sätt att arbeta för att lösa heltidsfrågan. Verksamheter där pilotverksamhet bedöms vara lämpligt är främst elevassistenter samt för måltidsverksamhet inom förskolan och dygnet-runt-förskolor.

Förslag till handlingsplan för införande inom utbildningsförvaltningen

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, elevhälsans personal 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-runtförskolor. 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*).