



## **Införande av rätt till önskad sysselsättningsgrad, godkännande av slutrapport**

### **Förslag till beslut**

1. Förlängd tidplan för införande av rätt till heltidsanställning för Leanlinks affärsområde Kost och restaurang till 2022-12-31 godkänns.
2. Förlängd tidplan för införande av rätt till heltidsanställning för hemtjänsten inom Leanlinks äldreomsorg till 2022-12-31 godkänns.
3. Rätt till heltidsanställning inom Utbildningsförvaltningen med slutdatum 2021-12-31 införs.
4. Kommundirektören får i uppdrag att komplettera den tidigare tillämpningsanvisningen, som nu är ett kommundirektörsbeslut, med ett undantag för yrkesgrupper med specifik yrkeskompetens.
5. Kommundirektören får i uppdrag att tydliggöra struktur för ett kommungemensamt strategisk stöd kopplat till införande av heltidsanställning.

### **Ärende**

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 medarbetare inte erbjuds heltidsanställning kommer det att påverka både kommunens attraktivitet och kompetensförsörjning.

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 heltidsanställning är norm för medarbetare inom Kommunals avtalsområden.

Införande av en heltidsorganisation pågår inom hela kommunen. Statistik visar att både andelen heltidsanställda och den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat under perioden inom samtliga förvaltningar. Några förvaltningar är klara med sitt införande, några är mitt uppe i processen medan några

verksamheter ser utmaningar. Under projekttiden har verksamheterna erbjudits stöd för att underlätta införandet med koppling till arbetsmiljö, ekonomisk hållbarhet och fortsatt utveckling av processen.

I projektrapporten för 2019 redovisas att det finns utmaningar inom några verksamheter där ett större förändringsarbete behövs för att införande av en heltidsorganisation ska vara hållbar. Det kan vara verksamheter som är bundna i tid, till exempel Kost och restaurang. När det gäller yrkesgrupper med specifik yrkeskompetens finns en komplexitet i att balansera specifik kompetens, den skickligaste, mot en bredare kompetens där en medarbetare kan arbeta med olika uppdrag. Med hänsyn till kvalitén för dem vi är till för kan beviljande av undantag vara att föredra i särskilda fall.

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. I utredningen ”Införande av rätt till önskad högre sysselsättningsgrad, utredning om avvaktande vid utbildningsförvaltningen” redovisas att den största andelen deltidsanställda finns inom yrkesgrupperna barnskötare och elevassistenter. Endast ett fåtal lärare är anställda på deltid med hänvisning till uppdraget. Konsekvenser med avvaktande av införandet har varit fokusering på förskolan och att skolan inte kunnat ta del av avsatta projektmedel. En plan finns för införande av rätt till heltid inom skolan med slutdatum 2021-12-31.

Den kommungemensamma projektorganisationen med styrgrupp och projektgrupp har anpassats efter de olika faserna i genomförandet och kommer att upphöra 2019-12-31. Styrgruppen har godkänt projektets rapport för 2019.

---

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse - Införande av rätt till önskad sysselsättningsgrad, godkännande av slutrapport, 2019-10-29

Bilaga 1 - Projektrapport 2019

Bilaga 2 – Utredning om rätt till heltid i Utbildningsförvaltningen

## Bakgrund

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. I Kommunfullmäktiges beslut hänvisades till kommunfullmäktiges övergripande mål 2015-2018, Linköpings personalpolitiska program och de pilotprojekt som startats inom äldrenämndens verksamheter. Handlingsplanen godkändes av kommunstyrelsen 2017-10-03.

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. Kommundirektören fick i uppdrag att följa upp och åiterrapportera till KS i november 2019.

Önskad högre sysselsättningsgrad erbjöds från 2018-01-01 inom Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen, dåvarande Omsorgs- och äldreförvaltningen, Socialförvaltningen, Kommunledningsförvaltningen, och Leanlinks affärsområden LK-data och Stöd- och Service samt ytterligare ett antal enheter.

Under 2018 och 2019 har utökad sysselsättningsgrad eller heltid erbjudits vid enheter inom äldreomsorg, LSS-funktionsstöd, förskolan 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.

Andelen heltidsanställda och den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat under perioden inom samtliga förvaltningar. För att skapa bättre förutsättningar för erbjudande av heltidsanställningar för utförarna av vård och omsorg har det beslutats om större och fler enheter i samma objekt vid upphandling.

Införande av heltidsorganisation pågår inom hela kommunen. Några förvaltningar är klara med sitt införande medan andra är mitt i processen. Inom några verksamheter arbetar man med större utmaningar, till exempel verksamheter som är bundna i tid, till exempel Kost och restaurang. För yrkesgrupper med specifik yrkeskompetens finns en komplexitet i att balansera specifik kompetens, den skickligaste, mot en bredare kompetens där en medarbetare kan arbeta med olika uppdrag. Med hänsyn till kvalitén för dem vi är till för kan beviljande av undantag vara att föredra i särskilda fall.

Komplexiteten i bemannings- och schemaarbete är beroende av verksamhetens uppdrag och har en stark koppling till budget. Det finns ett antal metoder och verktyg för att närma sig kostnadsneutralitet i bemannings- och schemaarbete.

## **Ekonomiska konsekvenser**

Frågeställningen om det är möjligt att införa rätt till heltid utan kostnadsökningar är central, särskilt om antalet delade turer och arbetspass på helgerna inte ska öka. Det som är avgörande för att minimera en kostnadsökning är hur verksamheten klarar av att hantera den icke budgeterade resurstiden det vill säga den tid som inte är schemalagd och uppstår vid heltid. Den kan minimeras genom ökat samarbete mellan enheter, nya sätt att organisera arbetet och sammanläggning av anställningar till exempel genom att minska på antal timanställda och istället använda den icke budgeterade resurstiden vid frånvaro.

Ett långsiktigt hållbart införande innebär möjligheter att minska den icke budgeterade resurstiden genom ökat samarbete mellan enheter, nya sätt att organisera arbetet och sammanläggning av anställningar. Hur mycket som kan hämtas hem är dock i dagsläget mycket svårt att avgöra. Detta påverkas också direkt av exempelvis politiska ambitioner och målsättningar kring delade turer och helgtjänstgöring.

I teorin kostar det inte mer att bemanna samma antal timmar med tillsvidareanställda på heltid än med tillsvidareanställda på deltid. Denna ”teori” är svårare att implementera i vård och omsorg där man har behov av ett visst antal personer vid olika klockslag. Anledningen till att det finns ett stort antal deltider inom äldreomsorgen är att det blir mer kostsamt att anställa heltider. Fler heltider, medför en för hög bemanning vid vissa klockslag under dagen i jämförelse med det faktiska bemanningsbehovet.

De faktorer som påverkar är mångfacetterade och komplexa. Hel kostnadsneutralitet ses inte som rimlig att uppnå kort sikt.

## **Kommunala mål**

Av kommunfullmäktiges övergripande mål bidrar ärendet till målen attraktiv arbetsgivare samt god och hållbar kompetensförsörjning.

[Länk till kommunfullmäktiges övergripande mål](#)

## **Jämställdhet**

Heltid som norm är en jämställdhetsfråga då deltidsarbete, som innebär lägre inkomst, lägre sjukpenning och lägre pension, är vanligare bland kvinnor. Ökad jämställdhet på våra arbetsplatser bidrar till att individers olika kompetenser synliggörs, värdesätts, respekteras och tas tillvara. Att fler arbetar heltid bidrar till en ökad samverkan mellan arbetsplatser och verksamheter inom kommunen vilket förstärker kommunens arbete med mångfald och inkluderande arbetsplatser.

## **Samråd**

Samråd har skett i Kommunledningsgruppen samt med kommunens HR-chefer som tillstyrker förslag till beslut.

Samråd har även skett med ekonomidirektör som tillstyrker förslag till beslut.

## **Uppföljning och utvärdering**

Uppföljningen av införandet av "Rätt till heltid eller önskad högre sysselsättningsgrad" ska göras i årsredovisningen och delårsrapporter och är kopplad till målområdet medarbetare och kommunfullmäktiges övergripande mål "Attraktiv arbetsgivare" med 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.

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

MBL-information enligt § 19 i den kommunövergripande MB-gruppen 2019-10-10.

MBL-information enligt § 19 för utbildningsförvaltningen 2019-10-08

MBL-förhandling enligt § 11 i den kommunövergripande MB-gruppen 2019-10-24.

Protokoll bifogas från MBL-förhandlingen.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Sonja Erlandsson

Beslutet skickas till:  
Samtliga förvaltningschefer