

# Kommunövergripande tillämpningsanvisningar till Linköpings personalpolitiska policy

Rätt till heltid eller högre sysselsättningsgrad

Dokumenttyp: Kommunövergripande tillämpningsanvisning

Antaget av: Kommundirektör

Senast reviderat: 2022-11-07

Giltighetstid: Tillsvidare



---

Diarienummer: KS 2019-411

Dokumentansvarig: HR-direktör

Adresserat till: Samtliga förvaltningar

Tidpunkt för aktualitetsprövning:

Relaterade styrdokument: Linköpings personalpolitiska policy

Sökord: Rätt till heltid, ökad sysselsättningsgrad

---

Rätt till heltid eller högre  
sysselsättningsgrad

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Bakgrund</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Kommungemensamma tolkningar och hantering</b>	<b>4</b>
2.1	Tillämpningsområde	4
2.2	Varseltid	4
2.3	Nyanställning och konvertering	5
2.4	Tjänstledigheter	5
<b>3</b>	<b>Rekryteringsordning och ansvar</b>	<b>5</b>
3.1	Vakansprövning och annonsering	5
3.2	Heltidsanställning i mindre yrkesgrupper som inte är förvaltningsspecifika	6
3.3	Matchning för heltidsanställning i mindre yrkesgrupper som inte är förvaltningsspecifika	7
<b>4</b>	<b>Sammanläggning av anställningar</b>	<b>7</b>
4.1	Semester-, uppehåll- och ferieanställning	8
<b>5</b>	<b>Lokalt kollektivavtal om utökade tjänstgöringsområden</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Undantag och avböjande av erbjudande</b>	<b>8</b>
<b>7</b>	<b>Stöd till chefer</b>	<b>8</b>
<b>8</b>	<b>Uppföljning</b>	<b>8</b>

Rätt till heltid eller högre  
sysselsättningsgrad

## 1 Bakgrund

Medarbetare i Linköpings kommun ska erbjudas anställning på heltid eller ökad sysselsättningsgrad. Införandet ska ske succesivt, vara långsiktigt och hållbart. Heltidsarbete ska vara normen i Linköpings kommun.

När fler går från deltid till heltid ställs nya krav på verksamheten. Det kan behövas ett nytänk när det gäller bemanning och schemaläggning tillsammans med ett bibehållet fokus på arbetsmiljö. För att möjliggöra nya arbetssätt behöver befintliga strukturer och synsätt utvecklas. En hållbar förändring bygger på att alla berörda är delaktiga och alla verksamheter driver förändringsarbetet utifrån sina egna specifika förutsättningar men samtidigt behåller det kommunövergripande helhetsperspektivet.

I denna tillämpningsanvisning finns förtydligande av tillämpningen om erbjudande av heltidsanställning eller ökad sysselsättningsgrad. Eftersom heltidsarbete ska vara normen i Linköpings kommun kommer det i denna tillämpningsanvisning att benämnas "Rätt till heltidsanställning" oavsett om det gäller heltidsanställning eller utökad högre sysselsättningsgrad.

## 2 Kommungemensamma tolkningar och hantering

### 2.1 Tillämpningsområde

Beslutet gäller de medarbetare som har en tillsvidareanställning enligt huvudöverenskommelsen HÖK, ett centralt kollektivavtal som reglerar flertalet av kommunens anställningar. Erbjudandet gäller i första hand inom anställningsavtalet.

### 2.2 Varseltid

Tiden från när medarbetaren anmäler önskemål om heltidsanställning eller ökad sysselsättningsgrad till det att arbetsgivaren ska ge ett konkret erbjudande, kan vara högst sex (6) månader. Om det finns möjlighet ska erbjudandet lämnas så snart som det är möjligt ur ett verksamhetsperspektiv. I undantagsfall kan varseltiden vara längre beroende på verksamhetens planering.

Rätt till heltid eller högre  
sysselsättningsgrad

### **2.3 Nyanställning och konvertering**

Vid nyrekrytering av tillsvidareanställningar ska heltid erbjudas under förutsättning att den nya placeringen är inom en verksamhet som erbjuder heltidsanställning. Detta gäller även de som erbjuds en tillsvidareanställning i samband med en konvertering av en visstidsanställning enligt lagen om anställningsskydd eller enligt allmänna bestämmelser.

### **2.4 Tjänstledigheter**

Medarbetare som är tjänstlediga från de verksamheter där rätt till heltid införts, får erbjudande om att arbeta heltid, eller öka sin sysselsättningsgrad, när tjänstledigheten avslutas.

Sjukskrivna medarbetare vid de verksamheter där rätten till heltid införts får erbjudande om att arbeta heltid, eller öka sin sysselsättningsgrad, när sjukskrivningen upphör. Medarbetare som har en omreglerad anställning på grund av partiell sjukersättning kvarstår på sin sysselsättningsgrad.

Vid medarbetarsamtal ska diskussion tas upp om det finns något som underlättar för deltidsanställda medarbetare att utöka sin sysselsättningsgrad.

## **3 Rekryteringsordning och ansvar**

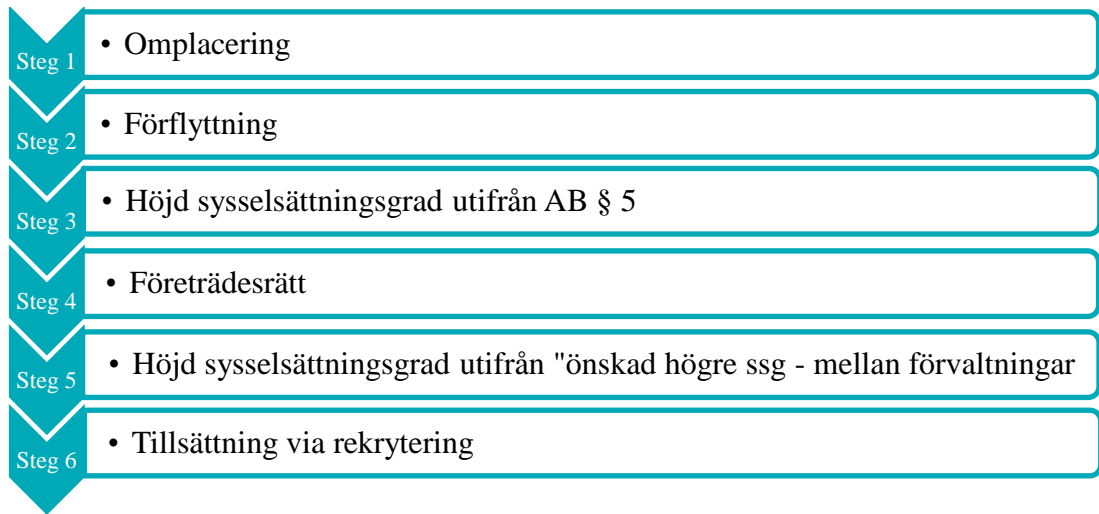
### **3.1 Vakansprövning och annonsering**

Vid verksamheter eller enheter där rätt till heltid erbjuds ska vakansprövningen alltid göras på heltid om vakansen gäller en tillsvidareanställning.

Om möjlighet inte finns till anställning på heltid inom det aktuella anställningsavtalet ska det i annonsen framgå att en kombination av uppdrag kan bli aktuell beroende på den sökandes kvalifikationer.

Enligt kommunens handbok för rekrytering gäller följande rekryteringsordning:

Rätt till heltid eller högre  
sysselsättningsgrad



Om medarbetaren enbart är intresserad av högre sysselsättningsgrad på egna arbetsstället ska skriftlig ansökan enligt AB § 5 lämnas in enligt aktuell rutin.

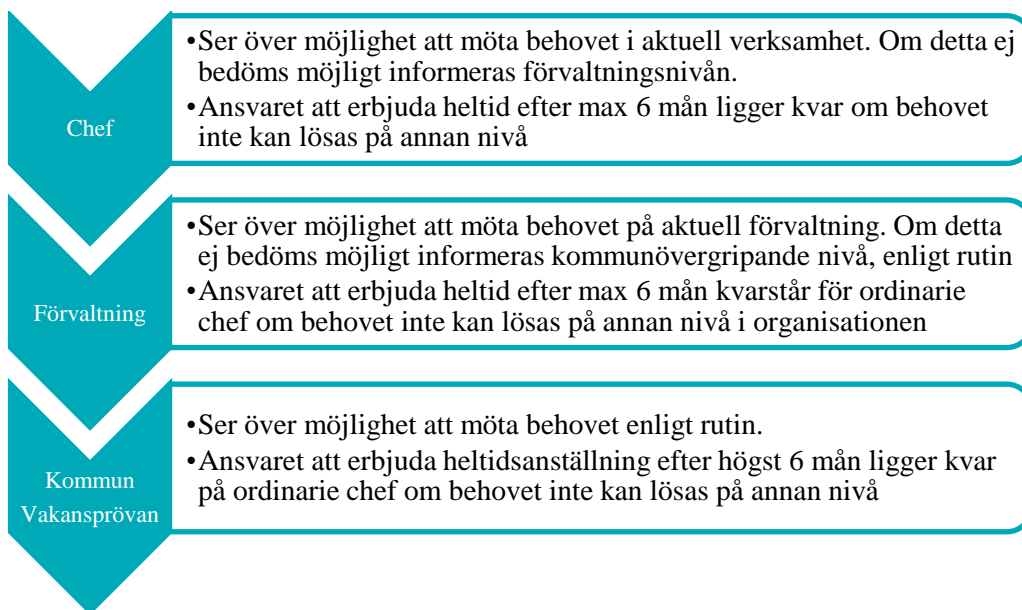
För medarbetare som utifrån rätt till heltid anmäler "önskad högre sysselsättningsgrad" är huvudspåret att ansvarig chef hanterar förändringen inom ordinarie organisation inom 6 månader. Tjänstgöring på fler arbetsplatser kan bli aktuellt och hanteras enligt gällande lagar, kollektivavtal och anställningsavtal. Respektive förvaltning ska för sina större och förvaltningsspecifika yrkesgrupper ha strukturer för hur behov anmäls och eventuella vidgade tjänstgöringsområden hanteras.

### **3.2 Heltidsanställning i mindre yrkesgrupper som inte är förvaltningsspecifika**

Tjänstgöring på fler arbetsplatser kan bli aktuellt för i första hand mindre yrkesgrupper som inte är förvaltningsspecifika och där behovet hos respektive chef och verksamhetsområde är begränsat.

För dessa yrkesgrupper gäller följande rekryteringsordning:

Rätt till heltid eller högre  
sysselsättningsgrad



### 3.3 Matchning för heltidsanställning i mindre yrkesgrupper som inte är förvaltningsspecifika

När en verksamhet har behov av del av tjänst i denna grupp, till exempel 50 %, görs en beställning/vakansprovning i rekryteringssystemet enligt rutin.

När medarbetare i en mindre yrkesgrupp som inte är förvaltningsspecifik anmäler önskemål om att arbeta heltid eller utöka sin sysselsättningsgrad och ordinarie chef inte kan lösa detta kan en registrering göras i Heroma enligt rutin. Informationen registreras av administrativ assistent/personalredogörare som en ”extra uppgift”.

En matchning görs av beställning/vakansprovning och registrerade önskemål i Heroma. Berörd chef får information om matchningen och kontaktar sin HR-konsult för vidare handläggning.

## 4 Sammanläggning av anställningar

I yrkesgrupper med få medarbetare kan det finnas möjlighet till kombination av anställningar/befattningar som medarbetaren har tillräcklig kompetens och förutsättningar för. Dessa kan kombineras inom eller mellan olika förvaltningar eller affärsområden. Arbetsgivaren bedömer medarbetarens kompetens och lämplighet utanför ordinarie anställningsavtal som ska beaktas för eventuellt erbjudande av kombinationsanställning.

Reglering av sammanläggning av anställningar finns i HÖK, Övriga anteckningar, punkt 9 Sammanläggning av anställningar. Kontakta förvaltningens HR-chef om det blir aktuellt att lägga samman anställningar.

Rätt till heltid eller högre  
sysselsättningsgrad

Beslut fattas inom respektive förvaltning enligt delegationsordningen. Före beslutet ska förhandling genomföras.

#### **4.1 Semester-, uppehåll- och ferieanställning**

Det går inte att kombinera semesteranställning, uppehållsanställning eller ferieanställning.

### **5 Lokalt kollektivavtal om utökade tjänstgöringsområden**

Om de önskade sysselsättningsgraderna vid en enhet överstiger det budgeterade bemanningsbehovet kan det bli aktuellt med samarbete med närliggande verksamheter i så kallade tjänstgöringsområden, som består av flera tjänstgöringsställen. Exempel på detta finns reglerat i ett lokalt kollektivavtal med Kommunal från 170509 och 191115. Mer detaljerad information finns i metodstödet.

### **6 Undantag och avböjande av erbjudande**

Om en medarbetare erbjuds tjänst enligt önskad högre sysselsättningsgrad, och tackar nej, kvarstår inte skyldigheten för arbetsgivaren att erbjuda heltid eller högre sysselsättningsgrad efterföljande 6 månader.

Respektive förvaltningschef kan undantagsvis identifiera befattningar som kan undantas erbjudande av heltidsanställning. Förutsättningar för detta är att möjligheter till utökning och sammanslagning av anställningar inte bedöms möjligt ur ett verksamhets- och/eller ekonomiskt perspektiv. Undantaget kan beviljas för ett år i taget av förvaltningsdirektör.

### **7 Stöd till chefer**

Metodstöd för införandet av heltidsanställningar och ökad sysselsättningsgrad finns på Chefsportalen. HR-funktionen kan ge vidare stöd och information.

### **8 Uppföljning**

Uppföljning och utvärdering av verksamhet och ekonomi sker genom redovisad statistik från befintliga verksamhetssystem.