

**Nr 164. Motion av Frida Johnsson  
(MP) om att öka makten över  
arbetstiden  
KSN-2011-0535**

Kommunfullmäktige

*Förslag till beslut*

*Kommunstyrelsen* föreslår kommunfullmäktige besluta

att besvara motionen med hänvisning till föredragningen i ärendet.

Erik Pelling, Ulrik Wärnsberg, Milischia Rezai (alla S), Frida Johnsson (MP), Ilona Szatmari Waldau och Emma Wallrup (båda V) reserverar sig till förmån för bifall till motionen, samt att i samband med utredningen, enligt motionen, utgå ifrån att timkvoten på arbetsplatsen i normalfallet ska vara densamma, dvs, att när någon väljer kortare arbetstid ska denna tid fyllas ut av annan arbetstidstagare.

Uppsala den 23 maj 2012

På kommunstyrelsens vägnar

Fredrik Ahlstedt/*Per Davidsson*

I avgörandet deltagande: Fredrik Ahlstedt, Cecilia Forss, Liv Hahne, Christopher Lagerqvist, Simone Falk (alla M), Cecilia Hamenius, Peter Nordgren (båda FP), Stefan Hanna, Karin Ericsson (båda C), Erik Pelling, Ulrik Wärnsberg, Milischia Rezai (alla S), Frida Johnsson (MP), Ilona Szatmari Waldau och Emma Wallrup (båda V).

*Ärendet*

Frida Johnsson (MP) föreslår i motion, väckt vid sammanträde den 31 oktober 2011, att kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda hur anställda i kommunen kan få en ökad makt över sin arbetstid genom att kunna välja kortare arbetstid istället för höjd lön. Motionen återges i *ärendets bilaga 1*.

*Remissbehandling*

Yttranden i frågan har inkommit från räddningsnämnden, styrelsen för teknik och service, utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden samt styrelsen för vård och bildning.

Räddningsnämnden pekar på att möjligheterna för att förverkliga förslagen enligt motionen är olika för olika kategorier av medarbetare inom räddningsnämndens ansvarsområden. Motionen är inte tillämpbar för räddningspersonal i beredskap, som har annan huvudarbetsgivare, men som under beredskap står till kommunernas förfogande. Nämnden menar dock att för medarbetare inom utryckningsstyrkan och andra tillsvidareanställda finns möjligheter att förverkliga motionens förslag, *bilaga 2*.

Styrelsen för teknik och service uttrycker att man inte ser någon anledning att förändra den arbetsordning och de rutiner man för närvarande tillämpar och avvisar därmed motionens förslag, *bilaga 3*.

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden menar att det finns en viss komplexitet i frågan som gäller att kvitta lön mot arbetstidsförkortning. Sammantaget avvisar nämnden motionens förslag. Mot nämndens yttrande har *reservation* anförts från (S), (V) och (MP)-ledamöter, *bilaga 4*.

Styrelsen för vård och bildning pekar på att arbetstidsförutsättningar regleras genom kollektivavtal, men att det ändå finns möjligheter till individuellt anpassade förutsättningar för arbetstidsöverenskommelser med enskilda medarbetare. Styrelsen menar samtidigt att det inte finns behov av ett särskilt fullmäktigebeslut i arbetstidsfrågan utan att detta ska vara delegerat till chefer och ledare att avgöra, utifrån verksamhetens behov. Sammantaget avstyrker därmed styrelsen motionens förslag, *bilaga 5*.

*Föredragning*

Kommunfullmäktige antog den 27 februari 2012 (§ 57) Arbetsgivarpolicy för medarbetar-

---

skap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan.

Uppsala kommun arbetar för närvarande med en omvandling av hela arbetsgivarpolitiken, som ett led i att kunna behålla – och förstärka – den attraktivitet som ligger i ett starkt, välkänt och positivt arbetsgivarvarumärke. En viktig utgångspunkt för ett starkt arbetsgivarvarumärke är att kommunen kan vara tydlig med att tillämpa en enhetlig och sammanhållen arbetsgivarpolitik. Arbetstidsfrågor är en del av arbetsgivarpolitiken och denna del röner också stort intresse och engagemang. Det övergripande inriktningsmål som för närvarande är antaget av kommunfullmäktige genom nu gällande Inriktning, verksamhet, ekonomi (IVE 2012 – 2015) är ”möjligheter till heltid ska utvecklas”.

I finanskommunalrådets förslag till Inriktning, Verksamhet, Ekonomi 2013 – 2016 föreslås inriktningsmålet att medarbetare ska erhålla den sysselsättningsgrad de önskar inom ramen för verksamhetens behov. Genom att det uttrycks som ett inriktningsmål i kommande IVE ska kommunen också löpande följa upp utvecklingen inom området. Till att börja med krävs att kommunen genomför en kartläggning av hur många som till exempel vill utöka till heltidstjänst och hur många som önskar arbeta mindre, inom olika verksamhetsområden. Kommunen kommer därför under hösten 2012, genom den planerade medarbetarundersökningen, ställa frågan till medarbetarna vilken arbetstid de önskar. Därigenom fås ett första kunskapsunderlag.

Motionärens önskemål om att öka medarbetarens makt över sin arbetstid ligger således väl i linje med den beslutade inriktningen. Frågan om att kunna välja kortare arbetstid istället för höjd lön styrs av lönekollektivavtalens utformning. I nu gällande avtal är ingen medarbetare garanterad en lönehöjning. Det innebär att det inte finns en generell möjlighet att kvitta lönehöjning mot ledighet.

Arbetstid är en aktuell samtidsfråga där det generellt i samhället skett värderingsför-

skjutningar när det gäller synen på arbetstidens förläggning och omfattning, Värderingsförändringarna har genomgående handlat om starkare krav på ökad flexibilitet i arbetslivet. Aktuell forskning visar också att själv kunna påverka sin arbetstid kan ha en positiv inverkan på hälsan. Flexibla arbetstider innebär att det blir lättare med det så kallade livspusslet vilket minskar stressen och är positivt för hälsan. Flera studier pekar på sådana samband. Sammantaget kan det konstateras att graden av egeninflytande över arbetstiden är en central faktor som förmodligen är minst lika viktig som hur mycket man arbetar.

Det finns i dagsläget en efterfrågan på flexibilitet när det gäller arbetstid från såväl medarbetarsidan som från verksamheten. Som ett led i vara en attraktiv arbetsgivare, tar nu Uppsala kommun steget att också kunna bli en förebild för andra arbetsgivare genom att fastställa ett inriktningsmål som säger att medarbetare ska erhålla den sysselsättningsgrad de önskar inom ramen för verksamhetens behov.

Mot bakgrund av ovanstående föreslås motionen besvarad.

#### *Ekonomiska konsekvenser*

Kommunen ska till att börja med genomföra en kartläggning för att få kunskap om vilka sysselsättningsgrader medarbetarna önskar. Kartläggningen i sig genomförs inom given ram inom kommunstyrelsen och innebär därmed inte några nya ekonomiska åtaganden. Ytterligare ekonomiska konsekvenser kan därmed ännu inte redovisas.

Bilaga 1

miljöpartiet de gröna



## Motion

# Öka makten över arbetstiden

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE

Ink. 2011-09-29

Diarienum. USN-2011-0535

Stress och tidsbrist är kanske vår tids folksjukdom. Enligt SCB är frågan om hur man ska få tiden att räcka till det fjärde vanligaste samtalsämnet vid arbetsplatsernas fikabord. Det finns flera faktorer som indikerar att arbetslivet idag inte är utformat på ett sätt som är anpassat till människans förmåga och behov; psykisk ohälsa, utbrändhet, sjukskrivningar och stress är stora folkhälsoproblem idag, även i Uppsala kommun.

För några år sedan presenterade SOM-institutet en undersökning som visade att en majoritet av svenska folket skulle föredra sänkt arbetstid framför höjd lön. För många är det alltså inte främst pengar utan tid som är bristvaran i vardagen. Men idag är det bara anställda som har barn under 8 år som har laglig rätt att gå ner i arbetstid. Vi vill att människor själva ska kunna bestämma mer över sin tid, därför bör rätten att gå ned i arbetstid inte bara vara förbehållen småbarnsföräldrar.

Ett sätt att öka makten över tiden är att ge alla anställda i kommunen friheten att välja fler lediga dagar, kortare arbetsdagar eller mer semester i stället för höjd lön. Kommunen driver sedan tidigare att utveckla möjligheten till heltid för de grupper som vill arbeta mer, på samma sätta borde de vara möjligt att utveckla rätten till deltid för de som vill arbeta mindre.

Möjligheterna för anställda att önska sysselsättningsgrad ökar också kommunens attraktionskraft som arbetsgivare. Fler rapporter talar för att kommunen i framtiden kan komma att få det allt svårare att rekrytera rätt arbetskraft. I landstinget erbjöds exempelvis de sjuksköterskor som sagt upp sig vid Akademiska sjukhusets kortare arbetstid för att stanna kvar på sin arbetsplats.

Att öka makten över arbetstiden är främst en livskvalitetsreform för att minska stress och öka människors valfrihet och välbefinnande. Det finns flera studier som visar på positiva bieffekter av sänkt arbetstid såsom minskade sjukskrivningskostnader, att man är effektivare på jobbet, ett ökat välbefinnande och minskad miljöpåverkan. Arbetstidförkortning kan också skapa nya arbetstillfällen och därmed möjliggöra för andra att ta sig in på arbetsmarknaden. Det är dags att vi ger kommunens anställda friheten att bestämma mer över sin egen arbetstid.

Med hänvisning till detta yrkar jag att kommunfullmäktige beslutar:

*Att uppdraga till kommunstyrelsen att utreda hur anställda i kommunen kan få en ökad makt över sin arbetstid genom att kunna välja kortare arbetstid istället för höjd lön.*

Uppsala den 27 september 2011

Frida Johnsson (MP)

Handläggare  
Anders Ahlström

Datum  
2012-01-11

Diarienummer  
RBNN-2012-0185

KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2012 -01- 23
Diarienummer	KSN-2011-0535
	00 Arkiv 3

Kommunledningskontoret

### Remissvar – Motion av Frida Johnsson (MP) om att öka makten över arbetstiden, KSN 2011-0535

Räddningsnämnden har tagit del av Frida Johnssons (MP) motion om att öka makten över arbetstiden och vill lämna följande synpunkter.

Verksamheten inom Räddningsnämndens ansvarsområde utgörs till överväldigande del av räddningstjänst och olycksförebyggande arbete inkluderande tillsyn. Medarbetarna som genomför denna verksamhet utgörs, grovt indelat, av tre kategorier.

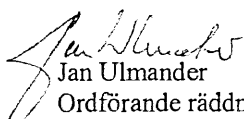
Den första är räddningspersonal i beredskap, "deltidsbrandmän", som har en annan huvudarbetsgivare men under sin beredskap står till kommunernas förfogande när så krävs. Dessa medarbetare har endast ett minimum av utbildnings- & övningstimmar schemalagda. Dessa få timmar är vidare starkt beroende av att samordnas med de närmaste kollegorna.

Vidare är ersättningen för dessa medarbetare reglerad enligt kollektivavtal. Motionen är därmed inte tillämplig på denna kategori medarbetare.

Den andra kategorin medarbetare ingår i den del av utryckningsstyrkan som utgörs av tillsvidareanställda. För denna kategori medarbetare kan två iakttagelser göras. Den ena är att de utmaningar som ett förverkligande av motionen skulle utgöra till viss del kan liknas med de planeringsutmaningar som föräldraledigheter utgör idag. För en verksamhet som ska svara mot en minimibemanning dygnet om, hela året om krävs att alla avsteg från ordinarie schema ska lösas med andra medarbetare eller vikarier. Brandförsvarets verksamhet är av sådan art att vikarier har en icke oväsentlig introduktionstid innan de kan ersätta en tillsvidareanställd medarbetare.

Formerna för ett eventuellt förverkligande av motionen är starkt avgörande för hur de ekonomiska effekterna utfaller. Kan arbetsgivaren ställa krav på att de reducerade timmarna samlas till hela tjänstgöringspass bör lösningarna på bemanningsproblematiken vara kostnadsneutrala. I annat fall kommer den nödvändiga dubbelbemanningen över delar av tjänstgöringspassen att medföra merkostnader.

För den tredje kategorin medarbetare, tillsvidareanställda som inte ingår i utryckningsstyrkan, ser räddningsnämnden inga andra problem med motionärens förslag annat än rent administrativa.

  
Jan Ulmander  
Ordförande räddningsnämnden

  
Anders Ahlström  
Brandchef

Handläggare  
Hans-Olov Bylund

Datum  
2012-01-11

Diarienummer	Uppsala Kommunstyrelse
Ink.	2012-01-23
Diarienummer	KSN-2011-0535
	00 / 4

Kommunstyrelsen

### Yttrande över remiss: Motion av Frida Johnsson (MP) om att öka makten över arbetstiden, dnr KSN-2011-0535

Frida Johnsson (MP) föreslår att kommunen utreder hur anställda i kommunen kan få en ökad makt över sin arbetstid genom att kunna välja kortare arbetstid istället för lön.

Frågor om arbetstid regleras i Arbetstidslagen och det centrala kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB). I Arbetstidslagen sägs i § 5 att "den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar per vecka". I AB § 13 preciseras detta genom att "den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka" (andra mått gäller för arbetstagare med schemalagd anställning samt de som arbetar skift). För att ändra på lagens föreskrift krävs ett kollektivavtal som slutits mellan arbetsmarknadens centrala parter.

Grundläggande för Teknik & service tjänsteproduktion är att kunna leverera till kund i rätt tid, till rätt pris och rätt kvalitet, dvs. på ett bra sätt möta kommuninvånarnas behov. För att uppnå detta är en av de viktigaste förutsättningarna att vi har tillgång till den kompetens som behövs för att leva upp till kundernas förväntningar på tjänster från Teknik & service. För att säkra en god kompetensförsörjning beaktas flera faktorer. Arbetstiden är en faktor. I första hand måste Teknik & service säkerställa att den arbetskraft som krävs för beställda tjänsteleveranser finns tillgänglig. I den mån det kan ske genom att tillgodose medarbetarens önskemål om kortare arbetstid tas hänsyn till detta inom ramen för gällande regler, t.ex. i form av tjänstledighet på deltid. Teknik & service erbjuder också olika möjligheter till förläggning av arbetstid, t.ex. i form av årsarbetstid.

Mot bakgrund av det beskrivna ser styrelsen i dagsläget ingen anledning att förändra nuvarande arbetsordning och rutiner inom Teknik & service.

Styrelsen för teknik och service

*Monica Hedberg*

Monica Hedberg  
Ordförande

*Doris Danielsson*

Doris Danielsson  
Sekreterare

Bilaga 4

Handläggare  
Lindh Marie-LouiseDatum  
2012-01-12Diarienummer  
UAN-2011-0472.13

Kommunstyrelsen

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2012 -01- 24
Diarienummer	KSN-2011-0535
	00   Audd 5

### Kommunstyrelsen: Remiss - motion av Frida Johnsson (MP) om att öka makten över arbetstiden

Kommunstyrelsen har hemställt om utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens yttrande över rubricerad motion. Med anledning härav vill nämnden framföra följande:

Motionärens avsikt, att medarbetare ska kunna välja kortare i arbetstid istället för höjd lön är vällovlig. Olika faktorer nämns som positiva effekter av denna möjlighet.

En faktor som nämns är att med ökad valfrihet öka kommunens attraktionskraft i konkurrensen om framtida medarbetare, en annan effekt är möjligheten att välja mer fritid istället för mer pengar ger ökat välbefinnande och minskad miljöpåverkan, en tredje att skapa nya arbetstillfällen och möjliggöra för andra att ta sig in på arbetsmarknaden.

Rent praktiskt är dock detta inte så enkelt att uppfylla om möjligheten till minskad arbetstid är i ett direkt samband med avstående mot höjd lön. En förändring i sysselsättningsgrad med utgångspunkt från möjlighet till tjänstledighet vore ett annat sätt att hantera samma fråga.

Utdrag ur lönekollektivavtal HÖK 07


”Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren. Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.”

Med utgångspunkt från detta är ingen medarbetare garanterad en lönehöjning vilket inte ger utrymme för att generellt kvitta detta utrymme mot ledighet.

I samband med lönekartläggning finns inga möjligheter att i systemen jämföra löner med lägre heltidsmått med en lön med högre heltidsmått. I ett kortsiktigt perspektiv kan det tyckas enkelt att hantera men i ett långsiktigt perspektiv ökar komplexiteten. T ex hur mycket är avstående i lön värt ett antal år senare och vad händer när man byter befattning.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår nämnden att motionen avslås.

Utbildnings och arbetsmarknadsnämnden



Mohamad Hassan  
Ordförande



Lotta von Wowern  
Sekreterare

**SAMMANTRÄDESPROTOKOLL**

Sammanträdesdatum: 2012-01-12

## § 8

**Kommunstyrelsen: Remiss - motion av Frida Johnsson (MP) om att öka makten över arbetstiden**  
**UAN-2011-0472****Beslut**

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden beslutar

att som svar på motionen Öka makten över arbetstiden till kommunstyrelsen avge yttrande innebärande att nämnden föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige avslå motionen.

**Reservationer**

Ulrik Wärnsberg (S), Irene Söderhäll (S), Jan-Åke Carlsson (S), Frida Johnsson (MP) och Clemens Lilliesköld (V) reserverar sig enligt bilaga 1.

**Sammanfattning**

Kommunstyrelsen har hemställt om yttrande över motion av Frida Johnsson (MP). Motionären föreslår att kommunfullmäktige ska uppdra till kommunstyrelsen att utreda hur anställda i kommunen kan få en ökad makt över sin arbetstid genom att kunna välja kortare arbetstid istället för höjd lön.

Individuell lön är ett styrmedel att använda till att verksamhetens mål uppnås. Ingen enskild medarbetare är garanterad en lönehöjning vilket inte ger utrymme för att generellt kvitta detta utrymme mot ledighet. I samband med lönekartläggningar och förändringar uppstår problem om inte det finns ett enhetligt mått att jämföra med.

**Yrkanden**

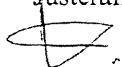

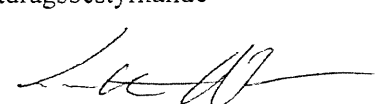
Frida Johnsson (MP) yrkar med stöd av Ulrik Wärnsberg (S) och Clemens Lilliesköld (V) att motionen ska tillstyrkas. Mohamad Hassan (FP) yrkar bifall till liggande förslag och avslag på Frida Johnssons (MP) yrkande.

**Beslutsgång**

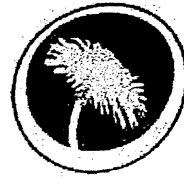
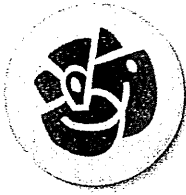
Ordföranden ställer yrkandena mot varandra och finner bifall till eget förslag.

**Beslutsunderlag**

Kontorets tjänsteskrivelse den 27 december 2011.

Justerandes sign 		Utdragsbestyrkande 
---	---	--





## Reservation

UAN 2012-01-12

### Ärende 3.10: Yttrande över motion: Öka makten över arbetstiden, Frida Johnsson (MP)

Vi vill reservera oss mot nämndens beslut att inte tillstyrka motionen om att utreda hur anställda i kommunen kan få en ökad makt över sin arbetstid genom att kunna välja kortare arbetstid istället för höjd lön.

Att möjliggöra för människor att öka makten över sin arbetstid genom att ta ut mer ledighet istället för en höjd lön är ett sätt att minska vår miljöpåverkan samtidigt som vi ökar valfriheten och välbefinnandet hos medarbetarna i kommunen. Att ta ut ett ökat välstånd i mer tid istället för mer pengar är heller ingen ny idé utan något som genomförts tidigare i Uppsala kommun såväl som riket i stort.

Att öka möjligheten till tjänstledighet är förvisso bra, men desto viktigare är det att möjliggöra för medarbetare att minska sin arbetstid om de så vill. Detta är svårt att få beviljat idag, om du inte har barn under 8 år då du har laglig rätt till det. Att öka möjligheten till tjänstledighet är också en mycket mer kostsam modell än att enkelt ta ut det ökade välståndet i mer tid istället för mer pengar.

Lönesättning kan fungera som ett styrmedel för kommunen att uppnå uppsatta mål. Men en god arbetsmiljö med mer makt över arbetstiden kan vara ett minst lika bra sätt att uppnå verksamhetens mål. Den som vill ha en högre lön och motiveras av det ska naturligtvis ha den möjligheten, men för den som istället värderar mer ledighet ska den möjligheten också finnas.

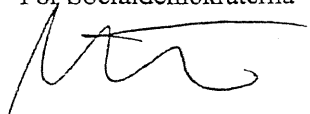
Att ingen medarbetare är garanterad en löneökning innebär naturligtvis att ingen medarbetare heller är garanterad en minskad arbetstid. Endast när det finns utrymme för en löneökning ska den kunna kvittas mot mer ledighet.

Att en sådan här modell försvårar vid lönekartläggningar är inget skäl för att inte öka medarbetares makt över sin arbetstid. Att kvittera ut mer tid istället för en höjd lön innebär att timlönen förblir densamma, oavsett om medarbetaren valt höjd lön eller mer ledighet. Att göra lönekartläggningar torde därför vara möjligt även med en sådan här modell. Uppsala kommun har sedan tidigare sänkt arbetstiden på ett liknande vis för sina medarbetare, det finns redan medarbetare i kommunen som arbetar på olika procentsatser och i näringslivet är det inte ovanligt att man tillämpar liknande modeller med gott resultat.

Mot bakgrund av ovanstående vill vi reservera oss mot nämndens beslut att inte tillstyrka motionen.

49

För Socialdemokraterna



Ulrik Wärnsberg (s)

För Miljöpartiet

Frida Johnsson (mp)

För Vänsterpartiet

Clemens Lilliesköld (v)

49 



Handläggare  
Pelle BultmarkDatum  
2012-01-26

Diarienummer

SVB-2011-1653

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2012-02-02
Diarienummer	KSN-2011-0535
	00 6

Kommunstyrelsen

### Yttrande över Motion av Frida Johansson (MP) om att öka makten över arbetstiden, KSN-2011-0535.

Styrelsen för vård och bildning har ombetts inkomma med yttrande i rubricerade remiss. Styrelsen vill härmed lämna svar enligt nedan:

Förslagsställaren utgår i sina förslag från undersökningar gjorda av SCB som beskriver nutidsmänniskans vardag där diskussionen om att få tiden att räcka till är ett av de vanligaste samtalsämnena runt fikaborden vid våra arbetsplatser. Det finns flera indikatorer på att arbetslivet idag inte är organiserat och anpassat efter människornas förmågor och behov. Psykisk ohälsa, utbrändhet, sjukskrivningar och stress är stora folkhälsoproblem idag. En annan undersökning som remissen lyfter fram är en undersökning från SOM-institutet som visade att en majoritet av svenska folket skulle föredra sänkt arbetstid i stället för höjd lön.

För att öka medarbetarnas makt över sin arbetstid skulle medarbetare i större utstäckning kunna minska sin arbetstid genom att t.ex. istället för ökad lön minska sin arbetstid.

Inom Vård & bildning finns det mesta av den service till medborgare som erbjuds av kommunen. Allt från förskola till omsorgen om våra äldre. Vi har allt från vanlig kontorsarbetstid, ferietjänster till schemalagda tider hela året dygnet runt. Sysselsättningsgraden för en heltids-tjänst varierar från 37,5 tim per vecka för dygnsarbete till årsarbetstidsavtal med 40 timmar per vecka som grund.

De olika verksamheterna ställer väldigt olika krav på bemanning. Vissa verksamheter måste alltid ha en person på plats, vilket betyder tillgång till extra medarbetare som vikarier medan andra verksamheter inte alls har samma behov av ständig bemanning.

Vård & bildning utvecklar ständigt arbetsorganisationen för att ge den kvalitativt bästa tjänsten till kunden, samtidigt som vi vill ge våra medarbetare optimala förutsättningar och villkor för att utföra sitt arbete. Vi har under de senaste årtiondena gått från mer kollektiva lösningar för våra olika kunder och våra medarbetare till mer individuellt anpassade tjänster

med ett starkt kundfokus där vi söker mer individuella anpassningar av villkoren för våra medarbetare.

När det gäller medarbetarnas löne- och anställningsvillkor har vi idag helt individuell lönesättning. Vi söker också ökade möjligheter att lösa arbetstidsvillkoren för olika medarbetare. I det senare fallet hamnar vi ofta i den konflikt som finns i att få acceptans för att "olika villkor/förutsättningar" ändå är det mest rättvisa när vi har en mycket lång tradition av att se "lika för alla" som det mest rättvisa.

Målet för vård och bildnings alla verksamheter är att ge våra kunder/-de som vi är till för, optimal service, stöd eller utbildning utifrån de förutsättningar som ges. Detta kan bara ske genom att skapa bästa möjliga förutsättningar för våra ledare och medarbetare att göra sitt bästa. Detta sker bäst i en öppen atmosfär där vi söker, ger och tar feedback på ett konstruktivt sätt med syfte att ständigt utveckla och förbättra våra verksamheter.

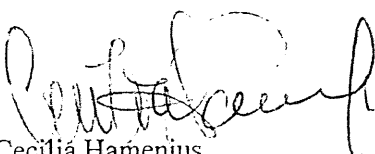
Många av förutsättningarna är reglerade i olika kollektiva avtal men det finns alltid möjligheter att inom ramen för dessa för ge varje enskild medarbetare individuellt anpassade förutsättningar och belöningar för sina insatser.

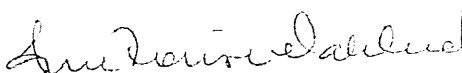
Flexibilitet i arbetstid är eftersträvänsvärt och det finns idag många olika möjligheter för att anpassa arbetstiden mer individuellt. Men det avgörande måste alltid vara vad som är bäst för våra kunder/brukare.

Styrelsen för vård och bildning ser inte något behov av ett särskilt fullmäktige beslut i denna fråga. Frågor som rör arbetstidens längd och förläggning är och måste vara en fråga som är delegerad till våra chefer och ledare som har uppdraget att leda och utveckla våra olika verksamheter.

Styrelsen för vård och bildning har mot bakgrund av ovanstående beslutat avstyrka motionens förslag till beslut i fullmäktige.

Styrelsen för vård och bildning

  
Cecilia Hamenius  
Ordförande

  
Anne-Louise Wahlund  
Sekreterare

## SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum

2012-01-26

### § 15 (forts.)

Förvaltningen redovisar förändring mot tidplan vad gäller beslut om affärsområdesindelning för Grundskolan, vidare informeras om tidplan för rekrytering av utbildningsdirektör samt redovisas jämförande skolresultat inom grundskolan.

#### Yrkande

Simone Falk (M) yrkar på återremiss för omarbetning av förslag till gemensam stödprocess för Kommunikation och marknadsföring.

Styrelsen biträder förslaget.

...

### § 16

**Förslag till yttrande till kommunstyrelsen angående Motion av Frida Johansson (MP) om att öka makten över arbetstiden, KSN-2011-0535, SVB-2011-1653.**

#### Beslut

att avge yttrande till kommunstyrelsen i enlighet med förvaltningens förslag.

#### Ärendet





Flexibilitet i arbetstid är eftersträvarsvärt och det finns idag många olika möjligheter för att anpassa arbetstiden mer individuellt. Men det avgörande måste alltid vara vad som är bäst för våra kunder/brukare. Styrelsen för vård och bildning ser inte något behov av ett särskilt fullmäktige beslut i denna fråga. Frågor som rör arbetstidens längd och förläggning är och måste vara en fråga som är delegerad till chefer och ledare som har uppdraget att leda och utveckla våra olika verksamheter.

Styrelsen för vård och bildning avstyrker, mot bakgrund av ovanstående, motionens förslag till beslut i fullmäktige.

#### Beslutsunderlag

I ärendet föreligger förvaltningens förslag till beslut 2012-01-04.

...

			Utdragsbestyrkande 
---	---	---	--