

Interpellationssvar

Datum:  
2019-09-10

Diarienummer:

## Svar på interpellation från Tobias Smedberg (V) angående allmän visstid

Tobias Smedberg (V) har riktat sig till mig i rollen som äldrenämndens ordförande angående frågor om en anställningsform som rör hela kommunen som arbetsgivare. Jag kan inte uttala mig för alla nämnder och bolags räkning utan svarar här för äldrenämndens del.

*Hur avser du arbeta för att Uppsala kommun ska göra sig av med anställningsformen allmän visstid?*

Jag ser det som oerhört viktigt att vi har goda anställningsvillkor som möjliggör trygghet för den enskilde på arbetsmarknaden men också sammanhållning och utveckling i kollegiet på arbetsplatsen. Att slentrianmässigt anställa medarbetare på visstid och utan rimliga skäl är inte bra vare sig för den enskilde arbetstagaren eller för kvaliteten i omsorgen om våra äldre.

Allmän visstid används inom äldreförvaltningen främst som ett sätt att parera tillfälliga arbetsanhopningar (brukare med stora omvårdnadsbehov) och i de fall då vi inte hittar utbildad personal. Våra avtal med vård- och omsorgsutförarna innebär krav på undersköterskeutbildning för att kunna anställa på tillsvidarejänst. I dag råder brist på utbildad omvårdnadspersonal vilket leder till anställning på allmän visstid. Inom äldrenämndens verksamheter arbetar även en hel del studenter, något som vi givetvis välkomnar. De kan dock oftast inte arbeta heltid utan anställs då på visstid eller som vikarier. I viss mån gör även heltid som norm att äldreförvaltningen anställer på allmän visstid i de fall verksamheten inte har behov av 100% tjänster. Här finns alltså en målkonflikt.

Jag ser att Uppsala kommun som arbetsgivare fortsatt kommer behöva använda sig av visstidsanställningar, bl a av skäl som anges ovan – dvs. för att klara vissa arbetstoppar. Men anställningsformen ska endast kunna användas om det finns objektiva skäl för det. Det ligger också i linje med de intentioner som Socialdemokraterna hade med att slopa allmän visstid som anställningsform, även om en sådan förändring tyvärr inte funnit stöd i Sveriges riksdag.

I samband med en revidering av Äldrenämndens kompetensförsörjningsplan vill jag ge förvaltningen i uppdrag att undersöka möjligheten att ta fram tydliga kriterier för tidsbegränsade anställningar, samt att ta fram förslag som möjliggör för fler anställda att skaffa sig den utbildning som krävs för att kunna anställas på tillsvidarejänster. Ett

arbete pågår också inom äldreförvaltningen för att se till att heltidstjänster schemaläggs på ett sätt som möjliggör rätt till heltid samtidigt som arbetsgivaren får arbetsuppgifter utförda där de behövs utifrån brukarnas behov. Förhoppningsvis kan det bättre möta målkonflikten mellan rätt till heltid och visstidsanställningar. Jag vill också ge uppdraget att titta på möjligheten att utveckla en vikariepool som kan kombinera tryggare anställningsformer och behovet att möta utrymme för flexibilitet i tjänstgöring inom verksamheterna.

Avslutningsvis kan det vara bra att känna till att anställningsformen "allmän visstid" har ökat med 1% från hösten 2018 fram till nu inom äldreförvaltningen. Av äldreförvaltningens samtliga månadsanställda är 91 % tillsvidareanställda, 3% vikarier och 6 % visstidsanställda (per sista mars i år).

*När tror du/ni att vi har fått bort förekomsten av allmän visstid i Uppsala kommun?*

Se ovan. Oskälig användning av anställningsformen ska inte förekomma i våra verksamheter.

Jag ser dock att äldrenämnden och förvaltningen fortsatt kommer att behöva använda sig av visstidsanställningar i någon utsträckning, men att det i så fall ska ske utifrån saklig grund.

Caroline Hoffstedt (S)

Ordförande i äldrenämnden