

Svar på interpellation om heltid som norm

Stefan Hanna (C) har i en interpellation ställt frågor avseende införandet av heltid som norm.

Med reformen heltid som norm tog Uppsala kommun ett historiskt steg mot ett ännu mer jämställt och rättvist Uppsala. Det är en viktig reform för att trygga framtida kompetensförsörjning och att göra Uppsala kommun till en modernare och mer attraktiv arbetsgivare. Ambitionen är att ändra normen, att yrken inom bland annat vård och omsorg i grunden ska ses som heltidsyrken.

Det utbredda deltidarbetet inom kvinnodominerade yrken är en viktig förklaring till varför kvinnor har en lägre inkomst än män. Kvinnor som arbetar inom vården och omsorgen har dessutom efter ett långt yrkesliv ofta en pension som blir svår att leva på. Under årtionden har yrkesarbetande kvinnor i Sverige, intresseorganisationer, fackförbund och politiska partier drivit frågan om rätten att få arbeta heltid. Trots ett omfattande arbete har antalet heltidsarbetande endast ökat marginellt, därför att deltid som norm är stark i vissa yrkeskategorier. Därför gjorde Uppsala kommun ett medvetet val för att påskynda utvecklingen mot ett mer jämställt arbetsliv inom kommunen.

Framtida kompetensförsörjning är ett annat tungt vägande skäl till att införa heltid som norm. Uppsala växer kraftigt och kommunen kommer att behöva rekrytera många nya välutbildade och högkompetenta medarbetare under kommande år samtidigt som pensionsavgångarna är stora. Vi står dessutom inför en demografisk utmaning med en åldrande befolkning. Kompetens- och utbildningskraven, inte minst inom många vård- och omsorgsyren, ökar och bristen på utbildad arbetskraft är redan stor i Sverige. För mig som socialdemokrat är reformen en förutsättning för att vi ska klara framtidens välfärdsutmaning.

Det är viktigt att poängtera att reformen innebär just heltid som norm. Däremot måste man inte jobba heltid. Alla våra medarbetare kommer att vara anställda på heltid, men ha rätt att vara deltidslediga ett år i taget, efter anmälan till chef. Detta har ett fåtal medarbetare inkommit med synpunkter på. Förvaltningen har naturligtvis lyssnat på dessa synpunkter och en dialog har förts.

Ett viktigt fokus för kommunen är att ha fokus på arbetsmiljön, och om brister finns ska vi naturligtvis ta krafttag mot detta. Hittills har heltidsreformen inneburit en genomlysning av ett stort antal deltidsläggningar som tidigare inte följde arbetstidslagens regler om vila och återhämtning, men som för den enskilda medarbetaren kan ha upplevts som praktiska. Vi gör nu förändringar som medför att vi ställer detta till rätta och det kan i vissa fall upplevas besvärande – men det är en förändring som faktiskt innebär att vi får en bättre och tydligare lagefterlevnad. Till detta kommer det nya digitala systemet för bemanning och schemaläggning som i än högre grad omhändertar en kollektiv efterlevnad av lag och avtal.

Jag anser att det är rimligt att begära att de som väljer att jobba deltid ska kunna få scheman som följer lag och kollektivavtal om arbetstid och arbetsmiljö. Därför har nya scheman lagts så att de följer arbetstidslagen och de avtal vi har, samt med hänsyn tagen till arbetsmiljölagens nya regler om organisatorisk och social hälsa. Detta har inneburit förändringar som inte alltid varit önskade, men det har inte inneburit fler delade turer. Det har inte inneburit längre pass och det har inte inneburit sämre möjlighet till återhämtning.

Nu till Stefan Hannas två konkreta frågor:

Har någon undersökning av medarbetarnöjdheten bland de medarbetare som arbetade deltid innan heltid blev norm genomförts efter att heltidsnormen infördes?

Kommunen genomför kontinuerliga medarbetarundersökningar. En undersökning har precis genomförts och resultatet kommer att sammanställas och presenteras för nämnder/styrelser under våren.

Vilka ekonomiska konsekvenser har heltidsnormen inneburit — hur mycket dyrare har varje hemtjänststimme, undervisningstimme etc. blivit sedan heltid blev norm?

Historiskt har Uppsala haft ett mycket stort antal tidsbegränsat anställda. Detta har varit en av de strategier som tillämpats för att klara de snabba omställningar som krävts med den tidigare rådande affärsmodell vi haft som finansieringsgrund. Även här finns både ett arbetsgivar- och arbetstagarperspektiv, och ett övergripande samhällsnyttoperspektiv som alla tre tävlar om utrymme i analysen. Den som är anställd på begränsad tid har dels lägre lön än den som har ett fast jobb, och kostar mindre att avveckla eftersom hen själv får stå för att säkra sin ekonomiska trygghet vid avslut av anställning. I vissa verksamheter har till och med majoriteten av de anställda varit anställda på begränsad tid. Detta är inte värdigt varken ur ett brukarperspektiv, ur ett arbetsgivarperspektiv eller ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. Och det är här vi nu ser en förskjutning. Våra heltidsuppdrag kommer att minska behovet av tidsbegränsat anställda och möta brukarnas befogade behov av kontinuitet. Det innebär också att större andel av den arbetade tiden fullgörs av medarbetare som har en tillsvidareanställning med all den anställningstrygghet som det innebär. Detta är också ur ett samhällsekonomiskt perspektiv nödvändigt. Naturligtvis finns det kostnader förenade med denna växling, men heltid som norm är inte kostnadsdrivande i sig. Effektiva scheman och smart bemanning kommer att leda till att vi får en stabilare ekonomi i sektorn för vård och omsorg när växlingen är genomförd.

Uppföljningen av kostnaderna för införandet innebär analyser om vad som är hänförligt till växlingen, och vad som drivs av andra orsaker.

Jag är fast beslutna om att lyckas med detta viktiga förändringsarbete. Det gör Uppsala till en modern, jämställd och attraktiv kommun att arbeta i. Vi måste gå från ord till handling i en av vår tids viktigaste jämställdhets- och kompetensförsörjningsfrågor.

Marlene Burwick (S)
Kommunstyrelsens ordförande