



Datum
2021-03-05

Kommunfullmäktige

Svar på interpellation från oppositionsrådet Sara Heelge Vikmång (S) – om anställningsvillkor för kommunalanställda arbetare i Huddinge kommun

Interpellationen spänner över stora och viktiga frågor i kommunen. Hur kan vi stärka kommunen ytterligare som attraktiv arbetsgivare? Hur kan vi möta behoven och önskemålen om utökad arbetstid för deltidsanställda och timanställda samtidigt som vi bedriver en effektiv verksamhet och, det viktigaste av allt, erbjuder hög kvalitet i servicen till våra brukare.

Egen försörjning är grundpelaren i ett väl fungerande samhälle och är för mig en fråga om både frihet och jämställdhet. Den ger människor möjlighet till självbestämmande, vilket är positivt för både individ och samhälle. När fler bidrar till det gemensamma skapar vi ett bättre samhälle samtidigt som var och en behöver avstå en mindre andel av sin inkomst. Grundförutsättningen för all kommunal verksamhet är att den ska uppfylla kommuninvånarnas behov på ett sätt som är kvalitativt och ger högsta möjliga valuta för skattepengarna som finansierar verksamheten. I detta arbete ingår som en självklar del att kommunen ska sträva efter att vara en attraktiv arbetsgivare och tillhandahålla goda villkor och förutsättningar för sina medarbetare att prestera sitt bästa i arbetet.

Det finns en svårighet med att jämföra siffrorna men för att få en oberoende bild av läget vad gäller timanställningar och visstidstjänster i kommunens verksamheter jämförde jag de områden i LO:s rapport som interpellanten refererar till med den officiella statistiken från kommunens verksamhetssystem (LIS).

Det visar att Huddinge kommun har en betydligt lägre andel såväl deltidsanställda som timanställda undersköterskor, vårdbiträden och barnskötare än vad som uppges i rapporten och att vi ligger bättre till än länssnittet. Några exempel på detta. 16 % av Huddinges kommuns undersköterskor är timanställda enligt kommunens verksamhetsstatistik 2020 vilket kan jämföras med det uppgivna länssnittet i interpellationen 32 %. Vad gäller vårdbiträden så är 36 % timanställda i Huddinge. I rapporten uppges länssnittet vara 68 %. Endast 11 % av kommunens barnskötare är deltidsanställda. I rapporten uppges siffran 40 % som länssnitt. På flera områden visar statistiken små förbättringar om vi jämför med år 2019, vilket tyder på att det går åt rätt håll.

HUDDINGE KOMMUN

Postadress
Huddinge kommun
Kommunstyrelsens förvaltning
141 85 Huddinge

Besök
Kommunalvägen 28

Tfn 08-535 300 00
Tfn vxl 08-535 300 00

huddinge@huddinge.se
www.huddinge.se



Datum
2021-03-05

Diarienummer
KS-2021/ 212

Bilden av villkoren för de kommunanställda i Huddinge kommun är alltså betydligt ljusare än vad som framgår av LO:s rapport och Huddinge står sig väl i jämförelser med andra kommuner. Trots det finns det utrymme för och behov av ytterligare utvecklingsarbete.

Vilka åtgärder kommer du att vidta för att erbjuda heltidsanställning som norm i kommunen?

Huddinge kommun gör en rad olika insatser för de medarbetare, främst inom vård och omsorg, som vill öka sysselsättningsgraden. Kommunen deltar aktivt i arbetet med äldreomsorgslyftet, både i att vidareutbilda vårdbiträden till undersköterskor och att utbilda personal utan vårdutbildning till vårdbiträdesnivå, för att på så sätt öka kompetensen och möjligheterna till tillsvidareanställning och ökad sysselsättningsgrad.

Ett annat exempel på aktivt arbete för att skapa ökad sysselsättningsgrad är ett pilotprojekt på Stortorps äldreboende där medarbetare erbjuds heltid genom att få vissa pass som resursspass. Ett resursspass innebär att medarbetaren arbetar på andra avdelningar än ordinarie arbetsplats. Det vi hittills ser är att sysselsättningsgraden har ökat även om inte så många ännu nått upp till heltid. Projektet kommer utvärderas under våren 2021. SKR och kommunalarbetsförbundets gemensamma projekt "Heltidsresan" är ett annat viktigt projekt som kommunen är med i även om arbetet fått stå tillbaka under det senaste året då all kraft behövts för att hantera pandemins effekter.

Vilka åtgärder kommer du att vidta för att erbjuda tillsvidareanställningar till fler anställda inom alla yrkesområden i kommunen?

Förekomsten av timanställningar är som interpellanten pekar på högst inom vård och omsorgsverksamheten. Dessa är idag anställda av bemanningscenter (vikariepool) för att samordna vikariehanteringen. Det pågår ett arbete i vård- och omsorgsverksamheten med att minska antalet timanställda och öka andelen tillsvidareanställda så långt det är möjligt och under 2021 ses scheman över inom stora delar av verksamheten.

Inom barn och utbildningsförvaltningen finns få timanställda som framför allt används för att täcka upp vid sjukfrånvaro. Varje enhet hanterar sin egen vikariehantering eftersom det är viktigt att i så stor utsträckning som möjligt använda vikarier som är kända för barnen i verksamheten.

Tycker du att Huddinge kommun gör tillräckligt i dagsläget för att vara en attraktiv arbetsgivare för undersköterskor, vårdbiträden, barnskötare och andra kommunalarbetare?

Huddinge kommun arbetar aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare och medarbetarenkäten visar att våra medarbetare generellt är nöjda med sin arbetssituation. Kommunen har i föregående års mätning ett samlat resultat som ligger över det riktvärde som mätmodellen anger, och medarbetarna mår väl och har förutsättningar för att prestera bra på arbetet. Enligt SKR:s index Hållbart medarbetarengagemang (HME) har medarbetarna ett högt engagemang och organisationen en förmåga att tillvarata engagemanget.

Socialförvaltningen har under året arbetat fram en strategi för kompetensförsörjning



Datum
2021-03-05

Diarienummer
KS-2021/ 212

inom stöd, vård och omsorg. Den är framtagen genom omvärldsbevakning, fokusgrupper med medarbetare och chefer samt att man tagit del av forskning på området. Under arbetet har det tydligt framkommit att just kompetensutveckling och internt lärande är viktiga bitar för att behålla personal. Aktiviteter är planerade utifrån strategin under året, bl a mer digitala utbildningar och arbete med introduktion.

Huddinge satsar stort på kompetensutveckling för medarbetare, bl a genom vidareutbildningar inom funktionshinderområdet via samarbete med Carpe, en satsning på utbildning för att höja kompetens inom bland annat demens samt att Socialförvaltningen använder alla tillgängliga medel för äldreomsorgslyftet för att vidareutbilda vårdbiträden till undersköterskor och personal utan vårduutbildning till vårdbiträden och på så sätt öka kompetensen och möjligheten till tillsvidareanställning.

Slutligen har Huddinge kommun haft ett gott samarbete mellan arbetsgivare och fackliga företrädare under pandemin. Kommunalarbetsförbundets företrädare har uttryckt att de är väldigt nöjda med det aktiva arbete som bedrivits på Socialförvaltningen under året med att trygga arbetsmiljön för våra medarbetare när det gäller anpassningar, skyddsutrustning etc.

Min sammanfattande bild är att kommunen jobbar aktivt med frågorna, men naturligtvis kan vi göra mer för att stärka kommunen som attraktiv arbetsgivare – en central framtidsfråga om kommunen ska kunna attrahera rätt kompetens och bli framgångsrika i att möta framtidens utmaningar.

Daniel Dronjak (M)

Kommunstyrelsens ordförande