



Yttrande över e-petition

Dnr 20KS427-4
2021-01-26

Kommunstyrelsen

Mikael Svensson
Telefon 026-17 23 12
mikael.1.svensson@gavle.se

Yttrande över E-petition #89214 - Utbildad arbetskraft inom bristyrken, som kommunen kan tappa

Beskrivning av ärendet

Petitionären föreslår att Gävle kommun ska ändra sina rutiner för anställning så att det möjliggör för att målgruppen ska kunna anställas och få en tjänst. Petitionären föreslår också att den vikariepool där målgruppen kan få en tillsvidarejänst.

Yttrande

Gävle kommun är en mycket stor organisation med ca 3000 anställda inom sektor välfärd. Verksamheten bedrivs till stor del i form av dygnet runt verksamhet. Våra medarbetare är lediga av olika orsaker som som föräldraskap, semester, vård av sjukt barn och egen sjukdom. Det leder till ett relativt stort behov av vikarier för att säkra bästa möjliga omsorg av våra brukare.

Gävle kommun är en arbetsgivare sedan januari 2019 med alla medarbetare anställda i kommunstyrelseförvaltningen. Gävle kommun har sedan oktober 2019 en gemensam bemanningsenhet för hela kommunens verksamhet som bedrivs i förvaltningsform. Det innebär att vi har fått en bra överblick av både totalt vikariebehov men också företrädesrätt enligt Lagen om anställningsskydd (LAS). Gävle kommun har också höga krav och ambitioner att ha en diskrimineringsfri rekryteringsprocess där varje kandidat bedöms utifrån sin kompetens och ej påverkbara och för tjänsten ej relevanta faktorer ska vägas in. Kort kan man säga att den kandidat med högst kompetens ska erbjudas och anställas på varje tjänst och alla oavsett bakgrund, etnicitet, sexuell läggning med mera får samma möjligheter.

Varje tjänst måste ha en tydlig kravprofil och innebär att utbildning och relevant erfarenhet samt den personliga kompetensen blir viktig i varje rekryteringsprocess. Bemanningenheten jobbar på så sätt enligt vår gemensamma rekryteringsprocess som är kompetensbaserad i sitt arbete med att rekrytera vikarier. Ett avsteg från denna process blir alltid aktuellt när någon medarbetare har företrädesrätt till en tjänst enligt Lagen om anställningsskydd (LAS). Då är det inte längre en kompetensbaserad process utan den som har företrädesrätt får tjänsten. Gävle kommun har tillsammans med bemanningenheten jobbat intensivt för att undanröja hinder som tidigare ansetts finnas för den aktuella målgruppen (såsom exempelvis kort tid kvar på arbetstillstånd). Det har varit viktigt att ge den här målgruppen samma förutsättningar och chans att få en tjänst hos oss som alla andra har. Arbetet

innebär mycket manuell administration men vi har lyckats genomföra detta med implementering sommaren 2020.

Alla våra vikarier har genomgått den kompetensbaserade rekryteringsprocessen innan de anställs som vikarie. Det är önskvärt att få en mer transparent kompetensförsörjning där fler tillsvidare tjänster annonseras och vi genomgår en full rekryteringsprocess. För detta krävs att vikariebehovet minskar totalt sett och att fler tjänster kan tillsättas genom en öppen och kompetensbaserad rekryteringsprocess. Det ligger ett sådant uppdrag till Kommunstyrelseförvaltningen för 2021 att utreda hur detta ska kunna gå till.

Förslagets åtgärder innebär dels att vi skulle frånga Lagen om Anställningsskydd (LAS) men också att andra faktorer än det som är relevant för tjänsten skulle vägas in vid tjänstetillsättningen exempelvis de olika sökandes utsatthet. Det blir en form av omvänd diskriminering där målgruppen i teorin skulle kunna komma att anställas före bättre kvalificerade kandidater. Det skulle innebära att vi riskerar att inte följa den gällande arbetsrättslagstiftningen på området eller diskrimineringslagen samt vår egen beslutade och implementerade rekryteringsprocess.

Vi föreslår att inte ändra den av kommunfullmäktige beslutade riktlinjen för kompetensförsörjning. För att minska vikariebehovet och säkra fler trygga anställningar så ligger ett sådant uppdrag till kommunstyrelsen för 2021. Gävle kommun jobbar också med äldreomsorgslyftet för att höja den formella kompetensen inom vår omsorgsverksamhet vilket syftar till fler medarbetare med formell utbildning såsom undersköterska.

Beslutsunderlag

E-petition 20KS427-2

Riktlinje kompetensförsörjning 19KS165-7

Mikael Svensson
HR-Direktör
Gävle kommun