



Handläggare: Marita Åkersten
Telefon: 08- 508 36 215

Till
Äldrenämnden
den 18 september 2007

Recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg

Remissvar på motion 2007:12 om recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg från Ann-Margarethe Livh och Margareta Johansson (båda v)

Äldreförvaltningens förslag till beslut

1. Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som remissvar på motion 2007:12 om recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg.
2. Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Gunnel Rohlin
direktör

Raili Karlsson
enhetschef

Sammanfattning

I en motion (2007:12) om recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg från Ann-Margarethe Livh och Margareta Johansson (båda v) föreslås ett antal åtgärder för att förbättra arbetsvillkoren i äldreomsorgen. I motionen föreslås att alla vårdbiträden och undersköterskor inom äldreomsorgen ska erbjudas en heltidsanställning senast vid mandatperiodens slut. Vidare föreslås att arbetsbeskrivningar ska tas fram för berörda yrkeskategorier som innefattar bl.a. egenstyrd träning på arbetstid, kompetensutveckling och planering. Till sist föreslås att en plan tas fram för hur arbetstiden kan kortas för undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen utifrån en kommunal- och samhällsekonomisk kalkyl samt med en redovisning av olika alternativ för arbetstidsminskning med målet sju timmars arbetsdag inom en femårsperiod.

Enligt äldreförvaltningens uppfattning är möjligheten att kunna erbjuda heltidsanställning viktig ur rekryteringssynpunkt men också för att upprätthålla personkontinuitet i verksamheten. Det är därför angeläget att stadens verksamheter strävar efter att inrätta heltidstjänster i den mån det är möjligt. Att erbjuda alla som önskar heltidstjänst är dock en kostnadsdrivande förändring som sannolikt måste genomföras successivt.

Liksom motionärerna förordar äldreförvaltningen kontinuerlig kompetensutveckling som en del av arbetet. Äldreförvaltningen anser dock att planering av kompetensutveckling ska ske på individuell nivå utifrån den anställdes och verksamhetens behov. Äldreförvaltningen är också av den uppfattningen att friskvård är en viktig del av arbetsmiljöarbetet och att många arbetsskador sannolikt kan förebyggas genom t.ex. styrketräning.

När det gäller förslaget om förkortad arbetstid är det äldreförvaltningens uppfattning att detta sannolikt skulle ha positiva effekter för såväl de anställdas trivsel och välbefinnande som för möjligheterna till nyrekrytering. Samtidigt är det en kostnadskrävande arbetstidsreform som äldreförvaltningen inte bedömer vara möjlig att genomföra inom en femårsperiod. Däremot anser äldreförvaltningen att stadens verksamheter bör sträva efter att öka de anställdas inflytande över sina arbetstider genom flexibla arbetstidsmodeller.

Ärendets beredning

Äldreroteln har remitterat motion 2007:12 om recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg (Dnr 327-116/2007) till stadsledningskontoret, äldrenämnden och stadsdelsnämnderna i Skarpnäck, Spånga-Tensta och Södermalm.

Detta tjänsteutlåtande har beretts av äldreförvaltningen. Äldrenämndens handikappråd och kommunstyrelsens pensionärsråd har tagit del av ärendet den 12 september 2007.

Bakgrund

I en motion (2007:12) om recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg från Ann-Margarethe Livh och Margareta Johansson (båda v) föreslås ett antal åtgärder för att förbättra arbetsvillkoren i äldreomsorgen. I motionen hänvisas till den nationella utvecklingsplanen för vård och omsorg om äldre (prop.2005/06:115) som framhåller betydelsen av att skapa arbetsförhållanden som främjar hälsan. Motionärerna menar att bra arbetsvillkor är grunden för en god äldreomsorg och att förutom att arbetsmiljön i äldreomsorgen genererar ohälsa och hög sjukfrånvaro är det också en jämställdhetsfråga. Genom att många kvinnor tvingas arbeta deltid för att orka med det tunga arbetet inom äldreomsorgen får det konsekvenser för deras löneutveckling och därmed också pensionen.

I motionen föreslås att kommunfullmäktige beslutar att

1. Alla anställda inom äldreomsorgen inom följande yrkeskategorier (vårdbiträden, undersköterskor) erbjuds en heltidsanställning senast vid mandatperiodens slut.

2. I samverkan med de fackliga organisationerna tas ett avtal fram som reglerar en hållbar arbetsbeskrivning för heltid inom berörda yrkeskategorier och som innefattar egenstyrd tid för träning på arbetstid, kompetensutveckling, planering m.m.
3. En plan tas fram för hur arbetstiden kan kortas för undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen utifrån en kommunal- och samhällsekonomisk kalkyl samt med en redovisning av olika alternativ för arbetstidsminskning med målet sju timmars arbetsdag inom en femårsperiod.

Förvaltningens synpunkter

Bra arbetsmiljö och personal med adekvat utbildning är viktiga förutsättningar för en god vård och omsorg. Goda arbetsvillkor är också en förutsättning för att staden ska vara en attraktiv arbetsgivare och att den framtida personalförsörjningen ska säkras. Målet i stadens arbetsmiljöpolicy, som antogs av Kommunfullmäktige 2006-03-06, är att staden ska förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Staden ska också eftersträva en arbetsorganisation med flexibla arbetsformer och arbetstider som med hänsyn till verksamheten ger medarbetare goda möjligheter att kombinera arbete med individuella behov. I äldrenämndens förslag till Äldreplan 2007-2011 betonas betydelsen av att det finns möjlighet till karriärutveckling och att de anställda ska ha möjlighet att påverka både arbetstider och arbetsformer.

Möjlighet till heltidsanställning

I en utredning som gjordes 2003 av personalstrategiska avdelningen "Fast heltid till alla", dnr 201-1125/2003, framgår att totalt 7 631 eller 18,9 procent av stadens samtliga tillsvidareanställda var deltidsanställda. Av dessa var ca 21 % intresserade av att utöka sin arbetstid till heltid. Kostnaderna för att erbjuda samtliga deltidsanställda att arbeta heltid beräknades uppgå till ca 737,4 mnkr. Om endast 20 % av de deltidsanställda skulle tacka ja till erbjuden heltidsanställning beräknades kostnaderna uppgå till 147,5 mnkr. I december 2005 var totalt 2 866 eller 34,6 procent av samtliga tillsvidareanställda inom äldreomsorgen deltidsanställda.

Att kunna erbjuda heltidsanställning är viktigt ur rekryteringssynpunkt men också för att upprätthålla personkontinuitet i verksamheten. Att erbjuda samtliga anställda som så önskar en heltidstjänst innebär sannolikt ökade kostnader för staden, även om kostnader för timanställda och övertidsersättning minskar. Enligt äldreförvaltningens uppfattning bör det dock vara en målsättning för staden att successivt inrätta heltidstjänster i den mån det är möjligt.

Kompetensutveckling och friskvård

Liksom motionärerna förordar äldreförvaltningen kontinuerlig kompetensutveckling som en del av arbetet. I äldrenämndens förslag till Äldreplan 2007-2011 framgår att kompetensutveckling ska prioriteras, både i centrala insatser och i de olika verksamheternas

planering. Äldreförvaltningen anser dock att planering av kompetensutveckling ska ske på individuell nivå utifrån den anställdes och verksamhetens behov.

Friskvård är en viktig del i arbetsmiljöarbetet och i stadsdelsförvaltningarna bedrivs friskvårdsarbete i olika former, bland annat genom friskvårdstimme på arbetstid. Utvärderingar som gjorts av friskvårdsprojekt i Enskede - Årsta och Skarpnäcks stadsdelsnämnder har också visat på positiva resultat när det gäller personalens hälsa. Enligt äldreförvaltningens uppfattning kan sannolikt många arbetsskador förebyggas genom t.ex. styrketräning.

Arbetstidsförkortning

Under senare år har ett flertal försök med förkortad arbetstid gjorts runt om i landet. Det finns också en del forskning inom området och dessutom ett antal statliga utredningar, dessa har dock i huvudsak gjorts ur ett arbetsmarknadsperspektiv. I de flesta försök som gjorts med arbetstidsförkortning har tanken varit att arbetstidsförkortningen ska finansieras genom minskad sjukfrånvaro. Oftast har dock inte sjukfrånvaron minskat i sådan omfattning att det finansierat den förkortade arbetstiden. Å andra sidan har de flesta försök pågått under en relativt kort tid, vilket kan vara ett skäl till att sjukfrånvaron inte minskat som förväntat. I en forskningsöversikt som gjorts av Arbetslivsinstitutet (arbetslivsrapport 2005:11) konstateras att kortare arbetstid ofta ger sociala vinster och ett ökat välbefinnande, däremot finns inget som tyder på att den medicinska hälsan förbättras. I rapporten påpekas dock att ett skäl till detta kan vara att undersökningarna gjorts under för kort tid.

Enligt äldreförvaltningens uppfattning skulle en förkortad arbetstid sannolikt ha positiva effekter för såväl de anställdas trivsel och välbefinnande som för möjligheterna till nyrekrytering. Samtidigt är det en kostnadskrävande arbetstidsreform som äldreförvaltningen inte bedömer vara möjlig att genomföra inom en femårsperiod. Däremot anser äldreförvaltningen att stadens verksamheter bör sträva efter att öka de anställdas inflytande över sina arbetstider genom flexibla arbetstidsmodeller. Att kunna styra sin arbetstid efter individuella behov innebär ofta minskad stress, inte minst för småbarnsföräldrar. Det är också viktigt att de anställda har inflytande över sin arbetssituation och är delaktiga i arbetsplaneringen.

Bilagor

Motion (2007:12) om recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg från Ann-Margarethe Livh och Margareta Johansson (båda v).