

Utlåtande 2015:43 RVIII (Dnr 327-1748/2013)

Strategi för äldreomsorgspersonalen i Stockholms stad

Motion (2013:77) av Christopher Ödmann (MP)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2013:77) av Christopher Ödmann (MP) om ”Strategi för äldreomsorgspersonalen i Stockholms stad” anses besvarad med hänvisning till utlåtandet.

Föredragande borgarrådet Clara Lindblom anför följande.

Ärendet

Christopher Ödmann (MP) föreslår i en motion att definitionen av heltid inom äldreomsorgen ändras till 32 timmar per vecka och att två av dessa timmar ska vara friskvård. Han föreslår vidare att alla medarbetare ska få frikort till stadens motionsanläggningar och att staden bör stödja utbildning för personalen inom kultur, språk och matkultur samt olika relevanta utbildningsförslag.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, äldrenämnden, Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Spånga-Tenstas stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd, PRO, Pensionärernas Riksorganisation SPF, Sveriges Pensionärsförbund SKPF, Svenska Kommunal Pensionärers Förbund SPRF

och Sveriges Pensionärers Riksförbund. PRO, Pensionärernas Riksorganisation SPF, Sveriges Pensionärsförbund SKPF, Svenska Kommunal Pensionärers Förbund SPRF och Sveriges Pensionärers Riksförbund har ej inkommit med svar.

Stadsledningskontoret anser att medarbetarna redan idag kan ta del av olika friskvårdserbjudanden och förmåner samt att staden har en generös syn på kompetensutveckling och utbildning. Frågan om förkortad arbetstid anser stadsledningskontoret är en fråga för arbetsmarknadens parter.

Äldrenämnden håller med motionären om att regelbunden fysisk aktivitet hänger samman med färre fysiska och psykiska symptom men anser att staden erbjuder en varierande friskvård. De anser också att staden erbjuder utbildningar och har en generös syn på kompetensutveckling.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd anser sig arbeta kontinuerligt och systematiskt med att förbättra arbetsmiljön och förebygga sjukskrivningar, och att de delvis använder sig av de metoder och verktyg som motionären föreslår, till exempel möjlighet till friskvård och kompetensutveckling. De föreslagna förändringarna av arbetstid och förmåner anser de inte rymas inom dagens budgetram.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd håller med motionären om att förkortad arbetstid kan bidra till att anställda orkar arbeta längre men de påpekar också att de ekonomiska förutsättningarna då måste stärkas. De tycker det är bra med löpande kompetensutveckling och anser att staden tillgodoser möjligheten till friskvård på arbetstid.

Södermalms stadsdelsnämnd anser att det är viktigt med en gemensam personalpolicy för staden och ser positivt på att olika strategier kring arbetsmiljöfrågor kan prövas och utvecklas. De påpekar att medarbetarna redan idag erbjuds rabatterat träningskort.

Mina synpunkter

Jag delar motionärens ambition att heltidsnormen inom äldreomsorgen bör sänkas. Vård- och omsorgsarbete är ofta tungt och det krävs tid för återhämtning. Under året kommer kommunstyrelsen i samverkan med de fackliga organisationerna och äldrenämnden se över arbetstidsförläggning och heltidsnorm för grupper med särskilt utsatta arbetsvillkor.

Fysisk träning gör så att vi orkar jobba längre och att erbjuda friskvård på arbetstid är en viktig insats mot arbetsskador, sjukskrivningar och

förtidspensioner. Vi delar äldreförvaltningens analys att fysisk träning på arbetstid kan vara ekonomiskt lönsamt för arbetsgivaren. Stadens friskvårdsförmåner ska successivt bli mer likvärdiga och främja hälsa och kontinuitet i verksamheten.

Vi vet att friskvårdsförmånerna ser olika ut beroende på vilken huvudman verksamheten har men som alla remissinstanser påpekar erbjuder Stockholms stad alla anställda i äldreomsorgen, även timanställda, flera olika friskvårdsmöjligheter. Exempel på förmåner som finns är möjligheten att köpa årskort till stadens motions- och simhallar till ett mycket förmånligt pris, rabatter på olika träningsanläggningar samt friskvårdsbidrag på 1 000 kronor.

Idag är det möjligt att ägna sig åt friskvård en timme i veckan på arbetstid. Motionären vill höja det till två. Som stadsledningskontoret tar upp är möjligheten mycket begränsad för arbetsgivaren när det gäller att göra fysisk aktivitet på arbetstid obligatorisk. Jag tycker dock att förslaget att utöka möjligheten att ägna sig åt friskvård på arbetstid är bra men prioriterar frågan att möjliggöra för alla att kunna utnyttja den timme friskvård som redan finns idag. Ofta får anställda bara möjlighet till friskvård i mån av tid, jag skulle därför vilja se schemalagd friskvård.

När det gäller stadens stöd till utbildning för personalen så erbjuds kompetensutveckling redan idag och olika temadagar och konferenser sker ofta efter önskemål från verksamheterna. De utbildningar och konferenser som arrangeras av äldreförvaltningen är i huvudsak öppna för deltagare från såväl privata verksamheter som egen regi.

Utöver detta kommer staden att göra en flerårig satsning på ökad kompetensutveckling genom vår kompetensfond. Yrkeskunskap, flerspråkighet, genuskompetens samt kulturell och annan kompetens hos de anställda som kan höja kvaliteten i omsorgen ska tas till vara. En hållbar äldreomsorg kräver att personer med adekvat utbildning söker sig till och vill arbeta kvar i staden.

Med anledning av ovanstående anser jag motionen besvarad.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motionen

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Särskilt uttalande gjordes av borgarråden Anna König Jerlmyr, Joakim Larsson och Cecilia Brinck (alla M) och borgarrådet Lotta Edholm (FP) enligt följande.

Som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande gav Alliansen i budget 2014 kommunstyrelsen i uppdrag att tillsammans med samtliga stadsdelsnämnder utreda möjligheterna till utökad friskvård för medarbetare inom barn- och äldreomsorgen samt medarbetare som arbetar med personer med funktionsnedsättning. Att stärka medarbetarnas kunskap och kompetens är angeläget och därför har staden under Alliansens majoritet haft en generös syn på kompetensutveckling av äldreomsorgens medarbetare.

Det finns en tydlig skillnad mellan de rödgrönrosas opportunistiska tongångar i opposition och deras mer avmätta agerande i praktiken när de nu är i majoritet. Miljöpartiets motion om strategi för äldreomsorgspersonalen tydliggör detta då det ansvariga vänsterpartistiska borgarrådet nu ställer sig avvisande till ett förslag som tidigare drevs av Vänsterpartiet själva.

Samtidigt lyfter det ansvariga borgarrådet i sitt svar att möjligheten för en arbetsgivare är mycket begränsad vad gäller att göra fysiska aktiviteter obligatoriskt på arbetstid, för att i meningen efter följa upp med att borgarrådet självt vill se schemalagd friskvård. Otydligheten i svaret är anmärkningsvärd.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2013:77) av Christopher Ödmann (MP) om ”Strategi för äldreomsorgspersonalen i Stockholms stad” anses besvarad med hänvisning till utlåtandet.

Stockholm den 1 april 2015

På kommunstyrelsens vägnar:
K A R I N W A N N G Å R D

Clara Lindblom

Kerstin Tillkvist

Särskilt uttalande gjordes av Anna König Jerlmyr, Joakim Larsson, Cecilia Brinck, Regina Kevius och Dennis Wedin (alla M) och Lotta Edholm (FP)

med hänvisning till Moderaternas och Folkpartiets gemensamma särskilda uttalande i borgarrådsberedningen.

Ersätтарыttrande gjordes av Karin Ernlund (C) och Erik Slottner (KD) med hänvisning till Moderaternas och Folkpartiets gemensamma särskilda uttalande i borgarrådsberedningen.

Remissammanställning

Ärendet

Christopher Ödmann (MP) föreslår i en motion att arbetsmiljön bör förbättras för medarbetare inom äldreomsorgen i Stockholms stad. I motionen föreslås att definitionen av heltid inom äldreomsorgen ändras från 37 timmar per vecka till 32 timmar per vecka. Två timmars fysisk träning per vecka föreslås även ingå i heltid.

Christopher Ödmann anser att alla medarbetare, oavsett anställningsform, bör få frikort till stadens motionsanläggningar. Staden bör även stödja utbildning för personalen inom kultur, språk och matkultur samt olika relevanta utbildningsförlag. Motionären föreslår att alla förslag ska gälla oavsett regiform.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, äldrenämnden, Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Spånga-Tenstas stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd, PRO, Pensionärernas Riksorganisation SPF, Sveriges Pensionärsförbund SKPF, Svenska Kommunal Pensionärers Förbund SPRF och Sveriges Pensionärers Riksförbund.

PRO, Pensionärernas Riksorganisation SPF, Sveriges Pensionärsförbund SKPF, Svenska Kommunal Pensionärers Förbund SPRF och Sveriges Pensionärers Riksförbund har ej inkommit med svar.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 10 april 2014 har i huvudsak följande lydelse.

I budget 2014 för Stockholms stad får kommunstyrelsen i uppdrag att tillsammans med samtliga stadsdelsnämnder utreda möjligheterna till utökad friskvård för medarbetare inom barn- och äldreomsorg, samt medarbetare som arbetar med personer med funktionsnedsättning. Detta arbete pågår.

Redan idag har stadens medarbetare möjlighet att ta del av olika erbjudanden och förmåner som till exempel att, till ett mycket förmånligt pris, köpa årskort till stadens

bad och gym. Det erbjuds även rabatter på andra träningsanläggningar. För närvarande är dessa Friskis & Sveltis, ACTIC, Curves, Fitness24seven, Fitness World, World Class och Itrim. Alla förvaltningar har också någon form av friskvårdsbidrag eller/och friskvårdstimme samt i många fall även idrottsföreningar som anordnar aktiviteter och tillgång till motionslokaler.

När det gäller arbetsgivarens möjlighet att lägga fysisk aktivitet som ett obligatorium är det begränsat till vad som framgår av arbetsgivarens arbetsledningsrätt och det enskilda anställningsavtalet. I dag finns med få undantag varken stöd i lagstiftning eller kollektivavtal som ger en arbetsgivare rätt att kräva att en medarbetare tränar. Brandmännen utgör ett undantag då det finns en koppling till Arbetsmiljölagen och medicinska kontroller i arbetslivet för specifika yrkesgrupper.

Stadsledningskontoret anser att staden har en generös syn på kompetensutveckling och utbildning av medarbetare inom äldreomsorgen. Äldreförvaltningen ordnar regelbundet både utbildningar och temadagar. Temadagarna ordnas ofta på önskemål från verksamheten.

Frågan om förkortad arbetstid är en fråga för arbetsmarknadens parter att komma överens om.

Stadsledningskontoret anser med detta motionen besvarad.

Äldrenämnden

Äldrenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 25 mars 2014 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämna det till kommunstyrelsen som sitt svar på remissen.

Reservation anfördes av Christopher Ödmann m.fl. (MP), *bilaga 1*.

Reservation anfördes av Torun Boucher (V), *bilaga 1*.

Särskilt uttalande gjordes av Mirja Räihä m.fl. (S), *bilaga 1*.

Äldreförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 28 februari 2014 har i huvudsak följande lydelse.

Frågan om förkortad arbetstid är en fråga för arbetsmarknadens parter att överenskomma om. Äldreförvaltningen kan notera att inom några verksamheter pågår väldigt långa arbetspass, uppemot fjorton timmar, vilket i första hand bör undvikas.

Regelbunden fysisk aktivitet hänger ofta bland annat samman med färre fysiska och psykiska symptom. Genom att möjliggöra för anställda att ägna en del av

arbetstiden åt fysisk aktivitet hoppas arbetsgivaren kunna bidra till att de anställda blir friskare. Försök har gjorts med träning på arbetstid, bland annat på Lidingö, med goda resultat. Undersökningar visar att både arbetstidsförkortning och träning på jobbet kan vara bra för de anställdas hälsa och välbefinnande. Träning visade sig dock vara den bästa åtgärden. Om träning på arbetstid leder till minskad sjukfrånvaro kan detta vara ekonomiskt lönsamt för arbetsgivaren.

Som anställd i staden finns möjlighet att ta del av olika erbjudanden och förmåner som till exempel att köpa årskort till stadens badanläggningar och gym. Detta erbjudande gäller även timanställda. Stadens medarbetare erbjuds även rabatter för vissa friskvårdsaktiviteter. Det är självklart möjligt för privata arbetsgivare att träffa motsvarande överenskommelser med friskvårdserbjudande för sina medarbetare.

De utbildningar och konferenser som arrangeras av äldreförvaltningen är i huvudsak öppna för deltagare från såväl privata verksamheter som egen regi. Undantaget är till exempel grundutbildning till undersköterska som enbart riktas till egen regi, men där finns möjligheter för privata utförare att läsa samma kurser med finansiering från omvårdnadslyftet.

Äldreförvaltningen anser att staden har en generös syn på kompetensutveckling av medarbetare inom äldreomsorgen. Erbjudande om olika temadagar och konferenser sker ofta på önskemål från verksamheterna. Som exempel kan nämnas temadag om hot och våld samt önskemål om information om beroendeproblematik och missbruk.

Äldreförvaltningen föreslår att äldrenämnden godkänner svaret på motionen.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 2 maj 2014 att överlämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Reservation anfördes av Ewa Larsson m.fl. (MP), *bilaga 1*.

Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 24 februari 2014 har i huvudsak följande lydelse.

Stadens och förvaltningens mål är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Det innebär att staden ska förebygga arbetsskador, främja hälsa och säkerhet genom att skapa ett öppet arbetsklimat som bidrar till att alla kan känna delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats. Stadens som arbetsgivare ska arbeta för att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö för stadens medarbetare. Därutöver har varje medarbetare ett eget ansvar för sin hälsa.

Arbetsmiljön följs bland annat upp varje år i stadens medarbetarenkät.

Stadens personal inom de flesta förvaltningar erbjuds att köpa ett rabatterat träningskort till stadens simhallar, oavsett sysselsättningsgrad eller anställningsform.

Inom Skarpnäcks stadsdelsförvaltning drivs den största delen av all äldreomsorg på entreprenad eller i privat regi. Den enda äldreomsorgsverksamhet som drivs i kommunal regi är Skarpnäcks kommunala hemtjänst som har ungefär 70 tillsvidareanställda. Medarbetare inom den kommunala hemtjänsten har möjlighet till en timmes friskvård per vecka om arbetet tillåter.

Arbetstiden för kommunens anställda regleras genom kollektivavtal mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) ansvarar för dessa avtal.

Chefer och medarbetare upprättar tillsammans årliga individuella kompetensutvecklingsplaner med hänsyn till verksamhetens behov. Ansvar för kompetensutveckling ligger både hos chefen och hos medarbetaren. Äldreförvaltningen erbjuder olika kompetenshöjande utbildningar som både kommunalt och privat anställda kan delta i. Staden ställer krav på personalens utbildningsnivå och kompetens när upphandlingar görs enligt LOV (lagen om valfrihetssystem) eller LOU (lagen om offentlig upphandling).

Som beställare av äldreomsorg ligger det i förvaltningens intresse att det finns god tillgång till kompetent personal inom äldreomsorgsområdet, oavsett om kommunen själv är arbetsgivare eller om de arbetar för en annan utförare. Däremot kan förvaltningen inte styra direkt över andra verksamheter än den kommunala. Vissa krav på arbetsmiljön hos privata utförare eller hos entreprenader kan regleras vid nytecknande av avtal.

Förvaltningen arbetar kontinuerligt och systematiskt med att förbättra arbetsmiljön och förebygga sjukskrivningar, och använder delvis de metoder och verktyg som motionären föreslår, till exempel möjlighet till friskvård och kompetensutveckling. De föreslagna förändringarna av arbetstid och förmåner ryms inte inom dagens budgetram.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 10 april 2014 att överlämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remiss.

Reservation anfördes av Ormina Younan (S), Jonas Ljungstedt (V), Emanuel Öz (S) och Rune Olofsson (S), *bilaga 1*.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 10 februari 2014 har i huvudsak följande lydelse.

Att sänka heltidsmättet från 37 timmar/vecka till 32 timmar/vecka skulle kunna bidra till en bättre förutsättning för de anställda att orka arbeta kvar en längre tid i yrket. Dock skulle det även innebära att mer personal skulle behöva anställas för att kunna tillgodose behovet inom äldreomsorgen varför de ekonomiska förutsättningarna då behöver stärkas.

Det är av stor vikt att det ställs rätt krav på den personal som ska arbeta inom äldreomsorgen. För att höja statusen på yrket och kunna påverka sin arbetsmiljö och arbetssituation bättre krävs att medarbetarna har adekvat utbildning, lägst motsvarande gymnasieskolans omvårdnadsprogram. Där till behövs ett tydligt ledarskap att bidra till delaktighet, ett aktivt medarbetarskap och löpande kompetensutveckling inom områden som t ex demens, ergonomi och andra tekniska lösningar för att bli stärka en god arbetsmiljö.

Möjligheten till friskvård på arbetstid finns redan idag med en timme per vecka på betald arbetstid. Arbetsgivaren erbjuder flera olika friskvårdsalternativ, bli subventionerat träningskort på stadens simhallar samt andra hälsofrämjande åtgärder såsom sluta röka-kurser och hälsosamtal genom företagshälsovården.

Friskvårdsbidrag om 1000 kronor per person och år kan utnyttjas av alla tillsvidare- och visstidsanställda oavsett tjänstgöringsgrad.

Södermalms stadsdelsnämnd

Södermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 10 april 2014 att överlämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Södermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 14 mars 2014 har i huvudsak följande lydelse.

Södermalms stadsdelsförvaltning anser att det är viktigt att det i staden finns en gemensam personalpolicy och ser också positivt på att olika strategier kring arbetsmiljöfrågor kan prövas och utvecklas.

Förvaltningen har i nuläget svårt att ta ställning till förslaget i motionen om att heltidsanställd medarbetare inom äldreomsorgen får sin arbetstid sänkt till 32 timmar, varav två av dessa ska ägnas åt fysisk träning. En viktig frågeställning är hur ett sådant beslut ska finansieras. En annan aspekt att ta hänsyn till är att avtalen för kommunens anställda, i vilka arbetstiden ingår, ansvarar Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)

för.

Redan idag erbjuds alla medarbetare i Stockholms stad, oavsett sysselsättningsgrad, ett rabatterat träningskort på stadens simhallar.

Reservationer m.m.

Äldrenämnden

Reservation anfördes av Christopher Ödmann m.fl. (MP) enligt följande.

Mot beslutet reserverar sig vice ordförande Christopher Ödmann m.fl. (MP) och hänvisar till eget yrkande:

Miljöpartiet yrkar att äldrenämnden beslutar att

1. Tillstryka motionen
2. Anföra följande

Äldreomsorgen kommer att vara en allt större del av den kommunala verksamheten i framtiden. Satsningen på personalen kommer vara avgörande för om vi ska kunna utveckla äldreomsorgen och skapa en allt högre livskvalitet för de äldre i framtiden. Samtidigt vet vi att arbetet inom äldreomsorgen är fysiskt arbetsamt. Vi vet också att det är få som orkar arbeta tills de fyller 65 år.

Detta är stora utmaningar som vi måste våga ta i. Långa arbetsdagar inom äldreomsorgen leder till förslitningsskador, sjukskrivningar och förtidspensioner. Detta innebär stora kostnader för staden och problem för den enskilde. Personalens välbefinnande är ett arbetsgivaransvar och högst ansvarig är vi politiker. Därför behövs politiska beslut för att förbättra arbetssituationen för de som arbetar inom äldreomsorgen. Heltid ska definieras som 32 timmar i veckan, inklusive 2 timmar för fysisk träning.

Fördelarna med 30-timmarsveckan är att den anställda får mer tid till återhämtning vilket leder till mindre sjukfrånvaro och möjlighet att arbeta längre upp i åldern. Personer som arbetar 6 timmar istället för 8 timmar är mycket lättare att schemalägga, vilket är viktigt inom äldreomsorgen. Kortare dagar innebär att personalen orkar mer per timme vilket leder till högre kvalitet i verksamheten.

Vi vet från olika undersökningar att de som arbetar inom äldreomsorgen anser sitt arbete viktigt och intressant. Det ska finnas olika sätt att jobba inom äldreomsorgen, så att det passar den enskilde. Det ska råda valfrihet när det gäller att jobba hel-, deltid eller på timme. Alla som vill jobba och har lämpliga utbildningar ska känna sig välkomna att arbeta inom äldreomsorgen. Fysisk träning ska ingå som en normal del av arbetet.

Äldre människor är minst lika olika som yngre människor. Därför krävs det olika kompetenser. Förutom kunskaper i vård, omsorg och värdegrunder så ska personalen utbildas i olika kulturer, olika språk och olika matkulturer. Många människor som arbetar inom äldreomsorgen har erfarenheter från olika kulturer och språk. Staden ska ge möjligheter att utveckla och underhålla dessa kompetenser.

Om vi skapar olika möjligheter att arbeta inom äldreomsorgen och ger möjlighet till att utveckla och bibehålla språkliga och kulturella kompetenser, skulle fler människor vilja söka sig till den allt viktigare äldreomsorgssektorn. Att arbeta för att åstadkomma ett större intresse för att arbeta inom äldreomsorgen är en viktig framtidsfråga.

Reservation anfördes av Torun Boucher enligt följande.

Vänsterpartiet yrkar att äldrenämnden beslutar att godkänna nedan svar på motionen och överlämna det till kommunstyrelsen som sitt svar på remissen:

Vänsterpartiet anser att vi bör förkorta heltidsnormen för vår personal inom äldreomsorgen och har också med detta som ett krav i vår budget där vi också gjort en stor ekonomisk jämställdhets- och låglönesatsning. Vi delar även Miljöpartiets syn på vikten friskvård och utbildning och vi anser därmed att motionen bör behandlas positivt. Vi vill också påpeka att det är politiskt helt möjligt att arbeta fram förslag på överenskommelser med fackföreningen om förkortad heltidsnorm. Det har gjorts för tex nattarbetande personal inom akutsjukvården i Stockholms län.

Särskilt uttalande gjordes av Mirja Räihä m.fl. (S) enligt följande.

I stadens dokument står det år efter år att Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare. Givetvis uppstår en fråga om vad som betraktas som attraktivt då. Det handlar i slutändan om lön, möjlighet till kompetensutveckling, bra fysisk och psykisk arbetsmiljö och arbetstider som gör att det går att kombinera arbete och familjeliv.

Det är också viktigt att se över arbetstiden på sina håll. Ett sådant exempel är verksamheter där medarbetarna får arbeta pass som sträcker sig från 7:00 på morgonen till 21:00 på kvällen. De passen är dessutom schemalagda och regelbundet återkommande. Den typen av planering av arbetstid inte kan få förekomma.

Friskvård på arbetstid är en bra och relativt billig metod för att få ner sjuktalen. Äldreomsorgen är en bransch som betraktas som fysiskt tung och generös bedömning av rätt till friskvård ger både samhällsekonomiska fördelar men även kontinuitet för äldre när personalen håller hälsan längre

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Ewa Larsson m.fl. (MP) enligt följande.

Vice ordförande Ewa Larsson m.fl (MP) reserverar sig mot beslutet till förmån för ett eget förslag till beslut enligt följande:

- Att staden tillsätter en utredning att undersöka förutsättningarna för en riktad arbetstidsförkortning för dem med tung arbetsbelastning och oregelbundna arbetstider

Motionären föreslår att arbetsmiljö och arbetstider ska förbättras för äldreomsorgspersonal. I motionen konstateras att personal inom äldreomsorg generellt anser att arbetet är betydelsefullt, men att det många gånger är ett tungt och stressigt arbete. Mot bakgrund av detta föreslår motionären en förkortning av heltidsarbetstiden till 32 timmar per vecka, mer fysisk träning, frikort till stadens motionsanläggningar samt utbildning inom kultur, mat, etc. Motionären menar att dessa åtgärder skulle innebära bättre arbete, vilket därtill generellt skulle höja kvalitén på omsorgen om de äldre.

Förvaltningen skriver att anställda redan har rätt till friskvård men miljöpartiet vill lite till. Normalarbetstiden för personal i äldreomsorgen ska sänkas (det vill säga antalet arbetstimmar per vecka som motsvarar heltid). Timanställda ska ges bättre tillgång till friskvårdssubventioner. Rätt till heltid och möjlighet till deltid ska säkerställas för personal genom tillförandet av extra resurser.

Därför bör förutsättningar för en riktad arbetstidsförkortning för kategorier med tung arbetstidsförkortning och oregelbundna arbetstider utredas. I första hand inom äldreomsorgen och omsorg om personer med funktionsnedsättning.

Staden ska medge att stadsdelarna satsar på olika utvecklingsprojekt. Det höjer kvalitén i verksamheterna och ökar medarbetarnas kompetens. Fokus ska vara på arbetsmiljö och projekten ska utgöra ett led i jämställdhetsarbetet.

I årets budget har miljöpartiet avsatt 166 miljoner kronor mer än alliansen för att kunna höja kvalitén på den omsorg om äldre som staden erbjuder. Av dessa medel är 60 miljoner öronmärkta till dem som arbetar med omsorgen. Vi ställer krav på utbildad och fast anställd personal och goda kunskaper i matlagning. I vår budget tar vi också upp frågan om att normalarbetstiden för de med tunga arbeten ska ses över.

Spånga-Tenstas stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Ormina Younan (S), Jonas Ljungstedt (V), Emanuel Öz (S) och Runne Olofsson (S) enligt följande.

Förslag till beslut

Att tillsyrka motionen

I motionen förordas att heltidsmålet för personal inom äldreomsorgen ska sänkas från 37 till 32 timmar per vecka. En arbetstidsförkortning för personal ska orka jobba kvar en längre tid i yrket. Vi tycker att detta är ett bra förslag. Det finns fler exempel på arbetstidsförkortning i flera kommuner runt om i landet. Nu senast i Göteborg med 6-timmars arbetsdag med bibehållen lön för kommunanställda.

I stadens dokument står det år efter år att Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare. Givetvis uppstår en fråga om vad som betraktas som attraktiv då. Det handlar i slutändan om lön, möjlighet till kompetensutveckling, bra fysisk och psykisk arbetsmiljö och arbetstider som gör att det går att kombinera arbete och familjeliv.

Det är också viktigt att se över arbetstiden på sina håll. Ett sådant exempel är verksamheter där medarbetarna får arbeta pass som sträcker sig från 7:00 på morgonen till 21:00 på kvällen. De passen är dessutom schemalagda och regelbundet återkommande. Den typen av planering av arbetstid inte kan få förekomma.

Friskvård på arbetstid är en bra och relativt billig metod för att få ner sjuktalen. Äldreomsorgen är en bransch som betraktas som fysiskt tung och generös bedömning av rätt till friskvård ger både samhällsekonomiska fördelar men även kontinuitet för äldre när personalen håller hälsan längre.



**Stockholms
stad**

Kommunfullmäktige

Motion

2013:77

2013:77

**Motion av Christopher Ödmann (MP) om en
strategi för äldreomsorgspersonalen i
Stockholms stad**

Dnr 327-1748/2013

Genom stadens enkäter till äldreomsorgspersonalen vet vi att de som arbetar inom Stockholms äldreomsorg anser att arbetet är viktigt och meningsfullt. Samtidigt vet vi också att många som arbetar inom äldreomsorgen anser att arbetet är tungt och stressigt. Få orkar arbeta till 65 års ålder och de som arbetar heltid tvingas alltför ofta arbeta långa arbetsdagar.

Ska vi ha en äldreomsorg av bästa klass är det viktig att förändra personalens arbetsmiljö och arbetstider. Detta för att personalen ska ges bästa möjliga förutsättningar att bidra till en omsorg av hög kvalitet till de äldre. Målet är att alla som arbetar inom äldreomsorgen självklart ska orka arbeta tills de fyller 65 år. Enligt Kommunal är det bara runt 10 procent av deras medlemmar som klarar det idag.

När det gäller heltider inom äldreomsorgen bör de omdefinieras. En arbetstid på 32 timmar, varav två timmar i veckan är fysisk träning, skulle bättre skapa förutsättningar för personalen att göra ett bra jobb. Samtidigt får de större möjligheter till återhämtning jämfört med idag. Många som arbetar heltid inom äldreomsorgen i Stockholm har problem med muskler och leder. Nackar, axlar, armar och ryggar tar stryk inte bara för dem över 60 år, utan även bland många yngre och medelålders personer som arbetar inom äldreomsorgen. En orsak är hög belastning kombinerat med stress under allt för långa arbetsdagar. För att råda bot på detta krävs kortare arbetstid, fler anställda och att personalen får tid till fysisk träning. Motion på arbetstid för

de som arbetar inom äldreomsorgen ska vara lika självklart som för personer som arbetar inom räddningstjänsten eller polisen. Det måste bli allmänt accepterat att arbete inom äldreomsorgen också är ett fysiskt krävande arbete vilket gör att det finns ett stort behov av fysisk träning på arbetstid.

Äldreomsorgens kvalitet och personalens välbefinnande är ett arbetsgivaransvar och stadens politiker är de högst ansvariga. Därför behövs politiska beslut för att förbättra arbetssituationen för de som arbetar inom äldreomsorgen.

Äldreomsorgens omfattning och behov kommer att öka i takt med att de äldre blir fler och att läkarvetenskapen kan ge fler ett längre liv. Det betyder att en förbättrad arbetsmiljö för de som är beredda att arbeta heltid för de äldre i Stockholm inte kommer att räcka för behoven. Arbetsvillkoren och arbetsmiljön måste förbättras också för de som vill arbeta deltid och på timmar.

Även de som redan idag arbetar kortare arbetstid ska kunna utnyttja stadens anläggningar för motion. Ett speciellt kort som ger fri tillgång till stadens motionsanläggningar bör även erbjudas de som har kortare arbetstid än 32 timmar i veckan.

Det måste finnas en större flexibilitet och valfrihet för att arbeta på ett sätt som passar den enskilde. Det ska råda valfrihet när det gäller att jobba hel-, deltid eller på timmar inom äldreomsorgen. Här krävs det större tillmötesgående och flexibilitet från arbetsgivarhåll.

Äldre människor är lika olika som yngre. Det betyder att det krävs många olika kompetenser bland personalen. Förutom vård, omsorg och värdegrunder så krävs att personalen utvecklar sin kompetens när det gäller olika kulturer, olika språk, olika matkulturer. Det är viktigt att staden inventerar personalens olika kompetenser. Staden ska ha som ambition att sprida den kompetens som personalen har på olika områden. Det är också viktigt att staden stödjer med relevanta utbildningar. Finns intresse för att kompetensutveckla sig så ska staden bistå. Resurser för detta ska självklart ges oavsett om det handlar om verksamheter i kommunal, privat, social, kooperativ eller ideell regi.

Med anledning av ovanstående föreslår jag att

1. Heltid inom äldreomsorgen definieras som 32-timmarsvecka.
2. Två timmars fysisk träning per vecka ingår i heltid.
3. Alla anställda och de som går på timmar får frikort till stadens motionsanläggningar.

4. Staden stödjer utbildning för personalen inom kultur, språk och matkultur.
5. Staden stödjer personalen i olika relevanta utbildningsförslag.
6. Förslagen gäller oavsett i vilken regi verksamheten bedrivs.

Stockholm den 26 november 2013

Christopher Ödmann