

Utlåtande 2007: RVI (Dnr 327-1164/2007)

Recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg

**Motion av Ann-Margarethe Livh och Margareta Johansson (båda v)
(2007:12)**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande
Motion (2007:12) av Ann-Margarethe Livh och Margareta Johansson (båda
v) avslås.

Föredragande borgarrådet Ewa Samuelsson anför följande.

Ärendet

I 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 planen 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. Förutom att arbetsmiljön i äldreomsorgen genererar ohälsa och hög sjukfrånvaro är det också en jämställdhetsfråga. Motionärerna menar att genom att många kvinnor tvingas arbeta deltid för att orka med det tunga arbetet inom äldreomsorgen får det konsekvenser för deras löneutveckling och pension.

I motionen föreslås att alla anställda inom äldreomsorgen inom yrkeskategorierna vårdbiträden och undersköterskor erbjuds en heltidsanställning senast vid mandatperiodens slut. Motionärerna menar att staden, i samverkan med de fackliga organisationerna, ska ta fram ett avtal som reglerar en hållbar arbetsbeskrivning för heltid inom berörda yrkeskategorier och som innefattar egenstyrd träning på arbetstid, kompetensutveckling, planering m.m. Livh och Johansson föreslår också att en plan tas fram för hur arbetstiden kan kortas för undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen utifrån kommunal- och

samhällsekonomisk kalkyl samt med en redovisning av olika alternativ för arbetstidsminskning med målet sju timmars arbetsdag inom en femårsperiod.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, äldrenämnden, stadsdelsnämnderna Skarpnäck, Spånga-Tensta samt Södermalm. Kommunstyrelsens pensionärsråd har inkommit med synpunkter på ärendet den 12 september 2007.

Stadsledningskontoret anser att goda arbetsvillkor är en förutsättning för att staden ska vara en attraktiv arbetsgivare och att kompetensförsörjningen ska säkras. Målsättningen inom äldreomsorgen är att samtliga tillsvidareanställda medarbetare ska ha grundutbildning. Målet är att sjukfrånvaron bland stadens anställda ska ligga under 5 procent år 2010. Medarbetarundersökningar ska genomföras och samtliga chefer, på alla nivåer, ska ges återkoppling. Som ett led i det utvecklande arbetsmiljöarbetet är det angeläget att skapa möjligheter så att medarbetarna kan delta i friskvårdsarbete, bland annat genom träning på arbetstid.

Äldrenämnden anser att ambition att höja sysselsättningsgraden och erbjuda alla inom äldreomsorgen heltidsanställning är tilltalande. Stadens förvaltningar strävar också efter att om möjligt erbjuda de medarbetare som så önskar en högre sysselsättningsgrad. Bemanning och tjänstgöringsgrad måste emellertid utformas i en balans mellan medarbetarnas önskemål, verksamhetens målsättningar, brukarnas behov samt ekonomiska hänsyn. En generell arbetstidsförkortning är inte aktuellt för staden. Personal inom vården bör erbjudas möjlighet till träning på arbetstid, men också utbildning i arbetsteknik, exempelvis i tunga lyft och i hur äldre kan utföra förflyttningar själva med vägledning.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd konstaterar att alla medarbetare inte är intresserade av att arbeta heltid, men att det är viktigt att de som önskar ska kunna göra det. Om tjänstgöringsgraden för samtliga vårdbiträden och undersköterskor i äldreomsorgen i Skarpnäck skulle höjas till 100 procent skulle det medföra en kostnadsökning om sammanlagt 5,7 mnkr. Erbjudande om heltidsanställning kan också innebära att den som vill gå upp i tjänstgöringsgrad måste byta arbetsuppgifter eller arbetsställe. Det är viktigt att medarbetarna har möjlighet till kompetensutveckling och friskvård på arbetstid.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd konstaterar att det utifrån de ekonomiska förutsättningar som äldreomsorgen har krävs dels att en hel del tjänster är deltid, dels att det går att använda sig av en "bank" med timanställda. Nämnden anser därutöver att det är genomgående inom äldreomsorgen att många inte anser sig orka arbeta heltid. Detta resulterar bl.a. i deltidssjukskrivningar och missnöje med arbetet. En satsning på kortare arbetstid skulle troligtvis på kort sikt ge positivt resultat. På lång sikt är det mer tveksamt och omöjligt att genomföra med nuvarande medel. Redan idag finns möjlighet att träna på ar-

betstid men de friskvårdsmöjligheter som finns används mest av dem som redan är intresserade. Organiserad schemalagd träning med obligatorisk närvaro skulle vara av värde men kräver i så fall resursförstärkningar för enheterna.

Södermalms stadsdelsnämnd ser svårigheter med att alla medarbetare ska kunna erbjudas en heltidsanställning inom äldreomsorgen. Verksamhetens behov och ekonomi är styrande för vilken tjänstgöringsgrad medarbetarna har. Att schemalägga enbart heltidsanställda på rullande schema leder till höga kostnader och en ojämn personalbemanning dygnet runt. Att skapa arbetsförhållanden som främjar hälsa bör gälla alla yrkeskategorier, inte enbart vårdbiträden/undersköterskor inom äldreomsorgen.

Kommunstyrelsens pensionärsråd har inte någon erinran i ärendet.

Mina synpunkter

Motionärerna tar upp flera viktiga frågor som majoriteten redan jobbar aktivt med, men landar i helt felaktiga förslag till lösningar. I bland annat budget 2008 och det förslag till Stockholms stads äldreplan 2007-2011 som kommunfullmäktige förväntas fatta beslut om i höst finns en rad aktiva åtgärder som svarar mot de problem som motionärerna uppmärksammar.

Goda arbetsvillkor är en fråga av betydelse för stadens roll som arbetsgivare över huvud taget, inte endast för äldreomsorgen. Personliga möten, och bemötanden, är grunden för en fungerande äldreomsorg. Det gäller i kontakten med stadsdelsnämndernas biståndsbedömare, med hemtjänsten eller på det särskilda boendet när insatserna i det ordinära boendet inte längre räcker till. Medarbetarna är en av de absolut viktigaste resurserna för att uppnå god kvalitet i den vård, omsorg och service som erbjuds.

Kompetent ledarskap och ändamålsenlig styrning är förutsättningar för en välfungerande och högkvalitativ verksamhet. Cheferna är av central betydelse för att diskussionen om äldreomsorgens värdegrund hålls levande i det vardagliga arbetet och för att arbetet organiseras på ett sätt som svarar mot brukarnas önskemål. Därför genomförs stora satsningar på Stockholms stads chefer, bland annat genom det så kallade chefskörkortet.

I den nya äldreplanen sätts målet att all tillsvidareanställd personal inom äldreomsorgen ska ha grundutbildning. Kompetensutveckling ska prioriteras, både i centrala insatser för hela staden och i de olika verksamheternas planering. Möjligheter till karriärutveckling inom yrkesområdet, genom exempelvis specialisering, är viktigt för att kunna behålla och rekrytera personal.

Ett annat viktigt område för kompetensutveckling är kosten och dess betydelse för äldres hälsa och välbefinnande. För hälso- och sjukvårdspersonal är det angeläget med adekvat utbildning om läkemedel och deras verkan.

I budget 2008 sätts ett mål på en sjukfrånvaro under fem procent år 2010. Det ska uppnås genom aktiv rehabilitering och ett förebyggande arbetsmiljöarbete. För att motverka arbetsskador bör personalen särskilt erbjudas utbildning

i arbetsteknik och möjlighet till träning på arbetstid. Möjligheten att påverka arbetstid och arbetsformer ska öka.

I arbetstidsfrågan har motionärerna önskemål som är orimliga för så väl verksamheten som för stadens ekonomi, vilket samtliga remissinstanser tydligt framhåller. Om stadens samtliga deltidsanställda skulle erbjudas heltid skulle kostnaden för detta uppgå till över 800 mnkr per år genom en ökning av den totala sysselsättningsgraden. Om heltidsanställningar däremot skulle skapas genom att slå ihop befintliga deltidsanställningar ökar inte det totala antalet arbetade timmar och inte heller kostnaderna.

Motionärernas förslag blir än mer orimliga när de kombineras med kravet på förkortad arbetstid. Med tanke på de omfattande demografiska utmaningar som Sverige står inför på sikt är krav på att människor ska arbeta mindre direkt verklighetsfrånvända och ett hot mot vårt framtida välbefinnande. För att säkerställa kvaliteten och finansieringen för framtidens välfärdstjänster krävs fler arbetade timmar, inte färre.

Äldreomsorgen bör dock inte i en orimlig omfattning bygga på timanställningar. Det riskerar att minska förutsättningarna för kontinuitet i omsorgen för den äldre, vilket kan leda till otrygghet. Tim- och deltidsanställningar kan också skapa svårigheter för den enskilde att leva på sin lön. Det är naturligtvis inte bra. Därför uppdras stadsdelsnämnderna i budget 2008 att minska andelen timanställda i personalgrupperna. Under det kommande året ska dessutom äldrenämnden utreda minimibemanning på demensboenden.

I budget 2008 uppdras även åt stadsdelsnämnderna att erbjuda hemtjänstpersonalen handledning. Så sker redan i dag på många verksamheter och sedan tidigare finns utbildade handledare på samtliga förvaltningar. Men på sina håll finns uppenbara brister. Därför finns det anledning att under det kommande året ta ett samlat och förnyat grepp. Handledning är dels en kvalitetsfråga, dels en personalfråga. Även hemtjänstpersonalen har rätt till stöd och återkoppling i sitt viktiga arbete.

Något liknande kan sägas om det biståndsbedömningskansli som kommer att inrättas under 2008. Kansliet ska inte överpröva biståndsbeslut utan samla kunskaper om de olika bedömningar som görs för att kunna använda detta i ett utvecklingsarbete. Biståndsbedömarna har ett viktigt och svårt arbete. Därför är min övertygelse att det nya kansliet kommer att ha en stor betydelse – för brukarna och för personalen.

Slutligen ska staden aktivt stödja medarbetare som vill utvecklas vidare. Ett tydligt sätt att göra det är att uppmuntra avknoppningar. Genom avknoppningar ges medarbetarna möjlighet till kortare beslutsvägar, större inflytande och mer rådgivning över förhållandena på den egna arbetsplatsen. Genom det kundvalssystem för äldreomsorgen som väntas antas under hösten förstärks incitamenten för goda arbetsvillkor ytterligare, genom en ökad konkurrens på området.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motion (2007:12) av Ann-Margarethe Livh och Margareta Johansson (båda v) om recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarrådet *Yvonne Ruwaida* (mp) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. bifalla motionen
2. därutöver anför följande:

För att ge äldre en god vård och omsorg behövs en bra arbetsmiljö och personal med adekvat utbildning. Vidare krävs en långsiktig planering och samverkan med universitet och högskolor.

Staden ska fortsätta satsningarna på kompetensutveckling och olika utvecklingsprojekt. Stadsdelsnämnderna har t ex prövat olika arbetstidsmodeller med inriktningen att sänka arbetstiden och utöka friskvården. Dessa satsningar är ett sätt att förbättra kvaliteten i verksamheterna och en satsning på medarbetarnas kompetens, för att också i framtiden kunna driva en kvalitativt god omsorg för äldre. Därutöver innebär dessa satsningar fokus på arbetsmiljö och ska ses som ett led i jämställdhetsarbetet. Försöken har varit positiva, med underlättad schemaläggning och ökad kontinuitet för omsorgstagarna. Vi vill att all personal i äldreomsorgen skall erbjudas arbetstidsförkortning genom införandet av den så kallade 3-3-modellen som ger bäst kontinuitet.

Hemtjänstens insatser har ökat, liksom påfrestningarna i den fysiska och psykiska arbetsmiljön, eftersom allt fler äldre med stora hjälpbehov bor hemma allt längre. Hemtjänsten bör få utökade resurser för att motverka förslitningsskador och utbrändhet. 90 % av dem som arbetar i äldreomsorgen är kvinnor. Deras arbetsvillkor är också en jämställdhetsfråga.

Vid personalrekrytering ska behovet av fler män i omsorgsyrken beaktas. Det är också viktigt att bibehålla och dra fördel av den språkliga och kulturella mångfald som finns bland personalen inom äldreomsorg. Att erbjuda praktikplatser är ett viktigt led i rekryteringsarbetet för att på sikt öka intresset för vård- och omsorgsyrkena.

I flera av remissvaren ser vi att tankegångarna i motionen får stöd, även om man påpekar att satsningarna kräver extra budgetmedel för att kunna genomföras. Det är ju på inget sätt förvånande att de personalreformer som föreslås i motionen inte kan genomföras med en borgerlig budget. De ökade kostnader som förslagen i motionen skulle medföra om de förverkligas är inget annat än ett ekonomiskt mått på den ojämställdhet som råder idag inom äldreomsorgen.

Reservation anfördes av borgarrådet *Ann-Margarethe Livh* (v) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta följande

1. Bifalla motionen.
2. Därutöver säga följande

Stockholms stad kan aldrig uppnå en värdig äldreomsorg om vi inte erbjuder värdiga arbetsförhållanden för våra medarbetare, i detta fall främst kvinnor.

Motionen om en hållbar och jämställd äldreomsorg har målet att normalisera, professionalisera och kvalitetssäkra arbetsförhållandena för några av stadens största och viktigaste men samtidigt mest underbetalda yrkesgrupper – vårdbiträden och undersköterskor inom äldreomsorgen.

Det handlar om att ansvariga politiker måste våga se verksamheten i vitögat och erkänna att äldreomsorgen i vissa delar fortfarande är uppbyggd utifrån 50-talets normer när hemmafruarna kom ut i arbetslivet, till en början på deltid och timmar. Dessa förlagade arbetstidsnormer som bygger på att kvinnan inte behöver vara ekonomiskt oberoende har bitit sig fast i äldreomsorgen. Kommunen har mer sett till det snävt ekonomiskt rationella än till sitt ansvar som arbetsgivare att skapa värdiga arbetsförhållanden för alla sina anställda.

Motionen om en hållbar och jämställd äldreomsorg handlar om att gradera upp arbetsorganisationen till den manliga normen om heltid och bibehållen hälsa vid en pensionsålder om 65 år. Det handlar om att skapa en modern arbetsplats där kvinnor inte längre utnyttjas utan ses som ekonomiskt självständiga människor.

Vi anser att en hållbar och jämställd äldreomsorg kräver att vårdbiträden och undersköterskor får en kortad arbetstid till sju timmar per dag och att alla som så önskar ska få möjlighet att arbeta heltid. Det handlar om att erbjuda ett omväxlande och utmanande arbetsinnehåll för varje anställd där det tunga omsorgsarbetet varvas med träning, handledning, planering, metodutveckling och kompetensutveckling. Det handlar förstås också om en anständig lön, en chef som ser sina anställda och ett demokratiskt inflytande på arbetsplatsen.

Goda villkor för stadens medarbetare är också den viktigaste faktorn för en hög kvalitet i äldreomsorgen utifrån våra brukares perspektiv. I motionen föreslås att reformerna inriktas på de yrkesgrupper som behöver det mest, men självfallet vill vi på sikt att fler yrkesgrupper ska kunna få liknande förbättringar.

De stora skillnaderna i arbetsvillkor mellan yrkesgrupper i staden med stor andel män respektive stor andel kvinnor måste utjämnas, eftersom de uppstått under inflytande av diskriminerande värderingar om att män och kvinnor har olika uppgifter i hemmet och på arbetsmarknaden.

I flera av remissvaren ser vi att tankegångarna i motionen får stöd, även om man påpekar att satsningarna kräver extra budgetmedel för att kunna genomföras. Det är ju på inget sätt förvånande att de personalreformer som föreslås i motionen inte kan genomföras med en borgerlig budget. De ökade kostnader som förslagen i motionen skulle medföra om de förverkligas är inget annat än ett ekonomiskt mått på den ojämställdhet som råder idag inom äldreomsorgen.

Med vänsterpartiets budget för år 2008 skulle däremot de första stegen kunna tas mot att förverkliga motionärernas förslag om rätt till heltid, sju timmars arbetsdag och ett omväxlande arbetsinnehåll. Vi avsätter 60 miljoner kronor för att minska arbetsti-

den, ge fler rätten till heltid och höja de lägsta lönerna, vilket främst skulle gynna äldreomsorgen. Dessutom avsätter vi 87,4 miljoner kronor mer än majoriteten till äldreomsorgens budget i stadsdelsnämnderna.

Remissvaret från Skarpnäcks stadsdelsförvaltning visar att det ingalunda rör sig om några astronomiska summor för att höja tjänstgöringsgraden från 73 till 100 procent för alla vårdbiträden och undersköterskor. Knappt 6 miljoner skulle en sådan jämställdhetsreform kosta i Skarpnäck, vilket samtidigt innebär en möjlighet till en kraftig kvalitetshöjning i äldreomsorgen.

Äldreförvaltningen pekar i sitt remissvar på ytterligare fördelar med förkortad arbetstid och rätt till heltid. Nyrekryteringen till äldreomsorgen bedöms kunna påverkas positivt både av erbjudande om heltid och om förkortad arbetstid. Enligt förvaltningen är det viktigt att erbjuda heltid även för att upprätthålla personkontinuitet i äldreomsorgen. Förvaltningen bedömer också att kortad arbetstid sannolikt har positiva effekter för trivsel och välbefinnande.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning skriver att många inom äldreomsorgen inte anser att de orkar arbeta heltid, vilket ger deltidssjukskrivningar och missnöje med arbetet. Kortare arbetstid skulle troligen ge ett positivt resultat på kort sikt men förvaltningen är mer tveksam om det långsiktiga utfallet.

Eftersom forskning saknas om hur hälsan påverkas på lång sikt av en kortare arbetstid, kan vi inte påstå att en arbetstidsförkortning minskar ohälsan. Däremot kan vi göra ett kvalificerat antagande om att ju färre timmar en anställd måste ägna tungt omsorgsarbete ju mindre sliter det på kroppen. Om vi därtill för in obligatorisk träning på arbetstid och ett mer omväxlande arbetsinnehåll enligt motionens intentioner, kan vi anta att de sammantagna effekterna bör leda till minskad sjukfrånvaro och höjd pensionsålder. Med den föreslagna kommunal- och samhällsekonomiska kalkylen som grund får fortsatta beslut tas med målet att införa sju timmars arbetsdag inom fem år.

Motionens förslag om kompetensutveckling, handledning, träning på arbetstid och så vidare möter i huvudsak positiv respons hos remissinstanserna. Positiva erfarenheter från försök under vår tidigare mandatperiod lyfts fram liksom den nya majoritetens satsningar på detta område.

Vi menar därför att det finns en god grund för att bifalla förslaget att i samverkan med de fackliga organisationerna ta fram en hållbar arbetsbeskrivning för heltid som omfattar viktiga hälso- och kvalitetsfaktorer.

Motionen bör bifallas av alla som vill ta ett seriöst helhetsgrepp för att skapa hållbara arbetsförhållanden som främjar hälsa och jämställdhet. Därmed bidrar man till att skapa en framtidsinriktad äldreomsorg för både stockholmskan och stockholmaren.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

Motion (2007:12) av Ann-Margarethe Livh och Margareta Johansson (båda v) avslås.

Stockholm den

På kommunstyrelsens vägnar:
KRISTINA AXÉN OLIN

Ewa Samuelsson

Anette Otteborn

ÄRENDET

I 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 planen 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. Förutom att arbetsmiljön i äldreomsorgen genererar ohälsa och hög sjukfrånvaro är det också en jämställdhetsfråga. Motionärerna menar att genom att många kvinnor tvingas arbeta deltid för att orka med det tunga arbetet inom äldreomsorgen får det konsekvenser för deras löneutveckling och pension.

I motionen föreslås att alla anställda inom äldreomsorgen inom yrkeskategorierna vårdbiträden och undersköterskor erbjuds en heltidsanställning senast vid mandatperiodens slut. Motionärerna menar att staden, i samverkan med de fackliga organisationerna, ska ta fram ett avtal som reglerar en hållbar arbetsbeskrivning för heltid inom berörda yrkeskategorier och som innefattar egenstyrd träning på arbetstid, kompetensutveckling, planering m.m. Livh och Johansson föreslår också att en plan tas fram för hur arbetstiden kan kortas för undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen utifrån kommunal- och samhällsekonomisk kalkyl samt med en redovisning av olika alternativ för arbetstidsminskning med målet sju timmars arbetsdag inom en femårsperiod.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, äldrenämnden samt till stadsdelsnämnderna Skarpnäck, Spånga-Tensta och Södermalm. Kommunstyrelsens pensionärsråd har inkommit med synpunkter på ärendet den 12 september 2007.

<i>Innehållsförteckning</i>	<i>Sid</i>
Stadsledningskontoret	10
Äldrenämnden	11
Skarpnäcks stadsdelsnämnd	13
Spånga-Tensta stadsdelsnämnd	15
Södermalms stadsdelsnämnd	17
Kommunstyrelsens pensionärsråd	18

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 26 september 2007 har i huvudsak följande lydelse.

Goda arbetsvillkor är en förutsättning för att staden ska vara en attraktiv arbetsgivare och att kompetensförsörjningen ska säkras.

I finansborgarrådets förslag till budget för 2008 lämnas ett antal förslag på insatser och åtgärder som syftar till att utveckla och förstärka arbetet inom stadens äldreomsorg.

Målet i stadens arbetsmiljöpolicy är att staden ska förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. En organisation med flexibla arbetsformer och arbetstider med utgångspunkt i verksamhetens behov ger medarbetare goda möjligheter att kombinera arbete med individuella behov. Under 2008 ska en genomlysning av äldreomsorgen göras, i vilken tyngdpunkten ligger på ledning och styrning.

Kompetensutveckling

För att ge stadens äldre en god vård och omsorg behövs en bra arbetsmiljö och medarbetare med adekvat utbildning. Det är väsentligt att kompetensen svarar mot de krav som verksamheten ställer. Målsättningen inom äldreomsorgen är att samtliga tillsvidareanställda medarbetare ska ha grundutbildning. En grupp vårdbiträden inom äldreomsorgen som har svenska som andraspråk behöver utveckla sina kunskaper i svenska språket. Staden satsar också på chefsutveckling och under 2008 ska chefer och ledare inom äldreomsorgen stärkas i sitt ledarskap och chefsförsörjningen säkras. För att de äldre ska kunna ges en god omvårdnad är det också viktigt att cheferna speglar den mångkulturella miljö de verkar i.

Rekryteringsprocessen ska garantera att det är kompetensen som är avgörande och att diskriminering inte förekommer. I staden finns många äldre och erfarna medarbetare och dessa bör tillvaratas i ökad utsträckning och bör kunna erbjudas att fungera som mentorer för yngre personer med kortare erfarenhet.

Uppföljning av utbildningsnivån för medarbetare inom omsorg ska göras 2008. Likaså ska antalet genomgångna grundutbildningar och fortbildningar inom omsorgsverksamheterna följas upp. Kompetensutvecklingen av stadens medarbetare är prioriterad och staden ska stödja medarbetare som vill utvecklas vidare, till exempel genom avknoppning.

Hälsa

Stadens arbetsplaster ska främja hälsa och medarbetarnas frisknärvaro mätas. Sjukfrånvaron inom äldreomsorgen är hög och en analys av orsakerna ska göras. Sjukfrånvaron ska sänkas bland annat genom en aktiv rehabilitering och insatser som säkerställer ett gott arbetsklimat. Målet är att sjukfrånvaron bland stadens anställda ska ligga under 5 procent år 2010. Medarbetarundersökningar ska genomföras och samtliga chefer, på alla nivåer, ska ges återkoppling. Som ytterligare ett led i det utvecklande arbetsmiljöarbetet är det angeläget att skapa möjligheter så att medarbetarna kan delta i friskvårdsarbete, bland annat genom träning på arbetstid. Utvärdering av sådant arbete i några stadsdelar har visat positiva resultat för medarbetarnas hälsa.

Motionen om ”Recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg” avslås med hänvis-

ning till vad som anförts i ärendet.

Äldrenämnden

Äldrenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 18 september 2007 följande:

1. Äldrenämnden bifaller delvis förvaltningens tjänsteutlåtande som remissvar på motion 2007:12 om Recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg

2. Äldrenämnden anför därutöver följande.

Stockholms stad är en av landets största arbetsgivare. Medarbetarna är en viktig resurs för att uppnå god kvalitet i den vård, omsorg och service som erbjuds invånarna. Medarbetarnas arbetsvillkor, inflytande och möjligheter att utveckla sin kompetens har stor betydelse. Det är därför angeläget att staden är, och fortsätter att vara, en attraktiv arbetsgivare.

Motionärernas ambition att höja sysselsättningsgraden och erbjuda alla inom äldreomsorgen heltidsanställning är givetvis tilltalande. Stadens förvaltningar strävar också efter att om möjligt erbjuda de medarbetare som så önskar en högre sysselsättningsgrad. Denna strävan måste emellertid harmoniera med verksamheternas personella och ekonomiska förutsättningar. Bemanning och tjänstgöringsgrad måste utformas i en balans mellan medarbetarnas önskemål, verksamhetens målsättningar, brukarnas behov samt ekonomiska hänsyn. Såväl arbetsmiljö som sysselsättningsgrad och andra villkor är frågor för dialog mellan medarbetarna och arbetsgivaren. Stadens förvaltningsgrupper utgör fora för en del av det samtalet. En generell arbetstidsförkortning är inte aktuellt för staden.

Vi delar motionärernas uppfattning att träning och friskvård är viktiga faktorer för att motverka ohälsa och arbetsskador bland vårdpersonalen, något som vi också uppmärksammar i stadens budget. Personal inom vården bör erbjudas möjlighet till träning på arbetstid, men också utbildning i arbetsteknik, exempelvis i tunga lyft och i hur äldre kan utföra förflyttningar själva med vägledning.

Reservation anfördes av Leif Rönngren (s), *bilaga 1*.

Reservation anfördes av Margareta Johansson (v) och Eivor Karlsson (mp), *bilaga 1*.

Äldreförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 21 augusti 2007 har i huvudsak följande lydelse.

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 deltidanställda. Av dessa var ca 21 % intresserade av att utöka sin arbetstid till heltid. Kostnaderna för att erbjuda samtliga deltidanställda att arbeta heltid beräknades uppgå till ca 737,4 mnkr. Om endast 20 % av de deltidanställda 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 deltidanställda.

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.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 20 september 2007 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande och att överlämna det till kommunstyrelsen som svar på motionen ”Recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg”.

Särskilt uttalande gjordes av ordföranden Billy Östh m.fl. (m) och tjänstgörande ersättaren Daniel Forslund (fp) med instämmande av ersättaren Jonathan Lindgren (kd), *bilaga 1*.

Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 23 augusti 2007 har i huvudsak följande lydelse.

Av förvaltningens tillsvidareanställda vårdbiträden/undersköterskor (197) inom äldreomsorgen är andelen deltidsanställda 33 procent (65). I dessa siffror finns inte de anställda som är delvis föräldralediga från sin heltidsanställning medräknade, eftersom det inte är möjligt att ta fram dessa siffror ur datasystemen. Av förvaltningens samtliga tillsvidareanställda personal så är 20 procent deltidsanställda således stämmer det att en högre andel inom äldreomsorgen är deltidsanställda. När det gäller den personal som arbetar natt finns det ofta önskemål om att inte arbeta heltid. I en utredning från 2003 ”Fast heltid till alla” fanns förslag om ett nytt heltidsmått för kvälls- och natt personal.

37 vårdbiträdesanställningar är deltidsanställningar och 28 undersköterskeanställda. För hela förvaltningen är tjänstgöringsgraden för deltidsanställda i genomsnitt 73 procent. Om tjänstgöringsgraden för samtliga vårdbiträden och undersköterskor i äldreomsorgen skulle höjas från 73 procent till 100 procent skulle kostnadsökningen vara ca 3,1 mnkr för vårdbiträden och ca 2,2 mnkr för undersköterskor dvs. sammanlagt ca 5,7 mnkr inklusive personalkostnadspålägg och ersättning för obekväm arbetstid. Inom äldreomsorgen i Skarpnäck har 152 personer arbetat som timvikarier under de senaste två åren. Det kan röra sig om enstaka tillfällen eller ofta återkommande. En mindre del av kostnaderna för timvikarier skulle troligen minska om tjänstgöringsgraden ökades,

men timvikarier arbetar oftast om den ordinarie personalen är sjuk eller har semester och då är det schematekniskt svårt att använda ordinarie personal för att täcka upp. Alla medarbetare är inte intresserade av att arbeta heltid.

Utgångspunkten för förvaltningen är att ha heltidsanställningar och enhetschefer erbjuder och följer upp medarbetarnas önskemål om utökad sysselsättningsgrad när lediga jobb, tillsvidare och tidsbegränsade är tillgängliga och de budgetmässiga förutsättningarna finns.

Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) 25 § a och kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) 5 § b gäller att arbetsgivaren innan nyanställning ska pröva om anställd som anmält intresse kan erbjudas höjd sysselsättningsgrad. Detta gör det möjligt för deltidsanställda arbetstagare att anmäla intresse till sin arbetsgivare om högre sysselsättningsgrad.

Orsaker som privata skäl anges när en arbetstagare tackar nej till ett erbjudande om heltidsanställning eller hellre väljer att söka deltidsjobb än heltidsjobb. Motiveringen är ofta att deltidsjobb går att t ex kombinera med studier, men även den enskildes familjesituation påverkar valet av arbetstid.

Med hänsyn till antalet anställda i Stockholms stad och den naturliga personalomsättning som finns verkar det inte omöjligt att på sikt få en heltidsanställning om så önskas. Detta kan dock innebära att den som vill gå upp i tjänstgöringsgrad måste byta arbetsuppgifter eller arbetsställe.

En utredning om stärkt rätt till heltid överlämnades i november 2005 till Hans Karlsson f.d. arbetslivsminister i den socialdemokratiska regeringen. Utredningen föreslog en ny lag om rätt till heltidsanställning vid nyanställning och heltidsanställning för dem som varit deltidsanställda sedan tre år. För samtliga arbetsgivare föreslogs ett undantag från regeln motsvarande en sjundedel av det totala antalet anställda.

Förvaltningen instämmer i att det är viktigt att de som önskar ska kunna arbeta heltid. För att det ska vara möjligt är det ibland nödvändigt att kombinera tjänster på olika sätt. Bemanningsföretagen kan också ha personer anställda på heltid som sedan i sin tur anställs som vikarier i Stockholms stad. Ett försök med kommunal vikariepool har gjorts i Vantörs stadsdelsförvaltning. Denna blev alltför kostsam men det borde vara möjligt att ta lärdom av deras misstag och genomföra fler försök. Förvaltningen arbetar för att hålla antalet timanställningar nere.

Motionärerna har vidare föreslagit att staden i samverkan med de fackliga organisationerna tar fram ett avtal som reglerar en hållbar arbetsbeskrivning för heltid inom berörda yrkeskategorier och som innefattar egenstyrd tid för träning på arbetstid, kompetensutveckling, planering m.m.

Förvaltningen anser att det är viktigt att medarbetarna har möjlighet till kompetensutveckling och friskvård på arbetstid. Förvaltningen har från 1 januari 2005 till den sista december 2006 haft ett projekt kallat "Framtidens kompetensutvecklande och hälsofrämjande arbetsplatser" som finansierades av kompetensfonden. Målgruppen för projektet var medarbetare och chefer på hemtjänstenheterna Björkhagen, Kärrtorp och Hammarbyhöjden. 67 personer deltog i projektet som innebar att varje medarbetare hade möjlighet att delta i hälsofrämjande aktiviteter 5 timmar per vecka. Aktiviteterna bestod i utbildning i stress och stresshantering samt kommunikation och olika friskvårdsaktiviteter som exempelvis styrketräning, promenader, massage och viktnedskning.

Ett av målen var att sänka sjukfrånvaron med 3 procent vilket uppnåddes med råge.

Vid utvärderingen i juni 2006 hade sjukfrånvaron i Hammarbyhöjden/Kärrtorp minskat med 7 procent och i Björkhagen med 4 procent. En kontrollgrupp ingick i projektet och där hade sjukfrånvaron under samma tid ökat med 6,3 procentenheter. Minskningen av sjukfrånvaron beror på flera faktorer och inte enbart på projektet. Sjukfrånvaron påverkas även av antalet långtidssjukskrivna personer, både sjukskrivna på hel- och deltid, och dessa deltog inte i projektet

Hälsoprojektet med en anställd hälsopedagog har fortsatt under 2007 men är nu finansierat av de två hemtjänstenheterna och förvaltningen. Heltidsanställda på de två hemtjänstenheterna har nu rätt till friskvård två timmar per vecka och deltidsanställda har en minskning av friskvårdstiden i proportion till arbetstidens omfattning vilket innebär att en halvtidsanställd har en timmes friskvårdstid per vecka. Sjukfrånvaron fortsätter att minska. Sedan 2005 har enheterna minskat sin sjukfrånvaro med 10,3 procent respektive 8,1 procent.

En samhällsekonomisk kalkyl av vinsterna av minskad sjukfrånvaro och eventuell uppskjuten pensionstid i förhållande till en minskning av arbetstiden med två timmar i veckan är en utredning som bör genomföras på en annan nivå än stadsdelsförvaltningen.

När det gäller finansieringen av heltidsanställningar och minskning av arbetstiden inom äldreomsorgen är det inte ekonomiskt möjligt utan medel från staden centralt och/eller statlig finansiering.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 23 augusti 2007 enligt följande:

1. Stadsdelsnämnden avger föreliggande yttrande.
2. Nämnden anförde därutöver

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd är en av tre stadsdelsnämnder som fått den vänsterpartistiska motionen ”recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg” på remiss. Texten handlar till stor del om förslag till förbättringar för personalen inom äldreomsorgen.

En hel del av förslagen är bra och i staden pågår också redan idag arbete med denna inriktning. Motionen har glömt eller valt att utelämna viktiga frågor som också påpekas i förvaltningens förslag till remissvar. Det handlar om behovet av kunskaper i det svenska språket och om vikten av att kunna dokumentera sitt arbete i skrift.

Själva yrkandena i motionens handlar dock endast om krav på att alla ska erbjudas heltidsanställning, att en plan bör tas fram för att minska arbetstiden med bibehållen lön samt att avtal ska tas fram för egenstyrd tid för träning på arbetstid mm.

Redan idag finns möjlighet att träna på arbetstid men förvaltningen pekar på problemet att de friskvårdsmöjligheter som finns mest används av dem som redan är intresserade. De anser att organiserad schemalagd träning med obliga-

torisk närvaro skulle vara av värde. Detta föreslås inte i motionen.

Förkortad arbetstid med bibehållen lön är ett återkommande universalrecept som länge drivits från vänsterhåll.

För att få en långsiktig effekt med högre arbetstillfredsställelse, bättre fysisk och psykisk hälsa bland personalen torde fortlöpande utbildning och kompetensutveckling, möjlighet att göra karriär eller byta inriktning inom äldreomsorgen vara av större värde. Möjligheten att kunna välja mellan flera arbetsgivare är något som också har stor betydelse.

Reservation anfördes av vice ordföranden Abdo Goriya (s) samt ledamöterna Jonas Ljungstedt (v), Awad Hersi (mp) samt ledamöterna Eva Andersson (s), Rune Olofsson (s) och tjänstgörande ersättaren Azad Hassan (s), *bilaga 1*.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 12 juli 2007 har i huvudsak följande lydelse.

Under åren har det inte alltid varit lätt att hitta personal med adekvat utbildning och ett genuint intresse för arbetet inom äldreomsorgen. Mycket resurser får därför varje år läggas på att ge grundutbildning. Genom kompetensfondens satsningar har nu en stor del av de anställda grundutbildning. Den grundutbildning som ges ger dock inte till resultat att eleverna lär sig behärska svenska språket. En kvarstående svårighet är därför att intressera våra anställda för och ge dem möjlighet att lära sig det svenska språket bättre.

Utifrån de ekonomiska förutsättningar som äldreomsorgen har krävs dels att en hel del tjänster är deltid dels att det går att använda sig av en "bank" med timanställda. På våra boendeenheter finns de flesta deltiderna medan det inom hemtjänsten är många heltider; hemtjänsten i Spånga består i stort sett av bara heltider.

Arbetet inom äldreomsorgen idag skiljer sig mycket från förr. Många fler med mycket omfattande omvårdnadsbehov bor kvar hemma och är krävande både fysiskt och psykiskt att sköta.

Genomgående inom äldreomsorgen är att många inte anser sig orka arbeta heltid. Detta resulterar bl.a. i deltidssjukskrivningar och missnöje med arbetet. En satsning på kortare arbetstid skulle troligtvis på kort sikt ge positivt resultat. På lång sikt är det mer tveksamt. En satsning på kortare arbetstid kräver dock att staden satsar mer pengar på äldreomsorgen då det med nuvarande medel är omöjligt att genomföra en sådan förändring.

Vi tror att träning på arbetstid i organiserad form skulle kunna betyda mycket för hälsan; både den fysiska och den psykiska. De friskvårdsmöjligheter som ges idag används tyvärr mest av dem som redan är intresserade. Vi tror dock att en mer organiserad form med krav på obligatorisk närvaro skulle kunna vara av stort värde. En sådan satsning kräver dock att mer medel tilldelas enheterna.

Under senare år har större vikt lagts vid metoddiskussioner och handledning av personal. Det är viktigt dels för att det finns en grupp som inte valt att arbeta med äldre av intresse utan för att försörja sig dels möter personalen idag så många människor med olika demenssjukdomar, psykiska sjukdomar och sådana som är i livets allra sista

skede. För enhetscheferna inom äldreomsorgen är det därför viktigt att utnyttja den tid som finns för möten och konferenser på ett maximalt sätt.

Vi tror att de åtgärder som föreslås är viktiga och skulle kunna bidra till en ännu bättre äldreomsorg. Det är också oerhört viktigt att lyfta fram behovet av kunskaper i det svenska språket. Alla anställda ska dokumentera sitt arbete i skrift och för det krävs kunskaper. Huvuddelen av de boende på våra äldreboende är svensktalande och borde kunna kräva att kunna föra samtal med personal. Det räcker inte att vår personal kan göra sig förstådda och hjälpligt förstå. Våra äldre borde kunna kräva mer än så. Det kräver att personalen inte bara kan svenska utan att de behärskar språket. Det skulle inte bara vara av värde för de gamla utan också stärka de anställda och ge dem större möjlighet till vidare kompetensutveckling.

Södermalms stadsdelsnämnd

Södermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 20 september 2007 följande:

1. Stadsdelsnämnden avstyrker motionen.
2. Nämnden anför därutöver:

Rubriken på motionen är missvisande – det handlar inte om våra äldre medborgare, som nyttjar stadens äldreomsorg, utan om personalen. Med all respekt för den duktiga, engagerade och empatiska personal som dagligen arbetar inom äldreomsorgen måste det precis som förvaltningen skriver, vara verksamhetens behov och ekonomi som styr vilken tjänstgöringsgrad medarbetarna har.

Att staden sedan har ett ansvar utifrån ett arbetsgivarperspektiv att skapa förutsättningar, som främjar hälsa, är självklart, oavsett yrkeskategori.

Reservation anfördes av vice ordföranden Maria Palme m.fl. (s), ledamoten Birger Jeansson (mp) och tjänstgörande ersättaren Heinz Spira (v), *bilaga 1*.

Södermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 3 september 2007 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsdelsförvaltningen tar inte ställning till frågan. Detta mot bakgrund av att motionen i huvudsak rör politiska frågeställningar och bedöms inte höra till stadsdelsförvaltningens uppdrag att värdera och ta ställning till.

Förvaltningen ser dock svårigheter med att alla medarbetare ska kunna erbjudas en heltidsanställning inom äldreomsorgen. Verksamhetens behov och ekonomi styr medarbetarnas tjänstgöringsgrad. Att schemalägga enbart heltidsanställda på rullande schema leder till höga kostnader och en ojämn personalbemanning dygnet runt.

Stadsdelsförvaltningen anser att det är viktigt att skapa arbetsförhållanden som främjar hälsa. Detta bör gälla alla yrkeskategorier, inte enbart vårdbiträden/undersköterskor inom äldreomsorgen.

Kommunstyrelsens pensionärsråd

Kommunstyrelsens pensionärsråd yttrade vid sitt sammanträde den 12 september 2007 att rådet inte hade någon erinran i ärendet.

RESERVATIONER M.M.

Äldrenämnden

Reservation anfördes av Leif Rönngren (s). Rönngren reserverade sig för bifall till förvaltningens förslag.

Reservation anfördes av Margareta Johansson (v) och Eivor Karlsson (mp). Båda reserverade sig för bifall till motionen.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande gjordes av ordföranden Billy Östh m.fl. (m) och tjänstgörande ersättaren Daniel Forslund (fp) med instämmande av ersättaren Jonathan Lindgren (kd) enligt följande:

Förvaltningen har på ett förtjänstfullt sätt i sitt förslag till remissyttrande åskådliggjort orimligheten i motionen ”Recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg”. Motionen uttrycker en människosyn där alla individer är stöpta i samma form och har samma intressen. Remissen ger också uttryck för en realistisk syn på förvaltningens finansiella förutsättningar för arbetsledning i egenskap av arbetsgivare. Allianspartier- na vill istället lyfta fram hur människor beroende på sin livssituation har olika önske- mål om i vilken omfattning de vill arbeta. Precis som förvaltningen skriver i sitt tjäns- teutlåtande ges redan möjligheter för medarbetare att utöka sin arbetstid i den mån de är tillgängliga och genomförbara ur ett budgetperspektiv.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av vice ordföranden Abdo Goriya (s) samt ledamöterna Jonas Ljungstedt (v), Awad Hersi (mp) samt ledamöterna Eva Andersson (s), Rune Olofsson (s) och tjänstgörande ersättaren Azad Hassan (s), enligt följande

Vi reserverar oss mot beslutet då vi yrkat att bifalla förvaltningens förslag till beslut

Södermalms stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av vice ordföranden Maria Palme m.fl. (s), ledamoten Birger Jeansson (mp) och tjänstgörande ersättaren Heinz Spira (v) enligt följande:

Motionen tar upp en mycket viktig och angelägen fråga, nämligen arbetssituationen för vårdpersonal inom äldreomsorgen. Eftersom dessa till mycket stor andel är kvinnor

är det en jämställdhetsfråga.

I Maria Gamla stans stadsdelsnämnd arbetade den förra majoriteten med att skapa försök på våra äldreboenden med arbetsförkortning för vårdpersonalen. Försöken kom dock aldrig till skott då projektpengarna i staden tog slut. Att hitta ett mer långsiktigt sätt att minska arbetstiden är ett mycket välkommet initiativ.

Våra partier har i Södermalms stadsdelsnämnd vid flera tillfällen drivit frågan om rätt till heltid. Skrivningen i förvaltningens svar om att detta är välkommet om utrymme ges i budget avslöjar att det inte är troligt att det genomförs under denna mandatperiod. Den borgerliga majoritetens prioritering av skattesänkningar och avknopnings- och utförsäljningskanslier ger inget utrymme för en satsning på vårdbiträden och undersköterskor inom äldreomsorgen.



KOMMUNFULLMÄKTIGE

Motioner

2007:12

2007:12

Motion av Ann-Margarethe Livh och Margareta Johansson (båda v) om recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg

Dnr 327-1164/2007

Det är ingen hemlighet att det sliter hårt på hälsan att arbeta inom äldreomsorgen, vilket främst drabbar kvinnor som bär upp verksamheten med sin arbetskraft. Anhöriga som vårdar äldre i hemmet är också till största delen kvinnor. Goda villkor för medarbetare och anhängigvårdare är därför den viktigaste faktorn för en god kvalitet i framtidens äldreomsorg.

Tungt arbete i äldreomsorgen leder till ohälsa och förtida pensioneringar

Tunga lyft, felaktiga arbetsställningar och psykiska påfrestningar leder till arbetsskador och ohälsa, vilket syns tydligt i sjukstatistiken. Vårdbiträden hade 25 och undersköterskor 12 fler sjukdagar per årsarbetare än staden totalt under 2005. Undersköterskor i staden pensionerades redan vid 58 års ålder och vårdbiträden vid 60 års ålder under år 2005.

Det framgår också av den *nationella utvecklingsplanen för vård och omsorg om äldre* (prop.2005/06:115) hur viktigt det är att skapa arbetsförhållanden som främjar hälsa. Även om förtidspensioneringarna syns tydligast i åldersgruppen över 60 år börjar utslagningen långt tidigare. Det räcker därför inte att anpassa arbetet för äldre arbetstagare, utan "Arbetsmiljöaspekter behöver uppmärksammas i hela processen från politiska beslut till det praktiska genomförandet som vårdplanering, biståndsbeslut och arbetets utförande" (sid. 172).

Kvinnorna får betala priset för deltiden

För att klara det tunga arbetet i äldreomsorgen tvingas många arbeta deltid. Många gånger förutsätter en deltid att det finns en man som arbetar heltid.

Kvinnan betalar priset med lägre lön, sämre kompetensutveckling och sämre pension. Deltiden har länge tagits för given, ansetts vara självvald när den ofta handlat om att kvinnan tagit ansvar för barn och familj. Deltiden passar arbetsgivarens schemaläggning men gräver stora hål i kvinnornas ekonomi.

Bra arbetsvillkor är grunden för en god äldreomsorg

Vår tidigare rödgröna majoritet satsade stort på att öka kompetensen i äldreomsorgen genom Kompetensfonden. Vi arbetade för en höjd sysselsättningsgrad, höjde minimilöner, införde möjligheter till flexibel arbetstid och genomförde försök med kortare arbetstid. Detta arbete måste fortsätta men också utvecklas. En långsiktig plan behöver därför tas fram för arbetet.

I *nationella utvecklingsplanen för vård och omsorg om äldre* lyfts personalen fram som ett utvecklingsområde. Arbetsgivarna behöver systematiskt utveckla och satsa på utbildning, arbetsmiljö, arbetsvillkor, arbetsinnehåll, förebyggande hälsoarbete, inflytande samt äldreomsorgens organisering. Erfarna medarbetares kompetens kan exempelvis tas tillvara som mentorer, handledare och internutbildare.

Den framtidsinriktade äldreomsorgen - en hållbar och jämställd äldreomsorg

I en framtidsinriktad äldreomsorg har staden nöjda och kreativa medarbetare som orkar arbeta ända fram till pensionen och ändå ha krafter kvar att njuta av sin pensionering. När vi är där har våra äldre ett stort inflytande över hjälpen, omsorgen baseras på de senaste rönen om åldrande och hälsa och de äldre får ett yrkeskunnigt, glatt och respektfullt bemötande.

När vi har infört den framtidsinriktade äldreomsorgen, då

- är arbetstiden kortare än idag, med oförändrad lön
- arbetar ungefär lika många män som kvinnor i äldreomsorgen
- behöver inte kvinnorna arbeta deltid för att klara både hälsa, barn och familj.
- är sjukfrånvaron och arbetsskadorna inte högre än inom andra sektorer
- är träning på arbetstid och bra arbetsmetoder självklara förutsättningar för jobbet
- har nästan alla inom äldreomsorgen en vård- och omsorgsinriktad grundutbildning.
- är fortbildning, handledning och tid för egen reflektion självklara inslag i arbetet.
- har medarbetarna inflytande i verksamheten och inflytande över sin arbetstid
- tas allas goda idéer till vara i utvecklingen av verksamhetens kvalitet

Vår vision om framtidens äldreomsorg kan förverkligas inom några år eftersom den bygger på faktorer som är självklara för många andra yrkesgrupper, men sällan ingår i arbetstiden för äldreomsorgens befattningar. Orsaken till detta är bristande jämställdhet och förlegade traditioner.

Träning på arbetstid – inte bara för yrken som domineras av män!

Enligt stadens medarbetarenkät 2006 är det fler inom äldreomsorgen som skulle utnyttja möjligheterna till friskvård än de som har tillgång till det idag. Om vi jämför med brandmän så ingår träning i arbetstiden, så varför ska det inte göra det i äldreomsorgen? Vilka brandmän går ner i arbetstid för att orka med jobbet och lägger träningen på den obetalda fritiden?

Träning på arbetstid ska förstås ingå i arbetstiden även för undersköterskor och vårdbiträden, vilket innebär att arbetsdagen måste organiseras så att alla kan få tillgång till träningen.

Kompetensutveckling, handledning, planeringstid och metodutveckling - för alla

Eftersom kvarboendeprincipen leder till att allt fler äldre bor kvar hemma även om de blir sjuka ökar kraven på hemtjänstpersonalens kompetens. Enligt medarbetarenkäten 2006 har anställda i äldreomsorgen fortbildat sig i mindre utsträckning än i övriga verksamheter. Bland medarbetare vars arbetsgrupp deltagit i utbildning inom kompetensfonden hade så många som en femtedel märkt en minskad sjukfrånvaro i gruppen!

Genom forskningen vet vi att medarbetarnas kunskaper och möjlighet att fatta egna beslut i arbetet har avgörande betydelse för arbetssituationen. För chefer och akademiskt utbildade medarbetare ingår ofta utbildning och handledning i arbetstiden. Planeringsdagar och deltagande i metodutveckling ses som självklart. Vilka chefer går ner i arbetstid för att orka med jobbet och lägger utbildningen på den obetalda fritiden?

Nej, kompetensutveckling, handledning, planeringstid och tid för metodutveckling ska förstås vara en självklarhet även inom äldreomsorgen. Arbetet är psykiskt påfrestande och handledning är nödvändigt för att kunna ge ett bra bemötande.

Det finns fantastiska utvecklingsmöjligheter inom äldreomsorgen, vilket inte minst har visat sig genom Kompetensfondens projekt där medarbetarna har varit i centrum. För att fortsätta den positiva utvecklingen krävs att även äldreomsorgens medarbetare kan avsätta tid för planering och metodutveckling på det ordinarie arbetsschemat.

Kortare arbetstid – med början inom äldreomsorgen

Sverige införde 40-timmarsveckan för mer än 25 år sedan. Vänsterpartiets vision är sex timmars arbetsdag för alla. Flera länder i Europa har sedan dess förkortat sin arbetstid, dock inte Sverige. Försök med kortare arbetstid har däremot genomförts i olika delar av landet. I Stockholms stad har försök genomförts 1996, 1998 och under den senaste mandatperioden. Försöken har i huvudsak riktats till äldreomsorgen och förskoleverksamheten och har gett många positiva effekter. Sjukfrånvaron har minskat och livskvaliteten ökat, de anställda har fått mer tid för fritid och för sina familjer och började trivas bättre med sina liv.

Det är nu dags att gå vidare och göra en plan för en långsiktig minskning av arbetstiden, med början inom äldreomsorgen, där behoven kanske är allra störst. Planeringen ska ta hänsyn till erfarenheter från de tidigare försöken och utgå från en kommunal- och samhällsekonomisk kalkyl för hur arbetstiden kan kortas till 35 timmar per vecka för undersköterskor och vårdbiträden inom äldreomsorgen.

Kalkylen ska bland annat ta hänsyn till minskade kostnader för sjukskrivning, förtida pensioneringar, arbetsskador och ökade ”intäkter” i form av fler nöjda äldre, höjd kvalitet, friskare medarbetare och mer jämställda medarbetare. Även effekterna på skatteintäkter och andra faktorer ska om möjligt redovisas. Planeringen ska ta fram olika alternativ för takten i och omfattningen av arbetstidsminskningen, med målet att inom en femårsperiod kunna minska arbetstiden till sju timmar per dag.

Helhetskoncept för heltid inom äldreomsorgen – utifrån lokala behov

Recept för en hållbar och jämställd äldreomsorg

30 timmar	direkt omsorgsarbete
5 timmar	<u>träning på arbetstid, kompetensutveckling, handledning m.m.</u>
35 timmar	heltid

Blanda en deltid omsorgsarbete med en dos träning och en dos kompetensutveckling.

Rör om noga med en slev ökat självbestämmande. Krydda efter lokala behov.

Resultatet blir ett heltidsjobb med 35 timmars arbetsvecka, minskad tid i den fysiskt krävande delen av omsorgen, ökad kvalitet för våra äldre och mertid i livet för våra anställda i äldreomsorgen.

Servera genast, annars kan äldreomsorgen falla ihop!

Om Stockholm ska vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare krävs att alla medarbetare får rätt att arbeta heltid, vilket ger fler kvinnor möjlighet att försörja sig själva. De som vill ska kunna arbeta deltid, om det fungerar för verksamheten.

Stadens äldreomsorg måste organiseras och budgeteras utifrån principen om heltid som det normala och deltid som undantag. Ökade lönekostnader kompenseras i hög grad av minskade kostnader för vikarier, övertid och sjukfrånvaro. Rätten till heltid kommer inte heller att utnyttjas av alla. Om ökade medel behöver tillföras under en övergångsperiod eller varaktigt får det ses som en nödvändig investering som gör både medarbetarna och de äldre till vinnare.

Ett helhetskoncept för vårdbiträden och undersköterskor inom äldreomsorgen skulle innebära att alla får rätt till en heltidsanställning med en arbetstid och ett arbetsinnehåll som minimerar risken för förslitningsskador och som gör det möjligt att arbeta kvar med glädje till 65 års ålder. För att nå detta mål, som är självklart för så många andra yrkesgrupper, måste arbetstiden för fysiskt och psykiskt ansträngande omsorgsarbete minskas och slitaget på hälsan kompenseras inom arbetstidens ram.

Det tunga omsorgsarbetet behöver varvas med lättare arbetsuppgifter, träning på arbetstid, kompetensutveckling, metodutveckling, planeringstid och handledning. Den tid som inte direkt ägnas omsorgen om den äldre ska vara flexibel och kunna bestämmas av arbetstagaren själv och i vissa delar i samverkan med arbetskamrater och chefer. Även övrig tid ska kunna vara flexibel enligt de arbetstidsmodeller som man kommer överens om lokalt.

Slutligen är det viktigt att slå fast att de konkreta modellerna för hur arbetet utformas och organiseras måste utgå från de lokala behoven och förutsättningarna och att såväl medarbetare som fackliga organisationer ska vara med i planering och genomförande.

Med hänvisning till ovanstående föreslår vi att kommunfullmäktige beslutar följande

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 yrkeska-

tegorier 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 arbetstidsminskningen med målet sju timmars arbetsdag inom en femårsperiod.

Stockholm den 26 mars 2007

Ann-Margarethe Livh

Margareta Johansson