



ÄLVSJÖ STADSDELSFÖRVALTNING

VUXNA, FUNKTIONSNEDSATT OCH ÄLDRE

TJÄNSTEUTLÅTANDE
DNR 1.5.1.511-2011
SID 1 (4)
2011-11-25

Handläggare: Krisztina Buki
Telefon: 08-508 21 079

Till
Stadsdelsnämnden
2011-11-24

Satsning på personalen inom äldreomsorgen

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar detta tjänsteutlåtande som svar på motionen.

Lars Arvidsson
Stadsdelsdirektör

Eva Frykler
T.f. Verksamhetsområdeschef

Margaretha Hamrén
Avdelningschef

Sammanfattning

Ann-Margarethe Livh och Torun Boucher (båda V) har inlämnat en motion om satsning på personalen inom äldreomsorgen.

Flera av det arbetsgivarfrågor som tas upp i motionen förfogar inte stadsdelsnämnden över. Dessa måste lösas mellan avtalsslutande parter, det vill säga Kommunstyrelsen och de kommuncentrala fackliga organisationerna.

Förvaltningen instämmer dock i att det är viktigt att satsa på medarbetarna och arbeta för en god arbetsmiljö ute i verksamheterna. Satsningar görs också inom stadsdelsnämnden i form av kompetensutveckling, deltagande i projekt och på friskvård.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av kansli- och serviceavdelningen i samverkan med verksamhetsområdet äldre och funktionsnedsatta. Samverkan har skett i pensionärsrådet den 8 december och samma dag i förvaltningsgruppen.

Motion om satsning på personalen inom äldreomsorgen

Ann-Margarethe Livh och Torun Boucher (båda V) har inlämnat en motion om satsning på personalen inom äldreomsorgen.

I sin skrivelse framhåller de att inom äldreomsorgen arbetar övervägande kvinnor. Det är också där de tyngsta jobben finns och de lägsta lönerna. Antalet deltidstjänster är högt, vilket delvis beror på att personalen inte erbjuds heltid men också för att många inte orkar arbeta heltid. Vidare skriver de att det är hög tid att ge personalen fler arbetskamrater, anständiga löner, kompetensutveckling, inflytande över arbetsmiljön och sänkning av heltidsnormen för arbetstid.

För att genomföra detta föreslår Ann-Margarethe Livh och Torun Boucher (båda V) att kommunfullmäktige beslutar att staden ska ta fram en strategi för att:

1. Genomföra en låglönesatsning enligt modell som startade under mandatperioden 2003-2006
2. Se över biståndsbesluten för hemtjänsten med målsättning att öka tiden för insatserna och därmed öka bemanningen och sänka arbetstempot
3. Höja de lägsta lönerna
4. Ta fram en plan, som förankras hos de berörda fackföreningarna, för att stegvis sänka normen för heltidsarbete
5. Alla ska ha rätt till kompetensutveckling och vidareutbildning, med vikarier så att ingen tvingas avstå på grund av personalbrist
6. Rätt till fysisk träning på arbetstid
7. Heltid ska vara en rättighet, deltid en möjlighet
8. Verkligt inflytande på arbetsplatserna, till exempel modellarbetsplatser i Norge
9. Möjlighet att styra arbetstiden i högre grad än idag
10. Kollektivavtal/kollektivavtalsliknande villkor, meddelarfrihet även i privat utförd äldreomsorg, nolltolerans mot diskriminering och sexuella trakasserier.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen instämmer i att det är viktigt att satsa på medarbetarna och arbeta för en god arbetsmiljö ute i verksamheterna.

Stadsövergripande frågor

Flera av det arbetsgivarfrågor som tas upp i motionen förfogar inte stadsdelsnämnden över. Dessa måste lösas mellan avtalsslutande parter, det vill säga Kommunstyrelsen och de kommuncentrala fackliga organisationerna. Stadsdelsförvaltningen gör dock bedömningen att ett eventuellt genomförande av låglönesatsningar, sänkning av normen för heltidsarbete och rätt till fysisk träning på arbetstid, skulle innebära ökade personalkostnader som inte ryms inom dagens medelstilldelning till stadsdelsnämnderna.

Frågor rörande kollektivavtal/kollektivavtalsliknande villkor, meddelarfrihet och nolltolerans mot diskriminering och sexuella trakasserier i privat utförd äldreomsorg, är avtalsrelaterade frågor som hanteras av upphandlande nämnd. I stadens avtalsmall för verksamhetsentreprenader finns dock redan klausuler om diskriminering och sexuella trakasserier. Dyliga klausuler är dock svåra att följa upp, då beteendet innebär lagbrott och inte kan rendera påföljd förrän en rättslig prövning har skett i domstol.

Biståndsbedömning

Biståndsbedömningen utgår från individens behov och till grund för insatsernas utformning och tidsberäkning ligger stadens riktlinjer. Riktlinjerna är utformade i syfte att medborgarna ska erhålla likvärdiga insatser oavsett var i kommunen de bor. En eventuell förändring av riktlinjerna ankommer således på Äldrenämnden.

Arbetsmiljö, kompetensutveckling och delaktighet

Inom stadsdelsnämnden görs löpande utbildningssatsningar dels på individnivå, utifrån vars och ens behov, dels på gruppnivå. Målet är att all omsorgspersonal minst ska ha en grundutbildning. Detta för att säkra kompetensen och därigenom också upprätthålla en god kvalitet inom omsorgen.

Kommunfullmäktige har satsat medel för att utöka personalen inom vård- och omsorgsboende för äldre med demenssjukdom. Utifrån denna satsning har stadsdelsnämnden kunnat utöka personalstyrkan.

Medarbetarnas delaktighet uppmuntras och tillvaratas genom sitt deltagande i utvecklingsprojekt, planeringsdagar och arbetsplatsträffar där verksamhetens utformning diskuteras.

Vidare har alla medarbetare rätt att ta ut en friskvårdstimme i veckan under förutsättning att arbetet så tillåter. Arbetsgivaren uppmuntrar och underlättar för medarbetarna, i den mån det är möjligt att kunna utnyttja friskvårdsförmånen. Under 2011 har en förvaltningsövergripande satsning gjorts avseende friskvård, vilket har resulterat i att verksamheterna har tagit fram en arbetsplatspecifik friskvårdsplan.

Ofrivilligt deltidsarbete

Vad beträffar ofrivillig deltid, är det ett av Kommunfullmäktiges mål för år 2012 att anställda med ofrivillig deltid ska erbjudas heltid. Frågan är under bearbetning och stadsdelsnämnderna har ännu inte erhållit några specifika anvisningar för vidare hantering av frågan.

Bilaga

Remiss: Motion om satsning på personalen inom äldreomsorgen