



ÄLDREFÖRVALTNINGEN

TJÄNSTEUTLÅTANDE
DNR 106-140/2008
SID 1 (3)
2008-04-26

Handläggare: Chatrin Engbo
Telefon: 508 36 240

Till
Äldrenämnden
den 13 maj 2008

Översyn av arbetsförhållanden för stadens anställda-flest kvinnor-som arbetar efter kontorstid

Svar på motion av Ann-Margarethe Livh (v) Dnr KS 209-977/2008

Äldreförvaltningens förslag till beslut

Äldrenämnden godkänner förvaltningens yttrande som sitt svar på remissen

Gunnel Rohlin
direktör

Bakgrund

En motion (2008:31) ”om översyn av arbetsförhållanden för stadens anställda-flest kvinnor-som arbetar efter kontorstid” har ställts till äldrenämnden, socialtjänstnämnden och stadsdelsförvaltningarna Enskede-Årsta-Vantör och Östermalm för besvarande senast den 30 maj 2008. Motionären, Ann-Margarethe Livh (v) föreslår att kommunfullmäktige beslutar att:

1. Kartlägga förhållanden för stadens skiftarbetande och övriga som arbetar på icke-kontorstid avseende arbetsmiljö, hälsa, barnomsorg samt jämställdhet.
2. Lämna förslag på förbättringar av arbetsförhållandena för dem som arbetar skift och övriga som arbetar på icke-kontorstid i stadens tjänst, samt lämna förslag på förbättringar av kommunal service (t.ex. barnomsorg) för dessa personalgrupper.
3. Erbjuda årliga hälsoundersökningar för stadens anställda som arbetar skift eller alternerar dag, kväll och natt eller enbart kväll eller natt.
4. Skriva in i förfrågningsunderlag och avtal med privata utförare att personaltäthet och arbetsförhållanden för personalen inklusive skiftarbetande och övriga som arbetar på icke-kontorstid ska vara minst likvärdiga med stadens verksamheter.

Ärendets beredning

Ärendets har beretts inom utvecklingsavdelningen. Kommunstyrelsens pensionärsråd och äldrenämndens handikappråd har den 6 maj beretts möjlighet till yttrande. Remisstiden sträcker sig till den 30 maj 2008.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen anser att motionären pekar några viktiga aspekter.

Vården- och omsorgen är såväl en personalintensiv som en kvinnodominerad verksamhet. En god arbetsmiljö är en viktig förutsättning för att förmedla en god vård- och omsorg och Stockholms stad har som arbetsgivare ett ansvar för att främja hälsa och motverka ohälsa. Kommunfullmäktige beslutade 2006-03-06 om en arbetsmiljöpolicy, med mål att staden ska förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Under de senaste åren har medvetenheten hos såväl ledning som medarbetare ökat för de ohälsosfaktorer som påverkar hälsan. Inom vården- och omsorgen är arbetsmiljön ofta ansträngd och många medarbetare drabbas av belastningsskador, vilket visar på vikten av ett aktivt förebyggande arbete. Staden har satsat på olika hälsofrämjande projekt, bland annat har några verksamheter provat friskvård i organiserad form på arbetstid, som visat positiva resultat när det gäller medarbetarnas hälsa och som lett till en minskad sjukfrånvaro. Enligt förvaltningens uppfattning kan sannolikt många arbetsskador förebyggas genom t.ex. styrketräning. Även om arbetsgivaren har ett ansvar för arbetsmiljön är det viktigt att även peka på den anställdes egna ansvar för sin hälsa. Förvaltningen vill även framhålla stadens förebyggande arbete för en ökad hälsa, bland annat har stadens anställda sedan några år möjligheten att till ett förmånligt pris få tillgång till stadens alla badanläggningar.

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 stadens äldreplan 2007-2011 betonas betydelsen att det finns möjlighet till karriärutveckling och att de anställda ska ha möjlighet att påverka både arbetstider och arbetsformer. Förläggningen av arbetstiden så att det finns utrymme för återhämtning och arbetet med flexibla arbetstidslösningar är områden som är viktiga att utveckla vidare. Staden har som stöd för verksamheterna utvecklat ett verktyg för personalplanering, SchemOs, som alla verksamheter kommer att få tillgång till. Om man som medarbetare själv kan påverka sin arbetssituation minskar stressen och trivseln ökar, faktorer som leder till en ökad hälsa.

Många av stadens verksamheter har också hälsocoacher som är viktiga personer för alla medarbetares engagemang för att skapa goda och hälsofrämjande arbetsplatser. Hälsoprofilsbedömningar som underlag för individuella och/eller gruppaktiviteter kan vara ett sätt att främja hälsa.

Motionären föreslår att kommunfullmäktige ska besluta om att årliga häsoundersökningar ska erbjudas alla stadens anställda som arbetar skift eller alternerar mellan dag, kväll och natt respektive enbart kväll eller natt. Staden har sedan lång tid tillbaka erbjudit medicinska hälsokontroller till nattarbetande personal.

Motionären föreslår att kommunfullmäktige ska besluta om att skriva in i förfrågningsunderlag och avtal med privata utförare att personaltäthet och arbetsförhållanden för personalen inklusive skiftarbetande och övriga som arbetar på icke-kontorstid ska vara minst likvärdiga med stadens verksamheter. Förvaltningen ansvarar för upphandling av hemtjänst och enstaka platser i särskilda boendeformer i form av sjukhem, gruppboende och ålderdomshem inom Valfrihetssystemet. Utföraren ska utföra sina åtaganden med den personalstyrka som är erforderlig. Det innebär att det ska finnas det antal personal som:

- krävs för att uppfylla kraven på god vård och omsorg
- krävs för att upprätthålla god säkerhet för de boende
- krävs för att kunna utföra genomförandeplanens innehåll
- möjliggör dokumentation, planeringsarbete, kompetensutveckling, reflektion och diskussion om förhållningssätt och metoder.

Bilaga

Motion Dnr 209-977/2008

Översyn av arbetsförhållanden för stadens anställda-flest kvinnor-som arbetar efter kontorstid, Ann-Margarethe Livh (v)