



Handläggare: Lena Alksten
Telefon: 0850824551

Till
Skärholmens stadsdelsnämnd

REMISSVAR GÄLLANDE MOTION OM SATSNING PÅ PERSONAL INOM ÄLDREOMSORGEN

Förvaltningens förslag till beslut

1. Stadsdelsnämnden godkänner remissvaret.
2. Omedelbar justering

Steinunn Á Håkansson
Stadsdelsdirektör

Sammanfattning

Stadsdelsförvaltningen har fått i uppdrag att yttra sig över en inkommen remiss om satsning på personal inom äldreomsorgen. Remissen berör tio olika bland annat arbetsvillkor, arbetsavtal, utbildning och inflytande. De delar som stadsdelsnämnden inte har mandat att ta beslut över lämnas utan kommentar. De övriga delarna beskriver vilka aktiviteter som pågår och planeras inom äldreomsorgen. Det gäller bland annat utbildningssatsningar, vilka former som finns för delaktighet, inflytande och friskvård.

Stadsdelsförvaltningen anser att det pågår och planeras många aktiviteter och satsningar på medarbetarna inom äldreomsorgen och att dessa åtgärder bedöms vara tillräckliga just nu. Det är dock bra att frågan om kvalitet och utveckling av äldreomsorgen ständigt diskuteras för att öka och behålla kvaliteten i verksamheterna.

Bakgrund

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.

Ärendets beredning

Ärendet är berett av verksamhetscontroller inom avdelningen äldre och funktionshinder i samarbete med socialtjänsten och personalavdelningen. Stadsdelens pensionärsråd har fått möjlighet att lämna synpunkter på motionen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Stadsdelsförvaltningen anser att det pågår och planeras många aktiviteter och satsningar på medarbetarna inom äldreomsorgen och att dessa åtgärder bedöms vara tillräckliga just nu. Det är dock bra att frågan om kvalitet och utveckling av äldreomsorgen ständigt diskuteras för att öka och behålla kvaliteten i verksamheterna.

Remissens punkt ett, tre och fyra rör delar som stadsdelsförvaltningen inte har mandat att besluta över, de regleras på en högre nivå.

Gällande punkt två så utgår biståndsbedömningen 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 beslutas av kommunfullmäktige.

Förvaltningen instämmer i att det är viktigt att satsa på medarbetarna och arbeta för en god arbetsmiljö ute i verksamheterna. Personalens utbildningsnivå inom stadsdelens äldreomsorg är hög och inom Stockholms stad och stadsdelsnämnden görs löpande utbildningssatsningar. På Sättra vård- och omsorgsboende utbildas omvårdnadspersonalen i taktil stimulering samt Demens-ABC och på boendet och inom hemtjänsten och LSS-bostäder deltar personal i ett språkstödande EU-projekt som heter Arbetsam. Stadsdelen har erhållit medel för utökad bemanning för vård- och omsorgsboenden med inriktning på personer med demenssjukdom. Medel för 2012 kommer också att kunna sökas. Sättra vård- och omsorgsboende ingår även i ett projekt som heter Teambaserat arbetssätt.

Medarbetarna i stadsdelen har rätt att ta ut en timmes friskvård per vecka om arbetet så tillåter. Friskvårdsaktiviteter uppmuntras av cheferna. Frågor om friskvård och om hur stadsdelens värdegrund påverkar arbetet följs upp i den årliga medarbetarenkäten.

Medarbetarna ges möjlighet till inflytande och delaktighet genom stadsdelens värdegrund och forum för reellt inflytande vid arbetsplatsträffar, planeringsdagar m.m.

Frågan om rätten till heltid tas upp i budgeten 2012 och är under bearbetning och stadsdelsnämnderna har ännu inte erhållit några specifika anvisningar för vidare hantering av frågan.

Gällande ökad möjlighet att påverka sin arbetstid ställer sig stadsdelsförvaltningen positiv till att undersöka möjligheten att pröva olika modeller för schemaläggning.

Förvaltningen tillämpar de kollektivavtal som föreligger samt arbetar med nolltolerans mot diskriminering och sexuella trakasserier. I stadens avtalsmall för verksamhetsentreprenader finns det 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.



Flera av de 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.

Bilaga

1. Motion 2011:63