

Motion om en strategi för äldreomsorgspersonalen i Stockholms stad

STOCKHOLMS STAD Kommunstyrelsen Registraturet	
Ink.	2013-11-26
Dnr:	327-1748/2013
Till:	RK

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 viktigt 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 2013-11-25



Christopher Ödmann (mp)