



Handläggare: Linda Wikman
Telefon: 08-508 36 222

Till
Äldrenämnden
13 december 2011

Remiss om motion (2011:63) om satsning på personalen inom äldreomsorgen

Svar till kommunstyrelsen, dnr 327-2042/2011

Förvaltningens förslag till beslut

1. Äldrenämnden överlämnar detta tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.
2. Omedelbar justering.

Eva Frunk Lind
direktör

Chatrin Engbo
avdelningschef

Bakgrund

I motion (2011:63) om satsning på personalen inom äldreomsorgen föreslår Ann-Margarethe Livh (V) och Torun Boucher (V) att kommunfullmäktige ska besluta om att staden ska ta fram strategier för att ge personalen inom äldreomsorgen fler arbetskamrater, anständiga löner, kompetensutveckling, inflytande över arbetsmiljön och en sänkning av heltidsnormen. Skribenterna menar att staden har en extremt könssegregerad arbetsmarknad och att de inom äldreomsorgen främst arbetar kvinnor. Vidare menar skribenterna att antalet deltidstjänster är högt och att detta beror på olika faktorer som att heltidstjänster inte erbjuds men också för att många inte orkar arbeta heltid då arbetet både är psykiskt och fysiskt tungt.

Kommunstyrelsen har ställt motionen till äldrenämnden för yttrande senaste den 13 december 2011.

Ärendet

Skribenterna menar att det är ett problem att det inom äldreomsorgen främst arbetar kvinnor och att dessa kvinnor utför de tyngsta jobben med de lägsta lönerna. Vidare skriver skribenterna att det kommer att bli svårt att rekrytera i framtiden då allt färre ungdomar söker sig till äldreomsorgen och att kvaliteten inom äldreomsorgen är helt beroende av att personalen trivs och får uppskattning av sitt arbete samt att de har en lön som de kan leva på. Skribenterna skriver också att det i brukarundersökningar ofta nämns att personalen gör så gott de kan men att de inte hinner med. Orsaken till detta är enligt skribenterna att personalen är för få och att biståndet är för snålt tilltaget.

I syfte att ge personalen fler arbetskamrater, anständiga löner, kompetensutveckling, inflytande över arbetsmiljön samt en sänkning av heltidsnormen yrkar skribenterna att kommunfullmäktige ger i uppdrag åt staden att ta fram en strategi för att:

- 1) Genomföra en låglönesatsning enligt den modell som startade under mandatperioden 2003-2006.
- 2) Se över biståndsbesluten för hemtjänst 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 enligt 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 har beretts inom äldreförvaltningen. Kommunstyrelsens pensionärsråd och äldrenämndens handikappråd har getts utrymme att yttra sig i ärendet den 6 december 2011. De fackliga organisationerna har tagit del av ärendet i förvaltningsgruppen den 7 december 2011.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Äldreförvaltningen är positiv till satsningar för att förbättra arbetsmiljön, arbetsvillkoren och lönerna för den personal som arbetar inom äldreomsorgen. Vidare instämmer äldreförvaltningen med motionärerna rörande det faktum att äldreomsorgen är ett kvinnodominerat område och delar skribenternas åsikt att arbetssituationen bör ses över, både för personalens och för de äldres skull. Vad gäller de områden som skribenterna önskar att staden ska ta fram strategier för är förvaltningens synpunkter som följer.

Vad gäller punkterna 1, 3 och 6 anser äldreförvaltningen att en översyn av löner, lönekriterier och löneförmåner som exempelvis friskvårdstimme eller annat bör ske inom ramen för sedvanliga löneförhandlingar. Mot bakgrund av de satsningar som tidigare gjorts, exempelvis den nämnda låglönesatsningen under åren 2003-2006 bör olika modeller och alternativ för att höja de lägsta lönerna ses över.

Rörande punkt 2 att se över biståndsbesluten för hemtjänst med målsättning att öka tiden för insatserna och därmed öka bemanningen och sänka arbetstempot hänvisar äldreförvaltningen till äldreförvaltningens remissvar om motion av Mirja Räihä Järvinen (S) om hemtjänst den 14 juni 2011. Dnr 106-239/201. Där står följande att läsa:

”Den 14 juni 2010 infördes ett gemensamt kartläggnings- och bedömningsinstrument för biståndsbedömning inom äldreomsorgen. Som en del i detta instrument ingår ett beräkningsunderlag med schablontider för samtliga insatser. Syftet med schablontiderna är att staden ska ha en gemensam syn på vilken tid som normalt åtgår för att utföra service och personlig omvårdnad. Utifrån de äldres behov ska en individuell bedömning av tidsåtgången alltid göras där det kan ske avsteg såväl med minskning som med ökning av tiden jämfört med schablontiden. Den bedömda tidsåtgången framgår både i beslutet till den enskilde och i beställningen till utföraren. Uppföljning av instrumentet har redan påbörjats och här ingår en analys av hur den individuellt bedömda tidsåtgången ligger i förhållande till schablontiden.”

I sammanhanget vill äldreförvaltningen nämna att förvaltningens har uppdrag att göra en översyn av ersättningsnivåerna för hemtjänst. Översynen föreslås genomföras i två steg där steg 1 är att se över ersättningen i dess nuvarande form i syfte att uppskatta behovet av justeringar och steg 2 där ett nytt förslag till ersättningssystem tas fram. Inom ramen för det arbete som pågår med att ta fram ett nytt ersättningssystem ingår också att se över möjligheten att ersätta de utförda timmarna istället för de beställda och förutsätter en höjning av den ersättning som utgår per utförd hemtjänststimme. Äldreförvaltningen menar att fler beviljade

hemtjänststimmar i sig inte självklart leder till ökad bemanning och ett lägre arbetstempo utan att det finns en mängd andra faktorer som också påverkar arbetssituationen. Äldreförvaltningen anser att det är av stor vikt att staden har strategier och metoder för att följa upp och utveckla de verktyg som idag finns för att göra bedömningar av äldres behov gällande bland annat insatser och tid.

Vad gäller punkterna 4,7,8 och 9 som samtliga rör arbetstiden bör nämnas att staden har som mål att erbjuda ofrivilligt deltidsanställda heltid.

Under punkt 5 skriver skribenterna att alla ska ha rätt till kompetensutveckling vilket äldreförvaltningen anser är viktigt och självklart. Äldreförvaltningen anordnar idag utbildningar till all kommunalt anställd personal inom äldreomsorgen, i första hand genom att tillhandahålla utbildningar på gymnasienivå, så kallad vårdbiträdes och undersköterskeutbildning, men även utbildning i svenska som andra språk.

Genom regeringssatsningen omvårdnadslyftet som förvaltningen valt att enbart rikta till de privata utförarna av äldreomsorg kommer även all privat anställd personal inom äldreomsorgen att få möjlighet till gymnasieutbildning inom vård och omsorg. På grund av Socialstyrelsens regler och krav om hur medlen får användas har det funnits betydande svårigheter att genomföra utbildningar under hösten. Det största problemet är att det finns krav från Socialstyrelsen på att kurserna som erbjuds ska vara enligt det nya vård- och omsorgsprogrammet, GY 11, som började gälla under hösten 2011. Däremot träder inte förordningen för vuxenutbildning i kraft förrän halvårsskiftet 2012 vilket har medfört att det varit väldigt svårt att ta fram godkända utbildningar. Under våren kommer dock första kursen att genomföras och efter förordningens införande kommer en utökning av utbildningsinsatserna att göras. De statliga medlen kommer även fortsättningsvis att användas till utbildning för den privat anställda personalen.

Vidare anordnar äldreförvaltningen flera olika utbildningar som vänder sig till all personal inom äldreomsorgen, oavsett regi, som exempel kan nämnas utbildning i mat och måltider. Utöver de utbildningar som anordnas centralt har även stadsdelsförvaltningarna egna medel avsatta för kompetensutveckling.

Skribenternas förslår under punkt tio, att kollektivavtal/kollektivavtalsliknande villkor, meddelarfrihet även i privat utförd äldreomsorg, nolltolerans mot diskriminering och sexuella trakasserier behöver ses över. Äldreförvaltningen anser att det bör vara en självklarhet att inte bli utsatt för sexuella trakasserier eller



diskriminering på sin arbetsplats. Vad gäller meddelarfriheten inom privat utförd äldreomsorg hänvisar förvaltningen till kommande utredning som aviserats.

Äldreförvaltningen föreslår att äldrenämnden beslutar överlämna tjänsteutlåtandet till kommunstyrelsen som sitt svar på remissen.

Bilaga

Remiss om motion (2011:63) av Ann-Margarethe Livh (V) och Torun Boucher (V) om satsning på personal inom äldreomsorgen.