

Svar på interpellation (2014:11) av Ann-Margarethe Livh (V) om undermåliga arbetsvillkor för anställda i vissa företag inom privat hemtjänst

Ann-Margarethe Livh (V) ställer i en interpellation följande frågor till mig:

1. Hur många anställda i privata hemtjänstföretag har sådana arbetsscheman som tas upp i interpellationen? Tycker du att dessa scheman är acceptabla? Granskas scheman i uppföljningar?
2. Följs personalomsättningen upp (och isåfall med vilken metod) vid inspektioner och avtalsuppföljningar?
3. Vilka utbildningskrav ställs på privat hemtjänst och hur kontrolleras det? Varför är svarsalternativet så brett för omvårdnadspersonalens kompetens under 80 procent?
4. På vilket sätt/med vilken metod kontrolleras personalens språkkunskaper?
5. Hur kan stadens avtalsuppföljningar och de anställdas upplevelser ge så vitt skilda intryck?
6. Tycker du att det är rimligt att företag som finansieras av Stockholm stad har så urusla arbetsvillkor för sina anställda som ges exempel på i interpellationen?
7. Hur följs det upp att arbetsgivare inte sätter i system att anställa med nystartsbidrag?
8. Anser du att det är en överetablering av hemtjänstföretag i staden?
9. Hur ser du på klimateffekterna av hemtjänstens bilresor över stora avstånd i staden?
10. Vad är du beredd att göra för att stävja oseriösa arbetsgivare inom hemtjänsten?

Som svar på interpellantens synpunkter vill jag anföra följande:

I Stockholm stad granskas scheman vid uppföljningar. I avtalen ställs krav på att alla företag ska följa arbetsmiljölagen samt alla andra vid varje tillfälle tillämpliga lagar och förordningar. Om det kommer till stadens

kännedom att ett företag inte följer lagen infodras underlag, scheman för personalen och redovisning av insatserna hos kunden. Staden granskar också uppgifter om antalet äldre och antalet anställda för att göra en rimlighetsbedömning. I samband med den nya tidsregistreringen kan äldreförvaltningen begära ut rapporter som utföraren får ta fram från ParaGå Web. Där kan äldreförvaltningen se alla gjorda besök. De listorna går att filtrera på personal och datum, men även på enskilda hemtjänsttagare.

Personalomsättningen följs upp vid de vanliga uppföljningarna som sker minst en gång om året hos varje utförare. Likaså språkkunskaper följs upp vid individuppföljningen som genomförs av stadsdelarna och vid uppföljning som görs av äldreförvaltningen. Alla som anställs fr.o.m. januari 2013 ska ha yrkesförberedande utbildning (gymnasieexamen) från vårdlinje, social servicelinje eller omvårdnadsprogrammet alternativt 600 gymnasiepoäng från KOMVUX i karaktärsämnen inom vård- och omsorg, vilket innebär att kompetensen höjs från år till år. Stadsdelsnämnder följer upp utbildningskrav och ber att få in utbildningsbevis för personalen. En större kontroll av detta är sedan länge planerad och kommer genomföras av äldreförvaltningen tillsammans med stadsdelarnas uppföljare, inspektörer och avtalshandläggare från äldreförvaltningen.

Stockholms stad ställer i avtalen villkor att alla ska följa arbetsmiljölagar och ha sådana arbetsvillkor som lagar och förordningar föreskriver. Vidare kan vi nu se att företagen anpassar sina verksamheter och koncentrerar sig på färre områden. Det innebär att de inte tar emot kunder i hela Storstockholm. Det exempel som beskrivs innebär att företaget har avtal med förutom Stockholm även Upplands Väsby, Järfälla och Täby kommuner. Efter genomgång av äldreförvaltningen kan det konstateras att det endast är ett fåtal företag som har kunder spridda så. De större företagen med fler kunder har fler kontor och behöver inte skicka sina medarbetare kors och tvärs över staden.

Staden gör kontinuerliga uppföljningar och oseriösa aktörer sägs upp om avtalen inte följs eller om staden inte känner förtroende för den enskilda aktören.

Stockholm den 3 juni 2014

Joakim Larsson (M)
Äldreborgarråd