

Svar på interpellationen ”Vad görs för att åtgärda den 200-300 procent för höga, ojämställda ohälsan bland personalen inom äldreomsorgen?”

Personalen inom äldreomsorgen är verkliga vardagshjältar. Det är deras trygga händer och deras varma ord som är äldreomsorgen i Tyresö. Ofta är arbetet med våra äldre givande och trevligt, men det kan också vara utmanande och tufft. De förtjänar en god arbetsmiljö och uppbackning så att de kan göra ett bra jobb. Antalet äldre ökar dessutom vilket också ökar behovet av äldreomsorg och omsorgspersonal. Alliansen har därför tydliga mål om att kommunens medarbetare ska trivas med kommunen som arbetsgivare, att de har önskad sysselsättningsgrad och att sjukfrånvaron ska vara låg.

Interpellanten har ställt fyra frågor till mig:

1. *Hur ser ohälsan ut inom äldreomsorgens personal idag?*
Sjukfrånvaron inom den äldreomsorg som drivs i kommunens regi var under förra året 9,7 %, vilket är en minskning med 2,3 procentenheter jämfört med 2015. Målsättningen är att den ska vara under 4 %.
2. *Vad görs konkret för att åtgärda och förebygga den orimligt höga, ojämställda ohälsan?*
Vad interpellanten menar med ”ojämställd ohälsa” vet jag inte, men följande görs för att minska sjukfrånvaron.

Bemanning och organisation

Sedan i höstas pågår ett arbete med att se över bemanning och schemaläggning inom den kommunala äldreomsorgen. Målsättningen är att ge medarbetarna bättre arbetstider, minska antalet timanställda och öka effektiviteten i verksamheten. Två nya enhetschefer håller på att rekryteras och stödresurser samordnas för att minska arbetsbelastningen på enhetscheferna och ge dem bättre förutsättningar att leda personalen.

Kompetens

En av de svåraste uppgifterna inom äldreomsorgen är att ge en trygg omsorg till personer med en demenssjukdom. Okunskap om deras behov kan innebära oro hos kunden och stress hos personalen. Därför är det viktigt att sprida den kunskap som finns om hur man bäst bemöter dessa personer. Alliansens beslut att som första kommun Silviacertifiera hela äldreomsorgen har gett personalen fler verktyg att trygga tillvaron runt den sjuke och bidrar därmed också till en bättre arbetsmiljö.

Stöd till sjukskrivna

En ny rehabiliteringsprocess togs fram 2015 och en ny arbetsmiljöhandbok 2016 som nu implementeras i kommunens verksamheter. Samma år arbetade äldreomsorgen i kommunal regi tillsammans med HR-avdelningen (personalavdelningen) mycket målmedvetet med att minska sjukfrånvaron. Framför allt handlade det om att få verkamma rutiner på plats för att följa upp och ge stöd till sjukskrivna medarbetare. Arbetet resulterade i en handlingsplan som gäller generellt för kommunens medarbetare, men där finns också särskilda aktiviteter för personal i förskola och äldreomsorg. HR-avdelningen och TYKOM (Tyresö kommuns personalförening) har nu också påbörjat ett samarbete kring hälsoaktiviteter för kommunens personal.

3. *Hur många vård/hjälptagare ansvarar anställda per dag? Per natt?*

5-6 kunder om dagen och 10 på natten. Anledningen att det är fler på natten är att besöken är kortare då det i huvudsak handlar om tillsynsbesök.

4. *Hur många anställda har respektive chef ansvar för?*

I dagsläget ansvarar enhetscheferna i den kommunala regin för i snitt för 46 medarbetare, men målsättningen ligger på 25-30 medarbetare per chef samt att antalet timvikarier minskar.



Andreas Jonsson

Ordförande Socialnämnden