

**Utlåtande 2012: RI (Dnr 327-2042/2011)**

## **Satsning på personalen inom äldreomsorgen**

**Motion (2011:63) av Ann-Margarethe Livh och Torun Boucher (båda V)**

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2011:63) av Ann-Margarethe Livh och Torun Boucher (båda V) om ”Satsning på personalen inom äldreomsorgen” anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i detta utlåtande.

**Föredragande borgarrådet Sten Nordin** anför följande.

### *Ärendet*

Ann-Margarethe Livh och Torun Boucher (båda V) har i en motion (2011:63) föreslagit att staden ska ta fram en strategi för att genomföra ett antal satsningar för personalen inom stadens äldreomsorgsverksamhet.

### *Beredning*

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, äldrenämnden, Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Älvsjö stadsdelsnämnd, Kommunal, SKTF/Vision Stockholm och SACO. SACO och SKTF/Vision Stockholm har avstått från att besvara remissen.

*Stadsledningskontoret* anser att det är inom den ordinarie löneprocessen som löneutveckling och eventuella särskilda satsningar ska göras.

*Äldrenämnden* anser att en översyn av löner, lönekriterier och löneförmåner som exempelvis friskvårdstimme eller annat bör ske inom ramen för sedvanliga löneförhandlingar.

*Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd* konstaterar att inom Rinkeby-Kista erbjuds alla kompetensutveckling samt ges möjlighet till s.k. friskvårdstimme på arbetstid. Alla som vill arbeta heltid kommer att erbjudas det. Förvaltningen tillämpar gällande lagstiftning (MBL) och avtal med facket om medinflytande (arbetsplatsträffar, samverkansgrupper, förvaltningsgrupper).

*Skärholmens stadsdelsnämnd* anser att det pågår och planeras många aktiviteter och satsningar på medarbetarna inom äldreomsorgen och att dessa åtgärder bedöms vara tillräckliga just nu.

*Älvsjö stadsdelsnämnd* anser att det är viktigt att satsa på medarbetarna och arbeta för en god arbetsmiljö ute i verksamheterna.

*Kommunal* anser att motionen går helt i linje med fackliga krav som kommunal har framfört tidigare.

### *Mina synpunkter*

Stockholms stad med cirka 38 000 medarbetare är en av Sveriges största arbetsgivare och har därmed ett stort ansvar att vara en god sådan. Medarbetare i Stockholms stad har generellt ett högt löneläge relaterat till hela Stockholmsregionen. Inom stadens verksamheter används individuell lönesättning. Lönen relateras till den enskilda medarbetarens kompetens, utbildning samt engagemang och insats och det är inom den ramen och i den ordinarie löneprocessen som löneutveckling och särskilda satsningar ska göras. Genom att öka lönespannet erbjuds goda löneutvecklingsmöjligheter över ett yrkesliv.

För att ytterligare höja kvaliteten för stockholmarna och minska ofrivillig deltid ska den som vill jobba mer erbjudas heltid. Detta är också en viktig jämställdhetsfråga eftersom fler kvinnor än män arbetar deltid och det är i vård- och omsorgsyrkena som de flesta av dessa arbetar.

Idag görs mycket för att stärka och förbättra livsstilsfaktorer hos stadens anställda, till exempel erbjuds möjligheter till träning och friskvård till rimliga priser. Särskilt viktigt kan detta vara för anställda inom tyngre vård- och omsorgsverksamheter. Att fortsätta att öka dessa möjligheter inom eller i anslutning till arbetstiden är väsentligare än att sänka arbetstiden.

Genom satsningen på Vård- och omsorgscollege erbjuder staden en utvecklad och fördjupad utbildning till undersköterska för redan anställda medarbetare. En annan satsning är projektet inom Stureby vård- och omsorgsboende som staden driver tillsammans med Karolinska institutet. Syftet är att arbeta fram

en modell för vidareutbildning av omsorgspersonal genom samverkan mellan forskning och praktisk verksamhet. Även utbildning i svenska som andra språk anordnas.

Stadens ambition med dessa satsningar är att genom att göra utbildningsvägarna tydligare skapa en ökad attraktivitet för yrken inom vård och omsorg. Det medför även ökade möjligheter till karriärutveckling och en förbättrad löneutveckling. Med aktuell och adekvat kompetens hos medarbetarna kan också en höjd omsorgskvalitet skapas.

Att våra medarbetare inom äldreomsorgen har goda arbetsförhållanden är viktigt både för personalen och för de äldres skull.

### *Bilaga*

Motion (2011:63) av Ann-Margarethe Livh och Torun Boucher (båda V) om satsning på personalen inom äldreomsorgen

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarrådet *Daniel Helldén* (MP) enligt följande.

Jag föreslår att kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att

1. bifalla motionen
2. också säga följande

Miljöpartiet avsätter i sitt budgetförslag 24 mkr för att höja lönerna inom de lägst betalda yrkena i staden. Framför allt kvinnodominerade yrken, som inom äldreomsorgen, skulle gynnas av denna satsning. Miljöpartiet anser, liksom föreslås i motionen, att rätt till heltid ska erbjudas liksom möjlighet till deltid för stadens alla anställda. Dessutom ska förutsättningarna för en riktad arbetstidsförkortning till de arbetskategorier som är i störst behov av den utredas tillsammans med fackförbunden. Det gäller i första hand dem som arbetar inom äldreomsorgen och omsorgen om personer med funktionsnedsättningar.

Motionären tar upp flera viktiga aspekter för att arbetet inom äldreomsorgen ska kunna göras attraktivare. Något som har fått en undanskymd plats i satsningar på personalen är möjligheter till motion. Precis som när det gäller stadens brandmän så kräver arbetet inom äldreomsorgen fysisk styrka och kondition, därför ska regelbunden fysisk träning ingå som en självklar del i arbetstiden. För att detta ska kunna bli verklighet krävs ett ökat ledningsansvar om vikten av fysisk träning liksom att utrymme för detta skapas genom fler anställda.

Miljöpartiet vill att all personal i offentligt finansierad äldreomsorg ska omfattas av meddelarfrihet, det vill säga den grundlagsskyddade rätten att påtala missförhållanden och till exempel tala med journalister. I dag omfattas personalen i kommunal äldreomsorg, liksom i vissa fall då lokalt avtal tecknats om meddelarfrihet. Stockholms stad bör ställa krav på full meddelarfrihet för all personal i äldreomsorgen, oavsett utförare.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2011:63) av Ann-Margarethe Livh och Torun Boucher (båda V) om ”Satsning på personalen inom äldreomsorgen” anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i detta utlåtande.

Stockholm den

På kommunstyrelsens vägnar:  
STEN NORDIN

*Ylva Tengblad*

## ÄRENDET

Ann-Margarethe Livh och Torun Boucher (båda V) gör i sin motion en beskrivning av personalens situation inom äldreomsorgen. Motionen avslutas med förslag om att kommunfullmäktige ska besluta att staden tar fram en strategi för att:

1. Genomföra en låglönesatsning enligt den modell som startade under mandatperioden 2003-2006.
2. Se över biståndsbesluten för hemtjänsten med målsättningen att öka tiden för insatser 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 i dag.
10. Kollektivavtal/kollektivavtalsliknande villkor, meddelarfrihet även i privat utförd äldreomsorg, nolltolerans mot diskriminering och sexuella trakasserier.

## BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, äldrenämnden, Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Älvsjö stadsdelsnämnd, Kommunal, SKTF/Vision Stockholm och SACO. SACO och SKTF/Vision Stockholm har avstått från att besvara remissen.

### **Stadsledningskontoret**

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 29 november 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Inom staden verksamer tillämpas individuell lönesättning. På så sätt ges möjlighet att använda lönen för stimulans och motivation till enskilda medarbetare relaterat till deras engagemang och prestation. Stadsledningskontoret anser att det är inom den ramen och i den ordinarie löneprocessen som löneutveckling och eventuella särskilda satsningar ska göras.

Stadsledningskontoret anser också att det är önskvärt att, bland annat med dessa instrument, öka lönespannet såväl inom som mellan olika medarbetargrupper. Syftet är att på det sättet kunna erbjuda medarbetare i stadens stora yrkesgrupper goda löneutvecklingsmöjligheter över ett yrkesliv.

Stockholms stads medarbetargrupper har generellt ett gott löneläge relaterat till hela Stockholmsregionen. Det är endast i undantagsfall som staden tillämpar lönesättning utifrån avtalens lägstlöner

Det sker en fortlöpande översyn och anpassning av biståndsbesluten i stadens verksamheter.

Staden har målsättningen att alla som har ofrivillig deltid och vill arbeta mer ska erbjudas heltid.

Det är ett känt faktum att en hög andel av dem som arbetar inom olika omsorgs- verksamheter har ett sämre fysiskt utgångsläge än i andra, jämförbara grupper. Snarare än att arbeta för att sänka arbetstiden vill staden fortsätta att öka möjligheterna för att stärka och utveckla livsstilsfaktorer inom eller i anslutning till arbetstiden. Detta görs idag exempelvis genom införandet av rökfri arbetstid och erbjudanden om goda möjligheter till träning och friskvård till rimliga priser.

När det gäller möjligheter att påverka arbetstidernas förläggning finns dessa redan idag och många arbetsgrupper arbetar också utifrån specialanpassade arbetstidsmodeller och scheman. Stadsledningskontoret anser att detta utvecklingsarbete ska ske i de direkt berörda grupperna då det ofta kräver både ingående kunskap om verksamhetens förutsättningar och stort engagemang för att skapa hållbara modeller och strukturer.

Kompetensutveckling och utbildning erbjuds regelmässigt av Äldrenämnden till medarbetare inom stadens äldreomsorg.

Genom satsningen på Vård- och omsorgscollege erbjuder staden en utvecklad och fördjupad utbildning till undersköterska för redan anställda medarbetare. Satsningen har sin grund i att den ordinarie utbildningen på vård- och omsorgslinjen anses dåligt anpassad till de krav och förutsättningar som finns i den kommunala omsorgen. Vård- och omsorgscollegeutbildningarna har mottagits mycket positivt och bedöms öka attraktiviteten i såväl utbildning som yrkesområde.

En ytterligare satsning är det projekt inom Stureby vård- och omsorgsboende som staden driver tillsammans med Karolinska institutet. Syftet är att arbeta fram en modell för vidareutbildning av omsorgspersonal genom samverkan mellan forskning och praktisk verksamhet.

Stadens ambition med ovanstående satsningar och utvecklingsarbeten är att genom att göra utbildningsvägarna inom yrkena tydligare skapas också en ökad attraktivitet för yrken inom vård och omsorg. Det ges även ökade möjligheter till karriärutveckling

och förbättrad löneutveckling. Med aktuell och adekvat kompetens hos medarbetarna kan också en höjd omsorgskvalitet skapas.

Stadsledningskontoret tolkar det som motionärerna formulerar i punkt 10 som en viljeyttring snarare än som ett uppdrag till Kommunfullmäktige. Aktuell lagstiftning och regelverk för olika verksamheter gäller naturligtvis lika för staden som för övriga.

Resultatet från Stadens medarbetarenkät 2011 visar generellt på en positiv utveckling. Medarbetarna inom stadens äldreomsorgsverksamheter är en del av den generella utvecklingen även om resultatet också i denna mätning visar att arbetsbelastningen fortsatt är ett angeläget utvecklingsområde.

## **Äldrenämnden**

**Äldrenämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 13 december 2011 att som svar på remissen överlämna och återropa äldreförvaltningens tjänsteutlåtande.

*Reservation* anfördes av vice ordföranden Christopher Ödmann m.fl. (MP), *bilaga 1*.

*Reservation* anfördes av ledamoten Mirja Räihä m.fl. (S), *bilaga 1*.

*Reservation* anfördes av ledamoten Torun Boucher (V), *bilaga 1*.

**Äldreförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 10 november 2011 har i huvudsak följande lydelse.

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 Järvi-

nen (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 schablotider för samtliga insatser. Syftet med schablotiderna 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 hemtjänsttimme. Äldreförvaltningen menar att fler beviljade hemtjänsttimmar 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 per-



sonalen.

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.

### **Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd**

**Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 15 december 2011 att som svar på remissen överlämna och åberopa Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande.

*Reservation* anfördes av ledamoten Kerstin Aggefors m.fl. (S) och tjänstgörande ersättare Leo Ahmed (V), *bilaga 1*.

*Reservation* anfördes av Jakob Dencker m.fl. (MP), *bilaga 1*.

**Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 1 december 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Motionärerna beskriver både den aktuella och den framtida situationen för brukare och personal inom stadens hemtjänst och heldygnsoomsorg inom äldreomsorgen i mörka toner. Mot den bakgrunden föreslår motionärerna att kommunfullmäktige ska ta fram en strategi i tio punkter för att förändra situationen inom stadens äldreomsorg. Förvaltningen med sitt Rinkeby-Kista-perspektiv känner inte igen sig i den bild som motionärerna redovisar av läget inom äldreomsorgen. Med utgångspunkt från aktuella statliga och kommunala styrdokument samt given resurstilldelning arbetar förvaltningen systematiskt med att utveckla en verksamhet med organisation och arbetssätt som ger god kvalitet i omsorgen om de äldre. En viktig komponent är att ledningen förstår vikten av att medarbetarna ges erforderligt inflytande och handlingsutrymme. Ledningens uppgift är även att stimulera alla att arbeta mot gemensamma mål utifrån ett tydligt uppdrag. Personalens grundutbildning, vilken kontinuerligt kompletteras med väl

avvägd kompetensutveckling, är vidare en förutsättning för att en god kvalitet säkerställs inom äldreomsorgen.

Förvaltningen kan beträffande de fyra första punkterna i den av motionärerna föreslagna strategin konstatera, att dessa berör frågor om lönenivåer, arbetstider och resurstilldelning som regleras genom avtal eller beslut på kommunövergripande eller högre nivå. Beträffande övriga punkter kan följande konstateras. Inom Rinkeby-Kista erbjuds alla kompetensutveckling samt ges möjlighet till s.k. friskvårdstimme på arbetstid. Alla som vill arbeta heltid kommer att erbjudas det. Förvaltningen tillämpar gällande lagstiftning (MBL) och avtal med facket om medinflytande (arbetsplatsträffar, samverkansgrupper, förvaltningsgrupper). Förvaltningen kan konstatera att arbetstidens förläggning i allt väsentligt måste styras av brukarnas behov. Förvaltningen tillämpar de kollektivavtal som föreligger samt arbetar med nolltolerans mot diskriminering och sexuella trakasserier. Frågan om meddelarskydd för skattefinansierad verksamhet inom den privata sektorn är en fråga som beslutas av riksdagen.

### **Skärholmens stadsdelsnämnd**

**Skärholmens stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 26 januari 2012 att som svar på remissen överlämna och åberopa Skärholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande samt att paragrafen justeras omedelbart.

**Skärholmens stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 13 december 2011 har i huvudsak följande lydelse.

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 stadsdels 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 Team-baserat 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. Dylika 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.

## **Älvsjö stadsdelsnämnd**

**Älvsjö stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 15 december 2011 att som svar på remissen överlämna och åberopa Älvsjö stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande.

*Reservation* anfördes av ledamoten Sebastian Wiklund (V), *bilaga 1*.

**Älvsjö stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 25 november 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen instämmer i att det är viktigt att satsa på medarbetarna och arbeta för en god arbetsmiljö ute i verksamheterna.

### **Stadsövergripande frågor**

Flera av de arbetsgivarfrågor som tas upp i motionen förfogar inte stadsdelsnämnden över. Dessa måste lösas mellan avtalsslutande parter, det vill säga Kommunstyrel-

sen och de kommuncentrala fackliga organisationerna. Stadsdelsförvaltningen gör dock bedömningen att ett eventuellt genomförande av låglönesatsningar, sänkning av normen för heltidsarbete och rätt till fysisk träning på arbetstid, skulle innebära ökade personalkostnader som inte ryms inom dagens medelstillsättning till stadsdelsnämnderna.

Frågor rörande kollektivavtal/kollektivavtalsliknande villkor, meddelarfrihet och nolltolerans mot diskriminering och sexuella trakasserier i privat utförd äldreomsorg, är avtalsrelaterade frågor som hanteras av upphandlande nämnd. I stadens avtalsmall för verksamhetsentreprenader finns dock redan 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.

#### **Biståndsbedömning**

Biståndsbedömningen utgår 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 ankommer således på Äldrenämnden.

#### **Arbetsmiljö, kompetensutveckling och delaktighet**

Inom stadsdelsnämnden görs löpande utbildningssatsningar dels på individnivå, utifrån vars och ens behov, dels på gruppnivå. Målet är att all omsorgspersonal minst ska ha en grundutbildning. Detta för att säkra kompetensen och därigenom också upprätthålla en god kvalitet inom omsorgen.

Kommunfullmäktige har satsat medel för att utöka personalen inom vård- och omsorgsboende för äldre med demenssjukdom. Utifrån denna satsning har stadsdelsnämnden kunnat utöka personalstyrkan.

Medarbetarnas delaktighet uppmuntras och tillvaratas genom sitt deltagande i utvecklingsprojekt, planeringsdagar och arbetsplatsträffar där verksamhetens utformning diskuteras.

Vidare har alla medarbetare rätt att ta ut en friskvårdstimme i veckan under förutsättning att arbetet så tillåter. Arbetsgivaren uppmuntrar och underlättar för medarbetarna, i den mån det är möjligt att kunna utnyttja friskvårdsförmånen. Under 2011 har en förvaltningsövergripande satsning gjorts avseende friskvård, vilket har resulterat i att verksamheterna har tagit fram en arbetsplatspecifik friskvårdsplan.

#### **Ofrivilligt deltidsarbete**

Vad beträffar ofrivillig deltid, är det ett av Kommunfullmäktiges mål för år 2012 att anställda med ofrivillig deltid ska erbjudas heltid. Frågan är under bearbetning och stadsdelsnämnderna har ännu inte erhållit några specifika anvisningar för vidare hantering av frågan.

## **Kommunal**

**Kommunals** yttrande daterat den 14 december 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Motion från V (2011:63) går helt i linje med fackliga krav som kommunal har framfört tidigare, vilket innebär att vi ställer oss bakom motionen i sin helhet.

## RESERVATIONER M.M.

### Äldrenämnden

*Reservation* anfördes av Christopher Ödmann m.fl. (MP), enligt följande.

”Vi Miljöpartiet yrkar att äldrenämnden beslutar att som svar på motionen säga följande:

Ska vi alla få den vård och omsorg i framtiden vi vill ha krävs en helt förändrad personalfilosofi inom äldreomsorgen.

Att arbeta inom äldreomsorgen är att hela tiden vara närvarande, stödjande, hjälpande, konverserande m.m. Att vara tusenkonstnär är ett måste. Den traditionella 40-timmarsveckan passar inte alls inom äldreomsorgen. En sänkning av arbetstiderna är ett måste för att personalen ska få den återhämtning som behövs, för att kunna ge bästa möjliga vård - och omsorg.

10 % av Kommunals anställda uppnår inte pensionsåldern. De flesta inom äldreomsorgen är helt slut i leder och muskler innan 60 år. Detta är inte acceptabelt och ett arbetsgivarstänk mot den personal vi alla kommer, om vi får behålla hälsan, att vara beroende av när vi blir äldre.

Motionären tar upp flera viktiga aspekter för att öka attraktiviteten för att arbeta inom äldreomsorgen. Något som har fått en undanskymd plats i satsningar på personalen är möjligheter till motion. Precis som när det gäller stadens brandmän kräver arbetet inom äldreomsorgen fysisk styrka och kondition, därför ska regelbunden fysisk träning ingå som en självklar del i arbetstiden. För att detta ska kunna bli verklighet krävs ett ökat ledningsansvar om vikten av fysisk träning liksom att utrymme för detta skapas genom fler anställda.”

*Reservation* anfördes av Mirja Räihä m.fl. (S) enligt följande.

”Vi socialdemokraterna yrkar att äldrenämnden beslutar att delvis bifalla motionen samt att därutöver anföra:

Motionen är välarbetad och de flesta kraven ska kunna bifallas. Personalpolitiken inom äldreomsorgen får inte bestå av fagra löften och förkunnande om att personalen är vår främsta tillgång.

Personalen är i verkligheten vår främsta tillgång och en garanti för hög kvalitet inom äldreomsorgen. Utan kunniga medarbetare uteblir den goda omsorgen av äldre människor.

Det är möjligt att göra en låglönesatsning under förutsättning att den centrala avtalsrörelsen är klar. Det gjordes under 2003- 2006, då staden efter att det centrala avtalet var klart höjde potten ytterligare för att kunna höja de lägsta lönerna.

Biståndsbedömningen måste vara sådan att den beviljade tiden räcker till de beviljade insatserna. Något annat borde inte vara möjligt. Men idag är det så att budgeten är ett starkare styrmedel än den äldres individuella behov.

Strategisk kompetensutveckling är ett stort behov. Politiken måste sätta upp målen och kompetensutvecklingen planeras så att målen nås.

En friskvårdstimme kan hindra många sjukskrivningar. På 80- talet gjordes en studie på en städarbetsplats där man hade infört två timmars friskvård i veckan på betalt arbetstid. Man kunde konstatera mycket snabbt att både korttids- och långtids sjukfrånvaro minskade eftersom belastningsskador minskade. Då borde införandet av en friskvårdstimme vara en god investering som sparar pengar framöver.

När det gäller medinflytande så finns det ett samverkansavtal. Men hur mycket reellt inflytande har de anställda eller fungerar arbetsplatsträffarna som informationsmöten? Detta bör ses över med jämna mellanrum. Dessutom är det så att det är sällan de privata arbetsgivarna har formella samverkansavtal.

Givetvis anser vi att staden ska kräva antingen kollektivavtal eller kollektivavtalsliknande villkor av utförarna. Meddelarfrihet borde vara ett självklart krav i alla upphandlingar.”

*Reservation* anfördes av ledamoten Torun Boucher (V) enligt följande.

”Vi Vänsterpartiet yrkar att äldrenämnden beslutar att föreslå kommunstyrelsen att bifalla motionen och anföra följande:

Det är hög tid att staden gör en seriös satsning på personalen inom äldreomsorgen.

Det är personalen som bär upp äldreomsorgen, det är personalen som i dagsläget subventionerar äldreomsorgen med låga löner och oacceptabla arbetsvillkor. I slutändan är det de äldre som kommer i kläm. Det är som en nidbild av arbetslinjen – äldre i behov av omvårdnad och deras personal subventionerar våra skattesänkningar.

Vad gäller löner hänvisar äldreförvaltningen till arbetsmarknadens parter och sedvanliga löneförhandlingar. Det står dock staden fritt att i egenskap av ansvarig arbetsgivare göra en låglönesatsning utöver avtalade löner. Detta har Vänsterpartiet avsatt pengar för i sin budget.

Vi välkomnar den översyn av ersättningen inom hemtjänsten som gjorts. Vi håller vidare med om den analys som står att läsa där att ”... *stadens förhållandevis låga ersättningsnivå i kombination med det omfattande hemtjänstuppsdraget riskerar att långsiktigt påverka verksamhetens kvalitet negativt.*” (Slutrapport Översyn ersättningsnivåer inom hemtjänsten i Stockholms stad) Vår slutsats är att hemtjänsten är underfinansierad och underbemannad och att det behöver tillskjutas mer pengar. Vänsterpartiet tillför därför 52 mnkr mer till ökad personaltäthet i hemtjänsten år 2012.

Staden har som mål att erbjuda ofrivilligt deltidsanställda heltid. Problemet inom äldreomsorgen idag är att en stor del av personalen har gått ner i arbetstid ”frivilligt” därför att de inte orkar arbeta heltid. Det enda korrekta för detta erkänt mycket slit-

samma och fysiskt tunga arbete är att sänka heltidsnormen. Vänsterpartiet föreslår att en plan för hur detta ska gå till tas.

Kollektivavtal och meddelarfrihet kan redan idag skrivas in i de avtal som Stockholms stad upprättar med privata utförare. Ett avtal är aldrig lika bindande som en lag, och även Vänsterpartiet ser därför fram emot att det tydligare kommer att regleras på statlig nivå vad som gäller inom skattefinansierad välfärd.”

### **Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd**

*Reservation* anfördes av ledamoten Kerstin Aggefors m.fl. (S) och tjänstgörande ersättare Leo Ahmed (V) enligt följande.

Stadsdelsnämnden tillstyrker motion 2011:63 av Ann-Margrethe Livh (V) och Torun Boucher (V).

Därutöver vill vi framföra följande

Det är positivt att en del av punkterna i motionen redan uppfylls i vår stadsdel. Men eftersom motionen rör hela staden menar vi att den ska tillstyrkas i sin helhet. Vi står helt bakom alla punkter i motionen. Vi anser också att de kommentarer som kommer fram i remissvaret från pensionärsrådet ska tas tillvara. Till exempel är behovet av språkkunskaper mycket viktigt i vår stadsdel.

*Reservation* anfördes av Jakob Dencker m.fl. (MP) enligt följande.

Att stödja motionen i sin helhet.

Vissa beslut fattas inte av stadsdelsnämnden.

Men det är ändå viktigt att uttrycka hur vi vill att förhållandena för personalen inom äldreården ska utvecklas.

Förvaltningen menar att alla erbjuds kompetensutveckling och har möjlighet till friskvårdstimme på arbetstid och att alla som vill arbeta heltid **kommer att** erbjudas det.

Det är bra men vi tycker inte att det räcker.

Pensionärsrådets synpunkter på motionen och deras stöd för alla dess punkter tar vi på stort allvar. Pensionärsrådet uttrycker dessutom en stor oro för den utveckling vi sett på många äldreboenden som är utlagda på privat entreprenad. Bemanningen är för knapp och arbetsbelastningen är hög. Uppdragen missköts. Det är oroande.



Klara riktlinjer om tillräcklig bemanning och en klart uttryckt idé om hur personalen inom äldreården bör ha det blir extra viktigt!

## Älvsjö stadsdelsnämnd

*Reservation* anfördes av Sebastian Wiklund (V), enligt följande.

1. Att avslå förvaltningens förslag till beslut
2. Att bifalla motionären
3. Att därutöver anförda

Det är hög tid att staden gör en seriös satsning på personalen inom äldreomsorgen. Det är personalen som bär upp äldreomsorgen, det är personalen som i dagsläget subventionerar äldreomsorgen med låga löner och oacceptabla arbetsvillkor. I slutänden är det de äldre som kommer i kläm. Vi håller vidare med om den analys som står att läsa där att *"... stadens förhållandevis låga ersättningsnivå i kombination med det omfattande hemtjänstuppsdraget riskerar att långsiktigt påverka verksamhetens kvalitet negativt."* (Slutrapport Översyn ersättningsnivåer inom hemtjänsten i Stockholms stad)

Vad gäller löner hänvisar äldreförvaltningen till arbetsmarknadens parter och sedvanliga löneförhandlingar. Det står dock staden fritt att i egenskap av ansvarig arbetsgivare göra en låglönesatsning utöver avtalade löner. Detta har Vänsterpartiet avsatt pengar för i sin budget.

Staden har som mål att erbjuda ofrivilligt deltidsanställda heltid. Problemet inom äldreomsorgen idag är att en stor del av personalen har gått ner i arbetstid "frivilligt" därför att de inte orkar arbeta heltid. Det enda korrekta för detta erkänt mycket slit-samma och fysiskt tunga arbete är att sänka heltidsnormen. Vänsterpartiet föreslår att en plan för hur detta ska gå till tas.

Kollektivavtal och meddelarfrihet kan redan idag skrivas in i de avtal som Stockholms stad upprättar med privata utförare. Ett avtal är aldrig lika bindande som en lag, och även Vänsterpartiet ser därför fram emot att det tydligare kommer att regleras på statlig nivå vad som gäller inom skattefinansierad välfärd. Vänsterpartiet har även haft en del upphandlingar i stadsdelen där just dessa rättigheter och en utvidgning av anti-diskrimineringsklausulen utvecklas. Dessvärre har aldrig borgarna varit intresserade av att skriva in detta i de upphandlingsavtal som nämnden har utformat.



## KOMMUNFULLMÄKTIGE

### Motioner

2011:63

2011:63

**Motion av Ann-Margarethe Livh och Torun Boucher  
(båda V) om satsning på personalen inom äldreomsorgen**

*Dnr 327-2042/2011*

Staden har en extremt könssegregerad arbetsmarknad. Inom äldreomsorgen arbetar främst kvinnor. Där finns samtidigt de tyngsta jobben och de lägsta lönerna. Antalet deltidstjänster är högt, delvis beroende på att personalen inte erbjuds heltid men samtidigt också för att många helt enkelt inte orkar jobba heltid, eftersom arbetet är både fysiskt och psykiskt tungt.

Och allt för få människor gör alldeles för mycket. Den vanligaste kommentaren i brukarundersökningar inom hemtjänsten är till exempel att personalen gör så gott de kan och är bra på alla sätt och vis, men de hinner ju inte med. Biståndet är för snålt tilltaget och personalen för få.

Det är oacceptabelt att denna situation fortsätter i en stad som säger sig ha en jämställd personalpolitik. Dessutom kommer framtida rekrytering att bli svår, allt färre ungdomar är beredda att arbeta på de villkor och under de arbetsförhållanden som råder inom stadens äldreomsorg och hemtjänst. Kvaliteten på omsorgen är helt beroende av att personalen trivs på sina jobb och får uppskattning för sitt arbete och en lön som det går att leva på.

Kort sagt det är hög tid att ge personalen, fler arbetskamrater, anständiga löner, kompetensutveckling, inflytande över arbetsmiljön och en sänkning av heltidsnormen för arbetstid. För att genomföra detta föreslår vi att kommunfullmäktige beslutar att staden ska ta fram en strategi för att

1. Genomföra en låglönesatsning enligt den modell som startade under mandatperioden 2003–2006.
2. Se över biståndsbesluten för hemtjänsten med målsättningen 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.

Stockholm den 17 oktober 2011

*Ann-Margarethe Livh*

*Torun Boucher*