

Utlåtande 2009:16 RI (Dnr 209-977/2008)

Översyn av arbetsförhållanden för stadens anställda – flest kvinnor – som arbetar efter kontorstid

Motion av Ann-Margarethe Livh (v) (2008:31)

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande
Motion (2008:31) av Ann-Margarethe Livh (v) anses besvarad med vad föredragande borgarrådet anför.

Föredragande borgarrådet Sten Nordin anför följande.

Ärendet

Ann-Margarethe Livh (v) har i en motion (2008:31) till kommunfullmäktige föreslagit att staden bör göra en översyn av arbetsförhållandena, lämna förslag till förbättringar och erbjuda årliga hälsoundersökningar till anställda som arbetar på udda tider. Motionären föreslår också att staden i förfrågningsunderlag inför upphandling ska ställa krav på personaltäthet likvärdig med stadens enheter.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, socialtjänstnämnden, äldre-
nämnden, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdels-
nämnd samt till de fackliga organisationerna SACO, SKTF och Kommunal.
Kommunal har inte svarat på remissen.

Stadsledningskontoret ser utifrån det som anförs i motionen ingen anledning att i dagsläget införa generella tätare kontroller för personal som arbetar schemalagd arbetstid. Vid upphandlingar läggs stor vikt vid personaltätheten eftersom den har inverkan på verksamhetens kvalitet.

Socialtjänstnämnden konstaterar att arbetet med att kartlägga förhållandena för socialtjänstförvaltningens medarbetare, inkluderat de skiftarbetande och övriga som arbetar på icke-kontorstid redan pågår. Metoder finns och ytterligare är under utarbetande för att förstärka detta arbete. Såväl strategiskt övergripande åtgärder som direkt riktade insatser kommer att genomföras utifrån vad som framkommer genom de olika kartläggningarna. Samtal har också förts och ytterligare kommer att föras med de fackliga företrädarna om olika forskningsrön, som underlag för de mest adekvata åtgärderna för att förbättra arbetsmiljön för de grupper av medarbetare som motionären tar upp i sin skrivelse. Medarbetare har också erbjudits hälsoundersökningar utöver vad gällande föreskrifter stipulerar.

Nämnden konstaterar vidare att stadens upphandlingar utgår från lagen om offentlig upphandling. Beställande nämnd uttalar tydliga krav om kvalitet, service och tillgänglighet. Detta innebär bland annat att anbudsgivaren ska redovisa personaltäthet (täthetsschema). Nämnden gör en sammanvägd bedömning utifrån lämnade anbud i förhållande till i förfrågningsunderlaget uppställda krav. Entreprenören är arbetsgivare och ansvarig för att gällande lagar, författningar och kollektivavtal iakttas.

Äldrenämnden anser att även om arbetsgivaren har ett ansvar för arbetsmiljön är det viktigt att även peka på den anställdes egna ansvar för sin hälsa. Nämnden vill även framhålla stadens förebyggande arbete för en ökad hälsa, bland annat har stadens anställda sedan några år möjligheten att till ett förmånligt pris få tillgång till stadens alla badanläggningar.

Staden ska också eftersträva en arbetsorganisation med flexibla arbetsformer och arbetstider som med hänsyn till verksamheten ger medarbetare goda möjligheter att kombinera arbete med individuella behov.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd anser att de förslag om kartläggning och förbättringsåtgärder som ingår i motionen i huvudsak redan täcks in i de uppgifter som staden har som arbetsgivare och att det därför inte finns anledning att lägga till/förtydliga uppdraget.

Östermalms stadsdelsnämnd konstaterar att det inte finns någon enhetlig bild i staden. Några av de allra största och kvinnodominerade yrkesgrupperna arbetar så gott som uteslutande kontorstid. Att vårdbiträden, undersköterskor och vårdare behövs alla veckans dagar och till viss del även kvällar och nätter beror på att gamlas och funktionshindrades hjälpbehov inte låter sig begränsas

till kontorstid. När det gäller de här yrkesgrupperna blir det problem om en stor del av den fasta personalen endast arbetar kontorstid. Då måste man kompensera med ett stort antal timanställda under veckans övriga tider, vilket kan gå ut över kvalitet och kontinuitet i vården.

Stadsdelsnämnden anser vidare att det redan idag finns en hel del fakta, exempelvis sjukfrånvarostatistik, för olika yrkesgrupper. Nämnden konstaterar att det ibland från medicinskt håll uttrycks tveksamhet över värdet av återkommande hälsoundersökningar ställt i relation till de stora resurser som de tar i anspråk.

Beträffande bemanning inom verksamheter som staden driver via entreprenör eller via stadens pengssystem anser stadsdelsnämnden att bemanning, personaltäthet, schema etc. inte är lika i all verksamhet som staden själv driver med egna anställda och inte heller kan vara det, eftersom det är olika förutsättningar för olika verksamheter. Staden måste bedöma från fall till fall och den aktuella verksamhetens behov måste avgöra, inom de lagar och regler som finns på arbetsmarknaden.

Centrala SACO-rådet i Stockholms stad ställer sig positivt till motionärens förslag.

SKTF Stockholms stad stödjer motionens förslag till kartläggning och förbättring av arbetsförhållanden samt årliga, alternativt riktade och regelbundna hälsoundersökningar för medarbetare enligt motionen. SKTF vill även framhålla detsamma för yrkesgrupper som arbetar med flexibel arbetstid och inlöst övertid, för att tidigt upptäcka riskerna för stress- och/eller belastningsskador/sjukdomar.

Vad gäller motionens krav på att bevaka personaltäthet och arbetsförhållanden vid konkurrensutsättning genom att ställa krav på dessa i förfrågningsunderlag och avtal konstaterar SKTF att enligt en rimlig tolkning av lagen om offentlig upphandling (LOU) och konkurrenslagen lär inte krav om personaltäthet kunna ställas med mindre än att anbudsgivaren uppfyller angivna krav på verksamhetens kvalitet och säkerhet, vilket i sig är ett mer omfattande krav än att villkora personaltätheten.

Mina synpunkter

Motionären lyfter en fråga som är av stor vikt för staden, både med avseende på dess roll som arbetsgivare och vad avser stadens målsättning att garantera stockholmarna en vård och omsorg som kännetecknas av hög kvalitet, tillgänglighet, flexibilitet och respekt för den enskildes val. Goda arbetsvillkor för

personalen inom vården och omsorgen har betydelse såväl för den enskilda medarbetarens hälsa som för stadens möjligheter till framtida rekryteringar.

En oundgänglig förutsättning för en högkvalitativ äldreomsorg är det personliga bemötandet. Detta gör medarbetarna till den viktigaste tillgången i arbetet för en äldreomsorg grundad i respekt för den enskilde stockholmarens behov och önskemål.

Det är ett känt faktum att arbete på obekväma arbetstider kan medföra hälsorisker. Likaså är det väl känt att arbetsmiljön inom vården och omsorgen har förbättringspotential. Detta understryker ytterligare vikten av aktiva hälsofrämjande insatser. I budgeten för innevarande år anges därför ett mål om en sjukfrånvaro som understiger fem procent år 2010. Detta mål ska uppnås genom aktiv rehabilitering och ett förebyggande arbetsmiljöarbete. Arbetsskador ska motverkas genom att personalen ges möjlighet till utbildning i arbetsteknik och träning på arbetstid. Även möjligheten att påverka arbetstid och arbetsformer ska öka. Som framgår av stadsledningskontorets remissvar pågår redan arbete med kartläggning och riktade insatser inom de av stadens verksamheter som har en hög sjukfrånvaro, varmed motionärens yrkande i huvudsak redan är tillgodosett.

Nattarbetande personal erbjuds läkarundersökning innan nattjänstgöring påbörjas och därefter vart sjätte år (vart tredje år för anställda över 50 år), i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Sett till det övriga hälsoarbete som staden bedriver, i form av friskvård, flexibla arbetsformer och ergonomiutbildning, torde motionärens krav om tätare kontroller inte vara befogat, särskilt inte som det medicinska värdet av sådana ifrågasatts. Desto viktigare är det att uppmärksamma den enskilda medarbetarens arbetsvillkor för att, om nödvändigt, kunna sätta in specifikt avpassade, adekvata åtgärder där det är verkningsfullt.

Möjligheter till karriärutveckling inom yrkesområdet – exempelvis specialisering inom demenssjukdomar, psykisk ohälsa och stroke – är också ett viktigt inslag i en framsynt personalpolitik. I den nya äldreplan som kommunfullmäktige har antagit prioriteras därför kompetensutveckling, både i centrala insatser för hela staden och i de olika verksamheternas planering.

Vidare är även kompetent ledarskap och ändamålsenlig styrning väsentliga förutsättningar för en välfungerande och högkvalitativ verksamhet. Cheferna är av central betydelse för klimatet på arbetsplatserna, psykosocial arbetsmiljö och en flexibel organisation. Därför genomförs stora satsningar på stadens chefer, bland annat genom det så kallade chefskörkortet. De insatser för förbättrad kommunikation på arbetsplatserna som socialtjänstnämnden pekar på är ett annat utmärkt exempel på goda insatser för en förbättrad arbetsmiljö. Ett

annat konkret sätt att aktivt stödja medarbetare som vill utvecklas vidare är att uppmuntra avknoppningar, vilket stadshusmajoriteten uttalat gör.

Vad avser arbetsvillkoren inom verksamheter som bedrivs på stadens uppdrag av enskilda utförare så är det en självklar utgångspunkt att dessa överensstämmer med gällande lagstiftning på området. Att som motionären föreslår ställa svårdefinierade krav på likvärdighet med stadens verksamheter är däremot inte lämpligt då det är alltför ospecificerat för att vara meningsfullt; tvärtom skulle det riskera att onödigt komplicera upphandlingsprocesser. Behovet av ett sådant krav faller dessutom bort, eftersom stadens samtliga enskilda utförare sedan halvårsskiftet 2008 ges samma på förhand bestämda, vårdtyngdsrelaterade belopp genom äldrepenge. Konkurrensen i upphandlingsprocesserna sker således med avseende på kvalitet och verksamhetsinnehåll, inte pris. Som SKTF framhåller så är sådana krav enligt LOU och konkurrenslagen egentligen mer långtgående än generella personaltäthetsvillkor.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motion (2008:31) av Ann-Margarethe Livh (v) om översyn av arbetsförhållanden för stadens anställda – flest kvinnor – som arbetar efter kontorstid

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden *Roger Mogert* (s), *Yvonne Ruwaida* (mp) och *Ann-Margarethe Livh* (v) enligt följande.

Vi föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta följande

1. Motion (2008:31) av Ann-Margarethe Livh (v) bifalles.
2. Därutöver framförs följande.

Det är bra att finansborgarrådet har insikt i fakta om hälsorisker för arbete på obekväma arbetstid och vet att arbetsmiljön inom vården och omsorgen kan förbättras. Många av stadens insatser för att förbättra arbetsmiljön är också bra, men tyvärr inte tillräckliga för att uppmärksamma de specifika hälsorisker som finns för anställda som arbetar efter traditionell ”kontorstid” (måndag till fredag klockan 7 till 19).

Jag är glad över att SKTF och SACO i stora delar ställer sig bakom förslagen i motionen som syftar till att förbättra arbetsförhållandena för anställda med udda arbetstider. De fackliga organisationerna känner naturligtvis sina medlemmars tuffa arbets-

villkor, och vet att mycket mer behöver göras för att förbättra arbetsvillkoren i berörda verksamheter.

De flesta medarbetare arbetar dagtid måndag till fredag, men nära var femte arbetar faktiskt schemalagd arbetstid dag/kväll/natt. Betydligt fler än 1 000 personer arbetar natt i stadens tjänst och cirka 500 personer arbetar skift dag/natt. Enligt stadens medarbetarenkät 2008 är de som arbetar dagtid mer nöjda med sin arbetssituation än de som arbetar på schema, natt eller skift dag/natt. Helhetsbetyget för de som arbetar dagtid är 60 i Nöjd-Medarbetar-Index, jämfört med 50 för de som arbetar skift dag/natt, 56 för de som arbetar på schema och 58 för de som arbetar enbart natt. Detta är skillnader som staden måste ta på allvar som arbetsgivare.

SKTF synliggör också yrkesgrupper som arbetar flextid och har inlöst övertid i sitt remissvar. Även för dessa grupper fungerar uppföljningen bristfälligt, exempelvis för chefer inom äldreomsorgen. Det är allvarligt om arbete utöver ordinarie arbetstid och överenskommen övertid ofta överskrider arbetstidslagens timbegränsningar. Signaler från de fackliga organisationerna måste tas på största allvar, för att tidigt upptäcka risker för stress och belastningsskador/-sjukdomar. Det kan också handla om början på utmattningssymptom eller liknande, vilket är vanligt bland enhetschefer och biståndshandläggare.

Av remissvaren framkommer att nämnderna har kommit olika långt i arbetet med att kartlägga arbetsmiljön för medarbetare som arbetare efter kontorstid. Socialtjänstnämnden tar exempelvis del av forskningsrön för att erbjuda de mest verkningsfulla insatserna och erbjuder hälsoundersökningar utöver vad som stadgas i föreskrifterna. Andra nämnder säger att hälsoundersökningarna inte fångar de egentliga problemen. Vi menar att man bör titta på hur hälsoundersökningarna genomförs. Om de utformas på rätt sätt bör man tidigt kunna fånga upp symptom på ohälsa. Undersökningarna kan också genomföras samlat för olika yrkesgrupper och på så sätt ge en bred bild av hälsan i relation till aktuella arbetsförhållanden.

Friskvård och kompetensutveckling tas upp i en del remissvar, men de skiftarbetandes svårigheter kommer inte fram. Natttid har idrottsanläggningar och utbildningsanordnare stängt, och frågan är hur de som arbetar natt kan ta del av arbetsgivarens erbjudanden. Det är också dyrare med utbildning för dem som arbetar natt och skift, eftersom vikarier krävs för tre arbetspass (natt före utbildningsdag, utbildningsdag samt natt efter utbildningsdag).

Arbetstidens förläggning för olika grupper av anställda har mycket tydliga genus- och mångfaldsaspekter. De flesta som arbetar efter kontorstid är kvinnor. Dubbelt så många medarbetare födda utanför Sverige arbetar på schema jämfört med svenskfödda. I äldreomsorgen arbetar 56 procent schemalagd arbetstid och i omsorgen om funktionsnedsatta och fritid/kultur är andelen 50 procent. Dessa strukturella skillnader visar tydligt vilka grupper av anställda som vinner mest på bättre arbetsmiljö i verksamhet som bedrivs efter kontorstid.

Motionen tar fasta på vikten att staden har en helhetssyn på arbetsvillkoren för de anställda som exempelvis jobbar skift och ett intresse av att undersöka hur det specifika sättet att organisera arbetet påverkar arbetsmiljö, hälsa, barnomsorg samt inte minst

jämställdheten. Exempel på frågeställningar som en modern arbetsgivare bör ställa sig för att vara en attraktiv arbetsgivare för alla personalkategorier är följande:

- Hur löser ensamstående föräldrar som arbetar efter kontorstid sin barnomsorg? Hur ser könsfördelningen ut bland dessa anställda? Hur kan staden underlätta för arbetstagare i dessa situationer? Hur kan staden bli en attraktiv arbetsgivare för ensamstående föräldrar?
- Finns det något samband mellan schemalagt arbete, skiftarbete och sjukfrånvaro? Hur ser könsfördelningen ut bland dessa anställda. Hur ser ett eventuellt samband ut och hur kan arbetsmiljön anpassas för att minska riskerna? Hur kan verksamhet efter kontorstid utformas för att vara attraktiv för arbetsökande?
- Hur kan friskvård på arbetstid organiseras för dem som arbetar natt och skift? Hur kan enheter med natt- och skiftarbete kompenseras ekonomiskt, så att budgeten ger samma utrymme för kompetensutveckling som för enheter med personal dagtid?
- Hur ser resultatet i medarbetarenkäten ut för våra anställda på de enheter som arbetar på schema, natt eller skift dag/kväll/natt? Hur kan enheten och nämnden förebygga de risker som följer av arbetstidens förläggning? Vad kan göras på övergripande nivå?
- Vilka konsekvenser får uteblivna åtgärder från stadens sida?

Motionens sista punkt gäller att minst likvärdiga villkor ska gälla jämfört med stadens verksamhet för personaltäthet och arbetsförhållanden för anställda, även de som arbetar efter kontorstid i upphandlad verksamhet. Nuvarande policy är inte tillräcklig, och frågan blir allt viktigare i takt med att allt fler verksamheter läggs ut på entreprenad.

Stockholm är en av landets största arbetsgivare. När större delen av verksamheten läggs över i privat drift, innebär det förändringar för stora grupper av arbetstagare. Konsekvenser av stora försämringar i förhållande till offentlig regi påverkar hela arbetsmarknaden. Det är betecknande att staden vet hur mycket antalet anställda i stadens regi har minskat men inte hur många som arbetar i de verksamheter som lagts ut på entreprenad, avknoppats eller liknande.

Visserligen uppmärksammas personaltätheten i upphandlingarna, men sällan i tydliga villkor. Upphandlingslagstiftningen ger möjlighet att ställa krav på kvalitet och säkerhet, men svårigheten är att formulera kraven på ett sådant sätt att de lätt kan följas upp och därmed kan läggas till grund för en eventuell hävning av avtalet om villkoren bryts på ett uppenbart sätt.

Inte heller äldrepengegaranterar att arbetsvillkoren blir likvärdiga i entreprenader, som finansborgarrådet menar. Även om konkurrensen handlar om kvalitet och inte pris, finns fortfarande möjligheter för arbetsgivarna att försämma arbetsvillkoren jämfört med staden.

Vi delar självklart SKTF:s uppfattning att de anställdas arbetsvillkor bevakas bäst genom att arbetsgivaren är villiga att teckna kollektivavtal utöver krav i den arbetsrättsliga lagstiftningen som anbudsgivaren är skyldiga att följa. Tyvärr är det inte möjligt att ställa krav på kollektivavtal i förfrågningsunderlagen, vilket kraftigt försvagar

de anställdas position. Det minsta man kan begära är givetvis att staden ställer de krav de har rätt att göra enligt ILO:s åtta kärnkonventioner om sociala och etiska krav på arbetsmarknaden.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

Motion (2008:31) av Ann-Margarethe Livh (v) anses besvarad med vad fördragande borgarrådet anfört.

Stockholm den 28 januari 2009

På kommunstyrelsens vägnar:
STEN NORDIN

Kerstin Tillkvist

Reservation anfördes av *Carin Jämtin, Teres Lindberg, Malte Sigemalm* och *Mirja Räihä Järvinen* (alla s), *Emilia Hagberg* (mp) och *Inger Stark* (v) med hänvisning till reservationen av (s), (mp) och (v) i borgarrådsberedningen.

ÄRENDET

Oppositionsborgarrådet Ann-Margarethe Livh (v) har lämnat en motion till kommunfullmäktige den 7 april 2008 i vilken föreslås att staden bör göra en översyn av arbetsförhållandena, lämna förslag till förbättringar och erbjuda årliga hälsoundersökningar till anställda som arbetar på udda tider. Motionären föreslår också att staden i förfrågningsunderlag inför upphandling ska ställa krav på personaltäthet likvärdig med stadens enheter.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, socialtjänstnämnden, äldre-
nämnden, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdels-
nämnd samt till de fackliga organisationerna SACO, SKTF och Kommunal.
Kommunal har inte svarat på remissen.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 15 juni 2008 har i huvudsak följande lydelse.

Stockholms stad har cirka 8 000 månadsavlönade (mars 2008) som arbetar enligt schema med oregelbundna arbetstider. Av dessa arbetar ca 1 500 enbart natt och ett fåtal, ca 40 månadsavlönade, arbetar kontinuerligt treskift.

Arbetspassens längd överskrider sällan 10 timmar. I de fall det förekommer är det i allmänhet vid så kallade "önskeschema", det vill säga där den anställde har medverkat i utläggningen av arbetstiden. Vid denna förläggning av arbetstiden har hänsyn tagits till den anställdes önskemål och verksamhetens möjlighet att tillgodose dessa. Anpassning av de anställdas schema sker till exempel när problem med barntillsyn uppstår.

De flesta som arbetar schemalagd arbetstid arbetar inom äldreomsorgen och omsorg för funktionshindrade. Här återfinns också den högsta sjukfrånvaron (ca 12 respektive ca 10 procent). Stadsledningskontoret har i ett tidigare ärende (Dnr 224-2334/2008) beskrivit stadens arbete med att främja hälsa och sänka sjukfrånvaron. Av ärendet framgår att det är på dessa verksamheter tillsammans med förskolan som fokus på det fortsatta arbetet kommer att ligga. Fördjupad analys och kartläggning kommer att ske inom de verksamheter som har hög sjukfrånvaro. Riktade insatser kommer att föreslås där behov finns.

Huruvida sjukfrånvaron för dem som arbetar oregelbundna arbetstider eller natt skiljer sig från sjukfrånvaron för dem som arbetar dagtid inom barn- och äldreomsorg framgår inte av statistiken. Däremot framgår att sjuklönekostnaden för anställda som

arbetar på schemalagd arbetstid ligger relativt sett på samma nivå som för hela staden.

Genom analys av svaren i medarbetarenkäten 2008 framgår att medarbetare som arbetar oregelbundna arbetstider har "Nöjd medarbetarindex, NMI" i stort sett i samma nivå som svaren från hela gruppen inom verksamheten.

I enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2005:6) erbjuds nattarbetande personal läkarundersökning innan nattarbete påbörjas första gången. Periodiska läkarundersökningar ska därefter erbjudas med sex års mellanrum. Om arbetstagaren fyllt 50 år ska läkarundersökning erbjudas vart tredje år. Särskilda föreskrifter om nattarbete (AFS 2007:5) finns för gravida och ammande.

Stadsledningskontoret ser ingen anledning att i dagsläget införa generella tätare kontroller för personal som arbetar schemalagd arbetstid. Utformning av förebyggande insatser m m bör avgöras lokalt utifrån respektive verksamhet.

I förfrågningsunderlag inför en upphandling konkretiseras alltid stadens krav. Vid upphandlingar är personaltäthet något som uppmärksammas och läggs stor vikt vid eftersom den har inverkan på verksamhetens kvalitet.

Såväl stadens egna verksamheter som privata företag ska självklart följa den lagstiftning som finns, vilket inbegriper arbetsmiljölagstiftning och arbetsrättliga lagar.

Socialtjänstnämnden

Socialtjänstnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 12 juni 2008 att som svar på remissen överlämna och återropa socialtjänstförvaltningens tjänsteutlåtande.

Reservation anfördes av vice ordföranden Karin Rågsjö (v), *bilaga 1*.

Socialtjänstförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 21 maj 2008 har i huvudsak följande lydelse.

Socialtjänstförvaltningen arbetar aktivt mot målet att vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare. Detta säkerställas genom strategisk och övergripande styrning av rekrytering och personalutveckling, utifrån verksamhetens behov och mål. I detta arbete ingår ett aktivt arbete kring arbetsmiljöfrågorna och jämställdhets- samt mångfaldsfrågorna som en självklar del. Arbetet inriktar sig mot samtliga medarbetare, men med särskild fokus på personer i riskzon. Till denna grupp hör bland andra den kategori medarbetare som motionären tar upp i sin skrivelse.

Under första kvartalet 2008 har socialtjänstförvaltningen genomfört en inventering och modell utarbetats för en förstärkt uppföljning, planering och styrning av personalfrågorna. Denna ska integreras i den interna kontraktsuppföljningen (tertiäluuppföljningen) mellan avdelningschefer och till dem underställda chefer. I sammanhanget har en inventering gjorts av statistik som är nödvändig för ändamålet. Häri ingår bland

annat analys av kort och långtidsfrånvaro fördelad på bland annat yrkesgrupper och män respektive kvinnor.

Inom kort beräknas också stadens medarbetarenkät vara genomförd. Även denna utgör ett bra underlag för analyser av arbetsmiljön nedbrutet på yrkesgrupper, män respektive kvinnor.

Utöver ovanstående ska modell för hälsobokslut utarbetas under året. Vidare genomförs kontinuerligt psykosociala och fysiska arbetsmiljöronder.

Arbetet med att kartlägga förhållandena för förvaltningens medarbetare, inkluderat de skiftarbetande och övriga som arbetar på icke-kontorstid pågår således redan inom socialtjänstförvaltningen. Metoder finns och ytterligare är under utarbetande för att förstärka detta arbete. Såväl strategiskt övergripande åtgärder som direkt riktade insatser kommer att genomföras, utifrån vad som framkommer genom de olika kartläggningarna. Samtal har också förts och ytterligare kommer föras med de fackliga företrädarna om olika forskningsrön, som underlag för de mest ultimata åtgärderna för att förbättra arbetsmiljön för de grupper av medarbetare som motionären tar upp i sin skrivelse. Förvaltningen har också erbjudit hälsoundersökningar till medarbetare utöver vad gällande föreskrifter stipulerar.

Det som sedan tidigare är planerat under år 2008 är ett chefs- och ledarskapsutvecklingsprogram. Detta beräknas starta i september månad och pågå under ca ett år. Programmet ska inrikta sig på det personliga och processorienterade ledarskapet. Cheferna ska inom ramen för programmet stärkas i att genomföra bra medarbetarsamtal. En väl fungerande kommunikation på arbetsplatserna är av avgörande betydelse för en god arbetsmiljö. Ett planerat förstärkt arbete med handlingsplanerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet bör också ha en positiv inverkan på arbetsmiljön.

Arbetet med arbetsmiljöfrågorna går hand i hand med den mest prioriterade frågan att sänka sjukfrånvaron. Förvaltningen har i flera år sänkt sjukfrånvaron. För att ytterligare sänka den planeras ett förstärkt samarbete med företagshälsovården där särskilt svåra ärenden av långtidssjuka och personer i riskzon genomgås av expertgrupp med målet att hitta bestående lösningar (så kallad second opinion).

När det gäller motionärens förslag om krav vid konkurrensutsättning på de privata utförarna, om minst likvärdiga krav som på stadens egna verksamheter, förhåller det sig på följande sätt. Upphandling utgår från lagen om offentlig upphandling. Beställande nämns uttalar tydliga krav om kvalitet, service och tillgänglighet. Detta innebär bland annat att anbudsgivaren ska redovisa personaltäthet (täthetsschema). Nämnden gör en sammanvägd bedömning utifrån lämnade anbud i förhållande till i förfrågningsunderlaget uppställda krav. Entreprenören är arbetsgivare och ansvarig för att gällande lagar, författningar och kollektivavtal iakttas.

Äldrenämnden

Äldrenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 13 maj 2008 att som svar på remissen överlämna och återropa äldreförvaltningens tjänsteutlåtande.

Reservation anfördes av ledamoten Margareta Johansson (v), *bilaga 1*.

Särskilt uttalande gjordes av ledamoten Margareta Johansson, (v), *bilaga 1*.

Äldreförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 26 april 2008 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att motionären pekar några viktiga aspekter.

Vården- och omsorgen är såväl en personalintensiv som en kvinnodominerad verksamhet. En god arbetsmiljö är en viktig förutsättning för att förmedla en god vård- och omsorg och Stockholms stad har som arbetsgivare ett ansvar för att främja hälsa och motverka ohälsa. Kommunfullmäktige beslutade 2006-03-06 om en arbetsmiljöpolicy, med mål att staden ska förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Under de senaste åren har medvetenheten hos såväl ledning som medarbetare ökat för de ohälsfaktorer som påverkar hälsan. Inom vården- och omsorgen är arbetsmiljön ofta ansträngd och många medarbetare drabbas av belastningsskador, vilket visar på vikten av ett aktivt förebyggande arbete. Staden har satsat på olika hälsofrämjande projekt, bland annat har några verksamheter provat friskvård i organiserad form på arbetstid, som visat positiva resultat när det gäller medarbetarnas hälsa och som lett till en minskad sjukfrånvaro. Enligt förvaltningens uppfattning kan sannolikt många arbetsskador förebyggas genom t.ex. styrketräning. Även om arbetsgivaren har ett ansvar för arbetsmiljön är det viktigt att även peka på den anställdes egna ansvar för sin hälsa. Förvaltningen vill även framhålla stadens förebyggande arbete för en ökad hälsa, bland annat har stadens anställda sedan några år möjligheten att till ett förmånligt pris få tillgång till stadens alla badanläggningar.

Staden ska också eftersträva en arbetsorganisation med flexibla arbetsformer och arbetstider som med hänsyn till verksamheten ger medarbetare goda möjligheter att kombinera arbete med individuella behov. I stadens äldreplan 2007-2011 betonas betydelsen att det finns möjlighet till karriärutveckling och att de anställda ska ha möjlighet att påverka både arbetstider och arbetsformer. Förläggningen av arbetstiden så att det finns utrymme för återhämtning och arbetet med flexibla arbetstidslösningar är områden som är viktiga att utveckla vidare. Staden har som stöd för verksamheterna utvecklat ett verktyg för personalplanering, SchemOs, som alla verksamheter kommer att få tillgång till. Om man som medarbetare själv kan påverka sin arbetssituation minskar stressen och trivseln ökar, faktorer som leder till en ökad hälsa.

Många av stadens verksamheter har också hälsocoacher som är viktiga personer för alla medbärares engagemang för att skapa goda och hälsofrämjande arbetsplatser. Hälsoprofilsbedömningar som underlag för individuella och/eller gruppaktiviteter kan vara ett sätt att främja hälsa.

Motionären föreslår att kommunfullmäktige ska besluta om att årliga häsunder-

sökningar ska erbjudas alla stadens anställda som arbetar skift eller alternerar mellan dag, kväll och natt respektive enbart kväll eller natt. Staden har sedan lång tid tillbaka erbjudit medicinska hälsokontroller till nattarbetande personal.

Motionären föreslår att kommunfullmäktige ska besluta om att skriva in i förfrågningsunderlag och avtal med privata utförare att personaltätthet och arbetsförhållanden för personalen inklusive skiftarbetande och övriga som arbetar på icke-kontorstid ska vara minst likvärdiga med stadens verksamheter. Förvaltningen ansvarar för upphandling av hemtjänst och enstaka platser i särskilda boendeformer i form av sjukhem, gruppboende och ålderdomshem inom Valfrihetssystemet. Utföraren ska utföra sina åtaganden med den personalstyrka som är erforderlig. Det innebär att det ska finnas det antal personal som:

- krävs för att uppfylla kraven på god vård och omsorg
- krävs för att upprätthålla god säkerhet för de boende
- krävs för att kunna utföra genomförandeplanens innehåll
- möjliggör dokumentation, planeringsarbete, kompetensutveckling, reflektion och diskussion om förhållningssätt och metoder.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 12 juni 2008 att som svar på remissen överlämna och åberopa stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.

Reservation anfördes av vice ordföranden Magnus Dannqvist m.fl. (s), ledamoten Jonas Eklund (mp) samt ledamoten Rosa Lundmark (v), *bilaga 1*.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 21 maj 2008 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen arbetar fortlöpande med att se över och förbättra arbetsförhållanden för de anställda, både på individ- och verksamhetsnivå. Detta utvecklingsarbete sker i dialog med de anställda. I det systematiska arbetsmiljöarbetet genomför arbetsgivaren tillsammans med de fackliga organisationerna kartläggningar av arbetsmiljön och tar fram förslag på åtgärder där det finns behov av det.

Exempelvis kan nämnas att hemtjänsten har som rutin att se över arbetsmiljön i varje enskilt hem för att identifiera och därefter åtgärda risker för både brukare och anställda. Äldreomsorgen bevakar också förekomsten av ensamarbete och ser till att det är dubbelbemanning hos de brukare där det bedöms nödvändigt. Inom äldreomsorgen erbjuder enheterna de anställda möjligheter att ge synpunkter på eller gemensamt utforma scheman så att de anställda ska kunna påverka förläggningen av sin arbetstid

utifrån verksamhetens behov. Äldreomsorgen erbjuder också återkommande ergonomiutbildning samt erbjuder individuella träningsprogram till medarbetare som är i riskzon på grund av tunga lyft.

För flera år sedan erbjöd förvaltningen hälsoundersökningar till anställda. I nuläget är det dock endast anställda med nattarbete som erbjuds hälsoundersökningar då detta är lagstadgat. De generella undersökningarna togs bort utifrån bedömningen att undersökningarna inte fångade de egentliga behoven/problemen. En hälsoundersökning behöver inte ge indikationer på att en individ är sjuk eller i riskzonen för att bli sjuk även om så är fallet. Det finns därmed risk att hälsoundersökningar är en omfattande insats som inte är så effektiv. I nuläget erbjuder förvaltningen främst enskilda insatser genom företagshälsovården vid yrkesrelaterade problem och genom att arbeta förebyggande med friskvård, ergonomiutbildning och dylikt.

Privata entreprenörer ska i likhet med förvaltningens egna verksamheter följa de lagar och föreskrifter som gäller. Det innebär att det redan finns en styrning av vilka minimikrav verksamheterna ska uppfylla. Att därutöver i förfrågningsunderlag lägga fast krav om att "arbetsförhållanden ska vara likvärdiga stadens egna verksamheter" kan leda till svårigheter såväl för anbudsgivare att veta vad det egentligen är som krävs som för den upphandlade enheten att värdera anbudet.

Förvaltningen anser mot bakgrund av detta att det inte finns anledning att ge ytterligare uppdrag alternativt förtydliga det uppdrag som staden har som arbetsgivare.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden avstyrker motionen och översänder detta tjänsteutlåtande som svar på remissen från kommunstyrelsen.

Östermalms stadsdelsnämnd

Östermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 15 maj 2008 att som svar på remissen överlämna och återropa stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.

Särskilt uttalande gjordes av vice ordföranden Rolf Lindell m.fl. (s), ledamoten Marion Sundqvist (mp) samt ledamoten Berit Bornecrantz Dias (v), *bilaga 1*.

Östermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 28 april 2008 har i huvudsak följande lydelse.

Av motionen framgår inte vad som menas med *kontorstid*. I och med att det finns en tydlig tendens i samhället att allt fler myndigheter, organisationer och företag tillhandahåller service alla veckans dagar, ibland t o m dygnet runt (24-timmarsmyndigheten) har begreppet kontorstid förlorat lite av sin gamla betydelse. I det här sammanhanget antas dock motionären syfta på traditionell kontorstid dvs helgfri måndag - fredag

inom intervallet kl 7 - 19. Utanför detta tidsintervall är man vanligen berättigad till ersättning för obekväm arbetstid (OB-ersättning).

Stockholms stads största yrkesgrupp är *barnskötare* med 5 397 anställda (januari 2008). Barnskötarna är till 89 procent kvinnor. Barnskötarna arbetar så gott som uteslutande kontorstid dvs helgfri måndag - fredag inom intervallet kl 7 - 19.

Näst största yrkesgrupp är *vårdbiträden* med 3 962 anställda. De är till 80 procent kvinnor. Gamla har samma vårdbehov alla veckans dagar, vilket innebär att en del vårdbiträden arbetar på lördagar och helgdagar, i vissa fall även kvällar och nätter.

Tredje största yrkesgruppen *förskollärare* med 3 525 anställda är till 95 procent kvinnor. De arbetar så gott som uteslutande kontorstid dvs helgfri måndag - fredag inom intervallet kl 7 - 19.

Fjärde största yrkesgruppen *undersköterskor* med 2 866 anställda är till 86 procent kvinnor. De arbetar som vårdbiträden med vård av gamla där behovet är oförändrat alla veckans dagar. Vissa arbetar även kvällar och nätter.

Samma gäller för femte största yrkesgruppen *vårdare* med 1 838 anställda som till 70 procent är kvinnor. Vårdarna arbetar dock mer med funktionshinder än med gamla.

Sjätte största yrkesgrupp i staden är *socialsekreterare* med 1 273 anställda. De är till 82 procent kvinnor. Socialsekreterare arbetar huvudsakligen kontorstid dvs helgfri måndag - fredag inom intervallet kl 7 - 19.

Stadens *lärare* är uppdelade på ett 20-tal olika befattningstyper, men slår man ihop dessa blir det stadens i särklass största yrkesgrupp med ca 8 000 anställda. Drygt 70 procent är kvinnor. Lärarna arbetar huvudsakligen kontorstid dvs helgfri måndag - fredag inom intervallet kl 7 - 19.

Som synes finns det ingen enhetlig bild i staden. Några av de allra största och kvinnodominerade yrkesgrupperna - lärare, barnskötare och förskollärare - arbetar så gott som uteslutande kontorstid dvs helgfri måndag - fredag inom intervallet kl 7 - 19.

Att vårdbiträden, undersköterskor och vårdare behövs alla veckans dagar och till viss del även kvällar och nätter beror på att gamlas och funktionshindrades hjälpbehov inte låter sig begränsas till kontorstid. När det gäller de här yrkesgrupperna blir det problem om en stor del av den fasta personalen endast arbetar kontorstid. Då måste man kompensera med ett stort antal tim-anställda under veckans övriga tider, vilket kan gå ut över kvalitet och kontinuitet i vården.

När det gäller motionärens förslag om kartläggning av anställda som inte arbetar endast kontorstid tycker förvaltningen att det redan idag finns en hel del fakta t ex sjukfrånvarostatistik för olika yrkesgrupper och Utrednings- och statistikkontorets (USK) återkommande medarbetarenkäter.

Barnomsorg under obekväm arbetstid är en möjlighet som finns redan idag. Att det är rätt få som utnyttjar den beror nog på att de flesta småbarnsföräldrar ser det som en nödlösning och i det längsta försöker lösa sin barnomsorg på annat sätt.

Återkommande hälsoundersökningar för personal är något som vissa arbetsgivare har. Ibland uttrycks från medicinskt håll tveksamhet över värdet ställt i relation till de stora resurser som generella hälsoundersökningar tar i anspråk. Staden har inte denna

typ av hälsoundersökningar. Om man begränsar dem till särskilt utsatta grupper, t ex de som ständigt arbetar natt, skulle det kanske vara effektivt.

Motionärens fjärde förslag rör bemanning inom verksamheter som staden driver via entreprenör eller via stadens pengssystem. Bemanning, personaltäthet, schema etc är inte lika i all verksamhet som staden själv driver med egna anställda och kan inte heller vara det, eftersom det är olika förutsättningar för olika verksamheter. Samma sak gäller för verksamhet som staden driver via entreprenörer eller via stadens pengssystem. Man måste bedöma från fall till fall och den aktuella verksamhetens behov måste avgöra, inom de lagar och regler som finns på arbetsmarknaden.

SACO

Centrala SACO-rådet i Stockholms stad har avgivit ett yttrande daterat den 23 maj 2008 med i huvudsak följande lydelse.

1. Betr. ”kartläggning av förhållandena för stadens skiftarbetande och övriga som arbetar på icke kontorstid avseende arbetsmiljö, hälsa, barnomsorg samt jämställdhet” anser SACO att en sådan kartläggning vore värdefull.
2. Betr. ”lämna förslag på förbättringar av arbetsförhållandena för dem som arbetar skift och övriga som arbetar på icke-kontorstid i stadens tjänst” ställer sig SACO positiv till.
3. Betr. ”erbjuda årliga hälsoundersökningar för alla stadens anställda som arbetar skift eller alternerar mellan dag, kväll och natt” är en form av erbjudande som SACO tycker är oerhört viktig för våra medlemmars välbefinnande, hälsa och ett långt aktivt arbetsliv.
4. ”Skriva in i förfrågningsunderlag och avtal med privata utförare att personaltäthet och arbetsförhållanden för personalen inklusive skiftarbetande och övriga som arbetar på icke-kontorstid ska vara minst likvärdiga med stadens egna verksamheter”. Till detta förslag instämmer SACO.

SKTF

SKTF Stockholms stad har avgivit ett yttrande daterat den 30 maj 2008 med i huvudsak följande lydelse.

Motionen tar upp viktiga frågor för SKTF's medlemmar trots att de flesta som arbetar så som motionen anger tillhör annat fackförbund. Långa arbetspass och arbete under kväll och nattetid, även om det är schemalagd och överenskommet i anställningsavtal, verkar enligt flera undersökningar menligt för hälsan även om det kan kombineras med förebyggande åtgärder och friskvård – framför allt vid stigande ålder.

Trots att motionen inte tar upp flexibel arbetstid och inlöst övertid vill vi sammanhanget lyfta in även de yrkesgrupper som arbetar under dessa förutsättningar och där

uppföljningen fungerar bristfälligt. Vår uppfattning är att arbete utöver ordinarie arbetstid och överenskommen övertid ofta överskrider de i arbetstidslagen angivna timmar. En särskild utsatt grupp är chefer inom äldreomsorgen.

SKTF stödjer därför motionens förslag till kartläggning och förbättring av arbetsförhållanden samt årliga alt. riktade och regelbundna hälsoundersökningar för medarbetare enligt motionen men även för de grupper som vi påpekar, för att tidigt upptäcka riskerna för stress- och/eller belastningsskador/-sjukdomar.

Motionen påpekar även behovet av att bevaka personaltäthet och arbetsförhållanden vid konkurrensutsättning genom att ställa krav på dessa i förfrågningsunderlag och avtal. Så som SKTF tolkar LOU och Konkurrenslagen lär inte krav om personaltäthet kunna ställas med mer än att anbudsgivaren uppfyller angivna krav på verksamhetens kvalité och säkerhet, vilket i sig är ett mer omfattande krav än att villkora personaltätheten. Vad gäller arbetsförhållanden är vår mening att dessa bäst bevakas genom att anbudsgivaren har eller är villig att teckna kollektivavtal utöver vad den arbetsrättsliga lagstiftningen ålägger anbudsgivaren som arbetsgivare att uppfylla.

I upphandlingssammanhang finns möjlighet att ställa krav på leverantören av varor och tjänster om vad som följer av ILO's åtta kärnkonventioner gällande sociala och etiska krav på arbetsmarkanden och som part i denna välkomnar SKTF diskussionen om sådana möjligheter.

RESERVATIONER M.M.

Socialtjänstnämnden

Reservation anfördes av vice ordföranden Karin Rågsjö (v) enligt följande

1. Socialtjänstnämnden godkänner i huvudsak förvaltningens yttrande över remissen.
2. Socialtjänstnämnden framför därutöver följande.

Det är glädjande att se att socialtjänstförvaltningen har kommit så långt i sitt arbete med att se över arbetsförhållandena för anställda som jobbar efter kontorstid. Detta arbete främjar även jämställdheten mellan kvinnor och män. Förvaltningen har även fått goda omdömen om jämställdhets- och mångfaldsplanen i en nyligen publicerad undersökning som staden låtit göra.

När det gäller kravet på minst likvärdiga villkor för personaltäthet och arbetsförhållanden för anställda som arbetar efter kontorstid inom upphandlad verksamhet jämfört med stadens egen verksamhet anser vi att nuvarande policy i staden inte är tillräcklig. Inga garantier finns idag för att villkoren blir likvärdiga. Motionen bör därför bifallas i sin helhet.

Äldrenämnden

Reservation anfördes av ledamoten Margareta Johansson (v) enligt följande

Äldrenämnden godkänner remissen och överlämnar den till kommunstyrelsen

Särskilt uttalande gjordes av ledamoten Margareta Johansson (v) enligt följande

Den stora gruppen som arbetar inom äldreomsorgen är kvinnor och dessutom skiftarbetande. Det är därför enligt vår mening viktiga frågor kring kartläggning och förbättringar som motionen föreslår.

I förvaltningens svar påpekar man att arbetsmiljön ofta är ansträngd och många medarbetare drabbas av belastningsskador. Man hänvisar dock till den anställdes egna ansvar för sin hälsa och att det finns tillgång till stadens badanläggningar till förmånligt pris.

Det är stadens ansvar att verka för minskad sjukfrånvaro och att personal inom vård- och omsorg orkar arbeta fram till pension. Det kan inte läggas på den enskilda individen.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av vice ordföranden Magnus Dannqvist m.fl. (s), ledamoten Jonas Eklund (mp) samt ledamoten Rosa Lundmark (v) enligt följande

Stadsdelsnämnden lämnar följande yttrande över remissen.

Stadens medarbetarenkät för 2008 visar att anställda som arbetar på schema, natt eller skift dag/natt ger lägre helhetsbetyg för sin arbetssituation än de som arbetar dag. Helhetsbetyget för de som arbetar dagtid är 60 i Nöjd-Medarbetar-Index, jämfört med 50 för de som arbetar skift dag/natt och 56 för de som arbetar på schema.

Även om stadsdelsförvaltningen arbetar med att förbättra arbetsförhållanden för sina anställda återstår mycket innan staden uppfyller målet att vara en attraktiv arbetsgivare. De exempel på insatser som ges av förvaltningen är bra men inte tillräckliga för att uppmärksamma de specifika hälsorisker som finns för anställda som arbetar efter kontorstid.

Förslagen i motionen tar fasta på vikten att ha en helhetssyn på arbetsvillkoren för de anställda som exempelvis jobbar skift och hur arbetet påverkar arbetsmiljön, hälsan, möjligheten till barnomsorg samt inte minst jämställdheten mellan kvinnor och män. Exempel på frågeställningar som en arbetsgivare kan ställa sig är följande:

Hur löser ensamstående föräldrar som arbetar efter kontorstid sin barnomsorg?

Finns det något samband mellan schemalagt arbete, skiftarbete och sjukfrånvaro?

Hur ser resultatet i medarbetarenkäten ut för våra anställda som arbetar på schema, natt eller skift dag/natt?

När det gäller kravet på minst likvärdiga villkor för personaltäthet och arbetsförhållanden för anställda som arbetar efter kontorstid inom upphandlad verksamhet jämfört med stadens egen verksamhet anser vi att nuvarande policy i staden inte är tillräcklig. Inga garantier finns idag för att villkoren blir likvärdiga i de förfrågningsunderlag som tas fram. Motionen bör därför bifallas i sin helhet.

Östermalms stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande gjordes av vice ordföranden Rolf Lindell m.fl. (s), ledamoten Marion Sundqvist (mp) samt ledamoten Berit Bornecrantz Dias (v) enligt följande

Motionen avser att förhindra försämrad kvalitet, exempelvis gällande personaltäthet, när verksamhet upphandlas. Samtidigt avser den att förbättra kvaliteten i den egna kommunala verksamheten, genom bland annat årliga hälsoundersökningar, för att därmed även kunna ställa samma krav på de vinstdrivande företagen.

Förvaltningen menar att barnomsorg under obekväm arbetstid är en möjlighet som finns redan idag, men vi vill tillägga att det i dagsläget inte finns någon skyldighet att erbjuda detta. I Stockholms län erbjuds det inte i 17 av kommunerna. Stockholms stad

är en av de kommuner som erbjuder det i hög utsträckning. TCO, Sveriges Yrkesmusikerförbund (Symf) och Teaterförbundet vill att skollagen ändras så att kommunerna blir skyldiga att erbjuda barnomsorg utanför kontorstid.

Det är naturligtvis angeläget att det finns möjlighet till förskola under arbetstid.



KOMMUNFULLMÄKTIGE

Motioner

2008:31

2008:31

**Motion av Ann-Margarethe Livh (v) om översyn av
arbetsförhållanden för stadens anställda - flest kvinnor -
som arbetar efter kontorstid**

Dnr 209-977/2008

Det är vanligare än vi kanske tror att arbeta under icke-kontorstid (jourtid). Nästan var tredje person i Sverige har ett arbete som inte enbart utförs på dagtid. I kommunerna är det ännu fler som arbetar andra tider än kontorstid.

SCB har på uppdrag av Sunt liv (webbplats om arbetsmiljö och hälsa som drivs av AFA Försäkring på uppdrag av Sveriges Kommuner och Landsting, Kommunal, OFR och SACO) undersökt hur arbetstiderna för anställda i kommuner och landsting skiljer sig från den genomsnittliga befolkningen. Statistiken visar att i genomsnitt har var fjärde anställd i kommuner och landsting arbete med växlande arbetstider. Var tredje kvinna som arbetar i kommunen har varierande arbetstider jämfört med var fjärde av de kommunanställda männen.

Även i Stockholms stad visar statistiken att det finns en mycket tydlig könsaspekt på skiftarbetet och på arbetet som utförs på kvällar och nätter i kommunen.

I mars 2008 arbetade 1 674 månadsavlönade i Stockholms stad under icke-kontorstid antingen enbart natt eller kväll med olika långa pass som kan vara upp till 12 timmar (veckoarbetstid om 36,33 timmar) eller som skiftarbetande 8 timmar dag, sen kväll och natt enligt ett rullande kontinuerligt 3-skiftschema (veckoarbetstid om 34,33 timmar). Av de 1 674 månadsanställda var 75 procent kvinnor. Totalt arbetade 55 skift varav 41 var kvinnor. I praktiken är det dock betydligt fler än de 1 674 anställda som arbetar efter kontorstid, eftersom många är interimistiskt anställda.

De vanligaste befattningarna hos dem som arbetar obekväm arbetstid är undersköterska och vårdbiträde, därefter följer vårdare, personlig assistent,

behandlingsassistent, sjuksköterska, skötare och jourhandläggare. De vanligaste befattningarna hos dem som arbetar skift är socialsekreterare och trafikvakter. (Statistikuppgifter från Kommunens utredningstjänst).

Jag anser att staden bör göra en översyn av arbetsförhållandena för anställda som arbetar på udda tider eftersom det medför hälsorisker och trenden snarare är att fler arbetar på icke-kontorstid än färre.

Risken för olyckor ökar på grund av trötthet liksom risken för övervikt, bukfetma, högt blodtryck samt hjärt- och kärlsjukdomar. Förhöjda risker finns för fertilitetsproblem, missfall, bröstcancer, kronisk trötthet, nedstämdhet och depression och ett snabbare åldrande. Dessutom medför arbete på udda tider sämre möjligheter till ett socialt liv med familj, vänner, föreningsliv och fritidsintressen. Det finns dock alltid anställda som trivs att arbeta utanför kontorstid och håller sig friska hela livet. Hur människor klarar arbetet kan bero på hur individen hanterar sitt liv men också på hur arbetsgivaren agerar, förebyggande insatser och hur väl arbetsplatsen fungerar.

Mot bakgrund av de förhöjda hälsoriskerna bör staden erbjuda årliga hälsoundersökningar för alla som arbetar skift eller alternerar mellan dag, kväll och natt respektive enbart kväll eller natt.

Det är viktigt att bevaka att arbetsvillkoren för de som arbetar på icke-kontorstid inte försämras i takt med att allt fler av stadens verksamheter läggs på entreprenad eller privatiseras genom avknoppning. Många vårdbiträden, undersköterskor, sjuksköterskor, behandlingsassistenter etc. kommer att byta till en privat arbetsgivare de närmaste åren.

Jag anser därför att det ska skrivas in i förfrågningsunderlagen och avtalen med privata företag inom vård och omsorg att personaltäthet och arbetsförhållanden inte får vara sämre än i stadens egna motsvarande verksamheter. Personalen är ju en av de största utgiftsposterna och därför ett område där vi kan anta att vinstdrivande företag försöker minska kostnaderna.

Jag föreslår att kommunfullmäktige beslutar att

1. Kartlägga förhållandena för stadens skiftarbetande och övriga som arbetar på icke-kontorstid avseende arbetsmiljö, hälsa, barnomsorg samt jämställdhet.
2. Lämna förslag på förbättringar av arbetsförhållandena för dem som arbetar skift och övriga som arbetar på icke-kontorstid i stadens tjänst samt lämna förslag på förbättringar av kommunal service (t.ex. barnomsorg) för dessa personalgrupper.
3. Erbjuder årliga hälsoundersökningar för alla stadens anställda som arbetar skift eller alternerar mellan dag, kväll och natt respektive enbart kväll eller natt.

4. Skriva in i förfrågningsunderlag och avtal med privata utförare att personaltäthet och arbetsförhållanden för personalen inklusive skiftarbete och övriga som arbetar på icke-kontorstid ska vara minst likvärdiga med stadens egna verksamheter.

Stockholm den 7 april 2008

Ann-Margarethe Livh