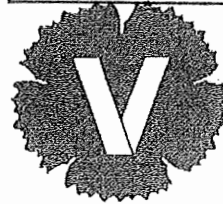


UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2011-09-22
Diarie nr.	KSN-2011-0505
	Aktbil 2/1

Interpellation till ordförande i Äldrenämnden



Vänsterpartiet

Interpellation angående arbetsmiljön inom äldreomsorgen

De blir allt fler äldre i vår kommun, det kommer att kräva allt mer av välfärdstjänster. Den ständigt bortglömda frågan är vem som kommer att vilja jobba inom äldreomsorgen i framtiden. Vem ska ta hand om framtidens sjuka åldringar?

Personalen i äldreomsorgen är kunnig och vill verkligen göra ett bra arbete, men förutsättningarna saknas ofta. Stressen är omfattande, allt ska klockas och de hinner inte och får inte tillgodose de stora behov brukarna har. Möjligheten till kompetensutveckling och utbildning är för liten, och visstids- och deltidsanställningar ökar och skapar en ekonomisk stress och dåligt inflytande över arbetet. Även heltidsanställda har ett alltför begränsat inflytande. Delade turer både vardagar och helger blir allt vanligare.

Efter samtal i mitt uppdrag som ledamot i ÄLN, med anställda inom äldreomsorgen, kan jag konstatera att delade turer är ett allvarligt stressproblem för medarbetarna. Delade turer är inte heller en långsiktig lösning på kommunens besparingar (lägsta pris), utan sänker istället både kvalitén och trivseln. Resultat blir att personalen drabbas av ansträngning, stress och oro och de äldre av ett sämre bemötande av en trött och jäktad personal.

Personalen går på sexveckors scheman med en till två turer (dagar) per vecka då arbetstiden är delad, med ett oavlönat uppehåll på två till fem timmar mitt på dagen. De dagarna arbetar de anställda både morgon- och kvällspass (08.00 – 21.00) utan någon egentlig vila eller avkoppling mellan arbetspassen. Man utträttar ärenden, försöker ibland vila i personalrummet, ibland åker man hem och tillbaka igen. Barnpassningen är ett stort problem eftersom dagistimmarna inte räcker till. Det kan konstateras att delade turer varken är bra för människan, ekonomin eller miljön.

Viktigt också att påpeka konsekvenserna av de pågående upphandlingarna där priset går före kvalitén, och som direkt påverkar medarbetarnas arbetsmiljö och de äldre.

Så här kan vi inte ha det om vi vill att någon ska arbeta inom äldreomsorgen i framtiden. Det är 34 elever i Uppsala kommun som är intagna till Vård- och Omsorgsprogrammet år 2011. Det är en alarmerande låg siffra med tanke på framtida behov av personal. För några år sedan var det dubbel så många som sökte utbildningen. Vem vill söka ett arbete under sådana villkor som beskrivs ovan mer än under kortare perioder?

Det behövs en långsiktig handlingsplan inom äldreomsorgen för att möta framtidens personalbehov. En plan för rätt till trygga anställningar på heltid, inflytande över arbetet och besluten, goda möjligheter till kompetensutveckling och utbildning, bra arbetsscheman som möjliggör en rik fritid och en god löneutveckling.

Interpellation till ordförande i Äldrenämnden

Med hänvisning till ovanstående vill jag fråga följande till ordförande i Äldrenämnden

Vilka åtgärder tänker du vidta för en förbättrad arbetsmiljö inom äldreomsorgen?

Vilka åtgärder tänker du vidta för att möta framtidens behov och höja yrkesstatusen inom äldreomsorgen?

Vilka åtgärder kommer du att vidta för rätten till heltid i Uppsala kommun, för att personal inte ska behöva jaga timmar för att få ihop det.

Vilka åtgärder kommer du att ta vidta för att delade turer avskaffas i vår kommun?


Jeannette Escanilla (V)

Uppsala 21 september 2011

Handläggare
Ebba BuschDatum
2011-11-22

Diarienummer

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2011 -11- 22
Diarienum.	KSN-2011-0605
	Aktbil. 2

Svar på interpellation om arbetsmiljön inom äldreomsorgen från Jeannette Escanilla (v)**Vilka åtgärder tänker du vidta för en förbättrad arbetsmiljö inom äldreomsorgen?**

Äldreomsorgen i Uppsala kommun bygger oftast på att olika utförare lägger anbud för att driva ett vårdboende. Den som klarar alla de krav som kommunen satt för att kunna säkra en god och trygg äldreomsorg kvalificerar sig för att kunna vinna upphandlingen. Det betyder också att det i grunden är upp till utföraren, oavsett vem det är, att säkerställa en arbetsmiljö som kan leverera en trygg och säker omsorg för den äldre.

Äldrenämnden har nyligen fattat beslut om att utveckla sättet som Uppsala gör upphandlingar på. Förändringen innebär att alla grundkrav ligger kvar men att det beredts ytterligare möjligheter att vinna fördelar i upphandlingsprocessen genom särskilda kvalitetssatsningar. Detta är något som Vänsterpartiet reserverade sig mot till förmån för kommunalt monopol.

Vilka åtgärder tänker du vidta för att möta framtidens behov och öka statusen inom äldreomsorgsycket?

Möjligheterna till kompetensutveckling, karriärutveckling och löneutveckling är tre områden som är viktiga att se över. Alla dessa delar ligger inte inom ramen för vad jag som ordförande i en uppdragsnämnd kan eller bör detaljstyra. Vi ställer dock krav på kompetensutveckling och vidareutbildning i alla våra förfrågningsunderlag. Vi arbetar aktivt med att söka statliga medel för vidareutbildning av personal till vilket vi lägger extra resurser från äldrenämndens budget för att sätta fokus på kompetensen.

Tillsammans med Uppsala universitet har vi avtal om verksamhetsförlagd utbildning för sjukgymnaster, sjuksköterskor, social omsorg och socionomer, om universitetslektorer med klinisk tjänstgöring inom områdena vårdvetenskap och rehabilitering och om universitetsadjunkt med klinisk tjänstgöring inom ämnesområdet äldreomsorg. Vi har även en överenskommelse och ett samarbete med Enköpings kommun, Tierps kommun, Östhammars kommun och Landstinget i Uppsala om att tillsammans driva ett regionalt förankrat Vård- och omsorgscollege Uppsala län enligt nationella rådets kriterier med certifiering hos SKL.

Vård- och omsorgsycket lider i stort av en förlegad bild av vad det innebär att arbeta inom sektorn. Inte minst har de valfrihetsreformer som genomförts de senaste åren skapat nya möjligheter för de som arbetar med vård och omsorg att stärka sin självbild och yrkes stolthet. Informationen om de olika karriärmöjligheter som finns för den som väljer ett vård- och omsorgsycke måste öka. Där tror jag att politiken kan spela en viktig roll för att öka den informationen. Det här är en diskussion som jag varit med och fört under det senaste året och jag ber att få återkomma när konkret förslag, utöver det som görs idag, finns att utgå ifrån.

Vilka åtgärder kommer du vidta för rätten till heltid i Uppsala kommun, för att personal inte ska behöva jaga timmar för att få ihop det?

I Uppsala kommun gäller att möjligheten till heltid ska värnas. Det gäller även för äldreomsorgen. Det är dock viktigt att anställningen utlyses utifrån verksamhetens behov och att anställningen utformas i samråd med den som är aktuell för tjänsten.

Vilka åtgärder kommer du att vidta för att delade turer avskaffas i Uppsala kommun?

Hur arbetspass ser ut inom olika verksamheter är en fråga för den lokala arbetsledaren att utforma ihop med personalen.

Ebba Busch (Kd)
Kommunalråd
Ordförande i äldrenämnden