

**Nr 178. Interpellation av Jeannette Escanilla (V) om arbetsmiljön inom äldreomsorgen**  
(KSN-2011-0505)

Kommunfullmäktige

*Interpellation*

*Till ordföranden i 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 äldre?

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 Äldreomsorgen

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

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?

Uppsala den 21 september 2011

*Jeannette Escanilla*