

Protokoll till extra förvaltningsgrupp för äldreförvaltningen

Närvarande:

Ulf Bjerregaard	Kommunal
Dick Morén	SACO
Patric Rylander, ordf.	Äldreförvaltningen
Susanne Brinkenberg	Äldreförvaltningen
Linda Hamnes	Äldreförvaltningen
Therese Lang	Äldreförvaltningen
Erika Cederlöf	Äldreförvaltningen
Camilla Jingbro Schelin	Äldreförvaltningen

Förhindrade:

Martin Junker	Vårdförbundet
Karin Wrannvik	Ledarna
Jens Barlas	Vision
Angelo Tapia	Akademikerförbundet SSR

Tidpunkt:

Onsdag den 29 november 2023, klockan 15.00 -16.00

Plats:

Äldreförvaltningen i Älvsjö och via Skype

1. Verksamhetsplan 2024

Arbetsgivaren har kallat till extrainsatt förvaltningsgrupp med anledning av inkommande yrkanden på förvaltningens förslag till verksamhetsplan 2024.

Kommunal har inkommit med yrkanden, se dessa och arbetsgivarens svar nedan.

Vårdförbundet och Saco har inkommit med särskilda uttalanden, se nedan.

Vid protokollet

Camilla Jingbro Schelin

Inkomna yrkanden från de fackliga organisationerna och arbetsgivarens svar på dessa.

Fackförbundet Kommunals yrkanden till Äldreförvaltningens verksamhetsplan 2024

Vård och omsorgsboende (VOB)

I Stockholm Stads budget för 2024 står:

*”Äldreomsorgen ska rustas för att kunna möta den demografiska utmaningen med att antalet äldre i staden ökar och stå väl förberedd inför eventuella framtida kriser och pandemier. Detta ska ske bland annat genom **högre bemanning, trygga anställningar**, ökad tillgång till medicinsk kompetens samt möjlighet till kompetensutveckling och **närvarande ledarskap.**”*

Vård och Omsorgsboende (VOB) -pengen är den enda resurs VOB-enheterna har för att kunna öka bemanningen. VOB-pengen höjs med ett nationellt index (OPI) sedan 2008 som inte har tagit hänsyn till att Kommunfullmäktige sedan dess höjt kraven på VOB-verksamheterna genom Uppdragsbeskrivningen och LOU-förfrågningsunderlagen.

Kommunal yrkar:

Att Äldreförvaltningen under 2024 utreder hur mycket VOB-pengen behöver öka för att utförarna ska ha råd att öka bemanningen av omvårdnadspersonal till den nivå som framkommer är lämplig under avsnitten *Sammanfattande slutsatser* och *Utvecklingsområden* i Äldreförvaltningens *PM Kartläggning och förslag grundbemanning vård och omsorgsboende (Dnr ALD 2022/247)*.

Att Äldreförvaltningen under 2024 utreder hur mycket VOB-pengen behöver öka för att utförarna ska ha råd att följa Kommunfullmäktiges riktvärde för antal medarbetare per chef.

Att Äldreförvaltningen under 2024 utreder hur mycket VOB-pengen behöver öka för att utförarna ska ha råd med heltid för all omvårdnadspersonal inom VOB i linje med Sten Nordins löfte från 2012.

Att Äldreförvaltningen under 2024 utreder hur mycket VOB-pengen behöver öka för att utförarna ska ha råd med alla de ovanstående, redan beslutade, kraven.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandena avslås. Är inte frågor för äldreförvaltningen. Äldreförvaltningen hänvisar till stadsledningskontoret.

Tryggt Mottagande

Hemtjänsten har begränsade organisatoriska och ekonomiska resurser att hinna säkerställa en tillfredställande arbetsmiljö hos nya brukare med stora behov eller brukare som kommit hem från sjukhus. Det kan handla om höj och sänkbar säng, hjälpmedel eller skapa utrymme för omvårdnad i hemmet. Tryggt Mottagande har mer tid att ordna detta än den ordinarie hemtjänsten.

Kommunal yrkar:

Att riktlinjerna för Tryggt Mottagande revideras så att dålig arbetsmiljö för hemtjänstarbetarna är ett skäl till att använda Tryggt Mottagande innan beställning av insats går till hemtjänstutföraren

Att biståndshandläggarna på stadsdelsförvaltningarna utbildas i arbetsmiljökunskap för att kunna upptäcka när det finns behov av att använda Tryggt Mottagande hos en ny brukare eller en brukare som ska komma hem från sjukhus.

Att undersköterskorna i Tryggt Mottagande får utbildning i att se risker i arbetsmiljön och befogenheter att åtgärda dem.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandena avslås. Riktlinjerna är framtagna ur ett brukarperspektiv, det är en insats för att tillgodose behov hos brukare. Arbetet med arbetsmiljön inom äldreomsorgen är viktigt men bedrivs i huvudsak vid stadsdelsförvaltningarna.

Biståndsbedömning hos de med störst omvårdnadsbehov

Inför verksamhetsplan 2017 yrkade vi om biståndsbedömningen för de allra sköraste äldre som har hemtjänst. Ingenting gjordes då åt problemet så nu beskriver vi det igen.

Hos de kommunala och de privata utförarna av hemtjänst finns problem att få ihop ekonomin när man ska utföra insatserna hos de mest omvårdnadskrävande brukarna på ett brukarsäkert, arbetsmiljösäkert och på ett sätt som är av hög omsorgsmässig kvalitet och värdighet. Tydligast är detta när det krävs och beställaren beviljar dubbelbemanning. Dubbelbemanning beviljas i hemtjänsten om det behövs två personal när brukaren ska förflytta sig, till exempel med lift. Dubbelbemanning beviljas också om brukaren är sängliggande och måste få personlig omvårdnad i sängen.

Problemet med att stadsdelsförvaltningarnas beställaravdelningar inte gör en individuell bedömning av hur lång tid det i praktiken behövs för den som utför dubbelbemanningen hemma hos brukarna. Istället räknar beställaravdelningarna schablonartat ut den **effektiva** tiden själva

förflyttningsmomenten hemma hos brukaren när de räknar ut månatliga ramtiden.

Exempel: "Agda" är halvsidesförlamad och därmed sängliggande. Hon behöver lyftas med lift till rullstol. Då krävs det dubbelbemanning. Efter det ska hon sitta på toa och efter det få hjälp med dusch. Då krävs inte dubbelbemanning. Det tar kanske 35 minuter. Efter det så ska hon få hjälp att klä på sig. Det måste göras i sängen. Det krävs dubbelbemanning för att lyfta henne i sängen. Det krävs dubbelbemanning för att klä på henne i sängen. Efter det så ska hon lyftas till rullstolen igen (dubbel). Sedan ska hon få äta frukost vid matbordet, det tar kanske 15 minuter och det krävs ingen dubbelbemanning. Efter det ska hon lyftas tillbaka med lift i sängen, då krävs det dubbelbemanning.

Beställaravdelningen beviljar i sådana här fall 1 timmes hjälp för den ena personalen men endast 10-15 minuter för den dubbelbemannede. I dessa fall verkar stadsdelsförvaltningens beställaravdelning mena att den dubbelbemannede ska springa iväg mellan förflyttningarna till någon annan brukare. Det är i praktiken logistiskt omöjligt. Särskilt om man anlägger brukarperspektivet att man inte vill att halvsidesförlamade Agda ska riskera att sitta och vänta efter duschen på att få kläder på sig eller få lägga sig efter frukosten. På grund av vi jobbar med människor och människor är inte likadana varje dag så blir man ibland försenad.

De hemtjänstutförare som följer lagarna och reglerna kring arbetsmiljö och brukarsäkerhet går alltså i förlust hos de svårast sjuka brukarna. Man är tvungen att använda mer personaltid än man har totalt fått beviljat av stadsdelsförvaltningen. Man får inte ersättning för de timmar för dubbelbemanning som man är tvungen att betala lön och arbetsgivaravgifter för. Tjänstemännen hänvisar gärna till ramtiden och att utföraren kan omfördela tiden mellan olika insatser. Men här pratar vi alltså om de sköraste äldre och utföraren måste utföra alla insatser som beställaren bestämt. Man kan inte bara sluta handla mat eller tvätta till de mest omvårdnadskrävande äldre.

Kommunal yrkar:

Att Äldreförvaltningen reviderar Riktlinjerna för biståndsbedömningen i hemtjänsten och Tillämpningsanvisningar för ersättnings- och tidregistreringssystem inom valfrihetssystemet för hemtjänst när det gäller dubbelbemanning. Idag beställs bara den effektiva tiden för dubbelbemanningen vilket leder till ovärdig omsorg om den äldre eller till att hemtjänstutföraren går med underskott.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Detta är en viktig fråga som behöver beaktas i framtida översyn av exempelvis tillämpningsanvisningar. Exakt hur vill inte förvaltningen ange i nuläget.

Att Äldreförvaltningen undersöker om de brukare som har en beviljad biståndstid som ligger runt den tid som gör att de kostar lika mycket som att bo på vård och omsorgsboende verkligen har tillräckligt med beställda timmar för att få värdig omsorg.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Är i första hand en fråga för stadsdelsförvaltningarna. Om undersökning ska genomföras enligt förslag behövs budgetuppdrag eftersom det är resurskrävande.

Arbetsmiljö och biståndsbedömning

Stadens budget för 2024 anger att *arbetsmiljön ska säkerställas och Stadsdelsnämnderna ska arbeta förebyggande mot hot och våld*. För att lyckas med det måste hemtjänstutförarna och servicehusen få resurser till dubbelbemanning när arbetsmiljön kräver det.

Så här går det till: Chef på en hemtjänstenhet får veta att personalen hotas hemma hos brukare. Chef agerar utifrån sitt arbetsmiljöansvar och beslutar att man ska ha dubbelbemanning. Dubbelbemanningen gör att ramtiden överskrids. Det vill säga den totala beställda månadstiden. Hemtjänstenheten går ekonomiskt back. Chefen blir uppkallad av controllers på förvaltningen och blir tillsagd att inte gå ekonomiskt minus. Chef kontaktar biståndsbeställaravdelningen och ber om mer beställd tid till brukare. Beställarchefen säger nej med hänvisning att de bara bedömer brukarens behov. Brukaren, som till exempel knivhotar hemtjänstarbetarna, har enligt biståndsbedömarnas tolkning av Socialtjänstlagen inget behov av två personer hemma hos sig. Chefen måste följa arbetsmiljölagen men måste samtidigt följa budget. En omöjlig situation.

Kommunal yrkar:

Att Riktlinjerna och Tillämpningsanvisningar för ersättnings- och tidregistreringssystem inom valfrihetssystemet för hemtjänst revideras, så det beviljas tid för dubbelbemanning när arbetsmiljön kräver det i hemtjänsten, till exempel när hemtjänstarbetarna riskerar att utsättas för våld.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Detta är en viktig fråga som behöver beaktas i framtida översyn av exempelvis tillämpningsanvisningar. Exakt hur vill inte förvaltningen ange i nuläget.

Att Äldreförvaltningen har riktlinjer som anger servicehusen ska beviljas tid för dubbelbemanning när arbetsmiljön kräver det.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Detta är ej en fråga för riktlinjer för biståndsbedömning men behöver beaktas i enlighet med ovanstående svar.

Arbets scheman hemtjänst

Vi är oroliga över budgetens skrivningar att *"Minutstyrningen i hemtjänsten ska upphöra."* Vad politikerna menar med "minutstyrning" är inte definierat och vi tror att denna skrivning kan leda till försämrad arbetsmiljö för hemtjänstarbetarna. Det är troligt att bara upphöra med minutstyrningen i hemtjänsten så som den är organiserad idag skulle innebära att arbetsgivarna bröt mot Arbetsmiljölagen.

Idag leder och fördelar arbetsgivaren arbetet för hemtjänstarbetarna genom arbetsscheman/arbetskort som görs av planerare/samordnare. Problemet med dessa arbetsscheman är att de inte stämmer med verkligheten. Problemet är inte att det står tidsangivelser på schemana. Problemet är att tidsangivelserna är omöjliga att följa för hemtjänstarbetarna. Men att ta bort tidsangivelserna helt skulle i dagsläget försämma arbetsmiljön. Arbetsgivarna frångår sitt arbetsmiljöansvar när de ger för lite tid på vissa delar av arbetspasset med hänvisning till att det finns tid i andra delar av arbetspasset, samtidigt som man kräver att man ska vara på en viss plats vid vissa tidpunkter. Dessutom kräver man att all beställd tid ska utföras. Generellt lägger man för lite tid i schemat till förflyttning. Allt detta sammanlagt leder till stress och ohälsa för hemtjänstarbetarna, att de äldre inte får den hjälp de har rätt till enligt Socialtjänstlagen och att ingen kan hållas ansvarig för om något går fel. Hela detta problem kommer bara förvärras om arbetsgivarna kan fransäga sig ansvaret med att säga att de inte får minutstyra.

Kommunal yrkar:

Att Äldreförvaltningen i samverkan med Kommunal tar fram riktlinjer på hur arbetsscheman ska se ut hos de kommunala hemtjänstutförarna,

med syfte att brukarna ska få bästa möjliga omsorg och hemtjänstarbetarna få bästa möjliga arbetsmiljö och för att säkerställa att man inte bryter mot Arbetsmiljölagen.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Det är ett stort uppdrag som kräver budgetuppdrag.

Att Äldreförvaltningen kommunicerar att minutstyrningen inte ska upphöra tills det finns en med Kommunal samverkad definition av vad man menar med minutstyrning och vad man vill med att den ska upphöra.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Det är en politisk intention att minutstyrningen ska bort, står i budgeten som är samverkad med fackliga företrädare på central nivå.

Att ”minutstyrningen ska upphöra” inte får innebära att biståndsbedömarna slipper redovisa hur de räknat ut den månatliga ramtiden.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Det är en politisk intention att minutstyrningen ska bort, det ligger för 2024 inget uppdrag i det att biståndshandläggarens tidsberäkning inte ska följa med beställningen till utföraren.

Att experiment med små hemtjänstarbetsgrupper, där man tar bort planeraren/samordnaren och ger befogenheter och resurser till hemtjänstarbetarna att leda och fördela arbetet själva, ska vara noga förberedda och samverkade med Kommunal.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Det är en politisk intention att minutstyrningen ska bort, står i budgeten som är samverkad med fackliga företrädare på central nivå.

Bemanning hemtjänst

Stadens budget anger: *Äldreomsorgen ska rustas för att kunna möta den demografiska utmaningen med att antalet äldre i staden ökar och stå väl förberedd inför eventuella framtida kriser och pandemier. Detta ska ske bland annat genom **högre bemanning, trygga anställningar**.*

Som tur är så infördes 2013 ett ersättningsystem i hemtjänsten som ekonomiskt gynnar hög bemanning med trygga anställningar. Det tråkiga är att inte alla hemtjänstutförare insett det.

Kommunal yrkar:

Att Äldreförvaltningen försöker förklara för hemtjänstutförarna hur ersättningssystemet gör att hög bemanning och trygga anställningar med hög kontinuitet leder till hög utförandegrad vilket i sin tur leder till en ekonomi i balans högre kvalité på omsorgen.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Detta är inte en fråga för äldreförvaltningen.

Vårdförbundets särskilda yttrande till stadsdelens VP 2024

Vi lever i en värld av ovisshet, rädsla och oro som ökar i världen. Detta är något som påverkar Stockholms invånare i allra högsta grad och i detta även stadens anställda.

I samband med Covid-19 pandemin lyste ficklampan på svensk äldreomsorg. Stockholms Stad fick omgående börja krishantera för att kunna följa och klara de riktlinjer folkhälsomyndigheten fastslagit. I starten av pandemin identifierades sårbarheter inom äldreomsorgen, främst krishantering av basal medicinsk utrustning, rätt kompetens och god bemanning. Vikten av närvaro av vårdpersonal och legitimerad personal blev extra tydlig. Åter igen ökar covid-19 i samhället och det är viktigt att stadsdelarna arbetar kontinuerligt med att se till att beredskapen för pandemier blir bättre så att dessa sårbarheter inte uppstår igen.

Sjuksköterskor är en efterfrågad grupp på arbetsmarknaden. Den erfarna sjuksköterskan väljer idag ett arbete med bra arbetstider, arbetsmiljö och lön. I Stockholms stad har arbetet som sjuksköterska förflyttats till en mer ambulerande roll på grund av skiftarbete. Sjuksköterskor i Stockholms stad arbetar ofta dagar, kvällar, och helger. Vårdförbundet ser att många erfarna sjuksköterskor vill arbeta dagtid för att en god kvalitet i omvårdnad.

Stockholms stad har en inriktning att nu satsa på kompetens, god bemanning, medicinsk utrustning och närvaro av läkare och sjuksköterskor inom äldreomsorgen. Budgeten beskriver också att samarbetet mellan Region Stockholm och Stockholms Stad måste utökas och förstärkas. I budget nämns även att det ska satsas på fler chefer, för att ge förutsättningen för ett närvarande ledarskap. Läkare- och sjuksköterskenärvaron ska prioriteras högt inom äldreomsorgen samtidigt som budgeten ska minskas med 21.3 mnkr. Vårdförbundet ställer sig frågande till hur förvaltningen ska lyckats med att få detta inom äldreomsorgen när budgeten har minskats?

Stadsdelsnämnderna ska i samarbete med äldrenämnden och Region Stockholm stärka den medicinska kompetensen i äldreomsorgen samt säkerställa att basal medicinsk utrustning finns på vård- och omsorgsboenden, då behöver staden satsa på att utbilda, erbjuda karriärvägar och anställa specialistsjuksköterskor och fler sjuksköterskor som handleder omvårdnadspersonalen. Vårdförbundet ser att specialistsjuksköterskor inom äldreomsorgen erbjuder både kunskaper & erfarenheter. Detta bidrar till en säkrare vård, stabilare arbetsmiljö och tryggare kompetensförsörjning. Stockholms stad saknar många specialistsjuksköterskor. Vårdförbundet ser ett behov av att

arbetsgivaren erbjuder sjuksköterskor betalad specialist utbildning enligt AST – [akademisk specialisttjänstgöring](#).

I samarbete med stadsdelsnämnderna och idrottsnämnden ska äldrenämnden stärka arbetet med de förebyggande och rehabiliterande insatserna. God och säker vård förutsätter god yrkeskunskap och gemensamma insatser från alla yrkeskategorier inom vård och omsorg.

I budget vill Stockholms stad öka bemanningspersonalen för sjuksköterskor i hela staden. Där bemanningssjuksköterskan ska agera ambulerande. Detta för att säkerställa att alla har god tillgång till hälso- och sjukvård inom äldreomsorg. Vårdförbundet ser att den viktigaste faktorn för en god och säker hälso- och sjukvård är kontinuitet av omvårdnadsansvariga sjuksköterskor. Detta kräver en ökad grundbemanning av sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor med god erfarenhet inom äldreomsorg.

Stadsdelsnämnderna ska verka för en tillförlitlig informationsöverlämning mellan hemtjänsten, särskilda boenden och Region Stockholm. Vårdförbundet anser att ett gemensamt dokumentationssystem behövs för att uppnå en säker informationsöverlämning i vårdkedjan. Detta gäller främst kommunikationen mellan Region och kommunen.

Anneli Johansson ordförande
Vårdförbundet Stockholms stad

Martin Junker vice ordförande
Vårdförbundet Stockholms stad

Arbetsgivarens svar:

Äldreförvaltningen tackar Vårdförbundet för att det lyfter ett antal viktiga frågor för äldreomsorgens utveckling. Förvaltningen konstaterar samtidigt att ansvaret för verksamhetsområdets utveckling är delat mellan framför allt stadsdelsförvaltningarna, äldreförvaltningen och stadsledningskontoret. Inför 2024 ökar äldreomsorgens budget med ungefär en halv miljard kronor till cirka 10,1 miljarder kronor.



Särskilt uttalande från Saco med anledning av VP 2024

Presenterad budget för 2024 med inriktning för 2025 och 2026 uppfattas av Saco som stram där fokus är på basverksamheterna.

Saco emotser planerad utredning av löneförmåner i staden vilket vi hoppas kommer innefatta möjlighet till löneväxling till pension samt modellen 80-90-100. Vi vill ha en god löneutveckling för våra medlemmar med möjlighet till kompetensutveckling för säkerställande av framtida kompetensförsörjning i staden.

Stockholms stad bör aktivt arbeta för att behålla och attrahera medarbetare, i den ordningen. Nya anställningar är kostsamma om man räknar med rekrytering-, introduktions- och inskolningskostnader så.

Forskning visar gång på gång att arbetsmiljö, veckoarbetstid, utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och lön är avgörande faktorer för att behålla den kompetens organisationen behöver ur ett ekonomiskt perspektiv.

Så är det bra att behålla medarbetare istället för att behöva göra ständiga nyrekryteringar. Med en vikande/dålig löneutveckling för våra medlemmar kommer på sikt göra det svårare att behålla akademiker med rätt kompetens i staden.

Det måste finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidplan kopplat till budgetarbetet. Parterna ska innan budget fastställs försöka uppnå en samsyn kring förändringar på kort och lång sikt för att nå ändamålsenlig lönespridning som är gynnsamma för stadens mål och resultat.

Vidare ska parterna försöka uppnå en samsyn av löneökningsbehov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter för att motverka osakliga löneskillnader inom akademikergruppen. Avsaknad av kompensation för pris- och löneutveckling gör att verksamheterna måste krympa i förhållande till året innan.

De extra medel som tillförs är alltid förbundna med nya uppdrag eller utökning av befintliga uppdrag. I praktiken innebär det att förvaltningar

ska göra mycket mer med lite mer pengar. Detta leder till att löneutvecklingen blir låg. Där rådande inflation ger pålagringar.

Vi vill ha en god arbetsmiljö för våra medlemmar vilka innefattar både chefer och tjänstemän. Varför vi ser positivt på inriktningen att nämnderna ska identifiera ett uttalat maximalt antal medarbetare per chef för säkerställande av ett närvarande ledarskap. Vilket är en grund för arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete på respektive enheter.

För upprätthållande av en god arbetsmiljö för våra medlemmar, såväl chefer som medarbetare, så krävs det ett fungerande administrativt stöd, vilket bör prioriteras.

I den kontexten bör även stöd prioriteras till verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet.

Saco anser för övrigt att medarbetare som donerar blod ska kunna göra det på arbetstid, på samma sätt som att vaccinera sig mot Covid.

Dick Morén
Ordförande Sacorådet

Arbetsgivarens svar:

Arbetsgivaren uppskattar att Saco inkommer med synpunkter i form av ett särskilt uttalande istället för yrkanden på äldreförvaltningens verksamhetsplan.

Underskriftens äkthet valideras här: <https://underskriftpas.stockholm.se/validera>