

Protokoll till förvaltningsgruppen för äldreförvaltningen

Närvarande:

Angelo Tapia	Akademikerförbundet SSR
Dick Morén	SACO
Ulf Bjerregaard	Kommunal
Ellinore Aldebring	Vårdförbundet

Erika Cederlöf	Äldreförvaltningen
Ingrid Forssell	Äldreförvaltningen

Förhindrade:

Patric Rylander, ordförande	Äldreförvaltningen
Jonna Hermansson	Äldreförvaltningen
Karin Wrannvik	Ledarna
Maina Skarner	Vision

Tidpunkt:

Onsdag den 11 december 2024, klockan 15.00 -16.00

Plats:

Äldreförvaltningen i Älvsjö och via Zoom

1. Dagordningens godkännande

Dagordningen godkändes.

2. Föregående protokoll

Inget att rapportera.

3. Kvarstående frågor från föregående möte

Inga kvarstående frågor.

4. Övergripande information från arbetsgivaren

Arbetsgivaren informerar att man förbereder för att ta emot Karin Bülow som blir ny direktör på äldreförvaltningen från och med nästa år. Verksamheternas planering inför jul- och nyårshelgen är klar.

5. Övergripande information från de fackliga organisationerna

Kommunal har hört från Cesamgruppen att det kommer bli aktuellt med registerutdrag för nyanställda inom äldreomsorgen nästa år. Arbetsgivaren svarar att stadens intention är att det ska starta snarast

möjligt under nästa år. Det kommer antagligen mer information om detta på dagens HR-chefsmöte.

Saco har inget att informera.

Akademikerförbundet SSR informerar att Angelo Tapia har fått förnyat uppdrag som fackligt ombud även nästa år.

Vårdförbundet har inget att informera.

6. Ärenden till äldrenämnden, se [MeetingsPlus](#)

Inga synpunkter lämnades på ärenden som ska behandlas av nämnden den 17 december.

7. Personalfrågor (arbetsmiljö, kompetensförsörjning mm)

Inget att rapportera.

8. Verksamhetsfrågor (inkl budget, VP mm)

Genomgång av inkomna särskilda uttalande och fackliga yrkanden till förvaltningens verksamhetsplan 2025. Se bilagor nedan.

Saco och Vision har inkommit med särskilda uttalanden.

Akademikerförbundet SSR, Vårdförbundet och Kommunal har inkommit med yrkanden.

Ledarna har valt att inte inkomma med något särskilt uttalande.

9. Föranmälda frågor

Inga föranmälda frågor.

10. Övriga frågor

Inga övriga frågor.

11. Mötets avslutande och dag för justering av protokollet

Mötet förklarades som avslutat. Justering senast måndag 16 december klockan 12:00.

Vid protokollet

Ingrid Forssell



Särskilt uttalande från Saco med anledning av VP 2025

Presenterad budget för 2025 uppfattas av Saco som stram där fokus är på basverksamheterna. Saco väljer att framlägga detta särskilda uttalande istället för yrkanden. Då förvaltningen inte är en motpart som äger rådighet att bevilja dem.

Saco emotser prövning nya personalpolitiska insatser, 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 vill vi lyfta att erfarna medarbetare inte ska missgynnas för att löneläget är annorlunda för nyanställda utan att det ska vara möjligt att göra en lönekarriär.

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.

Vi vill även markera att våra medlemmar INTE har uppskattat att flertalet av stadsdelsförvaltningarna och fackförvaltningarna har valt bort möjligheten att ha både friskvårdsbidrag och friskvårdstimme. SACO vill se en lösning där varje arbetstagare, på individnivå, själv får välja mellan alternativen, eller en kombination av friskvårdstimme/friskvårdsbidrag.

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 personlörlighet.

Dick Morén
Ordförande Sacorådet

Arbetsgivarens svar:

Arbetsgivaren tackar Saco för att de lämnar ett särskilt uttalande istället för yrkande.

Visions särskilda uttalande

Vision noterar att digitalisering och det digitala arbetssättet är framtagna som viktiga verksamhetsfrågor men ingenstans finns det med att medarbetare i Sthlm behövs ges goda förutsättningar till att jobba digitalt som en led i att kunna göra ett bra jobb. Det kräver digital kompetensförsörjning av medarbetare inom förvaltningen och en god digital arbetsmiljö.

Förvaltningen tar upp friskvårdskomponenter vilket Vision naturligtvis välkomnar. En betydande friskvårdskomponent torde vara 80-90-100modellen där äldre medarbetare har en möjlighet att arbeta 80 % till en lön om 90% av den tidigare heltidslönen samt fortsatt 100% pensionsavsättning. Modellen används bland annat på en del av stadens bolag och om viljan finns kan även stadens förvaltningar använda modellen.

Mvh
Maina Skarner
Skyddsombud/fackligt ombud för Vision
Äldreförvaltningen

Arbetsgivarens svar:

Arbetsgivaren tackar Vision för att de lämnar ett särskilt uttalande istället för yrkande.

Akademikerförbundet SSR yrkanden på Äldreförvaltningen

Tre fjärdedelar av Stockholms stads drygt 40 000 medarbetare är kvinnor. Akademikerförbundet SSR ser det som en självklarhet att kvinnor ska behandlas jämställt på arbetsplatsen avseende hälsa. Jämställdhetsfrågor på arbetsplatserna anser vi ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet som stadens chefer regelbundet ska arbeta med tillsammans med skyddsombuden. För att främja en god hälsa bör anställdas behov av mensskydd vid oförutsedd händelse av menstruation tillgodoses.

Det finns de förvaltningar som har tillhandahåller mensskydd i staden och därmed skulle Äldreförvaltningen ingå i de förvaltningarna som ligger före i denna fråga.

- 1. Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås då förslaget inte är föremål för behandling i samband med förslag till verksamhetsplan.

Akademikerförbundet SSR ställer sig oenig till arbetsgivarens beslut gällande mensskydd för anställda.

I budget 2025 står att riktlinjen för chefsstruktur ska implementeras i staden. Akademikerförbundet SSR ser positivt på att chefers mandat tydliggörs i staden samt att antalet medarbetare per chef minskar för att skapa ett hållbart arbetsliv och närvarande ledarskap i stadens verksamheter.

- 2. För att på flera års sikt kunna arbeta med målet om riktlinjens riktvärde om maximalt 30 medarbetare per chef yrkar Akademikerförbundet SSR** att förvaltningen i samband med tertialrapporter och verksamhetsberättelse redovisar medarbetare per chef för respektive verksamhet.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet bifalles. Äldreförvaltningen redovisar antalet medarbetare per chef inom ramen för samverkan, i samband med tertialrapporter och verksamhetsberättelsen.

I förslaget till budget 2025 lyfts att det ska vara *reella möjligheter att ta ut friskvård* samt att staden ska *utveckla friskfaktorer*. Många av Akademikerförbundet SSRs medlemmar önskar ha möjlighet till friskvårdstimme. Detta märks inte minst av de massiva reaktioner som synts under året till följd av Kommunfullmäktiges beslut som lett till slopad möjlighet till friskvårdstimme för i princip samtliga stadens anställda. Att erbjuda friskvårdstimme är ett enkelt sätt att uppmuntra

till friskvård och att verka hälsofrämjande för medarbetarna. Det är också ett sätt att marknadsföra Stockholms stads varumärke som god arbetsgivare.

Akademikerförbundet SSR har lyft förslaget om att valet mellan friskvårdstimme eller högre friskvårdsbidrag ska kunna göras av respektive medarbetare. I avvaktan på att Kommunfullmäktige hör samman detta förslag är det viktigt att förvaltningen regelbundet utvärderar och eventuellt omprövar sitt beslut om friskvårdsförmåner.

- 3. Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen genomför undersökning av vilket val majoritetens av förvaltningens medarbetare föredrar och sedan beslutar i fråga om möjlighet till friskvårdstimme eller höjt friskvårdsbidrag utifrån majoritetens önskemål.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Arbetsgivarens beslut gällande friskvårdsbidrag kvarstår och är i enlighet med Kommunfullmäktiges beslut.

SACO stöder förslaget från Akademikerförbundet SSR.

Akademikerförbundet SSR ställer sig oenig till arbetsgivarens beslut gällande friskvårdsbidrag.

Vårdförbundets yrkanden till Verksamhetsplan 2025 för Äldreförvaltningen

Vårdförbundet önskar inkomma med följande yrkanden inför Äldreförvaltningens Verksamhetsplan för 2025.

I Verksamhetsplanen för Äldreförvaltningen för 2025 nämns inte sjuksköterskor en enda gång, detta är något som oroar Vårdförbundet.

Kompetensförsörjning

I verksamhetsplanen för Äldreförvaltningen 2025 står det att läsa följande ” Äldreförvaltningen bidrar till att stärka kompetensen hos medarbetare inom äldreomsorgen. ” ” Nämnden är en attraktiv arbetsgivare med goda och trygga arbetsvillkor. Genom att arbeta systematiskt med att behålla och utveckla kompetens hos nämndens medarbetare möter vi framtida behov och säkrar förvaltningens förmåga att utföra våra uppdrag.”

För att kunna bedriva en högklassig äldreomsorg med en hög medicinsk kompetens anser Vårdförbundet att fler specialistutbildade sjuksköterskor behövs inom vård av äldre. Grundutbildade sjuksköterskor bör erbjudas AST, akademisk specialisttjänstgöring med bibehållen lön och en tydlig löneökning efter avslutad utbildning. Vårdförbundet kan konstatera att det är en stor omsättning av sjuksköterskor i Stockholms stad och det är dessutom svår rekryterat. Erfarna sjuksköterskor slutar sin anställning vilket leder till en hälso-och sjukvård med lägre medicinsk kompetens.

1. Vårdförbundet yrkar:

Grundutbildade sjuksköterskor bör erbjudas AST, akademisk specialisttjänstgöring med bibehållen lön och en tydlig löneökning efter avslutad utbildning.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet besvaras. Frågan beaktas i det fortsatta arbetet med kompetensstegar.

Hälso- och sjukvård

I verksamhetsplanen för Äldreförvaltningen 2025 står det att läsa ” I samverkan med Region Stockholm ska arbetet med avancerad sjukvård i hemmet och utvecklingsarbetet med palliativ vård vid stadens särskilda boenden fortsätta. ”

2. Vårdförbundet yrkar:

För att kunna tillgodose en god palliativ vård behöver staden säkerhetsställa att det finns kunskap inom palliativ vård och att det finns specialistutbildade sjuksköterskor inom palliativ vård som kan leda arbetet.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet besvaras. Frågan beaktas i det fortsatta arbetet med kompetensstegar. Det finns redan idag möjlighet till kompetensutveckling via Palliativt Kunskaps Centrum, PKC. För stadsdelsförvaltningar med tillgång till PKC och metodrum finns möjlighet att träna praktiska och etiska färdigheter kopplat till det palliativa skedet.

Vårdförbundet svarar att vid kliniskt träningscentrum kan medarbetare öva på färdigheter och scenarion men detta kan aldrig likställas med en specialistutbildning med inriktning palliativ vård (60hp). Palliativ vård är komplext och kräver kunskaper som inte erhålls vid grundutbildningen till sjuksköterska.

Arbetsmiljö

Vårdförbundet anser att förutsättningarna för en hållbar arbetsmiljö behöver förbättras. Sjuksköterskor inom äldreomsorgen skall erhålla hälsosamma arbetstider, hållbara scheman, tid för återhämtning och reflektion samt en god löneutveckling över tid. Staden bör återinföra friskvårdstimmen i alla stadsdelar och förvaltningar.

Sjuksköterskor i äldreomsorgen arbetar i flera parallella journalsystem. Dessutom saknar sjuksköterskor behörighet till läkarnas journalsystem, där ordinationer för läkemedel skrivs, detta ser Vårdförbundet som en stor patientsäkerhetsrisk och är något som äventyrar våra medlemmars legitimation. Vårdförbundet har identifierat att dessa faktorer påverkar arbetsmiljön negativt.

I verksamhetsplan för Äldreförvaltningen 2025 står det att "*För att främja arbetsmiljön för medarbetarna inom äldreomsorgen ska stadsdelsnämnderna i samarbete med äldreförvaltningen erbjuda sina anställda arbetssskor.*" Detta är något som Vårdförbundet ställer sig positiva till.

I Verksamhetsplan för Äldreförvaltningen 2025 står det att "*Nämnden kommer att arbeta för trygga anställningar genom att skapa möjligheter för att de som idag arbetar deltid och önskar utökad sysselsättning, ska erbjudas heltidsanställning*". Detta är något som Vårdförbundet ställer sig positiva till.

3. Vårdförbundet yrkar:

För att säkerställa en högkvalitativ vård, yrkar Vårdförbundet på att prioritera fasta anställningar för sjuksköterskor. Detta är en förutsättning för att skapa en stabil och kompetent arbetsstyrka som kan erbjuda kontinuitet och trygghet för patienterna.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Frågan hänvisas till stadsdelsförvaltningarna.

Ellinore Aldebring, Vice ordförande Vårdförbundet, Avdelning
Stockholms stad

Fackförbundet Kommunals yrkanden till Äldreförvaltningens Verksamhetsplan 2025

Äldreboendepånen larmar om en stor brist på särskilda boenden i framtiden. Därmed är det inte äldrevänligt att lägga ner fungerande särskilda boenden.

Seniorbostäder med hemtjänst kommer inte kunna ersätta Servicehus med personal på plats dygnet runt och sjuksköterskor på plats. Servicehus är en bra boendeform för dem som är för friska för att få plats på Vård och Omsorgsboende men inte kan eller vill bo kvar hemma. Det är den bästa kombinationen av självständighet, gemenskap och trygghet.

Vi anser att om man lägger ner Servicehusen så kommer konsekvenserna bli ökad ensamhet och vanvård. Fler kommer skickas in till akutsjukvården fast det inte är nödvändigt vilket kommer belasta sjukvården. Vi tror också att detta kan leda till högre kostnader eftersom Vård och Omsorgsboende är dyrare än Servicehus.

Kommunal yrkar:

- 1. Att** Äldreförvaltningen satsar på de kvarvarande Servicehusen och utreder vilka seniorbostäder som kan återomvandlas tillbaka till Servicehus.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås med hänvisning till skrivningar i budget om att servicehus ska bevaras så länge det finns efterfrågan på den boendeformen.

- 2. Att** förslaget att omvandla Fridhemmets Servicehus på Kungsholmen till seniorbostäder dras tillbaka.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Frågan hänvisas till Kungsholmens stadsdelsförvaltning.

- 3. Att** Äldreförvaltningen utreder hur hyressystemet med interna marknadshyror på de allmänna utrymmena i Servicehus görs om så stadsdelarna inte behöver betala överpriser på till Micasa för sina verksamheter.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Detta är en politisk fråga.

- 4. Att** Äldreförvaltningen inleder diskussioner med Regionen om medfinansiering av sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter på Servicehusen.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Detta är en politisk fråga.

Vissa privata vårdcentraler försöker påverka de äldre att välja privat hemtjänst eftersom de då kan lämpa över delningen av medicin på den privata hemtjänsten och därmed spara pengar.

Stockholm Stad beslutade att sluta dela medicin eftersom de privata vårdcentralerna misskötte sitt uppdrag med delegering till hemtjänstarbetarna vilket innebär risker för patientsäkerheten.

Regionen och de privata vårdcentralerna ville inte heller betala för den tjänst kommunens hemtjänstutförare gjorde åt dem.

Det finns all anledning att tro att de privata vårdcentralerna inte sköter delegeringen på ett patientsäkert sätt när det gäller de privata hemtjänstutförarna. Det är samtidigt inte samhällsekonomiskt effektivt att inte låta hemtjänsten ge medicin till brukarna när de är på plats hemma hos de äldre.

Kommunal yrkar:

- 5. Att** Äldreförvaltningen och Äldrenämnden inleder diskussioner med Regionen att de ska ta sitt ansvar för att se till att vårdcentralerna tar sitt ansvar att delegera på ett patientsäkert sätt.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet besvaras. Detta är en återkommande diskussion i samverkan med Regionen. Ytterst är det Regionen som ansvarar för medicinsk delegation.

- 6. Att** Äldreförvaltningen och Äldrenämnden inleder diskussioner med Regionen om att de ska stå för kostnaderna det medför för hemtjänstutförarna när de delar medicin.

Arbetsgivarens svar:

Se ovan.

På sidan 99 i KFs budget står: *"För att säkerställa att äldreomsorgen håller en hög kontinuitet och är trygg för såväl äldre som personal ska biståndsbedömning vid dubbelbemanning ta hänsyn till arbetsmiljön"*

Kommunal yrkar:

- 7. 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 och dålig arbetsmiljö eller till att hemtjänstutföraren går med underskott. (Se Kommunals yrkande till VP 2024 för motivering)

Arbetsgivarens svar:

Yrket avslås. Detta beaktas i kommande översyn av tillämpningsanvisningar. Exakt hur vill inte förvaltningen ange i nuläget. Kommunal frågar när anvisningarna kommer revideras. Arbetsgivaren återkommer med svar.

- 8. 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. (Se Kommunals yrkande till VP 2024 för motivering)

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Detta beaktas i samband med att riktlinjerna ses över utifrån nya socialtjänstlagen.

- 9. Att** ovanstående genomförs skyndsamt. Förändringarna beslutas senast i april.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Se motivering ovan.

Kommunal yrkar:

- 10. Att** Äldreförvaltningen ser till att utförarna ökar brandsäkerheten och följer Tobakslagen genom att Äldreförvaltningen förbjuder rökning inomhus på samtliga Vård och Omsorgsboenden och Servicehus.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Frågan har utretts tidigare.

- 11. Att** Äldreförvaltningen undersöker om digitala inköp verkligen är en bra idé genom att ta in de praktiska erfarenheterna och de äldres erfarenheter där det redan provats innan man går vidare med denna kostsamma satsning.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet bifalles. Detta hanteras inom arbetet med digitala inköp.

- 12. Att** Äldreförvaltningen undersöker och säkrar en hög kvalitet på de vårdbiträdes- och undersköterska-utbildningar som erbjuds för Stockholms kommuninvånare.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Detta är inte en fråga för äldreförvaltningen. Skolinspektionen bedömer skolans eller huvudmannens arbete mot de kvalitetskriterier som myndigheten satt upp och uttalar sig sedan om kvalitetsnivån. Arbetsmarknadsförvaltningen ansvarar för den kommunala vuxenutbildningen i staden och följer regelbundet upp de utbildningar och utbildningssamordnare som de har avtal med.

13. Att Äldreförvaltningen tillsätter en arbetsgrupp tillsammans med Kommunal med syfte att utmana det alltför långt gångna självbestämmandet för individuella brukare inom äldreomsorgen. Syftet är att stärka andra brukares säkerhet, trygghet, frihet och självbestämmande samt förbättra medarbetarnas arbetsmiljö.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås då förslaget inte är föremål för behandling i samband med förslag till verksamhetsplan.

Nu förekommer det att privata Vård och Omsorgsboenden i Stockholm ersätter nattpersonal med övervakningskameror. Det är också på förslag att detta ska införas på kommunala Vård och Omsorgsboenden i vissa stadsdelar.

Övervakningskameror är kanske en bra metod för att frigöra resurser där de behövs som bäst. Men är det lagligt? Och framförallt vart går gränsen för hur låg bemanning det kan vara på ett boende som har kameror? Sätts ingen gräns så har vi snart boenden där ett ensamt vårdbiträde ska hantera fem våningsavdelningar själv nattetid.

Kommunal yrkar:

14. Att Äldreförvaltningen tar fram regleringar på bemanning nattetid och regleringar för hur och när övervakningskameror får användas på Vård och Omsorgsboenden oavsett regi.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Frågorna beaktas i det löpande arbetet framgent.

Kommunal menar att frågan är aktuell och måste utredas. Varför får Kavat och Södermalms stadsdelsförvaltning i så fall ha övervakningskameror.

Arbetsgivaren tar med frågan för fortsatt dialog.

Under Äldrenämndens klimatavsnitt i KFs budget för 2025 står på sidan 297 står: ”*Sommarmånader med höga temperaturer och värmeböljor riskerar att drabba äldre allra värst*”

Kommunal yrkar:

15. Att Äldreförvaltningen tar chansen vid alla kommande renoveringar av särskilda boenden och ser till att husen blir värmeböljsäkrade genom modern teknik. Genom investeringar i luftkonditionering kopplad till batterier och solceller så bekämpas klimatförändringarnas skadliga verkan på de svagaste samtidigt som man bekämpar klimatförändringarnas orsaker.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Äldreförvaltningen lyfter kontinuerligt frågan om en ökande problematik med värmeböljor och den påverkan detta kan komma att få både på de äldres boendemiljö och personalens arbetsmiljö i befintliga boenden såväl som i kommande nyproduktion. Exakt vilka

åtgärder som ska tas för att förebygga och åtgärda höga temperaturer ligger hos fastighetsägaren men äldreförvaltningen är pådrivande gällande frågans vikt i flera av de forum där äldres bostäder planeras.

På sidan 298 i KFs budget står: ” *För att behålla och rekrytera medarbetare behöver staden arbeta aktivt med rätten till heltid och tillsvidareanställningar. Äldrenämnden ska fortsatt stödja stadsdelsnämnderna i deras arbete med att förbättra arbetsmiljön inom hemtjänsten. Äldrenämnden ska även stödja stadsdelsnämnderna i deras arbete för att minska andelen timavlönad personal. Kontinuiteten inom all hemtjänst ska öka.*”

Ovanstående hänger ihop och är grundläggande för att få hemtjänstutförarna ska få en ekonomi i balans och kunna ha hög kvalitet på omsorgen. Tyvärr så arbetar många hemtjänstutförare fortfarande inte rationellt utifrån stadens ersättningssystem. Man lever kvar i den felaktiga uppfattningen att man bara ska ha en tillsvidareanställd bemanning på 80% av den beställda tiden när ersättningssystemet kräver 120%. 120% är innan man bemannat uppför att hantera korttidsfrånvaron.

Kommunal yrkar:

- 16. Att** Äldreförvaltningen tillsammans med Kommunal 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 kvalitet på omsorgen.

Arbetsgivarens svar:

Yrkanet besvaras. Detta beaktas inom den löpande dialogen med utförarna.

På sidan 295 i KFs budget står: ” *För att skapa trygga anställningar och säkra hög personalkontinuitet ska äldrenämnden i samarbete med stadsdelsnämnderna fortsätta arbetet för att stadsdelsnämnderna ska ha förstärkt bemanning med tillsvidareanställning på heltid och som arbetar i ett avgränsat geografiskt område.*”

Kommunal yrkar:

- 17. Att** Äldreförvaltningen redovisar statistik nedbrutet på enhetsnivå hur långt man kommit i arbetet senast maj 2025.

Arbetsgivarens svar:

Yrkanet avslås. Frågan hänvisas till stadsdelsförvaltningarna. Äldreförvaltningen har inte tillgång till efterfrågad statistik.

På sidan 296 i KFs budget står: ” *Äldre i livets slutskede ska erbjudas vak genom närvaro av personal utan dröjsmål oavsett om de bor i ordinärt eller särskilt boende.*”

Kommunal yrkar:

18. Att Äldreförvaltningen noga kontrollerar att detta efterlevs av utförarna på särskilt boende och hemtjänst oavsett kommunal eller privat regi.

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Äldreförvaltningen har i uppdrag att stärka kunskapen om äldre i livets slutskede hos hemtjänst och beställare inom egen regi. Äldreförvaltningen har inte i uppdrag att kontrollera hur detta efterlevs av utförarna.

Kommunal frågar om äldreförvaltningens inspektörer har möjlighet att följa upp frågan. Arbetsgivaren återkommer med svar.

19. Att Äldreförvaltningen redovisar för Äldrenämnden hur detta efterlevs av utförarna

Arbetsgivarens svar:

Yrkandet avslås. Se motivering ovan.

Frågor:

På sidan 6 i förslaget till verksamhetsplan står: *”Nämnden ska delta i den översyn och förslag på förändrad modell för stadens äldreboendeplanering som kommer att genomföras av kommunstyrelsen tillsammans med Micasa Fastigheter och stadsdelsnämnderna.”*

Vad är det för ny modell? Vad innebär den?

Arbetsgivarens svar:

Det är stadsledningskontoret som har ansvar för en förändrad modell för stadens äldreboendeplanering. Vi återkommer när det finns förslag på ny modell.

Varför ska Stockholm Stad betala för arbetsskor till arbetstagare hos privata arbetsgivare?

Arbetsgivarens svar:

Stockholms stad ska vara en bra arbetsgivare för sina anställda men också verka för att branschen som helhet har goda villkor, bra arbetsmiljö och goda förutsättningar att utföra sitt arbete. Stockholms stad ska också verka för att likställighet i omsorgens utförare till de stockholmare som har beslut om insatser från äldreomsorgen.

I fråga om arbetsskor ser staden det därför som angeläget att alla som arbetar inom hemtjänsten har samma möjligheter att få tillgång till lämpliga arbetsskor och att det i detta fall inte ska råda någon skillnad mellan kommunala och privata arbetsgivare.

Kommunal hävdar att vissa privata arbetsgivare redan tillhandahåller arbetsskor för sin personal och att staden bör fokusera medel på att skapa attraktiva villkor för personal i egen regi.

Arbetsgivarens svar:

Enligt budget så ska förvaltningen fördela medel till utförare i privat regi för arbetsskor.

Kommunal ställer sig oenig till arbetsgivarens förslag till verksamhetsplan 2025.

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