

## Förslag till sammanträdet 2022-02-16.

### **Angående kommunstyrelsens Färdplan för äldreomsorgens utveckling: Synpunkter på frågan om "Personal med rätt kompetens och bra arbetsförhållanden" från pensionärsrådet Hägersten-Älvsjö till KPR.**

Färdplanen är en allmänt hållen skiss över planer för framtiden inom olika områden av äldreomsorgen i Stockholm. Ett område handlar om personalens kompetens och arbetsförhållanden. Under underrubriken Vad görs i staden? anges bland annat strategiskt utvecklingsarbete kring personal- och kompetensförsörjning inom äldreomsorgen, utbildningar i svenska språket, språkstärkande arbetssätt, översyn av arbetsmiljön inom hemtjänsten. Under Vad mer behöver göras? pekas på kompetenshöjande insatser i syfte att samtliga medarbetare inom äldreomsorgen ska uppnå lägst vårdbiträdenivå fram till och med senast 2033.

Olika ambitioner till förbättringar inom de verksamheter som drivs i kommunens egen regi ska alltså fyllas med praktiskt innehåll, utbildningar med mera. Finns några tankar om hur det ska gå till i de företag vars tjänster kommunen upphandlar, till exempel inom hemtjänsten?

Tyvärr är vittnesbörd vanliga om problem med att få tjänster utförda på ett korrekt sätt inom hemtjänsten. Ofta beror det på språkförbistring och/eller bristande kunskaper hos hemtjänstpersonalen om levnadsvanor hos vanliga bidragstagare. Var finns ansvaret för missförhållandena inom hemtjänsten?

Vid upphandlingen av hemtjänst ska sökande utförares villkor för de anställda undersökas. Enligt LOU 17 kap. ska villkoren för lön, semester och arbetstid följa de nivåer som gäller för tillämpligt centralt kollektivavtal i den aktuella branschen. Myndigheten ska också ge arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer möjlighet att yttra sig.

Själva upphandlingen är alltså central för att undvika att oseriösa utförare får möjlighet att etablera sig inom hemtjänsten. Det är av yttersta vikt att ansvariga upphandlare ställer krav på sökande utförare, inte bara vad gäller kollektivavtal eller därmed jämförbara villkor enligt ovan, utan även vad gäller personalens kompetens och förmåga att utföra sitt arbete på ett bra sätt för bidragstagarna.

Det är sålunda rimligt att kunna ställa krav på hemtjänstutförare att deras medarbetare, innan de sätts in i ensamarbete hos bidragstagare, har fundamentala språkkunskaper och ges ordentlig introduktion när det gäller till exempel vanliga levnadsvanor och inköpsvanor av mat, hygienprodukter med mera. Enkla missförstånd och därmed följande vilshenhet i vardagen kan vara förödande för

mångas trygghet. Därför bör kraven på kommunens upphandlare att i olika avseenden granska utförande företag ytterligare kraftigt understrykas.

### **Tillägg:**

18 sidor ramverk för pågående och kommande utvecklingsområde. I princip allt är viktigt och behövt. Mycket pågår redan och många punkter om vad som behöver göras. Vi har gått igenom alla sidor och har fokuserat på vissa punkter som vi tycker är särskilt viktigt.

Sid. 7-8 Chefsstrukturer, mandat och befogenhet bl.a. medarbetare samtal.

Chefer inom vård, omsorg och socialt arbete har mångdubbelt fler underställda medarbetare än i andra branscher och utredningar finns att de stora personalgrupperna påverkar verksamheten negativt och ökar ohälsotalen. Ett spann mellan 10 och 35 medarbetare per chef anses vara mer lämpligt.

Sid. 11 Trygga anställningar

Viktigt man erbjuder utökad sysselsättningsgrad till medarbetare med ofrivillig deltid

Sid 13 Adekvat bemanning

Klargöra vad som är tillräcklig bemanning, inkl. natt.

Sid. 13 God hälso- och sjukvårdskompetens på boenden och hälso- och sjukvårdstöd i hemtjänsten

stärk tillgången till medicinsk kompetens inom äldreomsorgen

Sid 14 Boende utifrån behov

Intensifiera arbetet och säkerställa att tillräckligt med seniorbostäder byggs av en mångfald av aktörer

**Hägersten den 16 februari 2022.**

**Pensionärsrådets synpunkter på remissen om färdplanen för äldreomsorgens utveckling punkt 15 på stadsdelsnämndens förslag till dagordning den 24 februari 2022.**

