

Malmö 200623

Till

Funktionsstödsnämnden

Samt till

Funktionsstödsförvaltningen

Ang. Budgetskrivelse 2021

Sv. Kommunalarbetsförbundet Avdelning Skåne Sektion 4 Malmö Vård och omsorg vill framföra följande synpunkter i samband med att förvaltningen och nämnden arbetar med budgetskrivelsen för 2021.

Vi vill börja med att konstatera att FSFs verksamheter är underfinansierade. Det behövs mer pengar för att Malmös politiker ska få den kvalitet i verksamheten som politikerna efterfrågar.

Många medlemmar i Kommunal älskar sina jobb, men hatar villkoren på jobbet. Ofrivilliga deltider, delade turer och visstidsanställningar som staplas på varandra gör det svårt att åstadkomma den höga kvalitet som stämmer överens med de anställdas kompetens, engagemang och erfarenhet.

Vi hoppas och förutsätter att alla kostnader som uppkommit p.g.a. Corona kommer att täckas antingen av staten eller av Malmö stad så att inte de anställda i verksamheten får betala priset för detta nästa år.

Arbetsmiljöfrågor

Nämnden har det yttersta arbetsmiljöansvaret i verksamheten.

Kommunal har länge förespråkat att det förebyggande arbetet måste bli bättre på arbetsplatserna.

Förvaltningsledningen och Kommunal är överens om att skyddsarbetet på arbetsplatserna och kommunikationen mellan chefer och skyddsombud ska göras på ett strukturerat och kontinuerligt sätt men vi har en bit kvar tills detta blir verklighet.

Kommunal.

Det är viktigt att nämnden efterfrågar hur arbetsmiljöarbetet går, för då får vi en hel kedja som hänger ihop och frågan blir viktig i verksamheten.

I ljuset av pandemin blir det allt tydligare att man måste jobba med att förebygga risker i arbetsmiljön och se till att rätt utrustning finns på alla arbetsställen och hur den ska användas.

Kommunals enkät bland medlemmar inom bransch funktionshinder, som gjordes mellan 11 och 19 maj 2020, visar att 40 procent av de 12 387 svarande anser att arbetsbelastningen har ökat under pandemin. 14 procent anser att den har minskat. 49 procent av de svarande är oroliga över att bli smittad på arbetsplatsen.

När det gäller skyddsutrustning rapporterar en fjärdedel av de svarande, 25 procent, att det inte finns skyddsutrustning på arbetsplatsen. Problemet är större bland privatanställda. Av de som jobbar på ett privat aktiebolag saknar 36 procent skyddsutrustning.

En fjärdedel, 24 procent, anser att arbetsgivaren inte har tagit fram någon riskbedömning på grund av coronapandemin tillsammans med skyddsombud och/eller personalen. Av de privatanställda i funktionshinderområdet är det 37 procent som svarar att det inte gjorts någon riskbedömning.

Tillitsbaserad organisation

Vi undrar vad uppdraget om tillitsbaserad styrning har lett till och varför det inte längre är intressant. Tvärtom så görs tidsstudier och övervakningen ökar av de anställda. Stick i stäv med vad som tidigare aviserats. Låt proffsen vara proffs och ha tilltro att anställda gör sitt bästa för Malmö och för verksamheten.

Den pedagogiska struktur som förvaltningen nu håller på att införa visar tyvärr på att man håller på att slå i sönder väl fungerade arbetsgrupper med arbetsmiljöproblem som följd. Det största problemet är att arbetsledningsansvaret blir otydligt och att andra yrkesgrupper bestämmer vad våra medlemmar ska göra med mycket liten tillit till yrkeskunnande och professionalism hos Kommunals yrkesgrupper.

Heltidsorganisering

Det är nu mindre än ett år kvar tills kollektivavtalet skall vara uppfyllt och att alla tjänster ska vara heltid. De politiska målen som Malmö stad satt upp kring heltidsfrågan är långt ifrån uppfyllda. Här ser vi en tydlig skiljelinje mellan tjänstemannajobb och arbetare. Det är fortfarande så att alla tjänster för tjänstepersoner är per automatik heltider medan stödassistenter m.fl. i Arbetaryrken anställs fortfarande på deltid. Och det är särskilt tydligt bland timavlönade vikarier.

Det viktigaste i arbetet med att heltidsorganisera verksamheten är att det sker med stor delaktighet bland de anställda. Man kan inte kopiera ett arbete som gjorts på annan

Kommunal.

arbetsplats eller annan förvaltning utan man måste äga frågan på varje arbetsplats för att det ska bli bra och hållbart.

Funktionsstödsförvaltningen har inte lyssnat på Kommunals företrädare utan kör på. Det är mycket olyckligt.

Delade turer

Delade turer är ett ofog som uteslutande finns för Kommunals yrkesgrupper på särskilt boende. Trots skrivningar i kollektivavtalet om att dessa ska fasas ut så har det inte blivit så. Delade turer finns kvar i verksamheten. Och de alternativ som våra medlemmar erbjuds om dessa ska tas bort är långa dagar med turer över 10 timmar. När vi diskuterar med chefer om att ta bort dessa hänvisar man till att budgeten inte tillåter det. Vi anser att delade turer inte tillhör 2020-talet utan bör förpassas till historien. Nämnden kan ge förutsättningar för att de delade turerna försvinner och att Kommunals medlemmar får bättre arbetsvillkor.

Arbetskläder

Mitt under Coronapandemin blev detta mycket tydligt att arbetskläder behövs för alla. Allt är dock inte på plats ännu. Kommunal vill framföra att vi anser att alla kläder ska vara på cirkulation där man inte tvättar på arbetsplatserna utan det görs genom särskilda avtal.

I Funktionsstödsförvaltningen finns det enbart 20 verksamheter som har personalkläder på cirkulation. Resterande som har arbetskläder tvättas det på arbetsplatsen. Det finns fortfarande verksamheter som inte har arbetskläder. Exempel på det är personlig assistans.

Utbildning/Kompetensutveckling

Vi efterfrågar en stödjande struktur för kompetensutveckling och lärande i Malmö stad i allmänhet och FSF i synnerhet. Det finns inget internt system för att ta tillvara kompetens eller kompetensutveckla och utbilda medarbetare i Malmö stad idag.

En stad av Malmös storlek borde självklart ha en övergripande tanke kring hur man introducerar, utbildar och kompetensutvecklar anställda. Det kan göras på olika nivåer i staden men det behövs en understödjande uthållig struktur för detta. Det saknas idag. Det blir än tydligare när man ser förvaltningens arbete med gap-analyser och kompetensförsörjningsarbete.

Malmö stad och FSF är ännu inte uthållig eller strategisk i sitt tänkande för att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare. Inom Funktionsstödsförvaltningen har vi idag anställda som inte har adekvat utbildning. Det finns t.ex. nästan 300 vårdbiträden som är fast anställda men som det inte finns tjänster till för man annonserar endast stödassistenttjänster, Här måste förvaltningen ta ansvar för att bygga upp ett hållbart utbildningssystem.

Kommunal tycker också att det är viktigt att man har adekvat kompetens för att utföra jobbet och vi har drivit frågan om legitimation för undersköterskor och det innefattar även de titlar som finns i funktionsstödsförvaltningen där man har Vård och Omsorgsprogrammet som grund.

Kommunal.

Då blir naturligtvis frågan, vilka politiska beslut tänker FSN ska säkra kompetensen i verksamheten och är man beredd att ta dessa för att göra det?

Det finns också stora grupper anställda som inte ens räknas idag. De timavlönade som arbetsgivaren lutar sig mot för att täcka korttidsfrånvaron samt för hantering av helgbemanning i dygnet runt verksamheterna. Då grundbemanningen inte är tillräcklig.

Det har fattats politiska beslut som ska minska andelen otrygga anställningar. Men fakta kvarstår, Malmö stad använde drygt 2 500 enskilda personer som timavlönade vårdbiträden under 2019.

Under februari 2020 använde FSF 833 enskilda personer som timavlönade. Med tanke på att man är ca 2 700 anställda motsvarar det ca 25 procent.

Dessa kan inte förvänta sig en rejäl introduktion, än mindre någon grundutbildning för att kunna klara sitt uppdrag.

Forskningen har länge påvisat att det behövs både kompetens och kontinuitet för att kunna skapa kvalitet i omsorgen. Sambandet har dessutom blivit väldigt tydligt under Coronapandemin.

Om Malmö stad står för utbildning så är det utifrån att man fått statliga medel eller annan utomstående finansiering.

Malmö stad och Funktionsstödsförvaltningen bör budgetera för egna grundutbildningar inom ovanstående områden för att verksamheterna ska kunna säkra kvaliteten för brukarna, samt försäkra sig om att rätt kompetens finns.

Funktionsförvaltningen borde bygga upp en intern organisation för att klara både grundutbildning, vidareutbildning och spetsutbildning för stödassistenter, stödpedagoger, aktivetersledare och personliga assistenter mfl.

Kommunal är väl medvetna om att detta inte görs på kort tid, men FSN kan peka ut inriktningen och fatta beslut som ger förvaltningen uppdrag i frågan.

Kommunal överlämnar dessa synpunkter med förhoppning att förvaltningen och nämnden beaktar dessa i sitt budgetarbete inför 2021.

Med vänlig hälsning

Ewa Glimhed
Ordförande
Kommunal Skåne, sektion 4
Malmö Vård och Omsorg