

Malmö 191025

Ang. Socialdemokraternas och Liberalernas Budget 2020

Härmed lämnar Kommunals sektioner i Malmö Stad följande synpunkter inför förslaget till budget 2020.

Vi har valt att koncentrera oss på personalpolitik för att sen kommentera övriga områden.

Inledande

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

- 66 procent, närmare 2 av 3, av våra medlemmar som arbetar i äldreomsorgen i Skåne upplever att bemanningen är otillräcklig i stort sett varje dag eller någon dag per vecka.
- 37 procent, fler än 1 av 3, i samma grupp uppger att bemanningen på deras arbetsplatser är så låg att det innebär en risk för de äldre i stort sett varje dag eller någon dag per vecka.
- 60 procent, närmare 6 av 10, av Kommunals medlemmar som arbetar i barnomsorgen i Skåne upplever att bemanningen är otillräcklig i stort sett varje dag eller någon dag per vecka.
- 25 procent, 1 v 4, i samma grupp upplever att bemanningen är så låg att det innebär en risk för barnen i stort sett varje dag eller någon dag per vecka.

(Siffrorna ovan gäller Kommunals avd. Skåne eftersom det är lämpligt utifrån medlemsundersökningens urvalsmetod. Svaren från Malmö kommun visar dock snarlika resultat vilket indikerar att förhållandena i kommunen inte skiljer sig nämnvärt från förhållandena i länet.)

Effektivisering av verksamheten är bra om det innebär bättre arbetsorganisation, bättre metoder och bättre hjälpmedel för att klara arbetet. Men det vi ser idag är att man försöker påskina att man gör effektiviseringar. Det vi kan se är att man ökar antalet personal som jobbar med administrativa uppgifter på bekostnad av verksamheterna. Detta är ingen effektivisering. Kvalitén i verksamheten är beroende av att det finns personal som kan utföra det brukarnära arbetet och inte på hur många formulär eller enkäter som ska besvaras. Det har, och kommer att leda till överdokumentation.

Ett fenomen som vi också har börjat se är att det införs mellannivåer som inte är chefer men som påverkar Kommunals medlemmars arbete på ett icke konstruktivt sätt. Det innebär också att det blir fler led att filtrera direktiv/beslut från politikerna och ledningarna i förvaltningarna. Likaså det omvända, att de som jobbar i direkt kontakt med Malmöborna får svårare att förmedla till politiker och ledning inför beslut.

Kommunal.

Detta kan leda till försämrad och otydligare verksamhet/organisation eftersom budskap tenderar att förändras "under resans gång"

Ny modell för generella kostnadsökningar

Den nya modellen för att kompensera förvaltningarna för ökade pris och lönekostnader innebär att de löneökningar som Kommunals medlemmar får utöver 1,5 % i kommande löneförhandlingar ej blir kompenserade.

När vi går in i en av landets största avtalsrörelser så är det mycket olyckligt att man ändrar modell. Det ger onödigt gnissel i förhandlingarna

När de nya avtalen är klara och våra lokala löneförhandlingar är genomförda kommer verksamheterna att skylla på de fackliga organisationerna i allmänhet och Kommunal i synnerhet. Att man måste skära ner för att Kommunals löneökningar är för stora. Detta sänder helt fel signaler om Malmö stad vill framstå som en god och attraktiv arbetsgivare.

En fråga som vi ställer oss är: Hur blir det med pris och lönekomensation för de som säljer tjänster till andra förvaltningar?

Personalpolitiken i Malmö stad:

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 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 Malmöbon och för verksamheten.

Heltid som norm

Handlingsplanen kommuncentralt beslutad och klar. Nu är det upp till bevis från nämnderna. Några har fått krav om att rapportera och ta fram egna handlingsplaner. Det är främst de förvaltningar där man har många deltider.

Malmö stad har endast

Och det måste göras med stort inflytande för de som arbetar ute på arbetsplatserna. Det måste finnas en ödmjukhet och öppenhet för att arbetet kan och får ta tid samtidigt som det måste finnas en motor som driver arbetet framåt. För det kommer inte att göras av sig själv.

Kommunen behöver fler arbetade timmar och mer kontinuitet. Därför säger vi investera i trygga anställningar på heltid. Det kommer att bli kostnadseffektivare för Malmö stad på sikt. Malmö stad har "lyckats" andelen som jobbar heltid från 61 % till 64 % inom vård och omsorg. Det behövs ett större engagemang från politikerna i nämnderna för att Malmö stad ska kunna leva upp till kollektivavtalet och vara i hamn 210531.

Heltidsarbete som norm: Förvaltningarna har över lag inte ens kommit igång med att skapa heltidsarbetet, på sina ställen har dem inte ens börjat prata med oss fackliga.

Kommunal.

Detta oroar oss då det är ett arbete som i allra högsta grad borde varit igång eftersom slutdatum ligger i maj 2021. Staden behöver göra en förflyttning från otrygga anställningar på timmar, AVA under "säsong/terminer" till heltidstjänster tillsvidare.

Delade turer

Inte mycket har hänt när det gäller delade turer. Tvärtom verkar det som de ökar. Vi förutsätter att 2020 blir det år då vi på allvar tar tag i frågan och fasar ut scheman med delade turer och får sammanhållna arbetspass med tid för återhämtning mellan passen. Att inte det inte är på bekostnad av sämre arbetsmiljö och tätare helgtjänstgöring. De allra flesta jobbar redan var annan helg.

Här behövs ett tillskott av medel för att kunna fasa ut delade turer.

Malmö stad har via SKL förbundet sig att följa avsiktsförklaringen kring Friskare arbetsplatser. Det förpliktar. Kommunal förutsätter att Ni som politiker ger förutsättningar för att vi som parter ska kunna förverkliga denna avsiktsförklaring.

Kompetensförsörjning

Vi efterfrågar fortfarande en stödande struktur för kompetensutveckling och lärande i Malmö stad. 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 understödande uthållig struktur för detta. Det saknas idag. Det blir än tydligare när man ser förvaltningarnas arbete med gap-analys och kompetensförsörjningsarbete.

Malmö stad är ännu inte uthållig eller strategisk i sitt tänkande för att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare. Både inom Vård och Omsorg och Förskola/Skola har vi idag anställda som inte har adekvat utbildning. Situationen ser likadan ut i t.ex. serviceförvaltningen. Det finns stora grupper anställda som inte ens räknas idag. Ex. på dessa är städerskor och ekonomibiträden. Dessa grupper blir inte synliggjorda och ofta är arbetena utlagda på entreprenad. Arbetsgivaren fortsätter slentrianmässigt att upphandla istället för att fråga sig om det kan göras bättre i egen regi.

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

Malmö stad 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.

Det är otydligt om det är utbildningsanordnarens eller arbetsgivarens ansvar att omsorgspersonalen har den kompetens som behövs. Denna situation förväntas bli tydligare vid införandet av en skyddad yrkestitel och en nationell standard på

Kommunal.

undersköterskeutbildningen. Enligt avsiktsförklaringen om kompetenshöjning i äldreomsorg och hälso- och sjukvård mellan Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) ska också vårdbiträden ha en utbildning på 800 poäng.

Malmö stad har inte ens inlett en diskussion om hur detta ska förverkligas, detta är en kommunövergripande fråga eftersom det rör mer än en förvaltning.

En central satsning behövs för att kompetensutveckla vårdbiträden, icke adekvat utbildade barnskötare m.fl. inom Kommunals avtalsområden.

Ett långsiktigt system för validering bör utarbetas.

Malmö Stad behöver anställa fler eller validera/kompetensutveckla fler för att möta Malmöbornas och framtidens behov, satsa er ur en ev lågkonjunktur. Fler i arbete ger skatteintäkter, istället för fler på försörjningsstöd som belastar stadens budget.

Kommunal har tagit fram en rapport: Svenska språket är A och O i äldreomsorgen i den kan man läsa:

Det finns inga enkla jobb inom vård och omsorg. Undersköterskor och vårdbiträden har en komplex och bred roll i vård- och omsorgsverksamheten. Arbetet kretsar kring verbal och icke verbal kommunikation och innebär nära kontakt med människor, ofta från olika kulturer, som ibland har sjukdomar som påverkar deras sätt att kommunicera eller bete sig, som exempelvis demens. Att jobba inom äldreomsorgen kretsar kring människornas hälsa och välbefinnande samt i vissa fall händelser som påverkar liv och död. Kommunikation och språkkunskaper är livsviktiga verktyg i omsorgen och omvårdnaden. Jobb inom vård och omsorg är inga enkla integrationsåtgärder – de är kvalificerade jobb som kräver utbildning, hög kompetens, kontinuerlig yrkesutveckling och lämplighet – samt goda kunskaper i svenska språket.

Det här är en rapport om språkbrister inom äldreomsorgen. Syftet med denna rapport är att peka på allvarliga systemfel som orsakat att många inom äldreomsorgen har bristande språkkunskaper, beskriva hur språkbrister påverkar arbetsmiljön och omsorgskvaliteten samt erbjuda lösningar på dessa problem. När man talar om språkbrister talar man inte om en brytning eller dialekt. En brytning eller en dialekt är inte någon språkbrist. Vi alla talar lite olika. En språkbrist syftar på något som hindrar en från att utföra en uppgift som ingår i ens arbete. Brister i språkkunskaper hänger ihop med brister i utbildningssystemet, men också med bristen på språkutveckling på arbetsplatsen. Arbetsgivarna har ofta lämnat det åt medarbetarna med svenska som förstaspråk att agera som språkstöd till kollegor vid sidan av andra arbetsuppgifter som ingår i den redan stressiga vardagen. Här finns det stora möjligheter för arbetsgivarna att erbjuda personalen med språkbrister den språkutveckling de behöver och ta ansvar för språkutvecklingen på arbetsplatsen.

Det får inte glömmas bort att det gynnar den enskilde att kunna språk. Det är i Kommunals och hela arbetstagar Kollektivets intresse att kräva åtgärder som stärker individen på arbetsmarknaden.

Att kunna språk är makt. Det är ofta de med en svag position på arbetsplatsen, de med otrygga anställningar, visstid och deltid som har språkbrister. Att ha en trygg anställning är ofta en grundförutsättning för att våga be om hjälp, kräva sin rätt till stöd. Att rusta individen med språkkunskaper kommer inte bara lyfta äldreomsorgen utan också individen. Dessutom gynnar det hela arbetslaget att alla kan göra allt som yrket innebär.

Mot bakgrund av resultaten som presenteras i denna rapport lägger Kommunal fram krav som sammantaget syftar till att förbättra språkkunskaper och skapa språkutvecklande arbetsplatser som håller ihop:

Kommunal.

1) Rätt till utbildning – och rätt utbildning. Alla som jobbar i äldreomsorgen ska kunna prata, lyssna, läsa, skriva och ta instruktioner på svenska. Det behövs en nationell, statlig satsning på SFI och komvux som svarar mot behoven på arbetsmarknaden och behoven hos den enskilde arbetstagaren. All vård- och omsorgsutbildning måste ges på svenska för att eleven ska ha rätt förutsättningar att jobba i äldreomsorgen efter avslutad utbildning.

2) Rätt resurser – och mer resurser. Äldreomsorgen är underfinansierad och underbemannad.

Det är ohållbart. Ökad bemanning – och rätt bemanning – förutsätter ett större budgetutrymme. Kommunal anser att kommuner behöver tillföra mer resurser till äldreomsorgen. När personalens språkkunskaper förbättras ökar kvaliteten i verksamheten

– inte minst vad gäller omsorgskvaliteten och patientsäkerheten.

3) Arbetsgivarens ansvar. Det är arbetsgivarens ansvar att skapa rätt förutsättningar för språkutvecklande arbetsplatser. Arbetsgivare får inte låta personer som inte kan språket arbeta självständigt, utan handledning och utbildning i svenska. De med otillräckliga språkkunskaper måste få studera svenska på arbetstid.

Språkutveckling finns nämnt i förslaget till budget det tycker vi är bra. Det krävs en tanke och en plan från arbetsgivaren hur man ska genomföra detta. Det är viktigt att det arbete som påbörjats med yrkessvenska i Hälsa, Vård och Omsorgsförvaltningen kan fortsätta, även om pengar från omställningsfonden inte längre finns. Detta är ytterligare ett exempel på hur kortsiktigt Malmö stads tänkande kring kompetensutveckling är.

Rekrytering

Befolkningsutvecklingen och den ovan redovisade underbemanningen innebär enligt Kommunals beräkningar att 135 000 fler personer behöver anställas i välfärden fram till och med år 2022. Det vill säga utöver de anställningar som krävs till följd av pensionsavgångar och liknande. För Malmö kommun innebär det att cirka 3 600 fler varav cirka 1 750 undersköterskor och vårdbiträden och cirka 350 barnskötare. (Siffrorna har räknats ut genom att det totala rekryteringsbehovet fördelas på kommuner och län efter befolkningsmängd. Det medför att beräkningarna bör förstås som en indikation på kommunen rekryteringsbehov snarare än ett exakt mått, eftersom olika kommuner t.ex. har olika åldersstrukturer och därmed olika behov av personal i t.ex. äldreomsorgen eller barnomsorgen.)

Lönepolitik

Den nya organisationen ska stärka personalpolitiken och en god arbetsmiljö med syfte att minska sjukfrånvaron och personalomsättningen.

Men personalpolitik är så mycket mer. Detta område måste uppvärderas.

Vi förväntar oss att Malmö stad börjar jobba som en enhet på detta område. Det kan inte vara olika lönepolitik, friskvård och annat som gäller. Man gör skillnad på folk och folk. Särskilt ur jämställdhetssynpunkt. Att till exempel få nämnderna och verksamheterna att ta ansvar för

Kommunal.

det arbetsvärderingssystem som Malmö stad har är väsentligt för att komma åt osakliga löneskillnader.

Politiskt har man över tid tillfört extra medel för att komma tillrätta med dessa, men eftersom verksamheterna inte tar ansvar för detta vid nylönesättning kvarstår de osakliga löneskillnaderna mellan manligt och kvinnligt dominerade arbeten.

Önskad lönestruktur

Vi välkomnar att Malmö stad efter många års diskuterande har tagit fram en önskad lönestruktur och ser med tillförsikt fram emot att man fortsätter de satsningar som gjordes under 2019 för att nå målbilden.

Tryggare anställningar

Målet om att minska antalet timavlönade till förmån för tryggare anställningar har funnits sedan 2010. Och ja de minskar.... Men i alldeles för trög takt.

Ett problem som måste adresseras är att många av Kommunals medlemmar blir anställda enbart periodvis. Det handlar om säsonganställda och terminsanställda. Det skapar otrygghet och i organisationen och för de anställda. Dessa anställda anställs också på lägre löner än tillsvidare. Det kunde vi se i årets löneförhandlingar. Samma sak gäller för de som rings in dag för dag. Man använder inte deras kunskap eller erfarenhet och vilja till att ta ansvar för kvaliteten i verksamheten på det bästa sättet.

Politikerna har fastställt en riktlinje kring timavlönade vilken säger att om man har en anställning som är över 3 veckor så ska man ha månadslön. Det är bra, problemet är att de anställda ofta får alternerande anställningar. Man skiftar mellan AVA och vikariat. Detta är ett ofog. Med det vi kan se i kompetensförsörjningsplanerna borde det inte vara ett problem att anställa dessa på månadslön och ge dem längre framförhållning. De behövs i verksamheterna.

Därför säger vi:

I Malmö stad ska vi ha trygga jobb, slut på Allmän vissidsanställning!

Vi välkomnar tidigare skrivningar om att fasa ut AVA-anställningarna. Vi förutsätter att förvaltningarna kommer att följa de politiska direktiven och använda AVA strikt och begränsat.

I Arbetsmarknad och Socialförvaltningen finns ett antal anställda som varit länge i verksamheten (många år) men som fortfarande går på en visstid på BEA. Detta avtal är egentligen tänkt att användas vid kortare arbetsmarknadsinsatser. Men för dessa medlemmar har det blivit en inlåsnings effekt som gör att man får sämre anställningsvillkor än övriga i Malmö stad samt att man släpar efter lönemässigt. Det som är förvånande är att man från arbetsgivarens sida säger att man inte kan höja lönerna för då måste man minska på antalet anställda i arbetsmarknadsinsatser för att budgeten inte tillåter lönehöjningar.

Kommunal.

Kommunal anser att man måste tillskjuta medel för att ge dessa personer likvärdig behandling som övriga medarbetare.

Arbetsmiljöarbete och Friskare arbetsplatser

Arbetsmiljöarbetet måste stärkas. Det finns goda ansatser idag men vår farhåga att arbetsmiljöarbetet skulle göra halt när den nya organisationen infördes har tyvärr besannats. Malmö stad ska kunna klara av att hålla flera perspektiv samtidigt, både brukar- och medarbetarperspektivet. Men nu hoppas vi på att man tar omtag och att politikerna i nämnderna verkligen tar sitt arbetsgivaransvar i arbetsmiljöfrågorna.

SKL och fackförbunden inom kommun- och landstingssektorn har presenterat sin gemensamma avsiktsförklaring med en rad åtgärder för friskare arbetsplatser i kommuner och landsting. Parterna är överens om att det, förutom generella åtgärder, också krävs mer verksamhetsspecifika insatser som utgår ifrån ohälsorsaker särpräglade för vård, skola respektive omsorg, socialtjänst etc.

Vi förutsätter att Malmö stad avsätter medel för att kunna initiera arbetet och komma igång med insatserna som krävs för att åtgärda de ohälsotal som vi ser växa idag.

Höga krav i kombination med begränsade resurser är en bidragande orsak till sektorns relativt höga sjukfrånvaro. Vi är övertygade att vi med gemensamma ansträngningar kan vända utvecklingen i sektorn och inte minst i Malmö stad. Så att man inte bara levererar den verksamhet som utgör kärnan i vår välfärd, utan också ger hållbar hälsa för de som ska utföra arbetet. *Vi anser att verksamheterna är underfinansierade, särskilt inom vård och omsorg.*

En Anorektisk organisation skapar höga sjuktal i verksamheten. Dvs när bemanningen är högre på papper än i verkligheten. Man skär ner i smyg genom att inte ersätta fullt ut när någon är borta på arbetsplatsen.

Barn och Unga

Kommunal vill fortsätta uppmärksamma de arbetsmiljöproblem som finns i förskolan. Barngrupperna är för stora och det är en utmaning för personalen. Det innebär att arbetsbelastningen blir hög och här krävs ett förebyggande arbete i högre utsträckning.

Det är önskvärt att man följer Arbetsmiljöverkets rekommendationer kring barngruppens storlek.

Fokus kring personalförsörjning ligger på lärare, vi vill i detta sammanhang lyfta barnskötarnas och elevassistenternas bidrag till att lärarna kan fokusera på sina arbetsuppgifter och att man använder varje persons kompetens på bästa sätt.

Även personalförsörjningen för övriga grupper i skolan. Det som slarvigt brukar kallas kringpersonal. Att få städad, att maten till elever och barn kommer på bordet, att material finns och att huset är okej, är lika viktigt som själva undervisningen.

Arbetsmarknadsåtgärder

Kommunal.

Kommunal är beredd att delta i arbetet med att få fler Malmöbor i arbete eller praktik. Vi hoppas naturligtvis först och främst på nya riktiga jobb. Men kommer att bidra på de sätt vi kan. Men i de verksamheter som gör nedskärningar på grund av budget ser vi det som mycket problematiskt att ha arbetsmarknadspolitiska åtgärder, detta strider också mot den överenskommelse som vi tecknat med Malmö stad.

I det förslag som föreligger pratas om Kommunala arbetsmarknadsinsatser. Man har definierat en del i budgetskrivelsen. T.ex. städ och grönyteskötsel, fritids- och aktivitetsstödjare inom omsorgsverksamheterna, trygghetsvårdar och skolvårdar. Vi har inget emot att Malmö stad anställer fler inom dessa yrkesområden i egen regi. Dock vill vi påpeka att dessa yrken/arbetsuppgifter är kvalificerade arbete som kräver utbildning. En del av dessa grupper har staden avvecklat tidigare.

Hysesstopp

Hysesstopp är bra för de verksamheter som hyr av staden...

Men vilka konsekvenser kommer hysesstoppet att få för Serviceförvaltningen, Stadsfastigheter?

Vidare ställer vi oss frågan hur detta är konstruerat för de verksamheter som hyr från externa fastighetsägare. Detta kan inte få till följd att man måste skära ner på personal för att kunna betala hyreshöjningar.....

Vård och Omsorg

Vi saknar ambitionerna inom området Vård och Omsorg. De verksamheterna står inför stora utmaningar de närmaste åren.

Vi tror att den nya organisationen är bra för verksamheten men vi ser att den är underfinansierad.

Vi väntar fortfarande på att arbetskläder ska införas..... *Vi förutsätter som tidigare att det är arbetskläder på cirkulationstvätt i alla förvaltningar som har brukarnära arbete. Samt att alla hinder för att arbetskläder ska införas ska vara undanröjda.*

Samverkan

Malmö stad har haft ett samverkansavtal sedan 1996, det omarbetades 2012. Nu har det gått 7 år och vi kan se att arbetsgivaren börjar bli slapphänt med vad som samverkas. Det är allt för många frågor som inte samverkas ute i organisationen. Frågor som verkligen har påverkan på medlemmarnas vardag och arbetssituation. Ofta är det utifrån politiska beslut som man från förvaltningarna inte anser sig behöva samverka. En vädjan är att nämnder och styrelser är noggranna i och efterlyser att samverkan har skett på ett korrekt sätt. Då tar alla parter sitt ansvar för att frågan blir allsidigt belyst och att bästa möjliga beslutsunderlag finns för varje viktig fråga. T.ex. hur budgetförslaget tas fram.

Kommunal.

Om det budgetförslag för 2020 som nu ligger på bordet förändras så förutsätter vi att man återkommer i en ny samverkan.

Med vänlig hälsning

Ewa Glimhed
Ordförande
Kommunal
Vård och Omsorg

Veton Kalici
Ordförande
Kommunal
Förskola/skola

Annika Holst
Ordförande
Kommunal
Fritid, Service o Teknik