

Ang. Socialdemokraternas och Liberalernas Budget 2019

Härmed lämnar Kommunals sektioner i Malmö Stad följande synpunkter inför förslaget till budget 2019.

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.)

I budgetskrivelsen står det:

”Kvaliteten i omsorgen avgörs i mötet mellan brukare och personal. Den nationella övergångsbudgeten innebär att det riktade statsbidraget för ökad bemanning i omsorgen ligger kvar vilket ger bättre förutsättningar för kontinuitet inom äldreomsorgen och LSS-verksamheten.”

Vår fundering är - att det just är en övergångsbudget. Vad händer med de 56 miljoner som idag finansierar många tjänster i verksamheten om det blir en ny budget och de pengarna försvinner?

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

Kommunal.

effektivisering. Kvaliteten 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.

En effektivisering på 10Mkr på Serviceförvaltningen får inte innebära att Skolrestauranger inte kan höja priset enligt pris- och lönekompensation. Staden är mitt uppe i en upphandling på livsmedel, som p.g.a. den varma sommaren kan innebära ett högre pris på maten som vi serverar i våra skolor. I Skolrestaurangers utvecklings- och förändringsresa så jobbar man med att höja kvaliteten på maten till våra kunder samt att laga maten nära gästerna i restaurangen. Eleverna ges på detta sätt en stor möjlighet till påverkan.

SKL och Kommunal har kommit överens centralt om "Heltid som norm" vilket även politiken instämmer i. Skolrestauranger har ökat 25 tjänster från deltid till heltid, tillsvidare samt även 49 tjänster från deltid till heltid som projekt från 2018-09-01 – 2018-12-31, projektet är nu förlängt tom 2019-06. En effektivisering på Serviceförvaltningen bör inte få till följd att det goda arbetet som inletts på Skolrestauranger raseras."

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

Nu är 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.

För att heltid ska bli det normala på arbetsplatserna så måste man ändra arbetsorganisation. Vi måste förflytta sättet att organisera arbetet från förra milleniet in i 2000-talet.

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.

Det är med tillförsikt som vi ser att snart är förslag framme för att ta bort riktlinjen kring önskad tjänstgöringsgrad och ersätta den med en annan och bättre skrivning som visar kommunens ambitioner.

Kommunal.

Delade turer

Inte mycket har hänt när det gäller delade turer. Tvärtom verkar det som de ökar. Vi förutsätter att 2019 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 förpliktigar. Kommunal förutsätter att Ni som politiker ger förutsättningar för att vi som parter ska kunna förverkliga denna avsiktsförklaring.

Kompetensförsörjning

Vi efterfrågar en stödjande 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 understödjande uthållig struktur för detta. Det saknas idag. Det blir än tydligare när man ser förvaltningarnas arbete med gap-analyser 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.

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 görs med samma goda samverkan som man gjort med yrkessvenska i Hälsa, Vård och Omsorgsförvaltningen.

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

Kommunal.

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. äldreården 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 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 2018 för att nå målbilden.

Man behöver även avsätta pengar för att kunna göra satsningar på vissa yrken t.ex stensättare, bilförare (lastbilschaufförer), tekniker etc där det är ett bekymmer att rekrytera och behålla personal.

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.

Kommunal.

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 skrivningen om att fasa ut AVA-anställningarna. Det kan kommunen göra om man vill. Till dess hoppas vi verkligen att signalen är stark i organisationen att AVA ska användas mycket strikt.

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 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 arbetsgivarens ansvar 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.*

Kommunal.

Avslutningsvis håller vi med Saco om att oavsett vilka mål och inriktningar som politiken anger för verksamheten så är det avgörande att budgeten är anpassad därefter. I enlighet med föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ska det råda balans mellan krav och resurser. De politiska beslutsfattarna är ytterst ansvariga för verksamheten och arbetsmiljön.

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.

Ett sätt är att minska barngrupperna och Kommunal anser att eftersom det nu konstateras i budgetskrivelsen:

”Nu minskar antalet barn i Malmös förskolor. Det ger utrymme att utveckla förskolans verksamhet genom att minska barngruppernas storlek och skala upp det uppsökande arbetet för att få fler barn i förskola”

Är vi förvånade att man inte ger något uppdrag i denna riktning för 2019.

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

I det förslag som föreligger pratas om ”enkla jobb” som städ och grönyteskötsel. Vi har inget emot att Malmö stad anställer fler inom dessa yrkesområden i egen regi.

Dock vill vi påpeka att Lokalvårdare är ett kvalificerat arbete som kräver utbildning. Samtliga anställda, även visstidsanställda, bör ha adekvat utbildning i städning från dag ett. Det handlar både om utbildning kring kemikalier, olika ytmaterial, ergonomi och städutensilier.

Samma sak gäller grönyteskötsel, det krävs att man lär sig vilka redskap/maskiner som används vid skötsel av grönytor, hur man sköter dem, vilka skyddsföreskrifter som finns och vilken typ av skyddsutrustning som behövs. Att man har kännedom om nyplantering och skötsel av träd, buskar, blommor och gräs. Nyanläggning av gräsmattor och gångar ingår också. Samt orientering i hur man klipper häckar och buskar samt hur man beskär träd. Bevattning, gödsling och ogräsbekämpning är andra delar man behöver ha kunskap om. Samt att kravet är B-körkort.

Att använda begreppet ”enkla jobb” för dessa viktiga arbeten, som det kanske inte finns en formell utbildning till men som det krävs mycket kunskap i, är nervärderande.

Kommunal.

Extratjänster

Vi förutsätter att den goda samverkan som resulterade i en överenskommelse kring extratjänster fortsätter. Att platsbanker byggs upp i alla förvaltningar i staden. Det borde ligga i arbetsgivarens och ytterst politikernas intresse att det är ordning och reda på våra arbetsplatser. Att det inte får undanträngningseffekter eller gör arbetsmiljön sämre för våra medlemmar. Vissa verksamheter är hårt ansträngda idag. De personer som anvisas till våra arbetsplatser ska komma till bra arbetsplatser med en god arbetsmiljö. De ska bli väl mottagna och ha en handledare som har tid för uppdraget. De ska inspireras av den arbetslivserfarenhet de får, de ska tycka att Malmö stad är en arbetsgivare de vill arbeta hos och vilja förvärva den kompetens som behövs för att få ett jobb.

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 extratjänster, detta strider också mot den överenskommelse som vi tecknat med Malmö stad.

Hade politikerna ställt samma krav på förvaltningarna att leverera åtgärder för att nå målen inom personalpolitiken som man gör på detta område hade Kommunals medlemmar kanske fått ett ökat förtroende för de politiska löften och målen.

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. Det går inte enbart att förlita sig på riktade statsbidrag som stimulansmedel och extra tjänster för att få ökad kvalitet inom Vård och Omsorg.

I funktionsstödsförvaltningen har den plan för balans i budget gett stora konsekvenser för verksamheten. Det har blivit ännu bli svårare att jobba konstruktivt med heltid som norm när förvaltningen aviserar att man vakanshåller hela tjänster eller delar av dessa. Vidare att man inte ersatt hela arbetspass vid sjukdom eller annan ledighet. Detta kan komma att leda till sämre arbetsmiljö och högre sjuktal. Och det i en verksamhet som redan har höga tal.

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. I texten står det att införandet börjar i år men upphandlingen är inte färdig varför det inte kommer att införas förrän tidigast 2019.

Samverkan

Malmö stad har haft ett samverkansavtal sedan 1996, det omarbetades 2012. Nu har det gått 6 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

Kommunal.

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.

Om det budgetförslag 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