

Ang. Moderaternas Budget 2019

Härmed lämnar Kommunals sektioner i Malmö Stad följande synpunkter inför förslaget till budget 2019 vi fick muntlig information om på Kommuncentral samverkan den 26/11-18.

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.

Utförsäljning av verksamhet/Lägga ut verksamhet på entreprenad

Kommunal anser att det är angeläget att kommunen driver idrottsanläggningar, badhus mm i egen regi. Att lägga ut dessa och liknande verksamheter på entreprenad riskerar bl.a. att ge kommunen minskad insyn, minskat utrymme och högre kostnader för föreningsverksamhet,

Kommunal.

och sämre underhåll av anläggningar. Långa avtal minskar dessutom kommunens handlingsutrymme.

Kommunal menar dessutom att den man i första hand bör koncentrera sig på de problem som finns i kommunen och inte utifrån ideologiska ståndpunkter lägga ut fungerande verksamhet på entreprenad.

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.

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.

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 förpliktar. Kommunal förutsätter att Ni som politiker ger förutsättningar för att vi som parter ska kunna förverkliga denna avsiktsförklaring.

Kommunal.

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 upphandlar 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.

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 åldersstruktur och därmed olika behov av personal i t.ex. äldreården eller barnomsorgen.)

Önskad lönestruktur

Vi blir förvånade över förslaget att tillföra extra pengar till löneökningar för förskollärare. Malmö stads arbetsgivarutskott har fattat beslut om önskad målbild för fler yrken än förskollärare och vi förutsätter att man fortsätter på den inslagna linjen i kommunen.

Kommunal.

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!

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 medarbetareperspektivet. Men nu hoppas vi på att man tar omtag och att politikerna i nämnderna verkligen tar sitt arbetsgivareansvar 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.

Kommunal.

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.*

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.

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

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.

Kommunal.

Vård och Omsorg

Dessa verksamheter står inför stora utmaningar de närmaste åren. Dock tror vi inte på att införa LOV för att möta dessa. Tvärtom bör man satsa på den egna verksamheten och ge rätt förutsättningar för personalen att utföra sitt jobb på bästa sätt.

Införande av LOV i hemtjänsten

Kommunal motsätter sig ett införande av LOV i hemtjänsten. Vår kritik mot LOV handlar framförallt om att etableringsfrihet och konkurrensneutralitet försvårar för folkvalda att ta ansvar för äldres vård och omsorg. Det handlar dels om att LOV gör det svårt att påverka vilka utförare som deltar i ett valfrihetssystem, dels om att systemen försvårar för samverkan mellan olika vård- och omsorgsgivare. Ett införande av LOV riskerar dessutom kraftigt ökade kostnader för administration och logistik vilket leder till att kärnverksamheterna får minskade resurser.

Kommunal ser visserligen problem med att använda sig av lagen om offentlig upphandling (LOU). Det handlar främst om möjligheten till kontinuitet. Det pågår dock en utredning kring detta och nya regler skulle kunna vara på plats 1 juli 2019. Det är dock möjligt att inom ramen för LOU upphandla ett valfrihetssystem. Lagen ger dessutom efter 1 juli 2019 möjlighet att reservera vissa upphandlingar till organisationer som uppfyller kriterier som är typiska för idéburna aktörer.

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.

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 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.

Med vänlig hälsning

Ewa Glimhed
Ordförande
Kommunal
Vård och Omsorg

Veton Kalici
Ordförande
Kommunal
Förskola/skola

Annika Holst
Ordförande
Kommunal
Fritid, Service o Teknik