

Malmö 21-10-22

Ang. Socialdemokraternas och Liberalernas Budget 2022

Härmed lämnar Kommunals sektioner i Malmö Stad följande synpunkter inför förslaget till budget 2022 "Ett öppet och starkt Malmö".

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

Inledning

Det är bra att det finns ett utrymme för satsningar i denna budget. Särskilt bra att de nämnder som idag går med underskott får ett tillskott. Eftersom först av allt måste vi slå fast att kommunens verksamheter är underfinansierade. Särskilt omsorgsnämnderna. Det är något som framkommer tydligt i Kommunals medlemsundersökning.

- 37 procent av personalen i äldreomsorgen anser att bemanningen sällan eller aldrig är tillräcklig. Endast 20 % svarar att bemanningen är tillräcklig dagligen.
- 35 procent av de svarande anser att den otillräckliga bemanningen utgör en risk för de äldre, minst någon gång i veckan.
- 45 procent av de svarande, anser att de dagligen har förutsättningar att ge en god omsorg och tillgodose de äldres individuella behov.

Arbetsmiljöbristerna måste åtgärdas med bättre balans mellan krav och resurser i arbetet. Det behövs mer resurser för att Malmös politiker ska få den kvalitet i verksamheterna som de efterfrågar. Därför ser vi positivt på att man vill förstärka det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Så här inledningsvis vill vi också säga att det är oerhört positivt att den politiska majoriteten uttalar att Malmö stad ska bli Sveriges bästa arbetsgivare. Vi förstår att det inte är en "quick fix" men det vore bra att ge centrala arbetsgivarrepresentanter och nämnderna i uppdrag att det ska startas ett partsgemensamt arbete för att det ska bli verklighet. Vi ser fram emot när Malmö även får ta emot ett pris för att man är en God och attraktiv arbetsgivare och för en bra personalpolitik.

INRIKTNING UTBILDNING OCH ARBETE 2022

EN BRA START I LIVET

Redan i förskolan läggs grunden till ett gott liv. Antalet barn i förskoleålder minskar i Malmö. För att möta detta på ett bra sätt ges förskolenämnden extra resurser som ger verksamheten förutsättningar att jobba i mindre barngrupper och kompetensutveckla personalen.

Kommunal.

Barngruppernas storlek som rekommenderas både av Skolverket och arbetsmiljöverket (12 barn i åldern 1 till 3 år samt 15 barn i åldern 3 till 5 år) dagens grupper i Förskoleförvaltningen ser olika ut där barn i åldern 1 till 3 år kan variera mellan 16 och 18 barn samt i åldern 3 till 5 år variera från 18 till 27 barn, det finns förskolor där det inte är åldersindelad då kan barngruppen vara mellan 18 och 28 barn. Därför ser vi nu som möjlighet från staden att kunna göra mindre barngrupper.

Men vi vill samtidigt påpeka att det kommer att behövas fler satsningar för att de anställda i förskoleverksamheten ska få rätt förutsättningar att göra sitt viktiga arbete.

Inte minst handlar det om att alla som jobbar i förskolan ska ha en adekvat grundutbildning och att det måste finnas möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling för alla våra medlemmar.

Detta gäller givetvis även medlemmarna i skolverksamheterna.

INRIKTNING TRYGGHET OCH DELAKTIGHET 2022:

DELAKTIGHET OCH OMSORG FÖR ETT ÖPPET MALMÖ

”Ökad delaktighet och bättre omsorg ger ett tryggare Malmö. För att värna demokrati och mänskliga rättigheter tas ytterligare initiativ för nolltolerans mot hatbrott, otrygghet och utanförskap.

Malmö ska vara en jämställd stad som utmanar fördomar, som är öppen för förändring och samarbete. En stad som värnar barns rättigheter. Mötesplatser spelar en viktig roll som förebyggande åtgärd för att skapa trygghet, men också för att skapa delaktighet och ett meningsfullt sammanhang för barn och unga.

Det behövs mer kunskap och fler fungerande åtgärder för att bekämpa rasism och diskriminering. Resurser avsätts för att i samarbete med Malmö universitet etablera ett långsiktigt arbete mot rasism och diskriminering som både bygger på forskning och beprövad erfarenhet.”

I detta sammanhang kring jämställd stad vill vi lyfta två andra perspektiv:

- Arbetskläder och anpassade arbetskläder efter säsong

Mitt under Coronapandemin blev arbetskläder äntligen verklighet. Och detta är bra och viktigt för att man ska kunna upprätthålla basal hygien. Dock inte överallt, i funktionsstödsförvaltningen har man inte arbetskläder på alla arbetsplatser, och i skolförvaltningarna finns inte arbetskläder.

Vidare är de kläder som finns inte riktigt anpassade för verksamheten utifrån olika årstider. Låt 2022 bli året då vi får säsonganpassade arbetskläder på cirkulation.

En annan sak är frågan om arbetsskor. Under ett arbetspass inom vård och omsorg kan man gå upp till 25 000 steg/arbetspass. Inom barnomsorgen är situationen densamma. Många andra yrkesgrupper får betalda arbetsskor av arbetsgivaren så även här är ett jämställdhetsperspektiv aktuellt. Dessutom kan smittorisken öka om man tar hem de skor som man arbetat i under dagen.

Kommunal.

Att gravida kvinnor får förbud att arbeta p.g.a. att de inte ska exponeras för Covid-19 är förståeligt men arbetsgivaren kunde vara mer vidsynt när det gäller omplacering för detta får konsekvenser för dessa kvinnors ekonomi. Kan man inte ge dem andra arbetsuppgifter borde i alla fall Malmö stad kunna kompensera dem för inkomstbortfallet. Detta om något är Coronarelaterade kostnader.

”Staten fortsätter att skjuta till resurser till äldreomsorgen och insatser för äldre. Äldreomsorgen stärks därmed för att möta att antalet äldre blir fler, för att skapa bättre villkor för anställda samt erbjuda utbildning i svenska för omsorgspersonalen. Genom att också möjliggöra för verksamheten att ta del av riktade statsbidrag via Äldreomsorgslyftet, kan kompetenshöjande insatser erbjudas personalen.”

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.

Coronapandemin har satt ljuset på alla dessa brister i villkor och arbetsorganisation. Den har visat att nu är det dags att ta krafttag för att komma till rätta med detta.

Bättre Bemanning krävs – vi föreslår

- Ett lägsta antal heltidsanställda per äldre
- 90 procent av personalen ska vara tillsvidareanställd
- Heltidsarbete ska vara norm
- 100 procent av personalen ska vara yrkesutbildad inom vård och omsorg eller under utbildning.
- Utbildat vårdbiträde ska vara lägsta utbildningsnivå i äldreomsorgen, oavsett insats.
- Nytt ersättnings och biståndsbedömningssystem inom hemtjänsten behövs

Ersättningen, den timbaserade hemtjänsten omöjliggör utvecklingsarbete, kvalitet och kontinuitet. Därför föreslår vi i Kommunal att man utformar ett nytt system för ersättning till hemtjänsten/hemvården.

När Malmö införde timbaserade hemtjänstinsatser istället för nivåer lanserades det som att vårdtagare skulle få mer att säga till om, och att brukare och personal skulle kunna lägga upp hur och när insatserna skulle utföras. Det blev precis tvärt om. Nu jagas timmar, minuter och nästan sekunder, och det finns inte mycket utrymme för flexibilitet i utförandet.

Kommunal har för några år sedan tagit fram en rapport som heter ”Gör plats för proffsen – en annan hemtjänst är möjlig” Här kommer citat från ett par stycken ur denna:

”Valfriheten ska öka i förhållande till i dag genom ett större inflytande för den enskilde äldre över vilken hjälp som ges samt hur hjälpen ska utföras. Detta möjliggörs genom att vård och omsorgspersonalen får arbeta utifrån omsorgsrationella principer, vilket ger handlingsutrymme att möta individuella behov i omsorgsmötet. För att skapa det handlingsutrymmet måste vård- och omsorgspersonalen ha tillräckligt med tid för att kunna

Kommunal.

arbeta professionellt, kontinuitet måste vara hög och därtill ska det finnas utrymme för flexibilitet.

Samarbetet mellan biståndshandläggaren och vård- och omsorgspersonalen behöver förbättras. Handläggarna bör få en mer vägledande och uppföljande roll medan hemtjänstpersonalen bör få större möjlighet att påverka inte bara *hur* och *när* omsorgsinsatser ska utföras, utan även *vad* äldre bör få hjälp med”

”Alla Malmöbor ska ha rätt att leva, inte bara överleva. LSS-lagstiftningen är en rättighetslagstiftning och tillgänglighet är en rättighet. Arbetet för att säkerställa alla Malmöbors rätt till goda levnadsvillkor och en tillgänglig stad, såväl fysiskt som digitalt, och oavsett funktionsvariation, fortsätter. Stödet och tillgängligheten utökas genom en ramförstärkning till funktionsstödsnämnden samt genom extra resurser för att möta behovet av fler LSS-boenden i Malmö framöver.”

Det är positivt med ramförstärkningen men det räcker inte. Vi ser sjuktalen öka för stödassistenter och vi relaterar detta till en haltande arbetsorganisation.

SPRÅKET ÄR NYCKELN TILL ETT INKLUDERANDE MALMÖ

”Svenska språket är nyckeln till integration och etablering på arbetsmarknaden. Även om etableringstiden har förkortats de senaste åren tar det alldeles för lång tid för nyanlända att få ett arbete, inte minst för nyanlända kvinnor.

Språkstödande verksamhet på mötesplatser såsom språkcaféer eller öppna förskolor är ett bra komplement till ordinarie SFI-undervisning, inte minst för att utöka möjligheterna för föräldralediga att lära sig språket.

Malmö stad ska förbättra informationen till nyanlända på olika språk. Samtidigt sker ett utvecklingsarbete för att erbjuda samhällsinformation på lättbegriplig svenska.

Malmö stads förskolor och skolor ska ha fokus på språkutveckling och på att stärka språkkunskaperna i svenska hos förskolepersonalen. Fortsatt arbete med att utveckla familjecentralerna, som riktar sig till såväl barn som föräldrar, bidrar till såväl barns som föräldrars språkutveckling.

Fortsatta satsningar på språk inom omsorgen ska bidra till att både stärka kvaliteten i välfärden och medarbetarnas kompetens.”

Det är positivt med satsning på svenska språket. Men....

Kommunals krav som sammantaget syftar till att förbättra språkkunskaper och skapa språkutvecklande arbetsplatser som håller ihop:

- 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.

Kommunal.

- 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 brukarsäkerheten.

-rätt till utbildning – och rätt utbildning. Alla som jobbar i äldreomsorgen ska kunna prata, lyssna, läsa, skriva och ta instruktioner på svenska.

Det behövs strukturer som stöttar språkutvecklingen även på jobbet, och ett öppet och tillåtande klimat kring språkfrågor.

Arbetsgivarna måste skapa språkutvecklande arbetsplatser!

Skapa rätt förutsättningar för språkutvecklande arbetsplatser. Det handlar om rätt bemanning, rätt arbetsmiljö och trygga arbetsvillkor – man måste våga be om hjälp och ens kollegor måste ha tid att hjälpa.Handledning och reflektionstid för personalen behöver öka. Ett språkombud måste ha tid, resurser och chefens stöd för att lyckas med uppdraget.

På en språkutvecklande arbetsplats finns det ett tillåtande klimat där alla vågar fråga och ta upp språkliga missförstånd. Man ser det som en tillgång att arbetslaget kan flera språk. Det finns rutiner och verktyg att kunna hantera problem kring språk och kommunikation. Arbetsgivarna måste se potentialen i den grupp som kanske i dagsläget har bristande språkkunskaper men har valt att bli proffs i vård och omsorg. Ger vi dem möjlighet till språkutveckling finns det potential att möta framtidens kompetensförsörjningsbehov. För att lyckas måste kraven och förutsättningar vara desamma för alla.

EN GOD ORGANISATION

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL:

MALMÖ STAD SKA VARA EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE GENOM ATT SÄKERSTÄLLA EN GOD ARBETSMILJÖ OCH TRYGGA ANSTÄLLNINGAR

MALMÖ STAD SKA SÄKERSTÄLLA EN GOD KOMPETENSFÖRSÖRJNING

FLER MALMÖBOR, BESÖKARE OCH SAMHÄLLSAKTÖRER SKA UPPLEVA ATT MALMÖ STAD LEVERERAR EN GOD OCH LIKVÄRDIG SERVICE GENOM HÖG TILLGÄNGLIGHET, PROFESSIONELLT BEMÖTANDE, RÄTT KOMPETENS SAMT GENOM ATT LIGGA I FRAMKANT I DEN DIGITALA UTVECKLINGEN

INRIKTNING EN GOD ORGANISATION 2022:

”Malmö stad ska bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare och leverera en bra och likvärdig service till alla Malmöbor. Den politiska styrningen präglas av tillit till professionen. Alla som är i behov av stadens service, tjänster och insatser ska mötas av professionell personal med relevant kunskap. Detta är prioriterat för alla stadens nämnder och bolag. De senaste åren har Malmö stad skapat en handlingskraftig organisation för att möta framtidens utmaningar.”

Kommunal.

Vi inledde denna skrivelse med att det är positivt och vi kommer att delta i arbetet och följa det med stor spänning. Särskilt hur man kommer att jobba vidare med tilliten till professionen. Låt proffsen vara proffs och ha tilltro att anställda gör sitt bästa för Malmöbon och för verksamheten.

Medlemmarna måste få handlingsutrymme under sin arbetstid och få använda sin kunskap och kompetens och utbildning. Annars vill man inte fortsätta i yrket. Attraktionskraften minskar, då arbetsvillkoren och medlemmarnas vardag är toppstyrd.

”Kvinnor och män ska kunna delta i arbetslivet på samma villkor och det ska vara möjligt att förena föräldraskap och förvärvsarbete. Arbetslivet ska vara långsiktigt hållbart och en god arbetsmiljö och trygga anställningar ska vara en självklarhet.”

Genom det faktum att Malmö stad under mer än 10 års tid har använt ”timmisar” motsvarande över 1000 heltider/ år visar att dessa personer behövs i organisationen. Varför inte erkänna detta och inrätta befattningarna så att alla dessa kan få en tryggare anställning och tillskjuta medel i budgeten redan i början på året.

”För att vara en attraktiv arbetsgivare, samt rekrytera och behålla kompetenta medarbetare görs satsningar på kompetensutveckling och på arbetsmiljön. Det gör medarbetarna redo att på ett professionellt sätt möta de många komplexa behov som finns i verksamheterna.”

En stad av Malmö storlek borde självklart ha en övergripande tanke kring hur man introducerar, utbildar och yrkesutveckla anställda. Det kan göras på olika nivåer i staden men det behövs en understödande uthållig struktur för detta. Det finns inget internt system för att ta tillvara kompetens eller kompetensutveckla och utbilda medarbetare. Det finns inte heller en uttalad yrkesutvecklingsstrategi eller ”karriärmöjligheter” för anställda idag.

”Äldreomsorgslyftet gör det möjligt för omsorgspersonal att studera på arbetstid. En viktig del av arbetet med att stärka äldreomsorgen handlar om att förbättra villkoren för de anställda. Hälsa-, vård- och omsorgsnämndens arbete med att upprätthålla en god personalkontinuitet fortsätter. Inriktningen är fortsatt att sänka antalet personer som den enskilde träffar och att öka likvärdigheten inom organisationen. Vidare fortgår arbetet med att skapa en god arbetsmiljö för framför allt sektionschefer och deras medarbetare. Ambitionen att minska antalet medarbetare per chef ska kombineras med ansträngningar för att skapa ett adekvat stöd till cheferna.”

Än en gång påpekar vi att det måste avsättas egna pengar för grundutbildning och inte endast luta sig mot kortsiktiga ekonomiska bidrag i form av statsbidrag.

”Kvaliteten i välfärden uppstår till stor del i mötet mellan personal och brukare. Hälsa-, vård och omsorgsnämnden och funktionsstödsnämnden tillförs resurser för att förbättra villkoren för de anställda.”

Här finns det mycket att göra – få bort delade turer, bättre scheman genom ökad bemanning, också att Malmö stad fortsätter sitt arbete med önskad lönestruktur och att man är beredd att avsätta mer pengar till detta.

Kommunal.

Vi vill också påminna om att i april 2022 sänks arbetstidsmålet för nattarbete och att vi förutsätter att medel avsätts för att täcka de merkostnader som uppstår i samband med detta. Det får inte bli så att de anställda i verksamheter som bedrivs 24/7 måste ”springa in” den sänkta arbetstiden eller att man gör ohälsosamma schema för natt och/eller dagpersonal.

”Malmö stad ska vara en organisation fri från diskriminering. Det kräver ett arbete med aktiva åtgärder i hela organisationen, på alla nivåer. Anställda i Malmö stad ska i hög utsträckning spegla Malmöborna. Arbetet med att säkerställa en inkluderande och fördomsfri rekryteringsprocess för att nå ökad representation fortsätter. ”

Kommunal välkomnar ett stärkt arbete kring jämställdhet och mot diskriminering. Arbetet med aktiva åtgärder måste stärkas i förvaltningarna.

”Uppdrag:

- Samtliga nämnder ges i uppdrag att aktivt och systematiskt arbeta för att förebygga och motverka hot och våld på arbetsplatsen”

Bra att detta uppdrag ges. Det är viktigt att arbetet synliggörs och att man kan lära av goda exempel så vi förutsätter att särskild uppföljning görs av detta uppdrag.

Med dessa synpunkter konstaterar vi oenighet kring budgetförslaget i Malmö stad för 2022.

För Kommunals sektioner

Ewa Glimhed
Ordförande
Malmö Vård och Omsorg

Veton Kaliqi
Ordförande
Förskola/Skola

Annika Holst
Ordförande
Fritid, Service och Teknik