

Kommentarer gällande TU, dr 0695/19

Ang. digitaliseringsåtgärder och välfärdsteknik

Vision ställer sig bakom den välriktade satsning som görs på s.k. "välfärdstekniker" och infrastrukturen runt detta. Vision saknar dock underlag som styrker påståendet att digitaliseringen frigör tid för stöd till och kontakt med de boende. Så kan förvisso vara fallet i relation vissa brukargrupper, men samtidigt kommer de digitala teknikerna öppna upp för nya vägar till kommunikation, grupper brukare som tidigare har haft svårt att göra sin röst hörd kommer förhoppningsvis kunna göra sig hörda – detta kommer ta mer resurser (tid/utbildning etc) i anspråk, inte mindre.

E3-licenser, mm

Gällande satsningar på digitalisering får inte verksamhetens övergripande behov lämnas utanför. Lika viktigt som wifi och olika plattformar till brukarna, är personalens behov av fungerande digitala verktyg för dokumentation etc. Det har framkommit att stadens förvaltningar hanterar frågan om stödpedagogernas behov av licenser (fr.a. den s.k. e3-licensen) och utbildningar olika. Pedagoger arbetar i flera stadsdelar med den sett ur deras behov dåligt fungerande webbaserade programmen. Detta är mycket tidskrävande och i vissa fall mycket problematiskt sett ur sekretessperspektiv.

Ang. förslag till åtgärder för att öka brukares delaktighet och inflytande i BMSS

Möjliggöra ett närvarande starkt ledarskap

I TU:s förslag rörande såväl rehab och bemanning/schemaläggning ryms en tendens där arbetsuppgifter lyfts från EC till olika stödfunktioner. Att (av olika skäl/behov) inrätta olika typer av chefsstöd är sett ur Visions perspektiv välriktat, men det får aldrig ske på bekostnad av att EC får minskad kontroll/överblick över sina verksamheter och medarbetare, tillika de område hen enligt *delegationsordningen* har ansvar för.

Med sjuktal respektive personalomsättning runt 10-12% inom stadens BMSS återspeglas det ständiga arbete med rehabärende och rekrytering stadens EC:s har att hantera. I de fall EC:s ger uttryck för hög arbetsbelastning, svårt att hinna med icke inplanerad verksamhet (t.ex. rehabärenden) bör ledningen därför börja med att se över antalet medarbetare per EC. Inom

Bmss är inte ovanligt med 35-40 medarbetare per EC, en siffra som snarare borde ligga runt 25. I TU:t påtalas behov av att:

- På förvaltningsledningsnivå skapa organisatoriska förutsättningar för att möjliggöra för chefer att utföra sitt uppdrag och nära ledarskap.
- Främja hälsa och förebygga ohälsa hos medarbetarna genom att arbeta parallellt med de hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatserna.

Visions förhållningssätt till de förslag som lyfts i TU:t är Chef ska ha full insyn och kontroll över medarbetares sjukskrivningar och rehabprocesser. I detta ansvar för kontakt och dokumentation sköts i linje med stadens riktlinjer. Stadens rehabprocess är grundläggande del av EC-uppdraget, och EC bör ges det stöd i form av utbildning, frågelinjer, specialiststöd, m.m. som krävs för uppgiften. Rehabiliteringsspecialist kan naturligtvis i linje med andra stödfunktioner (t.ex. HR) fungera som ett gott stöd, men denne kan i linje med delegationsordningen aldrig tillåtas "ta över" och driva ärenden.

Vision erfar att, så som nämns i bilaga 2, inrättandet en s.k. resursenhetschefstjänst för att avlasta EC i samband med rehabprocesser i flera fall har varit förödande för medarbetaren. De medarbetare Vision varit i kontakt med har upplevt sig tvingade, kontrollerade och övervakade, samt distanserade gentemot ordinarie EC och kollegor. Den för verksamheten avgörande *tillitsdimension* som krävs mellan EC och medarbetare har undergrävts med resursenhetschefens insats i rehabärenden. Förbunden i Majorna-Linné har – i motsats till vad som nämns i bilaga 2 – varit mycket kritiska mot inriktningen mot just rehabärenden (tjänsten har inte varit tillsatt senaste halvåret och avvecklas vid årsskiftet 2020).

Bemanning och schemaläggning

Visions hållning är att all diskussion om schemaläggning och bemanning måste utgå från och anpassas till de lagar och avtal som de facto råder (dessa ska m.a.o. inte utmålas som sakens problem). I TU:t påtalas att man önskar (*se även Bilaga 3*):

- Hantera frågan om bemanning på rätt beslutsnivå, samt
- Inför samordnad schemaläggning som utgår från de boendes individuella genomförandeplaner.

Kommentarer:

- Rätt beslutsnivå gällande tillsvidareanställda medarbetare är EC-nivå. EC har arbetsmiljöansvar, d.v.s. **delegation som innebär ansvar för att arbetsmiljölagen och arbetstidslagen efterlevs**. Att lyfta frågan till högre här benämnd "rätt/central" beslutsnivå kan få till följd att EC i praktik fråntas

kontroll över grundläggande ansvarsområde. Chef kan däremot med fördel ges olika typer av stöd i bemannings-/schemalägningsfrågor, i detta även avlastas vid ”diffning” (se nedan).

- EX. Vid arbetsskada – t.ex. gällande psykosocial arbetsmiljö – riskerar personal då schema läggs ”högre” beslutsnivå att landa mellan två olika chefers ansvarsområden. Arbetstagaren är genom rekrytering och i sitt anställningsavtal knuten till arbetsbeskrivningen vid en bestämd enhet. EC (med skyddsombuds stöd i arbetsmiljöfrågor) ansvarar för att denna efterlevs. Om arbetsskada (t.ex. kränkande särbehandling) äger rum vid annan enhet än anställningsavtalet uppstår tvetydigheter. Vilken EC ansvarar för medarbetarens välbefinnande (rehabprocess, medarbetarsamtal, etc)
- ”Centralfiffning” kan innebära många saker, förhållandena måste specificeras närmare än vad som gjorts i bilaga 3.

- Grundläggande för all bemanning/schemaläggning ska fungera är kunskaper om enhetens behov (både brukares och medarbetares perspektiv). De administratörer och controllers som fungerar som chefsstöd stöd måste besitta dessa sakkunskaper för att allt ska fungera – d.v.s. det måste finnas en närhetsprincip, lokalkännedom (se t.ex. Majorna-Linné där s.k. centralfiffning fungerar väl inom FH-områdena).

När frågan lyfts till ”högre” nivå (t.ex. förvaltnings-/sektorsnivå), en nivå där kännedom om lokala förhållanden saknas kommer såväl medarbetare, EC och brukare drabbas negativt. Schemalägningsprocessen kan enligt Vision inte lyftas till högre nivå än att denna ”lokalkännedom” kan vidmakthållas.

Stödassistentens arbetssituation

Brukarens behov är givetvis ett utgångsläge för all verksamhet. Men, för att bygga en *hållbar* och *attraktiv arbetsmiljö* där medarbetarna stannar i verksamheten är det minst lika viktigt att ta hänsyn till medarbetaren. Inom BMSS schemaläggs verksamheten 24/7 alla årets dagar (storhelger inkl.). Stödassistenter (i viss mån pedagoger) inom BMSS är dessutom ofta schemalagd med sovande jour – d.v.s. flera hundra timmar/år nattetid på arbetsplatsen utöver ordinarie arbetstid (mot ersättning om ca 36 kr/h, utan tillägg om hen väcks och tvingas jobba under jourtimmarna). Dessa förhållanden måste beaktas i

diskussionen om centraldiffning, brukarens behov av insatser morgon och kvällstid, o.s.v.

Medarbetare som tvingas till ofrivillig förflyttning mellan olika arbetsplatser mår sällan bra. I de fall där SDF använt sig av så kallade *resurspass* har det i princip fungerat väl då frivillighetsprincipen tillämpats, samt att förflyttning sker mellan någon av den egna EC:ns verksamheter (EC ansvarar i regel för 2-3 boenden) – d.v.s. arbetsmiljöansvaret är tydligt. Försök har gjorts med förflyttning mellan olika enheter under samma dag (pass delat mellan enheter, t.ex. följa brukare mellan BMSS och DV) har fungerat mindre väl.

- Samlade och aktuella kompetensutvecklingsplaner ska finnas för samtliga enheter inom verksamhetsområdet bostad med särskild service.
 - Kommentar: Mkt bra!
- Förstärk samordningen för hållbar och långsiktig kompetensförsörjning.
 - Kommentar: Mkt bra!

En attraktiv arbetsplats: Fortbildning och kompetensförsörjning

I TU:t upprepas kraven på möjlighet till kompetenshöjning samt vikten av att behålla den personal man har. Fram till 2027 beräknas det behöva rekryteras 3400 stödassistenten, samtidigt konstateras att det inte finns någon fullvärdig rekryteringsbas som kan täcka upp detta behov.

”Den heterogena målgruppen ställer krav på olika specifika kompetenser och metoder [...] De förutsättningar som råder inom verksamhetsområdet, med små enheter med boende som har livslånga och inte sällan omfattande komplicerade behov av stöd, ställer stora krav på bemanningen [...] Att attrahera personal samt behålla de engagerade medarbetare ... (TU s. 7)”

Man föreslår i TU:t att

- Ge stadsdelsförvaltningarnas nuvarande gemensamma resurs för kompetensutveckling ett uppdrag som motsvarar äldreomsorgens processledare för kompetensförsörjning.
- Utveckla modellen Levla, för att attrahera och kompetensutveckla, att omfatta funktionshinderområdet.
- Utveckla en webb-baserad introduktionsutbildning.

Att ”Levla”

Arbetsgivaren ansvarar för att verksamheternas kompetensbehov tillgodoses. Möjligheten till fortbildning och karriär - ”att Levla” samt en webb-baserad introduktionsutbildning – är givetvis en del i detta och ett gott initiativ.

I första led är kompetens emellertid en fråga om vilka krav som ställs i samband med *rekrytering* (gäller såväl tillsvidare-, visstids- som timanställda). En målsättning måste vara att rekrytera stödassistenter och pedagoger som har grundläggande kompetens att påbörja sitt arbete från dag ett (kunskaper om LSS, stadens värdegrund/MR, funktionshinderområdet tillhör den typ av basalt vetande som krävs för att verksamheterna ska fungera). Därför är det av yttersta vikt att staden jobbar för att stärka de utbildningar som fungerar som rekryteringsbas för fr.a. stödassistentyrket, samt att inte sänka ribban på de kunskapskrav som i dags dato ställs. Snarare är det så att kraven behöver höjas för att kunna leverera det stöd som dagens brukare/verksamheter kräver – det är så vi skapar en attraktiv arbetsplats.

Språk,

i dagsläget är långt ifrån alla tillsvidareanställda utbildade inom de grundläggande metoder arbetet bedrivs efter – t.ex. ESL och MI. Kommunikation står i centrum av all BMSS-verksamhet – att *stödja brukaren till ett självständigt liv* (ESL). Sett från brukarperspektiv kan inte nog understrykas vikten av att arbetstagaren kan kommunicera med brukaren; primärt genom det talade språket, i vissa fall även med hjälp av andra kommunikationssätt.

Det digitala mediet, dess olika plattformar kan användas i en mängd sammanhang. Inte minst är den ett medium för språket som förhoppningsvis ger brukaren stärkta möjligheter till kommunikation. Men utan grundläggande kunskaper i 1.) språk (brukarens och dokumentationens), 2.) de metoder (t.ex. ESL och MI) och dokumentationssystem (t.ex. Treserva) som i dags dato används inom verksamheterna så står sig verksamheterna slätt. Vid fördelning av medel/resurser för fortbildning bör Vision verksamhetens metoder prioriteras.

