

Förhandlingsprotokoll MBL

Parter	<i>Ljusnarsbergs kommun</i> <i>Facklig organisation</i>
För arbetsgivarparten	<i>Berit Westergren, kommunchef</i> <i>Bo Wallströmer, ekonomichef</i> <i>Anna-Lena Erixon, personalchef</i>
För arbetstagarparten	<i>Catarina Westman, Vårdförbundet</i> <i>Elsa Lundkvist, Kommunal</i> <i>Magnus Carli, Vision</i> <i>Magnus Fredriksson, Lärarnas riksförbund</i> <i>Pernilla Eriksson, Lärarförbundet</i>

§ 1

Förhandlingsfrågan:

Samverkan om "Förslag till budget 2021 och plan 2022-2023"

§ 2

Förslaget:

Förslaget redovisades muntligt och i bilaga "Förslag till budget 2021 och plan 2022-2023"

Förslaget är majoritetens förslag efter budgetberedning 18 november.

§ 3

Förhandling har skett enligt MBL

§10 §11 §12 §14 § 19

- Fackliga organisationerna har inget att erinra mot förslaget
- Enighet har inte uppnåtts i förhandlingsfrågan, (se protokollsanteckningar)

Fackliga organisationerna har inget att erinra mot förslaget, men vill framhålla följande, se bilagor

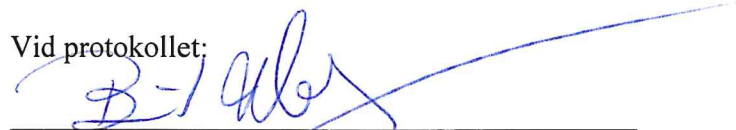
- Vårdförbundet
- Kommunal
- Lärarnas Riksförbund
- Lärarförbundet

§ 4

- Förhandlingen förklaras avslutad 2020-11-25
- Förhandlingen förklaras inte avslutad; (överväger central förhandling)

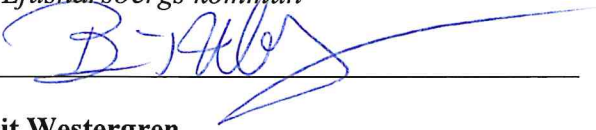
Kopparberg 2020-11-25

Vid protokollet:



Berit Westergren

För Ljusnarsbergs kommun



Berit Westergren

För Vårdförbundet

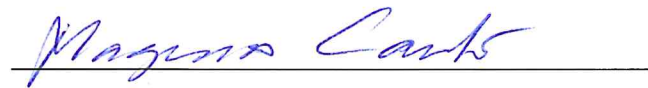


Catarina Westman

För Kommunal

Elsa Lundkvist

För Vision



Magnus Carli

För Lärarnas Riksförbund

Magnus Fredriksson

För Lärarförbundet



Pernilla Eriksson

För Akademikerförbundet

Det är bra om det går att genomföra i våra kvinnodominerade yrken.

Men vi ska orka jobba heltid.

När man frågar medlemmar i kommunal så säger de att de gärna skulle ha heltid, men som det är nu så orkar de inte.

” Så det där med att få en något så när bra pension och att ha hälsan något så när i behåll när man blir pensionär”

Som det är nu känner man sig otillräcklig man vill ju att alla som man finns till för på arbetet ska få det de behöver.

Vilka/vad det än gäller barn, mat och äldre alla och allt.

Som det är nu så är det på flera arbetsplatser i kommunen är det ett ganska hård press på personalen.

För att kunna genomföra det tror jag vi måste öka bemanningen.

Har kollat med några grann kommuner och de har en mycket högre bemanning.

Att jobba under stress klarar man ett tag men inte hur länge som helst. De flesta av oss som jobbar i vården/barnomsorgen/kök flera av kommunals avtalsområden är kvinnor vad gör vi när det inte finns personal jo vi springer lite fortare.

Folk blir sjukskrivna det måste in vikarier om det finns pengar till det (turerna kortas ner för då kan man spara lite).

Det kan även vara så att det är ont om vikarier, så att det inte finns någon som kan jobba.

Det här handlar även om arbetsmiljö

Scheman – delade turer för att håller ner bemanningen – mindre över lappning/ rapporttid – (mindre huvuden som behövs).

Återhämtning är något som alla behöver för att orka.

Inte tillräckligt med arbetskläder – enligt socialstyrelsen ska vi byta kläder efter varje arbetspass (inom vården) och det tror jag att man vill göra oavsett var du jobbar.

Men om man nu inte har tillräckligt med ombyte tillsvidareanställd/ vikarie hur gör man då?

Hemtjänstpersonal yttre och personal inom funktionsstöd får inte ytterkläder, där ska du använda dina egna kläder.

Inom barnomsorgen får de använda sina privata kläder ute som inne.

Med det slitage det innebär att umgås med barnen och de måste tvättas varje dag.

En förutsättning är att vi som jobbar, har rätt redskap/ ork för att kunna utföra vårt arbete på rätt och säkert sätt vad det än gäller.

När man säger att det är mycket på jobbet, så får man höra att vi måste hålla budgeten.

Då känns det inte som den är riktigt rätt.

Och det tror jag att vi alla vet att man får en summa i lön och det ska räcka hela månaden, å ibland måste man prioritera om(vad som är viktigt) även i det privata livet.

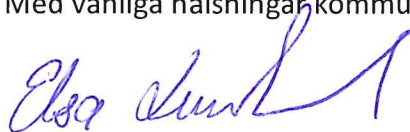
Men i det här fallet så tror jag att man är tvungen att tänka om.

Vad vill vi att kommunen ska bli känd för.

Att vi är en attraktiv arbetsplats- bra barnomsorg-bra skola – trivsamma äldreboenden och Servicebostäder.

Det är ju en kostnadsfråga. Vi vill ju att kommunen ska vara en attraktiv arbetsplats och en bra kommunen att leva och bo i.

Med vänliga hälsningar kommunal

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Elsa Sundström', written in a cursive style.

Yttrande över budgetförslag för 2021 i Ljusnarsbergs kommun

Vi har redan kommit in i en utveckling, där det blir fler äldre och ett sviktande underlag som skall stå för försörjningsbördan i Ljusnarsbergs kommun. I den demografiska framskrivningen som sammanställts, så ser detta ut att fortsätta till år 2035.

Vi har samtidigt en vård som innebär att allt fler både äldre och yngre blir allt sjukare och ska ha möjligheten att vårdas i hemmet, dvs ordinärt boende.

Sjukhusen har inte längre den personal de behöver och som följd inte heller patientplatser på sina vårdavdelningar, som tidigare. Vi har inte heller i kommunen tillräckligt med platser på våra boenden och utbyggnad tar tid.

Utskrivningsreglerna från sjukhusen har förändrats vilket innebär att kommunen ska ha resurser att erbjuda med kortare förberedelsestid än tidigare. Tre dagar är kravet men brister finns i vad innebörden av medicinskt färdigbehandlad är? Ett nytt projekt startade i kommunen i form av hemtagningsteamet, där nya arbetsrutiner som kräver stora resurser inte kompenseras med högre tjänstgöring utan belagts på befintlig personal, likväl som det nya korttidsboendet med fler platser inte heller utökats i tjänstgöringsgrad. Att man föreslår en neddragning på korttidsavdelningen innebär ytterligare belastning ute i hemmen.

Kommunens sjuksköterskor har ett stort ansvar över avancerad sjukvård, avancerad medicinskt teknisk utrustning för såväl gammal som ung patient, vilket innebär att vi kopplar olika former av dropp, smärtpumpar, vi hanterar olika ingångsvägar i kroppen för läkemedel och många av våra sysslor kräver i princip sterilt förfaringssätt, vilket i sin tur kräver insatser av 2 sjuksköterskor i flera timmar, flera gånger i veckan. Vård som vanligtvis ges på sjukhus och ibland på intensivvården ges numera ute i hemmen, ibland långt ut i skogen.

Den dagliga arbetsbördan är stor relaterat till antalet tjänstgörande sjuksköterskor, fler behövs för en god och säker vård. I takt med att sjuksköterskeuppgifterna i kommunen blir mer och mer avancerade måste bemanningen ökas.

Kommunens sjuksköterskor har ett ansvar för att utbilda sig i ny medicinskt teknisk utrustning, pumpar mm samt följa den utveckling som sker fortlöpande inom vården.

Mycket av den dagliga tiden går till akuta åtgärder och avancerad vård, som i brist på personal självfallet prioriteras men på bekostnad av den förbyggande omvårdnaden, så som fall, undernäring, sår och andra förebyggande åtgärder.

För att arbeta avancerat i en kommun som vår, med ökande antal äldre som kräver mera resurser behövs god arbetsmiljö så sjuksköterskorna känner sig trygga och vill stanna kvar på sina tjänster. För att uppnå det krävs en högre bemanning, mera tid för uppdragen, mera tid för fortbildning och mera tid för enskilda patienter i icke akuta tillstånd. Detta för att bibehålla en god vård och patientsäkerhet som skapar en tillfredsställelse i yrkesrollen.

Det har länge varit problem med att bemanna i sjuksköterskegruppen och även att få sjuksköterskor att stanna kvar, en stor faktor är arbetsbördan och ensamarbete.

Idag är grundkompetensen otroligt bra, även om bemanningen inte är fulltalig. Vi har sjuksköterskor med kompetens inom anestesi, intensivvård, akutsjukvård, palliativ vård prehospital vård (ambulans) och flera av oss med många år inom geriatriken (äldrevården) men vi är för få!

Vill vi behålla god kompetens så bör kommunen öka vår budget, dels för att göra en större organisation och prioritera var och ens uppdrag, med möjlighet att ta till vara den kompetens som finns. Vi har idéer om utveckling och förbättringsarbete om tid och pengar ges. Att säkerställa struktur och att rätt person är på rätt plats ökar förutsättningarna för en hanterbar arbetsbörda. För att behålla kompetensen och möjlighet att ge en god och patientsäker vård, måste politiker ta ansvar! Det behövs en budget som följer utvecklingen vad gäller vård samt den demografiska framställningen, för att orka med denna ökade belastning behöver vi bli fler!

Konkreta förslag för att underlätta arbetet är inköp av det digitala systemet APPVA önskvärt, flera grannkommuner visar på att systemet skapar tidseffektiva lösningar och ger en ökad patientsäkerhet. Det finns även enkel medicinsk tekniska produkter som innebär en stor underlättande faktor för både yrkesgrupp och patient, så som en bladderscan (som visar urinmängden i blåsan), idag kan dessa lätta undersökningar enbart utföras då VC är stäng (då vi får låna av dem efter stängning) eller att patienten behöver åka 8 mil enkel för något som lätt kan skötas på plats och på så sätt minska lidandet för patienten. Separat äskande har gjorts för denna.

Vad gäller budget för sjuksköterskornas löner så ser vi att det avtal som ingicks med SKL och Sobona inte har get det utfall som förväntats. Det man kommit överens om var att arbetsgivarna skulle fördela 10 000 kronor, över 3 år, till gruppen särskilt yrkesskickliga. Vi har kompetenser som vi vill lyfta fram samt ge er information om att möjligheterna till lönespridning inte är så stor då många av oss har arbetat i vården länge och har ganska likvärdig kompetens vilket innebär att de flesta i gruppen är särskilt yrkesskickliga.

Det löneutfall som har tilldelats oss tidigare gör att vi ser behovet av att ni nu tar tillvara chansen att budgetera enligt vårt avtal, då det var fördelat på 3 år och år 2021 är det bara 1år kvar att fördela på.

Vilken vård vill ni ha när livet plötsligt inte blir som det var tänkt.

Kopparberg 20201030

Sjuksköterskorna i Ljusnarsbergs kommun/

Catarina Westman

Vårdförbundet.

Läraryrketets synpunkter på budgeten 2021

Kommunen har som ambition att bli mer digitaliserad vilket vi tycker är positivt. Veldig bra med ett digitalt system för tillbud och olycksfall, genom detta kan vi få tillgång till mer statistik om arbetsmiljön i våra verksamheter.

- Vi anser dock att de digitala verktyg som finns i våra verksamheter behöver ses över och uppdateras.
Dessa behöver anpassas efter de mål som finns i våra läroplaner, både när det gäller förskolan, fritids och skolan.
Som läget är idag så ligger förskolan långt efter när det gäller att implementera digitala verktyg, på grund att vi inte har några.
I samtliga verksamheter kan ipads vara ett bra verktyg om personalen har tillgång till anpassade appar som kan hjälpa barn i olika situationer. Många kommuner runt omkring oss har lokalt utformade "app store" som personalen kan hämta appar ifrån, inköpta och klara, där ligger vi långt efter.
Ett annat bra verktyg är projektorer, det är ett bra digitalt verktyg som fungerar för att få med de yngsta barnen i den digitala världen.
Som nuläget är kan inte personalen i förskolan ställa om till nya rutiner eftersom datautrustningen är så eftersatt.
Personalen behöver även fortbildning i detta ämne, det gäller samtliga verksamheter.
Vi skulle behöva få till en bättre samverkan mellan professioner i de pedagogiska verksamheterna och it, så att vi kan utvecklas i dessa frågor och hänga med i utvecklingen.
- Arbetskläder för personalen i förskolan och fritids.
Vi har läroplaner att förhålla oss till och undervisning ska ske både inomhus och utomhus oavsett vad det är för väder, men för att personalen ska klara av det måste de använda sina privata kläder och skor/stövlar, vilket vi anser är fel.
I nuläget står personalen för de mesta av kläderna och skorna själva både inom och utomhus.
- Vi vill återinföra LPL, lunch på lektion, veldigt mycket positivt kom ut genom det.