

Yttrande

Demokraterna

Datum: 2022-01-31

Ärende: 16

Yttrande angående skrivelser från Vision och Kommunal om ”slutrapport Attraktiv hemtjänst”

Yttrande

Då Demokraterna inte har någon yrkanderätt from 23-01-01 så avses detta yttrande ersätta tidigare inskickat reviderat yrkande i ärendet (inskickat 22-12-21)

Kommunfullmäktiges uppdrag om ett 8-årigt program gällande Attraktiv hemtjänst, under 2014 – 2022 har som övergripande mål haft att öka omsorgstagarnas inflytande och självbestämmande i hemtjänsten samt att medarbetarna i hemtjänsten ska uppfatta yrket attraktivt.

Ny bestämmelse i socialtjänstlagen (2001:453) SoL

Den 1 juli 2022 infördes en ny bestämmelse i socialtjänstlagen (2001:453) SoL, med krav på att den som har hemtjänst ska erbjudas en fast omsorgskontakt, om det inte bedöms vara uppenbart obehövligt. Från och med den 1 juli 2023 får endast den som har ett bevis om rätt att använda yrkestiteln undersköterska utses till fast omsorgskontakt. Den fasta omsorgskontakten ska tillgodose den enskildes behov av trygghet, kontinuitet, individanpassad omsorg och samordning när hemtjänstinsatsen verkställs. Den fasta omsorgskontakten ska vara en utpekad person som har god personkännedom om omsorgstagaren och en helhetsbild om hens omsorgssituation. Det finns inget hinder för att vice fasta omsorgskontakter eller motsvarande utses.

Syftet med den nya bestämmelsen i socialtjänstlagen (SoL, 2001:453) med krav på att den som har hemtjänst ska erbjudas en fast omsorgskontakt, som ska vara undersköterska from 23-07-01, är att **öka tryggheten och kontinuiteten** får de som erhåller hemtjänst, vilket innebär att personal som är ”fast omsorgskontakt” då behöver besöka de vårdtagare som de har ansvar för.

Skrivningar från Vision och Kommunal

Det har inkommit skrivningar till nämnden från Kommunal och Vision angående slutrapporten ”Attraktiv hemtjänst” (finns i nämndhandlingar från 22-12-13, då ärendet blev bordlagt, även bilagor nedan) Vision beskriver att arbetssättet med ”fast omsorgskontakt” med syfte att öka kontinuiteten försvåras genom ruttoptimering, då man både behöver anpassa besöken till de man är ”fast omsorgskontakt” för men samtidigt också behöver arbeta effektivt och göra flera besök i samma

område. Vi vet att förvaltningen redan arbetar efter modellen ”mindre team i teamen” som innebär att en grupp medarbetare arbetar inom ett mindre geografiskt område och är knutna till ett färre antal omsorgstagare vilket är ett framsteg för att nå målet av en ökad kontinuitet i hemtjänsten. Ändå anser Vision att det är problematiskt att få ihop ekvationen.

Det framkommer i skrivning från Kommunal att viss personal sagt upp tillsvidare tjänster för att istället arbeta som timanställda för att kunna påverka sina arbetstider då man upplever otillräcklig återhämtning mellan passen, trots att förvaltningen menar att riktlinjer för schemaläggning följs i verksamheten. Förutom att personalomsättning är mycket kostsam så har staden också problem med att rekrytera ny kompetent personal inom hemtjänsten. Vi anser därför att det är av yttersta vikt att säkerställa att personalen i hemtjänsten får möjlighet att påverka sitt schema så att vi kan uppnå en högre kontinuitet i omvårdnadsarbetet samt att vi bättre kan ta tillvara på och behålla den kompetens och kunskap som finns hos den redan befintliga personalen inom hemtjänsten.

För att upprätthålla syftet med ”fast omsorgskontakt” och för att nå effektivitet med ruttoptimering krävs att personal som är ”fast omsorgskontakt” har sina omsorgstagare i samma område och detta kan vara svårt att kombinera när all personal arbetar dag/kväll och helg men även ibland natt. Enligt Kommunal, arbetar vissa hemtjänstområden med uppdelat schema dagtid/jourtid, för att kunna tillgodose behovet av fast omsorgskontakt och områdesansvar med hänsyn taget till ruttoptimering och delegering.

Stora utmaningar för staden

Staden kommer ställas inför stora utmaningar med hänsyn till att långt ifrån alla anställda i hemtjänsten är utbildad undersköterska. Det finns ett behov av att arbeta på ett enhetligt sätt över staden med hänsyn taget till både ”fast” och ”vice fast” omsorgskontakt och uppdelat områdesansvar med hänsyn taget till ruttoptimering för att nå både högre kontinuitet, högre effektivitet och större inflytande för personalen att påverka sitt schema. Med tanke på de stora utmaningarna kan man också behöva titta på eventuell schemaförändring så att hemtjänstpersonal som är ”fast” eller ”vice fast” omsorgskontakt också, i största möjliga mån kan utföra återkommande delegerade medicinska insatser hos vårdtagaren i hemmet, ex dagtid.

KOMMUNAL

ATTRAKTIV HEMTJÄNST Kommunal vill lyfta vad vi anser om slutrapporten Attraktiv hemtjänst. Vi anser att den rapporten bara skrapar på ytan och inte tar tag i dom verkliga problemen i hemtjänsten. Det är otroligt förnedrande att läsa i rapporten att medarbetarna skall uppfatta yrket attraktivt. Det är inte vi som arbetar som behöver uppfatta yrket som attraktivt det är ni politiker som behöver förstå vad som behöver göras för att göra yrket i hemtjänsten attraktivt igen. Ni behöver lyssna på oss som är proffs på vårt yrke. Vi ser att kollegor säger upp sig för att bli timanställda för att få schema som man kan förena jobb med privatliv och för att få en återhämtning som man behöver. Vi har scheman där vi inte har någon återhämtning och vi är många som inte vill arbeta dag, kväll, helg på grund av att vi inte får den återhämtning som vi behöver. Vi har fortfarande minutstyrning i hemtjänsten. Vi har fått tid för kringuppgifter men det är det första som ryker när vi inte får in vikarier. Vi har hemtjänstlag som saknar 6-7 personal dagligen på grund av sjukdom och det finns inte några vikarier att ta in. Vår arbetsmiljö är under all kritik. I somras såg vi att det inte fanns sommarvikarier. Under pandemin så visade vi att vi älskar vårt jobb då vi kämpade i motvind för dom äldre. När skall man lyssna på oss?! Vi vet hur det var när det var bra och vi vill ha det så igen. Digitaliseringen är något vi behöver men dom system som köps in blir en arbetsbelastning i stället för ett hjälpmedel då vi inte får den utbildning vi behöver för att hantera dom digitala verktyg som finns. PLUGO blev ett gediget system som skapade stora arbetsmiljöproblem för oss alla. När skall ni inse att bra hemtjänst kostar att bygga upp när den har raserats bit för bit i flera år

VISION

Reflektioner på slutrapport Attraktiv hemtjänst

- Vision anser inte att man lyckats med målsättningen.
- Det har inte blivit bättre för vare sig omsorgstagare eller medarbetare.
- Det är heller inte användarvänligt med hög säkerhet, med tanke på fusket med QR koder. Beviljade timmar som inte utförs mm.
- Plugo är ett stort exempel på misslyckande.
- Vision anser inte alls att man fokuserat på goda arbetsplatser och arbetsmiljön hos medarbetarna som beskrivs i rapporten.
- Vision anser att sjukfrånvaron talar tydligt för att arbetsmiljön om något, har försämrats för våra medlemmar och bidragit till svårigheter att behålla personal samt att rekrytera.
- Kontaktperson / fast vårdkontakt är bara ett namn på ett papper så länge man ska ruttopptimera. Det går inte att hålla god kontinuitet med ruttopptimering.
- -Plugo och utförd tid har skapat stor oro hos dom vi är till för på alla sätt och inte minst för medarbetarna.
- Utbildningsinsatserna för våra medlemmar har varit undermåliga och är fortfarande. Det kan man se på resultaten och mängden olikheter som vi arbetat med i staden sedan detta infördes. Det finns inte en central som arbetar på samma sätt eller får samma förutsättningar. Alla planerare och chefer har funnit sina egna sätt att förhålla sig till systemet.