

KS ordf Christina Lidström
Sn presidium Ingrid Nygren
Daniel Eriksson
Socialchef Karin Gothefors-Linder

Bjurholm 2019-06-19

Vi lämnar härmed in en skrivelse till Kommunstyrelsens ordförande gällande arbetsmiljöförhållande inom Bjurholms kommuns äldreomsorg. Bjurholms ledning för äldreomsorgen lyssnar inte på sina arbetstagare trots påtryckningar som har pågått under många år. Vi blir nonchalerade, ignorerade och påhoppade offentligt fast vi kommer med konkreta förslag på förbättringar. Upplevelsen vi har är att verksamhetsansvarig och mellanchefer inte förstår och inte kan läsa/tolka arbetsmiljölagarna på ett korrekt sätt. Vi har försökt förklara många gånger att Arbetsmiljölagen är inte dispositiv utan den är tvingande. Vi från golvet kan inte längre garantera patientsäkerheten och den trygghet som ständigt bryts på grund av att ledningen inte tar sitt arbetsmiljöansvar. Vi anser att våra chefer inte har kompetens/utbildning för det uppdrag de är anställda att utföra. Nu har vi kommit till det läget att vårt förtroende för våra chefer inte längre finns.

Vi skriver nu till er för att vi behöver stöd och hjälp för att vi ska kunna klara av vårt uppdrag inom äldreomsorgen.

Därför har vi nu sammanställt nedan bifogat material i punktform som vi har samlat ihop under åren från äldreomsorgens personal.

1. Kontaktförbud har givits till sköterskor gällande enhetschefen Martina Eckeskog. Sköterskorna måste gå via annan chef för att kommunicera med undersköterskornas chef.
2. 2 undersköterskor är förbjudna att kontakta bemanningen, måste gå via enhetschef Martina Eckeskog.
3. Enhetschefer Martina Eckeskog och Maria Egelby har tvingat sjuksköterskorna att ge medicindelegering till de som saknar språk/tillräcklig kompetens fast sjuksköterskorna har protesterat.
4. Dödsfall av boende orsakad av utbildad och oerfaren personal som är satta att ta fullt ansvar för en hel avdelning. Konsekvensen blev dödsfall som senare har sopats under mattan av ledningen.
5. Medarbetarenkäten som gjordes under hösten 2018 under förevändningen att den skulle vara helt anonym visade sedan att det inte stämde på grund av att personal blivit påhoppad angående enkätsvaren.
6. Personal förväntar sig att bemanningen ska sköta sina arbetsuppgifter likväl som att personal på golvet ska sköta sina arbetsuppgifter. Detta blir problematiskt och oekonomiskt när bemanningen inte fungerar. Vi har många exempel att ta upp men

ett av de dyrare fall är exempelvis när Emma Sundling bemannat natten en helg med både hyrsköterska och en sköterska på kvalificerad övertid på grund av att bemanningen Emma Sundling har bemannat fel. En av orsakerna till alla misstag som bemanningen orsakar är på grund av att hon har dålig kontroll på det hon är satt att göra och att hon har inte insikt i hur vårdpersonal jobbar och kan därför inte placera rätt personal i rätt verksamhet. Emma Sundling har ingen kunskap om de verksamheter som hon har hand om. Emma Sundling är skyddad under Malin Falk och det är svårt att få till en kommunikation med Emma Sundling eftersom man måste gå igenom enhetschefen. Emma Sundling är otrevlig och otillgänglig och är många gånger inte tillgänglig på de tider som hon påstås arbeta. Vi personal önskar att bemanningen börjar tidigare och även kunna arbeta obekväma arbetstider men först och främst för att verksamheten ska fungera så måste Emma Sundling sköta sina arbetsuppgifter.

7. Lönekontoret har inte kunskap gällande hur man enligt kollektivavtalet räknar ut hur en deltidsarbetare som kommer upp i övertid hur det ska räknas ut och betalas ut. Som det ser ut idag så har lönekontoret valt att betala ut övertiden efter ett 15-veckors schema som vi för övrigt inte jobbar efter. Enligt kollektivavtalet ska detta räknas ut och betalas ut per kalendermånad. Vem har gett lönekontoret direktiven att inte betala ut per kalendermånad som det står i avtalet? Deras inkompetens gör att vi inte får ut vår ersättning.
8. När kommer effekterna av att cheferna gick utbildningen "sunt arbetsliv"? Vi vill att "sunt arbetsliv" ska omsättas från teori till praktik. Varför tar det så lång tid?
9. Dödshotet som skedde sommaren 2018 har konsekvent tystats ner trots att den utsatta sjuksköterskan upprepade gånger försökt få stöd och hjälp från ledning. Ledningen tar inget ansvar gällande detta och sjuksköterskan har begärt ut personuppgifter på den skyldige men ledningen vägrar att lämna ut detta. Den skyldige jobbade kvar hela vintern utan några repressalier. När cheferna får frågan om varför detta inte har hanterats på ett korrekt sätt så skyller de på varandra.
10. Det händer att kommunen är utan sjuksköterska på natten. Detta innebär att man har beredskap i hemmet med sovande sjuksköterska. Sjukskötersketelefonen lämnas till undersköterska som får direktiv att endast kontakta den sovande sköterskan endast i akuta ärenden. Detta innebär att undersköterskan måste göra en klinisk bedömning över vad som är akut. Detta blir svårt när man har utbildad och oerfaren personal på plats.
11. Vad hände med inskolning och introduktion av nysvenskar? Enligt patientsäkerhetslagen ska all personal inom vård och omsorg ha erforderlig utbildning och kunskap.
12. Gällande schemaläggning av tillgängliga resurser kan man inte schemalägga sig på någon annan enhet än sin egen där det fattas personal. Detta handlar inte om okunskap eller ovilja från personal utan det är systemfel i Multiaccess.
13. Känslan och upplevelsen från personal är att vi inte kan slappna av och koncentrera oss på de arbetsuppgifter som vi är anställda för utan vi måste hela tiden vara på vakt och se så våra chefer sköter sina uppdrag.
14. Övertidsstopp innebär bland annat att personal blir uppringda på kvällar och morgnar för att man inte hunnit dokumentera under arbetstid. Ingen personal på golvet vill ringa verksamhetsansvarig på grund av att man känner sig obekväma och att man inte knappt vet vem personen är. Det är inte upprättat fortfarande några riktlinjer och

rutiner kring övertidsstoppet fast det har efterfrågats. Detta började gälla 14 maj 2019.

15. Händelsen kring att enhetschefen Martina Eckeskog uppmanade anhörig att omedelbart städa ur ett boenderum när den avlidne låg kvar i sitt rum. Personalen reagerade med bestörtning på detta oetiska handhavandet av både anhörig och avlidne. Mycket respektlöst.
16. Tillgång till debriefing från ledningsmål förekommer inte. Vi har efterfrågat detta ett flertal tillfällen men upplevelsen är att närmaste chef saknar adekvat kunskap om dylika situationer, bryr sig inte och även hur de ska hantera situationen.
17. Kia-anmälningar hanteras inte på ett korrekt sätt utan resulterar i personliga påhopp från chef till den som har skrivit anmälan vilket resulterar i att man undviker att skriva. Vårt krav är att detta ska hanteras på ett professionellt sätt genom att ha en oberoende avvikelsegrupp som hanterar alla avvikelser som kommer in från Bjurholms verksamheter och därifrån fördelar man dessa till rätt instans och man utreder och följer upp detta och avslutar ärendet i samsyn med alla berörda parter.
18. Enhetschef Malin Falk har glömt bort att personal har tagit tjänstledig del av sin tjänst vilket innebär att hon har anställt någon annan på hela tjänsten. Detta resulterar i överbemanning var tredje helg natt på Älvgården. Vad gäller sommaren så finns det under båda schemaperioderna 26 pass som är utöver ordinarie pass. Detta är ett resultat av att Malin Falk återigen glömt att 2 personal ska komma tillbaka från studieledighet och föräldrarledighet. Är detta besparingar? Vi har flera exempel på detta resursslöseri som Malin Falk sysslar med.
19. Ett förbättringsförslag från oss är att minska på tjänst bland enhetscheferna och istället satsa på gruppleadare eller sektionsledare som har bättre överblick av verksamheten den bedriver. Det finns redan nu kompetens och erfarenhet i de egna leden. Arbetsmiljömässigt skulle det även vara en förbättring.
20. Även sjuksköterskegruppen har en besvärlig arbetsmiljö som inte tas på allvar från enhetschefer. Det är brist på antalet sjuksköterskor som får ta större ansvar vilket innebär att de inte hinner utföra de arbetsuppgifter de är ålagda att utföra. MAS:en Fausta känner de inget stöd från. Oron som sjuksköterskorna känner över patientsäkerheten tas ej på allvar av Fausta. Med tanke på att enhetschefen inte har sjuksköterskekompetens så är det ännu mer viktigt att Fausta stöttar och hjälper sjuksköterskorna. Maria Egelby som var enhetschef tidigare lovade att det skulle bli förbättringar men detta har inte hänt. Sköterskor har slutat på grund av dålig arbetsmiljö. Utbildad och oerfaren omvårdnadspersonal sätts in på natten trots att enhetscheferna har tagit ett beslut att detta inte ska förekomma.
21. Enhetschefens uppdrag är att ta ansvar för den psykosociala arbetsmiljön och inte bidra till att den försämras genom att uppvigla till konflikt mellan medarbetare.
22. Nysvenskar sätts in på rader och ska förväntas ta samma ansvar som en utbildad och erfaren undersköterska. Detta resulterar exempelvis att när larmcentralen ringer upp så vägrar de att prata med nysvenskarna för att larmcentralen förstår inte vad de säger. Det uppstår missförstånd mellan brukare och nysvenskar. Missar i medicinering. Bristande omvårdnad där vårdtagare kan ligga i blöta blöjor och även ej ordentligt torkade eller ordentligt torkade i ansiktet efter matning. När vi kommer med dessa anmärkningar till cheferna blir vi kallade för rasister. Detta drabbar i huvudsaken vårdtagarna. Ett resultat i detta är att det ställs högre krav på ordinarie personal som får ta mycket större ansvar och se till att nysvenskar sköter sina arbetsuppgifter. Överrapportering är under all kritik, den fungerar inte alls.

Dokumenteringen är under all kritik när nysvenskar inte klarar av att dokumentera. Detta innebär en försämrade arbetsmiljö för alla parter, nysvenskar är satta att ta ett ansvar de inte förstår att ta. Detta är en stor patientsäkerhetsrisk som har uppmärksammats av både omvårdnadspersonal och sjuksköterskor.

23. Bjurholms värdegrund, efterföljs detta och hur?

Vi kräver akuta och långsiktiga åtgärder av ovanstående nämnda punkter. Vi orkar inte längre arbeta under rådande arbetsförhållande. Vi anser att verksamhetschefen är ansvarig för den dåliga arbetsmiljö som vi är tvingade att jobba i. Nu ber vi er politiker att vidta åtgärder omedelbart gällande ovanstående punkter. Vi har även lämnat in en skrivelse om att raster inte är ordentligt schemalagda och att det då räknas som pauser, och att vi ska ha ersättning för uteblivna raster. Har aldrig fått svar och kräver det nu oxå.

Personal i äldreomsorgen genom

Margreth Jakobsson
Huvudskyddsombud Kommunal

Maria Björklund
Huvudskyddsombud Kommunal

2019-05-06

Socialchef Karin Gothefors-Linder

Kommunstyrelsens presidie

15 §

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

17 §

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Pauser räknas in i arbetstiden.

Med hänvisning till Arbetstidslagen § 15 om rasternas längd och förläggning, som ska anges så noga som omständigheterna medger, så vill Kommunal Bjurholm göra arbetsgivaren uppmärksam på att så är det inte organiserat idag. Raster tas ut godtyckligt och är inte angivna på schemat vilket i praktiken innebär att det handlar om pauser, och det är betald arbetstid. Detta gäller för samtliga verksamheter inom Äldreomsorgen i Bjurholms Kommun.

Därför kräver Kommunal Bjurholm:

- Att raster förläggs med tydlighet i schemaplaneringen
- Att arbetet organiseras utifrån dessa schemalagda raster
- Att det införs flextid
- Att ersättning för uteblivna raster utbetalas till samtliga Kommunals tillsvidareanställda medlemmar som berörs inom Äldreomsorgen från och med 2017-11

Margreth Jakobsson

HSO- Kommunal Bjurholm