



NY RIKTNING FÖR VÄSTMANLAND

Fler ska vilja arbeta i
välfärden i Västmanland

Gruppmedlemmar:

Beatrice Granlund, sammankallande & sekreterare

Cecilia Eriksson

Liselott Eriksson

Anki Lindgren

Innehållsförteckning

Inledning	3
Uppdrag och eventuella begränsningar	3
Mål med arbetet	3
Problembeskrivning/nulägesanalys	4
<i>Könssegregerad arbetsmarknad</i>	4
<i>Fackliga perspektiv</i>	5
<i>Erfarenheter från verksamhetsledare i offentlig verksamhet</i>	6
<i>Erfarenheter från studieverksamhet inom välfärdsyrken</i>	7
Arbetsgruppens resonemang	9
Gruppens förslag	10
Avslutande kommentar	12
Källor	14

Inledning

Den svenska välfärden är hjärtat i vårt samhälle. Det är här vi skapar trygghet, rättvisa och möjligheter för alla, oavsett bakgrund eller livsvillkor. Vi Socialdemokrater står för en stark offentlig sektor där gemensamma lösningar och solidaritet är vägledande principer. För att säkra framtidens välfärd måste vi se till att fler vill arbeta inom vård, skola och omsorg. Det är genom rättvisa arbetsvillkor, jämlikhet och långsiktigt hållbara lösningar som vi kan bygga ett samhälle där alla får möjlighet att leva ett gott liv. Vårt mål är att Västmanland ska leda vägen mot en välfärd som både lockar, och värnar om de som arbetar där. Vi behöver fler unga och vuxna som känner stolthet och framtidstro i sina yrkesval inom välfärden.

Välfärden är ingen lyx vi unnar oss utan en nödvändighet för att hålla samman vårt samhälle.
- Tage Erlander

Uppdrag och eventuella begränsningar

Vårt uppdrag som arbetsgrupp inom politikutvecklingsarbetet i Västmanland är att lägga grunden för konkreta och genomförbara politiska förslag som kan stärka rekryteringen till välfärdsyrken i regionen. I linje med partiets breda arbete på nationell nivå, där arbetsgrupper tagit fram samhällsanalyser och reformförslag, ska vi ta fram en djupare förståelse för de specifika utmaningar och möjligheter som finns i Västmanland. Vi kommer att utvärdera nuvarande läge, och bygga på den nationella analysen för att anpassa lösningarna till vår regionala kontext. Vårt arbete syftar till att stärka välfärdssektorn genom förslag som kan bidra till både långsiktig personalförsörjning och en mer attraktiv arbetsmarknad för unga i Västmanland.

Distriktsstyrelsen har gett ett tydligt uppdrag till arbetsgrupperna att arbeta med ett fackligt perspektiv, ett ungt perspektiv och att hämta in underlag från personer utanför arbetarrörelsen. Dessa tre perspektiv är centrala i vårt politikutvecklingsarbete och starkt närvarande i denna rapport. Det fackliga perspektivet hjälper oss att identifiera och analysera de utmaningar som välfärdssektorn står inför, särskilt vad gäller arbetsvillkor och personalförsörjning. Genom att inkludera ett ungt perspektiv kan vi bättre förstå framtidens välfärdsarbetsares syn på sektorn och vilka frågor som är viktigast för dem som överväger att arbeta i välfärden. Ett externt perspektiv är också avgörande för att dra nytta av forskning och annan relevant information, vilket ger oss en djupare förståelse för välfärdsarbetsmarknadens framtida utmaningar och möjligheter.

Mål med arbetet

Målet med vårt politikutvecklingsarbete är att ta fram skarpa, regionalt anpassade reformer som både på kort och lång sikt kan göra välfärdsyrken i Västmanland mer attraktiva. Vi vill skapa en modell som bygger på våra Socialdemokratiska värderingar om rättvisa, jämlikhet och solidaritet. Vårt fokus är att integrera jämställdhet i arbetslivet, bryta könssegregationen och utveckla arbetsvillkor som gör att fler väljer och stannar kvar inom välfärden. Genom att arbeta nära fackförbund, sakkunniga och lokala aktörer säkerställer vi att våra förslag är relevanta för vår region och kan bidra till att stärka både välfärden och arbetsmarknaden i Västmanland.

Även om vårt arbete huvudsakligen fokuserar på att stärka välfärden i Västmanland, är det ofrånkomligt att vissa delar av både analysen och de politiska förslagen får en nationell

dimension. Många av de utmaningar vi identifierar kräver nationella politiska beslut för att fullt ut kunna genomföras. Där ser vi att Västmanland kan spela en ledande roll som en tonsättare inom partiet. Genom att opinionsbilda och synliggöra våra fynd och förslag på nationell nivå, kan vi bidra till att påverka den bredare politiska debatten och utveckla förslag som gynnar hela Sveriges välfärdssektor. Vår ambition är att Västmanland blir en förebild för andra regioner och visar vägen framåt för framtidens välfärdspolitik.

Problembeskrivning/nulägesanalys

Könssegregerad arbetsmarknad

Arbetsmarknaden inom välfärden i Sverige präglas av stora utmaningar relaterade till jämställdhet och könssegregering. Välfärden är en av de mest kvinnodominerade arbetsmarknaderna i landet. Detta leder till att frågor om lön, arbetsvillkor och karriärmöjligheter för kvinnor inom dessa sektorer är centrala för den övergripande diskussionen om jämställdhet i Sverige.

En av de mest framträdande aspekterna av arbetsmarknaden inom välfärden är dess könssegregering. Enligt rapport från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) arbetar kvinnor i stor majoritet inom välfärdsyrkena, särskilt inom vård och omsorg. Inom äldreomsorgen är till exempel över 90 procent av de anställda kvinnor, medan mansdominerade yrken inom samma sektor, som tekniska tjänster och ledningsroller, är betydligt färre. Detta skapar en tydlig könssegregering som påverkar både lönenivåer och karriärutvecklingsmöjligheter för kvinnor. Jämställdhetsmyndighetens rapport visar också att denna könssegregering har djupa rötter i traditionella könsroller, där kvinnors arbete inom vård och omsorg värderas lägre både ekonomiskt och socialt jämfört med mansdominerade yrken. Denna värdering påverkar kvinnors möjligheter till löneutveckling och arbetsvillkor, vilket i sin tur bidrar till de ekonomiska klyftor som finns mellan könen.

En central fråga som belyses i både SKR och Jämställdhetsmyndighetens rapporter är lönegapet mellan kvinnor och män. Välfärdssektorn är starkt kvinnodominerad, och även chefspositionerna innehas till stor del av kvinnor. Samtidigt visar forskning att män som arbetar inom sektorn i högre utsträckning når de högsta chefsnivåerna och har en snabbare löneutveckling. Detta speglar en bredare samhällsfråga där män ofta har lättare att avancera, även i branscher där kvinnor utgör majoriteten av arbetskraften.

Statistik från SKR visar att kvinnor i genomsnitt tjänar mindre än män, även när de utför likvärdigt arbete inom välfärden. Detta lönegap förstärks ytterligare av den könssegregering som råder. Yrken som är starkt kvinnodominerade, såsom undersköterska, förskollärare och sjuksköterska, har generellt sett lägre löner än de yrken som domineras av män, trots att ansvarsområdena och arbetsbelastningen ofta är likvärdiga eller till och med högre inom kvinnodominerade yrken.

Utöver lönenivåerna är arbetsvillkoren inom välfärden ofta tuffa, med hög arbetsbelastning, långa arbetspass och många deltidsanställningar. SKR:s rapport visar att utbrändhet och sjukskrivningar är vanligare bland kvinnor i välfärdssektorn, vilket är en tydlig signal om att arbetsmiljön behöver förbättras för att skapa en mer hållbar arbetsplats. Att införa heltid som norm är en viktig åtgärd för att stärka både jämställdheten och välfärdens kompetensförsörjning, men för att det ska vara realistiskt måste arbetsmiljön förbättras. I dag väljer många anställda att arbeta deltid, inte för att de vill, utan för att de inte orkar arbeta heltid under nuvarande förhållanden. Därför måste heltid som norm gå hand i hand med bättre arbetsvillkor, hållbara scheman och en arbetsmiljö där personalen faktiskt har möjlighet att arbeta och återhämta sig på ett långsiktigt hållbart sätt.

Jämställdhetsmyndigheten har också lyft fram vikten av att arbeta med normer och värderingar inom sektorn för att minska den könsbundna segregeringen. De föreslår bland annat utbildningsinsatser och medvetenhetskampanjer som syftar till att förändra synen på kvinnors och mäns arbete och främja en mer rättvis fördelning av arbetsuppgifter och ansvar. Även om kvinnor dominerar både arbetsstyrkan och många chefspositioner inom välfärden, finns det fortfarande stora utmaningar kopplade till löneutveckling och karriärmöjligheter. Kvinnodominerade yrken värderas generellt lägre än mansdominerade, vilket påverkar både lönenivåer och möjligheterna till avancemang. Dessutom ser vi en tendens att män inom välfärden i högre utsträckning får tillgång till de högre och mer strategiska chefspositionerna, medan kvinnor oftare återfinns i mellancheferroller eller operativa ledarfunktioner. Detta visar på ett fortsatt behov av att arbeta med jämställd karriärutveckling och rättvisa villkor inom sektorn.

För att skapa en mer jämställd arbetsmarknad inom välfärden krävs både strukturella förändringar och förändringar i normer och värderingar. Det handlar om att minska könssegregeringen genom att uppvärdera kvinnors arbete och skapa fler möjligheter för kvinnor att avancera till ledande positioner. Samtidigt behöver arbetsvillkoren förbättras för att minska stress och utbrändhet, och lönegapet mellan kvinnor och män måste minska. Framtida insatser måste fokusera på att skapa en arbetsmiljö där både kvinnor och män har samma möjligheter att utvecklas och nå sina karriärmål. Detta kräver en kombination av politiska beslut, fackliga insatser och arbetsgivarnas ansvarstagande för att skapa rättvisa villkor för alla anställda inom välfärdssektorn.

Jämställdhet och könssegregering inom välfärden i Sverige är fortfarande stora utmaningar, trots att mycket arbete har gjorts för att förbättra situationen. Könssegregeringen, lönegapet och de hårda arbetsvillkoren påverkar i första hand kvinnor, som utgör majoriteten av arbetskraften inom sektorn. Genom fortsatt politiskt arbete, utbildningsinsatser och förändrade arbetsvillkor finns det potential att skapa en mer rättvis och jämställd arbetsmarknad inom välfärden, där alla anställda ges möjlighet att utvecklas och trivas.

Fackliga perspektiv

För att fånga de fackliga organisationernas syn på hur fler ska vilja arbeta i välfärden skickades frågor till Kommunal Bergslagen, Vårdförbundet Västmanland, SSR och Lärarförbundet. Svar inkom från Kommunal Bergslagen och Vårdförbundet Västmanland. De redogör för en rad viktiga frågor och förslag kring arbetsmiljö, löner, arbetsvillkor och möjligheter att attrahera och behålla personal inom välfärdssektorn.

Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön

Flera viktiga åtgärder framhålls som avgörande för att förbättra arbetsmiljön inom välfärden. Det lyfts att arbetsgivare behöver respektera befintliga avtal och säkerställa att rätt person utför rätt arbetsuppgifter. Kortare arbetstider, bättre scheman och ökad bemanning är centrala insatser, liksom att förbättra återhämtning och skapa hållbara arbetsförhållanden. Andra förslag inkluderar ökad personaltäthet, färre omorganisationer och ett starkare fokus på chefskap och arbetsmiljöarbete.

Karriärutvecklingsmöjligheter

Karriärutveckling inom välfärdssektorn upplevs som begränsad. Även om utbildningar ibland erbjuds, finns det brister i möjligheterna att tillämpa ny kompetens i praktiken på grund av hög arbetsbelastning. Utvecklingsmöjligheter som går utanför chefsroller efterfrågas, samtidigt som vissa sektorer anses få mer stöd för kompetensutveckling än andra.

Lönestruktur och rekrytering

Lönestrukturen inom välfärdssektorn beskrivs som problematisk, särskilt i kvinnodominerade yrken där lönenivåerna inte motsvarar kraven på utbildning och ansvar. Brist på lönespridning gör att många ser byte av arbetsgivare som den enda möjligheten till löneutveckling. För att attrahera och behålla personal lyfts behovet av tydligare och rättvisare löneutveckling samt satsningar på erfaren personal.

Attrahera yngre generationer

För att locka yngre generationer till välfärdsyrken lyfts vikten av stabil löneutveckling, bättre arbetsmiljö och scheman som skapar balans mellan arbete och fritid. Att synliggöra karriärvägar och satsa på kompetensutveckling anses också viktigt för att göra yrkena mer attraktiva.

Utmaningar för att behålla personal

Utmaningarna med att behålla personal handlar i stor utsträckning om arbetsmiljö och arbetsbelastning. Höga krav, stress och brist på resurser gör att många väljer att lämna sektorn. Det efterfrågas bättre arbetsvillkor, minskad stress och fler investeringar i personal för att skapa en hållbar arbetsmiljö.

Minska arbetsbelastning och stressnivåer

Ökad bemanning och en tydligare arbetsfördelning lyfts som lösningar för att minska arbetsbelastning och stressnivåer. Det framhålls att många arbetar deltid på grund av att heltidsarbete är för krävande, och att bättre scheman och stöd från ledningen är avgörande för att skapa en hållbar arbetssituation.

Utbildningens och kompetensutvecklingens roll

Utbildning och kompetensutveckling ses som centrala för att skapa en bra arbetsmiljö och säker vård. Samtidigt påpekas att det ofta saknas tid och resurser för att använda ny kompetens i verksamheterna. Vidareutbildning behöver kopplas till bättre löneutveckling för att bli meningsfull.

Arbetsvillkor inom välfärden

Arbetsvillkoren inom välfärden upplevs som utmanande, med låg flexibilitet och bristande balans mellan arbete och fritid. Det framhålls att arbetstider och scheman behöver bli mer anpassningsbara och att personalens delaktighet i arbetsmiljöfrågor måste öka.

Politiskt stöd och incitament

Det efterfrågas större politiskt stöd för att förbättra arbetsvillkoren i välfärden. Samarbetet mellan fackförbund och politiker behöver stärkas, och det är viktigt att beslutsfattare lyssnar mer på verksamheterna och de fackliga representanterna. Incitament som kortare arbetstid, bättre löneutveckling och möjlighet till vidareutbildning lyfts som viktiga åtgärder för att locka fler till välfärdssektorn.

Erfarenheter från verksamhetsledare i offentlig verksamhet

Välfärden i Västmanland står inför flera stora utmaningar. Befolkningsstrukturen förändras snabbt, med ett minskande antal nyfödda barn och därmed ett lägre behov av förskola och skola. Samtidigt ökar andelen äldre i befolkningen, vilket leder till en växande efterfrågan på vård och omsorg. Den arbetsföra befolkningen växer endast marginellt, och bristen på rätt kompetens är en påtaglig utmaning för välfärden. Ytterligare problem är hög sjukfrånvaro och låga löner, vilket försvårar möjligheten att både behålla och locka ny personal.

Sjukfrånvaro och arbetsförmåga

Verksamhetsledare betonar vikten av att arbeta strukturerat med sjukfrånvaro för att undvika att medarbetare fastnar i långa sjukskrivningar. Genom att snabbt bedöma en medarbetares arbetsförmåga och möjligheter att återgå till arbete kan insatser sättas in tidigt. Närvarande chefer och regelbundna uppföljningar är viktiga delar av detta arbete.

Göra välfärdsyrken mer attraktiva

Undersköterskeyrket lyfts särskilt som ett område där insatser krävs för att göra det mer attraktivt. Det handlar om att ge undersköterskor tid för omvårdnad och att låta dem utföra de uppgifter de är utbildade för, såsom delegerade sjukvårdsuppgifter. För att locka fler till välfärdsyrken framhålls behovet av att satsa på konkurrenskraftiga löner, bättre arbetsmiljö, friskvårdsbidrag och tydliga möjligheter till kompetensutveckling.

Strategier för att behålla personal

För att behålla personal arbetar många verksamheter med löpande fortbildningar, löneutveckling och karriärmöjligheter, såsom förstelärare och lektorer. Ett kontinuerligt arbete med arbetsmiljöfrågor, exempelvis att stärka friskfaktorer och minska korttidsfrånvaro, lyfts fram som centralt. Att erbjuda god personaltäthet och skapa en attraktiv arbetsmiljö anses också vara avgörande faktorer.

Kompetensförsörjning och rekrytering

För att säkra kompetensförsörjningen använder sig många av strategiska planer som kombinerar löneutveckling, utbildningsmöjligheter och karriärvägar. Det är också vanligt att erbjuda studier i kombination med arbete för att möjliggöra kompetenshöjning bland befintlig personal. Vid nyrekrytering är det viktigt att säkerställa att de anställda har relevant utbildning, och interna utbildningar används som en metod för att fylla kompetensluckor.

Minska sjukfrånvaron

För att minska sjukfrånvaron arbetar verksamheterna med individuella samtal, företagshälsovård och schemaläggning som tar hänsyn till medarbetares behov. Riskorienterade arbetssätt enligt SKR och insatser från Sunt Arbetsliv implementeras också för att stärka arbetsplatserna och öka frisknärvaron.

Locka ungdomar till välfärdsyrken

Flera verksamheter samarbetar med studie- och yrkesvägledare (SYV) och gymnasieskolor för att informera elever om möjligheterna inom välfärdsyrken. Kommunerna erbjuder även feriearbete och besöker skolor för att lyfta fram de positiva sidorna med välfärdsarbeten, som sammanhållning och möjligheten att göra skillnad. Trots dessa insatser är andelen män i välfärdsyrken fortsatt låg.

Speciella förmåner

För att skapa attraktiva arbetsplatser erbjuder vissa kommuner förmåner som friskvårdsbidrag, gym- och badkort, arbetskläder och terminalglasögon. Dessa förmåner kan bidra till att förbättra arbetsmiljön och uppmuntra fler att stanna kvar i välfärden.

Erfarenheter från studieverksamhet inom välfärdsyrken

Studieverksamheten inom välfärdsyrken, inklusive elevers erfarenheter från praktikperioder, ger viktiga insikter om vilka åtgärder som kan stärka sektorn och attrahera fler att arbeta inom den. Genom både teori och praktik framträder flera centrala områden där förbättringar krävs för att skapa en mer attraktiv och hållbar arbetsmiljö, bättre arbetsvillkor och effektivare rekrytering.

Arbetsmiljö och arbetsbelastning

För att förbättra arbetsmiljön inom välfärden lyfts arbetstider, OB-ersättning och en eventuell arbetstidsförkortning som avgörande faktorer. Vikten av tillräcklig bemanning framhålls, så att personalen kan känna att de har tid att göra ett bra jobb. För vikarier efterfrågas bättre arbetsvillkor, inklusive fler garanterade timmar, för att de ska stanna kvar inom sektorn. Stress och hög arbetsbelastning är vanliga problem, och det efterfrågas tydligare avgränsningar av arbetsuppgifter. Arbetsgivare kan minska stressen genom att låta andra yrkesgrupper ta över vissa kringssysslor, som att beställa varor, vilket skulle ge vårdpersonalen mer tid till sina huvudsakliga arbetsuppgifter.

Karriärutveckling och rekrytering

Det finns en upplevd brist på karriärutvecklingsmöjligheter inom sektorn. För att locka fler till välfärdsyrken framhålls att elever behöver få en tydligare inblick i vilka karriärmöjligheter som vårdutbildningar kan ge. Detta kan göras genom att kombinera arbete och studier, exempelvis genom lärlingsjobb eller att låta personal arbeta 50 % och studera 50 %. Flexibla lösningar som möjliggör studier samtidigt som personalen kan behålla sin anställning anses vara viktiga för att både attrahera och behålla kompetens.

Lön och OB-ersättning

Lönenivåerna i välfärdsyrken anses låga jämfört med andra branscher, vilket påverkar rekryteringen. Särskilt män som börjar inom vården byter ofta till andra yrken med högre löner, såsom inom bygg- eller industrisektorn. En jämnare och mer attraktiv löneutveckling, tillsammans med bättre OB-ersättning, lyfts fram som avgörande faktorer för att göra sektorn mer konkurrenskraftig.

Arbetsvillkor och flexibilitet

Arbetsvillkoren inom välfärden behöver förbättras, och arbetstiderna anses ofta vara för rigida. För att skapa bättre balans mellan arbete och fritid efterfrågas kortare arbetstid med bibehållen heltidslön. Att möjliggöra arbetstidsförkortning kopplat till kompetensutveckling, exempelvis genom kortare kurser eller lokala utbildningar, skulle också kunna förbättra arbetsvillkoren.

Utbildning och kompetensutveckling

Utbildning och kompetensutveckling anses centrala för att attrahera och behålla personal inom välfärden. Det betonas att all personal spelar en viktig roll och att erfarenhet kan väga upp för bristande utbildning i vissa fall, men även att det behövs tydliga strukturer för vem som ansvarar för olika arbetsuppgifter. Lokala utbildningar på arbetsplatser och möjligheter till kontinuerlig kompetensutveckling lyfts fram som viktiga insatser för att stärka både individernas självkänsla och arbetsgruppernas kompetens.

Stöd från politiker och incitament

Det upplevs att det finns begränsat stöd från politiker och beslutsfattare för att förbättra arbetsvillkoren inom välfärdssektorn. Förslag på förändringar inkluderar arbetstidsförkortning, högre OB-ersättning och fler tjänster för att minska stress. Dessutom betonas behovet av bättre pensionsvillkor och incitament, såsom vidareutbildning och förmåner, för att locka fler till sektorn.

Behovet av åtgärder för att behålla personal

En av de största utmaningarna är att behålla kompetent personal. Förslag på lösningar inkluderar att skapa möjligheter för anställda att kombinera arbete och utbildning, samt att erbjuda fler incitament för att stanna inom sektorn. Det efterfrågas också en översyn av pensionsåldern, då

arbetet anses vara tungt och slitigt, vilket gör det svårt för många att orka arbeta fram till ordinarie pensionsålder.

Arbetsgruppens resonemang

Arbetsmarknaden förändras i snabb takt, där digitalisering, flexibilitet och nya arbetsmodeller har blivit norm i många branscher. Inom välfärdssektorn har dock utvecklingen varit långsammare. Fortfarande präglas arbetet av rullande scheman, delade turer och hög andel timvikarier, vilket skapar osäkra arbetsvillkor och gör det svårt för personalen att planera sina liv. I jämförelse med andra sektorer är möjligheterna att påverka sin arbetssituation och sin karriärutveckling betydligt mer begränsade. För att stärka välfärden måste vi våga tänka nytt och ta inspiration från andra delar av arbetsmarknaden.

Välfärdssektorn och den strukturella kvinnofällan

Välfärdsyrken är några av de mest kvinnodominerade på arbetsmarknaden. Det betyder att de utmaningar som kvinnor möter i arbetslivet blir särskilt påtagliga här. Samhällets strukturer gör att kvinnor fortfarande tar ett oproportionerligt stort ansvar för hem och familj. Kvinnor tar ut mer föräldraledighet, är oftare hemma med sjuka barn och står för en större del av det obetalda arbetet i hemmet. Detta har en direkt påverkan på välfärdssektorn – en arbetsmarknad där majoriteten av de anställda redan har låga löner och svaga karriärmöjligheter.

När kvinnor tar ut längre föräldraledighet och fler VAB-dagar halkar de efter i löneutvecklingen. Eftersom lönen inom välfärden redan från början är lägre än i mansdominerade yrken blir konsekvenserna ännu större. Lägre livslön innebär också lägre pension, vilket leder till att kvinnor som arbetat ett helt liv i välfärden ofta får leva på en pension som knappt går att försörja sig på. Denna ekonomiska ojämlikhet är inte en individuell fråga, utan en strukturell utmaning som måste åtgärdas politiskt.

För att göra välfärdsyrken mer attraktiva måste vi därför inte bara arbeta för bättre löner och arbetsvillkor – vi måste också bryta de mönster som gör att kvinnor betalar ett högre pris på arbetsmarknaden. Genom exempelvis bättre möjligheter till jämställd föräldraförsäkring, flexiblare arbetstider och stärkt löneutveckling kan vi göra det lättare för kvinnor att stanna kvar i välfärden och få en rättvis ekonomisk framtid.

"Kallet" som ursäkt för dåliga villkor

En annan faktor som påverkar välfärdens arbetsvillkor är den djupt rotade idén om att välfärdsyrken är ett "kall". Sjuksköterskor, undersköterskor, lärare och socionomer beskrivs ofta som människor med ett starkt engagemang för andra, och det är sant att många inom sektorn drivs av en vilja att göra skillnad. Men detta engagemang används alltför ofta som en ursäkt för att inte satsa på bättre löner, arbetsvillkor och karriärmöjligheter.

Att arbeta inom välfärden ska inte innebära att man måste offra sin egen ekonomi, hälsa och återhämtning. Ingen skulle acceptera att en ingenjör, en ekonom eller en IT-specialist förväntas arbeta för en låg lön bara för att de "brinner för sitt jobb". Ändå hör vi ofta argument som antyder att de som arbetar inom vård, skola och omsorg borde nöja sig med sina villkor eftersom de gör ett viktigt arbete. Detta synsätt är djupt orättvist.

Vi måste vara tacksamma för de människor som investerar hjärta och själ i välfärden, men vi får aldrig använda deras engagemang som en ursäkt för att inte förbättra deras arbetsvillkor. De som arbetar i välfärden har samma rätt till utveckling, återhämtning och goda arbetsvillkor som alla andra på arbetsmarknaden.

En väg framåt

För att välfärden i Västmanland ska kunna vara en attraktiv arbetsplats behöver vi modernisera arbetsvillkoren och anpassa dem till den föränderliga arbetsmarknaden. Vi måste se till att de strukturella utmaningar som drabbar kvinnor får konkreta lösningar, genom rättvis löneutveckling, flexibla arbetstidsmodeller och bättre möjligheter att kombinera arbete och familjeliv.

Vi behöver också utmana den gamla synen på välfärdsyrken och säkerställa att de som väljer att arbeta inom vård, skola och omsorg får den uppskattning och de villkor de förtjänar. Genom att förändra sättet vi ser på välfärdsarbetare kan vi locka fler att välja och stanna kvar i sektorn, och därmed säkra framtidens välfärd för hela samhället.

Gruppens förslag

Gemensamma vallöften för hela Västmanland

I S-styrda kommuner ska chefer inom välfärden vara närvarande ledare. Därför begränsar vi antalet medarbetare per chef, för att stärka arbetsmiljön, ge stöd och skapa utveckling i välfärden.

I S-styrda kommuner och regionen ska vi gå före för ett hållbart arbetsliv. Därför verkar vi för ett sänkt heltidsmått, för att fler ska orka arbeta ett helt yrkesliv och för att göra välfärdsyrken mer attraktiva.

Politiska förslag

1. Satsningar på bättre arbetsmiljö och fler kollegor

En förbättrad arbetsmiljö är central för att minska sjukskrivningar och utbrändhet inom välfärden. Inför riktade statsbidrag vars syfte är premiera verksamheter där man aktivt jobbar med god bemanning och god arbetsmiljö.

2. Inför riktade jämställdhetsbonusar

Jämställdhetsbonusar till kommuner och regioner som aktivt arbetar för att minska könssegregeringen inom sina verksamheter. Detta kan inkludera satsningar på ledarskapsutveckling för kvinnor, satsningar på att rekrytera män till kvinnodominerade yrken, samt främjande av lika villkor i karriärutvecklingen för både män och kvinnor.

3. Obligatorisk jämställdhetscertifiering av arbetsgivare inom välfärden

Inför en obligatorisk jämställdhetscertifiering för arbetsgivare inom välfärdssektorn. Certifieringen ska säkerställa att arbetsplatser systematiskt arbetar med att motverka könsdiskriminering, lönegap och ojämna karriärmöjligheter. Kommuner, regioner och staten ska i sina offentliga upphandlingar och bidragsgivning ställa krav på att arbetsgivare uppfyller jämställdhetskrav. Företag och myndigheter som inte lever upp till kraven ska kunna nekas offentliga kontrakt och bidrag, i enlighet med gällande upphandlings- och arbetsrättslagstiftning.

4. Utökad utbildning för välfärdsyrken

Arbeta för att främja viljan och möjligheten att vidareutbilda sig eller omskola sig i ett välfärdsyrke. Särskilt fokus bör ligga på att ge fler möjligheter till omskolning och vidareutbildning för vuxna som vill byta karriär.

5. Rätt till heltid och trygga anställningar i välfärden

Socialdemokraterna ska driva på för att heltidsanställning blir norm inom välfärdssektorn. Kvinnor är överrepresenterade i deltidsarbete och visstidsanställningar, vilket leder till lägre inkomster, sämre trygghet och begränsade karriärmöjligheter. Genom att öka andelen

tillsvidareanställningar och erbjuda fler heltidstjänster stärker vi både jämställdheten och arbetsmiljön. Det skapar stabila arbetslag, bättre förutsättningar för fackligt engagemang och en mer attraktiv arbetsplats för framtidens välfärdsarbetare.

6. Skärpta krav på arbetsgivare för att hantera arbetsmiljö och utbrändhet

Inför hårdare krav på arbetsgivare inom välfärdssektorn att arbeta förebyggande med arbetsmiljö och aktivt hantera problem som utbrändhet och hög sjukfrånvaro. Detta inkluderar:

Obligatoriska hälsokontroller och regelbundna arbetsmiljöutvärderingar för att identifiera och åtgärda risker i tid.

Skärpta krav på arbetsgivarens ansvar för schemaläggning och arbetsbelastning för att säkerställa hållbara arbetsvillkor.

Ekonomiska sanktioner för arbetsgivare som inte följer arbetsmiljölagen, till exempel i form av böter eller minskade statsbidrag vid upprepade arbetsmiljöbrister.

Inför en oberoende granskningsenhet som har mandat att genomföra arbetsplatsinspektioner och kräva åtgärder vid bristande arbetsmiljö.

Belöningar för verksamheter med låg sjukfrånvaro och god arbetsmiljö, exempelvis genom riktade statsbidrag för vidareutveckling av arbetsmiljöarbetet.

Målet är att arbetsgivare ska ta sitt ansvar och att anställda inom välfärden ska ha en trygg och hållbar arbetsmiljö, där förebyggande insatser är en självklarhet och arbetsmiljölagens efterlevnad inte är förhandlingsbar.

7. Satsning på jämställda och konkurrenskraftiga löner i välfärden

Inför ett nationellt löneyft för välfärdsyrken med särskilt fokus på undersköterskor och andra kvinnodominerade yrkesgrupper. Socialdemokraterna ska verka för att löner inom vård, skola och omsorg bättre speglar yrkets ansvar, kompetens och utbildningskrav. Låg lön får inte vara ett hinder för vare sig rekrytering eller kvarstannande i yrket.

Staten bör tillsammans med parterna ta fram särskilda medel för att höja lönerna inom välfärdssektorn, öka lönespridningen och skapa attraktiva karriärvägar. Ett viktigt verktyg i detta arbete är att införa tydliga och transparenta lönekriterier som minskar godtycke, stärker rättvisan och säkerställer att erfarenhet, ansvar och kompetens premieras.

8. Utvecklad och välfärdsfokuserad yrkesvägledning i skolan

Inför ett nationellt regelverk för studievägledare och yrkesvägledare i grund- och gymnasieskolor som säkerställer att rådgivning om framtida yrken är könsneutral och baserad på individens intresse och talang, inte på traditionella könsnormer. Syftet är att motverka könssegregeringen inom välfärdssektorn genom att fler unga, både killar och tjejer, får en rättvis chans att överväga välfärdsyrken.

Välfärdsyrken ska ha en central plats i studievägledningen, och det bör införas ett krav på att alla elever i högstadiet under minst en praktikvecka får prova på ett yrke inom vård, skola eller omsorg. Detta ger elever en konkret inblick i välfärdsyrken och kan bidra till att bredda deras framtida yrkesval.

För att stärka yrkesvägledningens kvalitet och öka intresset för välfärdssektorn ska samarbeten mellan skolor, arbetsgivare och fackliga organisationer utvecklas. Studievägledare bör också få kontinuerlig fortbildning om arbetsmarknadens behov och framtida karriärvägar inom välfärden.

9. Betald praktik och sommarjobb inom välfärdssektorn

Skapa program för betald praktik och sommarjobb inom välfärden, riktade till gymnasieungdomar och universitetsstudenter. Detta ger unga en tidig och positiv erfarenhet av välfärdsyrken, vilket ökar chanserna att de väljer dessa karriärvägar. Programmen bör särskilt

fokusera på att inkludera unga män för att bryta den könsmässiga obalansen inom sektorn.

10. Förkortad utbildningstid och snabbspår till välfärdsyrken

För att göra utbildningar mer attraktiva och tillgängliga kan individer utifrån tidigare utbildning och erfarenhet erbjudas snabbspår eller förkortade utbildningar för vissa välfärdsyrken, i kombination med mer praktik och yrkesinriktad utbildning. Detta gör det möjligt för unga att snabbare komma ut på arbetsmarknaden, vilket kan attrahera fler som söker en snabbare väg till jobb och trygg anställning inom välfärdssektorn.

11. Sänkt pensionsålder för personer i välfärdsyrken

Inför en reform där pensionsåldern sänks för personer som arbetat inom välfärdssektorn under minst 35 år. Yrken inom vård, omsorg och skola är ofta fysiskt och psykiskt påfrestande, och för att säkerställa att dessa personer får en rättvis chans till återhämtning, bör pensionsåldern sänkas med upp till fem år, beroende på arbetsbelastning och anställningstid.

12. Regionalt nätverk för hållbara scheman och arbetsfördelning

Inför ett regionalt nätverk som stödjer kommuner i att utveckla hållbara scheman och tydligare arbetsfördelning i välfärdssektorn. Målet är att minska stress, förbättra arbetsmiljön och ge personalen tid att fokusera på sina huvudsakliga arbetsuppgifter.

13. Mentorprogram för nyanställda

Stöd till arbetsgivare som vill införa mentorprogram där erfarna anställda får tid och resurser att stödja nyanställda i välfärdssektorn. Detta kan minska personalomsättningen och skapa en mer välkomnande arbetsmiljö.

14. Språkutbildning på arbetsplatsen för språksvaga i välfärden

Inför stöd för språkutbildning direkt på arbetsplatser för språksvaga som arbetar inom välfärdsyrken, med målet att stärka språkkunskaper och öka integrationen.

15. Regionala utbildningscentra för välfärdsyrken

Skapa regionala utbildningscentra där kommuner och regioner samverkar för att erbjuda lokal kompetensutveckling, vidareutbildning och snabbspår till välfärdsyrken.

16. Obligatorisk vidareutbildning inom arbetsmiljö för chefer i välfärden

Inför krav på att alla chefer inom välfärdssektorn genomgår obligatorisk vidareutbildning i arbetsmiljö och arbetsrätt för att säkerställa att de kan stötta personalen på bästa sätt.

17. Avsatt tid för återhämtning på arbetsplatsen

Inför riktlinjer som kräver att arbetsplatser erbjuder strukturerad återhämtningstid för personal, såsom kortare pass eller avlastningsperioder vid hög arbetsbelastning.

18. Digitalisering för bättre arbetsmiljö

Inför ett nationellt stödprogram för digitala lösningar i välfärden, med syfte att underlätta dokumentation, samordning och arbetsmiljö. Genom att minska onödig administration och frigöra tid till det direkta arbetet med människor kan ny teknik bidra till att minska stress och öka arbetsglädjen. Kommuner och regioner ska uppmuntras att implementera digitala verktyg som stärker personalens arbetsmiljö och förenklar vardagen.

Avslutande kommentar

Arbetsgruppen vill uttrycka vår djupa tacksamhet för de insikter och erfarenheter som har delats med oss under arbetets gång. Genom samtal, enkäter och intervjuer har vi fått en fördjupad förståelse för de utmaningar och möjligheter som välfärdssektorn står inför. Det står klart att välfärden är en av de viktigaste grundpelarna för vårt samhälle, men också en sektor som behöver kraftfulla reformer för att attrahera, behålla och stärka de fantastiska människor som arbetar inom den.

Vi ser en välfärd där arbetsvillkor, arbetsmiljö och jämställdhet är i centrum. Där människor inte bara vill arbeta utan också orkar, och utvecklas i sina yrken. Där lönen, arbetsmiljön och förutsättningarna är rättvisa och attraktiva nog för att locka både nya generationer och de som idag känner sig bortglömda. För att nå dit krävs det politiska beslut som är modiga, konkreta och långsiktiga.

De förslag vi presenterar i detta program är en riktning för framtiden. Vi tror på en välfärd där arbetsgivare värdesätter sina medarbetare genom bättre löner, möjlighet till karriärutveckling och balans mellan arbete och fritid. Vi tror också på en välfärd som vågar tänka nytt, där forskning, innovation och nya arbetssätt kan ge både personal och brukare en tryggare och bättre vardag.

Arbetsgruppen vill avsluta med att framhålla:

Att satsa på välfärden är att satsa på hela samhället. Det är nu upp till oss som politisk rörelse att omvandla dessa idéer och förslag till verklighet. Vi står redo att tillsammans med medlemmarna ta nästa steg och göra skillnad för välfärdens framtid.

Med detta arbete lämnar vi inte bara en plan, utan också en uppmaning: Låt oss tillsammans bygga en välfärd som attraherar, inspirerar och stärker. En välfärd för hela Västmanland.

Källor

Jämställdhetsmyndigheten. (2023). *Så ska fler välja jobb i välfärden*
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/03mfvlmb/rapport-23-11-jamstalld-rekrytering-till-valfarden-2023-04-27.pdf>

Jämställdhetsmyndigheten (2023). *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden*
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/zo0j4rhc/underlagsrapport-2023-08-analys-av-den-konssegregerade-arbetsmarknaden-23-04-27.pdf>

Sveriges Kommuner och Regioner. (2024). *En Jämställd arbetsgivarpolitik*
<https://rapporter.skr.se/en-jamstalld-arbetsgivarpolitik.html>



Socialdemokraterna
Västmanland