

Motion till riksdagen 2009/10:A395

av **Lars U Granberg m.fl. (s)**

Anställningsvillkor inom den offentliga sektorn

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om välfärdens arbetsgivare som mönsterarbetsgivare.

Motivering

Många kvinnor arbetar idag i den offentliga sektorn. Det behövs en politisk medvetenhet och insikt för att förändra arbetet inom offentlig sektor med villkor som attraherar både kvinnor och män.

Omsorgsarbetet behöver uppvärderas för att vi ska klara de framtida utmaningarna med generationsväxling, kontinuitet i kunskapsöverföring och inte minst för att erbjuda servicetagarna en hög kvalitet i välfärdsarbetet. Det behövs insatser för att göra dessa arbeten mer attraktiva för ungdomar så att vi kan nyanställa men det krävs också insatser så att de som idag är anställda stannar kvar. Vi tror inte att fler arbetsgivare innebära fler arbetssökande till vården och omsorgen. Vi tror istället att arbetet inom våra välfärdsområden behöver uppgraderas och ses som en framtidsbransch!

Personalen är välfärdens bästa resurs. De ska ges goda utbildnings- och utvecklingsmöjligheter. Det behövs karriärmöjligheter för att få utveckling och lust i arbetet och för att locka till sig såväl manliga som kvinnliga arbetstagare och få fler att börja och fler att stanna kvar i arbetet.

Många som arbetar t.ex. inom sjukvården idag har lång erfarenhet, mångårig arbetslivserfarenhet och en mycket stor förtrogenhetskunskap. Men arbetet är tungt och många slutar därför innan de går i pension. För att de ska få en mindre tungarbetad vardag behöver de få avlastning och andra kunskapsöverförande arbetsuppgifter.

Fel! Okänt namn på

Ge äldre vårdbiträden, sjuksköterskor m.fl. möjligheter att vara generationsbroar till yngre medarbetare genom att de får arbeta som mentorer de tre sista åren av sitt yrkesverksamma liv.

De som varit anställda länge har skaffat värdefulla kunskaper. Formell kunskap ska självfallet vara meriterande, men det gäller att se till och värdesätta allt den anställde kan. Genom att förbättra och utnyttja validering kan vi finna metoder för att utveckla personalens karriärmöjligheter. Men det får inte hindra återkommande vidareutbildning.

En god arbetsmiljö gynnar hälsan och verksamheten. De anställdas arbetsförhållanden måste ses över såväl vad gäller arbetets organisation som miljön runt omkring. De anställdas rättigheter och möjligheter till inflytande bör utvecklas.

Många nyanställda erbjuds timanställning eller i bästa fall vikariat. För dessa är stressen stor både för att ha kvar sitt arbete och över att inte få jobba tillräckligt mycket för att tjäna in till hyra och andra utgifter. De tillfälligt anställda omfattas oftast heller inte av andra förmåner som företagshälsovård och erbjudanden om friskvård. Satsningar på trygga anställningar är också en satsning på arbetsmiljön.

Fasta tjänster där heltidsarbete är en rättighet och deltidsarbete en möjlighet ska självfallet erbjudas.

Välfärdens arbetsgivare ska vara mönsterarbetsgivare. Kraven ställs högt på en god arbetsmiljö men även på bra arbetsledning inom vården, skolan och omsorgen. De ska inte bara klara av verksamheten, de ska dessutom kunna lägga schema och se till att logistiken på arbetet fungerar.

Utbildning av chefer och arbetsledare är viktig för att förbättra förmågan att ta tillvara initiativ från all personal. Det gäller att dra nytta av alla personers kunskaper i arbetslaget och få med nya medarbetare genom mentorskap och introduktionskurser och bidra med förmåga att sätta yrket i ett sammanhang. Rekrytering och utbildning av ledare bör därför ges en mycket hög prioritet.

Stockholm den 5 oktober 2009

Lars U Granberg (s)

Anne Ludvigsson (s)

Karin Åström (s)

Marie Nordén (s)

Monica Green (s)

Carina Hägg (s)

Louise Malmström (s)

Matilda Ernkrans (s)