

## Motion till riksdagen 2006/07:So349

av **Christina Axelsson m.fl. (s)**

# Arbetsgivare inom välfärdssektorn

## Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att uppvärdera välfärdsarbetarna.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att ställa krav på välfärdens arbetsgivare att också vara mönsterarbetsgivare.

## Motivering

Om bara några år kommer många anställda inom välfärdssektorn vård, skola och omsorg att gå i pension. Behovet av personal kommer även på sikt att öka, dels för att vi lever längre och fler uppnår hög ålder, dels för att vi ställer högre krav på kvaliteten i välfärden både för unga och gamla.

Vi behöver snarast ta tag i dessa utmaningar och finna nya lösningar för att klara morgondagens personalbehov.

Omsorgsarbetet behöver uppvärderas för att vi ska klara de framtida utmaningarna med generationsväxling, kontinuitet i arbetet 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 kommer att innebära att fler arbetssökande kommer att söka sig till vården och omsorgen. Vi tror istället att arbetet inom våra välfärdsområden behöver upgraderas och ses som en framtidsbransch!

Personalen är välfärdens bästa resurs. Den ska ges goda utbildnings- och utvecklingsmöjligheter. Det behövs karriärmöjligheter för att få utveckling och lust 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

**Fel! Okänt namn på**

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

Vårt arbetsliv bygger på ett livslångt lärande som leder till att arbetstagar-  
na får en ökad kompetens inom sitt yrke. Även andra yrken kan tillföra det område jag just arbetar i viktiga erfarenheter. 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 också möjligheter för att utveckla yrket genom 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 ska utvecklas. Många nyanställda erbjuds timanställning eller i bästa fall vikariat. För dessa ökar stressen både för att få ha kvar sitt arbete och över att inte få jobba tillräckligt mycket för att tjäna in till hyra och andra fasta utgifter. De tillfälligt anställda omfattas oftast heller inte av andra förmåner som företagshälsovård och erbjudanden om friskvård. Fasta tjänster där heltidsarbete är en rättighet och deltidsarbete en möjlighet ska självfallet erbjudas. Satsningar på trygga anställningar är också en satsning på arbetsmiljön.

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 till vara 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 18 oktober 2006

*Christina Axelsson (s)*

*Sonia Karlsson (s)*

*Christina Zedell (s)*