

Vem vill bli välfärdsarbetare när Florence Nightingale gått in i väggen?

*Referat från seminarium
den 19 november 2011
på ABF i Stockholm*



**Vem vill bli välfärdsarbetare när Florence Nightingale gått in i väggen?
- ett idésamtal om arbetsvillkoren i välfärden.**

Sjuksköterskor går "frivilligt" ner i arbetstid eller säger rentav upp sig, för att de inte orkar längre. Allt färre söker omvårdnadsprogrammet på gymnasiet. Kommunal driver rätten till heltid, men vem orkar egentligen jobba heltid inom svensk välfärd? Varför mår personalen som främjar vår hälsa så dåligt, och vad kan vi göra åt det? Ett idésamtal om framtidens välfärdsarbete och hur den gemensamma välfärden kan bli en förebild vad gäller arbetsvillkor, löner och medarbetarinflytande. Medverkande: **Yeshi Wondmeneh**, utredare Kommunal, **Mikael Malmeus**, forskare Svenska Miljöinstitutet, **Ulf Bjerregaard**, Kommunal Stockholms Län, **Ann-Marie Strömberg**, SSR, och **Anders Tengberg**, Vision som "bryter tystnaden" bland socialarbetarna i Stockholm.

Samtalsledare: **Maria Bosdotter**, fd ordf i LO-distriktet i Stockholms län.

Arrangör: Gemensam Välfärd Stockholm och LO-distriktet i Stockholms län.

Nedan följer ett översiktligt referat av samtalet. För mer information, vänligen se bifogade länkar.

Yeshi Wondmeneh, Utredare, Kommunalarbetarförbundet

Tre saker kännetecknar det nuvarande välfärdssamhället: 1) Växande behov av välfärdstjänster; 2) Ökade krav på kvalitet; och 3) Ökade krav på effektivitet. Omorganisationer blir alltmer frekventa inom välfärdsverksamheterna, liksom besparingar och personalnedskärningar. Trots krav på högre kvalitet, leder det till såväl en minimering av den service som ges, liksom till en minskning av personaltätheten och en ökad andel otrygga anställningar. Under dessa omständigheter försämras kvaliteten (vilket är oundvikligt då omsorg är en personalintensiv verksamhet med en tydlig koppling mellan kvalitet och mängden personal) liksom möjligheten till inflytande för de anställda. Lösningen i effektivitetsjakten har ofta blivit att de anställda får skynda sig alltmer, ta mycket ansvar själva, samt konstiga arbetstidsmodeller där de anställda inte sällan får anpassa sina privatliv efter omöjliga arbetscheman. Sammantaget leder detta till höga ohälsotal bland de anställda. Vård- och omsorgsarbeten tillhör de verksamheter som har sämst hälsa bland de anställda, och hög sjukfrånvaro.

Yeshi lyfte fram följande lösningar:

- Öka antalet anställda. Vi måste komma överens om att god kvalitet = stor mängd personal. Man kan inte effektivisera (i bemärkelsen minska personalstyrkan) utan att försämra verksamheten.
- Förbättra utbildningen i omvårdnad vad gäller geriatrik och äldres sjukdomar och behov.

- Förbättra (bygg ut) barnomsorgen och äldreomsorgen, så att fr. a kvinnor som arbetar känner sig trygga med att lämna sina anhöriga inom omsorgen, och kan få sina liv att fungera på ett rimligt sätt.

Läs mer:

- [Yeshi Wondmenehs blogg](http://blogg.kommunal.se/utredare/?author=13)
<http://blogg.kommunal.se/utredare/?author=13>
- [Vem ska ta hand om mina föräldrar när de blir gamla?](http://blogg.kommunal.se/utredare/2011/03/24/vem-ska-ta-hand-om-mina-foraldrar-nar-de-blir-gamla-2011/)
<http://blogg.kommunal.se/utredare/2011/03/24/vem-ska-ta-hand-om-mina-foraldrar-nar-de-blir-gamla-2011/>
- [Alla andra hämtar tidigt](http://blogg.kommunal.se/utredare/files/2011/03/Alla_andra_hamtar_tidigt_2011.pdf)
http://blogg.kommunal.se/utredare/files/2011/03/Alla_andra_hamtar_tidigt_2011.pdf

Mikael Malmaeus, forskare Svenska Miljöinstitutet.

Mikael presenterade ekonomiska perspektiv utifrån egen forskning, med fokus på den motsättning som finns mellan ekonomisk tillväxt och ökad välfärd. Sedan 1980 har Sveriges ekonomi vuxit med 100 procent, men trots detta så har välfärden snarast drabbats av neddragningar. Vad gör vi med de ökade resurser som tillväxten bidragit med? Den materiella tillväxten skulle kunna ersättas med tillväxt av välfärden. Utifrån tydliga diagram beskrevs

- Tillväxt i form av ökad varukonsumtion
- Tillväxt + omfördelning till tjänster
- Tillväxt + omfördelning + kortare arbetstid

En omfördelning från varor till tjänster skulle innebära mindre konsumtion av varor, vilket även vore bättre för miljön, och istället en satsning på fler tjänster, t.ex. fler personer som arbetar inom välfärden. Mikael pekar på att det faktiskt finns ett val angående vad gör vi med de ökade resurser som tillväxten bidragit med. Det borde inte vara svårt att argumentera för att den materiella tillväxten borde ersättas med tillväxt av välfärd – alltså mer personal och kortare arbetstid i bland annat vård, skola & omsorg.

- [Ekonomi utan tillväxt. Ett svenskt perspektiv](http://www.cogito.nu/sites/default/files/Ekonomi%20utan%20tillvaxt.pdf), Mikael Malmaeus. 2011.
[http://www.cogito.nu/sites/default/files/Ekonomi utan tillvaxt.pdf](http://www.cogito.nu/sites/default/files/Ekonomi%20utan%20tillvaxt.pdf)
- www.cogito.se

Ann-Marie Strömberg, SSR, tvärfackliga nätverket "Nu bryter vi tystnaden".

Nätverket "Nu bryter vi tystnaden" bildades i vintras efter ett möte med socialborgarrådet som ansåg att "det går alltid att effektivisera". Det ständiga kravet på effektivisering drabbar både klienter och personal. Två saker som skulle hållas: budgeten och

käften! Nu vill socialarbetarna genom detta initiativ de ta ansvar för att tala om hur det ser ut. Ann-Marie berättade om socialarbetarnas arbetssituation, om hur arbetsmängden ständigt ökar och om vad det innebär för deras klienter. Det finns nu ett brett fackligt arbete, där man samarbetar med enad front.

Önskemål/krav:

- resurser: pengar att betala för det klienterna behöver.
- budgeten måste räknas upp med pris- och löneutvecklingen.
- få behålla den administrativa personalen, administrativa arbetsuppgifter åläggs annars socialarbetarna, som får mindre tid för klienterna.
- tid för de nya arbetsuppgifterna, t.ex. mer dokumentation, vilka i dagsläget läggs till utan att motsvarande resurser görs tillgängliga
- slippa bli omorganiserade så ofta, tar tid och kraft
- slippa fler "projekt", bättre att satsa på reguljär verksamhet

Länk till *Nu bryter vi tystnaden* på Facebook:

<http://sv-se.facebook.com/nubrytervitystnaden>

Ulf Bjerregaard, Kommunalarbetarförbundet, Södermalm

Det finns en direkt koppling mellan **bemanning, kvalitet och arbetsmiljö**. Instämde i bilden som Yeshi tidigare gett. De anställda t ex inom hemtjänsten kommer in mellan en halvtimme och en timme före ordinarie arbetstid för att ha en chans att klara av sitt jobb. "Vi arbetar med människor, men ska rätta oss efter biståndsbedömarens beslut". Om en gammal människa är ledsen så "får man inga pengar för att trösta personen. Det ingår inte i biståndsbedömningen". I praktiken gör man ju det ändå, för att man är människa. Som facklig representant måste man dessutom uppmuntra människor att inte göra allt extrajobb som man inte får rimliga förutsättningar att göra. Det är också svårt att visa upp bristerna eftersom alla är så måna om att brukarna ska ha det bra, att man försöker fixa allt. Det finns ofta för få chefer, och de arbetar under hård ekonomisk press. Det finns exempel där en chef på ett äldreboende har direkt ansvar för 70 anställda. Detta skapar inte sällan kränkande särbehandling. Resurserna minskade med 15 % under 90-talet och har minskat med ytterligare 13 % under det senaste decenniet.

Parallellt med detta finns ett antal problem i verksamheterna pga. införandet av s.k. new public management, med beställar- och utförarmodeller, kundvalsmodeller och konkurrens om resurser mellan enheter och yrkesgrupper inom de kommunala verksamheterna. LOV (lagen om valfrihet) blir tvingande från 2013. Införande av en ny "värdegrund" i socialtjänstlagen är ingen lösning utan snarare ett hån mot de anställda som inte har några förutsättningar för att leva upp till denna, och som måste spendera tid på dokumentation/administration istället för att vårda de gamla. Det som är ett gemensamt (system-) problem med underfinansiering skjuts över på individen som ett "värdegrundsproblem". Lösningen är inte heller huvudsakligen ett utbildningsproblem.

Man kan inte utbilda bort behovet av personal, kvaliteten är beroende av kvantitet av personal och att personalen har tid för brukaren. Lösningen är inte heller ökad kontroll, det kostar ofta mer än det smakar. Det blir mer administration och mindre tid för omsorg för brukaren. Äldreomsorgen har dessutom inte prioriterats av något parti på många år.

Lösningar:

- Mer resurser till verksamheten, för att kunna anställa fler.
- Stoppa skatteläcket från välfärdssektorn. Både företag listade i skatteparadis och andra vinstdrivande aktörer inom omsorgen gör att det blir mindre pengar till att anställa personal, och därmed sämre kvalitet – i hela sektorn.
- Nej till vinst, ja till valfrihet. Nej till delade turer och rätt till heltid.
- Anställ flera, t ex de som går på lönebidrag, anställd deltidssjukskrivna på deltid, låt dem få gå på halvfart.
- Anställ människor under trygga anställningsformer. De 25 % som är visstidsanställda vågar inte berätta om vanvården.
- Facken behöver samverka mer och tala mer med varandra för att kunna jobba tillsammans mot orimliga förutsättningar, t ex så de inte kan spelas ut mot varandra vad gäller resurser (biståndsbedömare mot hemtjänstutförare/-personal). Då får tjänstemännen backa när de försöker skära ner på orimligt sätt i verksamheterna.

Anders Tengberg, Vision, Socialsekreterare i Bromma Stadsdelsförvaltning och del av Nätverket Ny bryter vi tystnaden

Människor som är utsatta idag angrips från flera håll. Många som idag kommer till socialtjänsten och är i behov av försörjningsstöd är utförsäkrade från sjukpenning, eller har blivit arbetslösa och har inte haft någon a-kassa (bl. a beroende på höjda avgifterna).

Det anses fel att arbeta med strukturella problem (förebyggande), som skulle kunna förhindra att människor hamnar hos socialtjänsten över huvud taget. Mycket av den privatisering som sker bidrar inte, utan skapar snarare möjligheter för "många som vill tjäna pengar på fattiga människor".

En socialsekreterare kan ha 80-130 ärenden (jämfört med det tidigare 25-30).

Socialsekreteraren kan inte rimligtvis hinna träffa så många människor på regelbunden basis, utan får lita till registeruppgifter. Mycket tid läggs på administration, socialsekreterarna blir fjättrade vid tangentbordet, och får litet tid med klienterna. Det har också skett en specialisering vid socialtjänsten, där olika personer specialiserar sig på olika typer av problem. Detta leder till en fragmentisering, där det ibland kan vara upp till 8-10 specialister som parallellt med varandra tittar på en hel familjs problem.

Utöver de lösningar som kollegan Ann-Marie Strömberg nämnde, lyftes följande:

- Det finns ett stort behov av att de mer erfarna socialsekreterarna stöttar sina yngre kolleger när de börjar i yrket, för att hindra att de sliter ut sig på en gång.

- Det finns annars en stor risk att de bränner ut sig eller lämnar yrket i förtid.
- Man behöver också våga tala om hur sambanden ser ut. Att nedskärningar och försämringar inom andra politikområden påverkar situationen inom t ex socialtjänsten, och våga lyfta dessa frågor som anses ligga utanför "socialtjänstens ansvarsområde".
 - Förvaltningscheferna behöver tuffa till sig och våga säga ifrån när det inte går mer. Vägra acceptera dessa av arbetsförhållanden som deras personal tvingas uthärda. De borde säga "Det här är pengarna vi fått, det här är vad de räcker till, här är allt som inte blir gjort". Beskriva konsekvenserna och "lägga bollen i politikernas knä".

I slutdiskussionen lyftes bl. a följande fram:

- När välfärdstjänsterna försämras, får det stora konsekvenser på jämställdheten. Fler och fler (framförallt) kvinnor går ner i arbetstid för att vårda äldre familjemedlemmar. Det är viktigt att visa på detta samband.
- Människovärdet urholkas när vi låter arbets- och brukarvillkor utvecklas på det här sättet.
- Driv frågan om att meddelarskydd ska gälla alla som arbetar inom välfärden, oavsett huvudman. Capio S:t Göran har meddelarskydd inskrivet i sina avtal med landstinget, så det är inte omöjligt heller bland privata aktörer.
- En arbetstidsförkortning skulle vara den bästa socialpolitiska reformen sedan ATP.
- Alla, inte bara de som arbetar i dessa verksamheter, behöver vara med i nätverk och andra sammanhang och driva frågan. Måste få politikerna att prioritera detta i praktiken.
- Det håller inte att fortsätta att sänka skatterna och sedan säga att vi inte har råd med välfärden. Det finns ett val att göra här. Vi har inte blivit fattigare. Anledningen till underbemanningen är att vi "demokratiskt kommit överens" om att det inte ska skjutas till mer pengar än så här till omsorg och socialtjänst.
- Vi har ett val att göra, mellan mer (privat) konsumtion av prylar och större offentlig konsumtion (av fr. a tjänster). Det senare är bättre såväl för välfärden som för miljön.
- Ett sätt att protestera är att använda den lagliga vägen. Att slaviskt följa regelbeslut och riktlinjer, och på detta sätt visa hur omöjligt det är att leva upp till dessa riktlinjer med nuvarande resurs- och arbetssituation, och därmed visa hur långt vi är från att uppfylla de lagliga krav som gäller i relation till klienterna/brukarna.