



**18 förslag för en
förbättrad arbetsmiljö
inom Malmö stad**



**Vänsterpartiet Malmö
2016**

18 förslag för en förbättrad arbetsmiljö inom Malmö stad

Vänsterpartiet Malmö vill med denna rapport belysa vikten av goda arbetsvillkor inom välfärden och peka på lösningar för problemen med dålig arbetsmiljö, stor personalslämning och arbetskraftsbrist inom vissa yrken. De politiska verktygen är många. Vänsterpartiet presenterar här 18 förslag för en bättre arbetsmiljö och för att fler ska vilja arbeta och stanna kvar i Malmö.

Personalomsättning, ökad arbetsbelastning och minskade resurser skapar stress och ohälsa hos personalen. Sjukfrånvaron har ökat i nio av tio av de största personalgrupperna i Malmö stad.

Ett akut läge i Malmö

Malmö stad har över 24 000 anställda inom 400 olika yrken. De anställda är välfärdens viktigaste tillgång och en förutsättning för att kommunens invånare ska få skola, vård och omsorg av god kvalitet.

Välfärdsyrkena har länge nedvärderats, det syns genom dåliga arbetsvillkor och låga löner. En urholkad välfärd syns också genom att den drabbar alla oss som är beroende av välfärden. Det syns genom ökade gruppstorlekar på fritids, en otrygg skolmiljö och den ökade anhörigvården. En fungerande välfärd är central i arbetet för ett jämlikt samhälle och utan dem som arbetar i välfärden stannar Sverige.

Läget i Malmö är akut. Personalomsättningen är rekordstor. Förra året sa över 2 000 personer upp sig från Malmö stad, en personalflykt som väntas öka. Bland grundskollärare och socialsekreterare beräknas 15 % säga upp sig i år¹.

Personalomsättning, ökad arbetsbelastning och minskade resurser skapar stress och ohälsa hos personalen. Sjukfrånvaron har ökat i nio av tio av de största personalgrupperna i Malmö stad. Den största ökningen gällande långtidsfrånvaro (över 90 dagar) finns inom personalgrupperna undersköterskor, vårdbiträden, socialsekreterare och vårdare. Den psykiska ohälsan har under de senaste åren exploderat, och utgör nästan hälften av sjukskrivningarna. Den totala sjuklönekostnaden för Malmö stad 2015 var 219,9 miljoner. En dålig arbetsmiljö är dyrt både för kommunen och för dem som drabbas av den. En dålig arbetsmiljö påverkar också alla oss som använder välfärden och är beroende av att den fungerar².

En välfärd för alla?

Det finns flera orsaker till den nuvarande krisen. De stora skattesänkningar som den borgerliga regeringen genomförde slog hårt mot välfärden och de som jobbar där. Men försämringarna har pågått länge. Den offentliga konsumtionens andel av BNP har minskat sedan början av åttiotalet och välfärden har därigenom gått miste om 1 700 miljarder kronor³.

Kraftigt minskade resurser till välfärden har inneburit att antalet anställda blivit färre samtidigt som befolkningen blivit större. Antalet äldre och barn har också ökat i Sverige medan de kommunala resurserna inte gjort det i samma omfattning^{4,5}. Samtidigt som befolkningen blir större och äldre, och behoven av välfärd ökar, uppnår många anställda inom välfärden pensionsålder de närmaste åren. Det innebär att det kommer att behövas ungefär 233 000 nya medarbetare i vården och omsorgen fram till 2023 i hela Sverige för att behålla samma (låga) personaltäthet som idag⁶. Om vi skulle

1 <http://www.sydsvenskan.se/2016-10-09/allt-fler-anstallda-inom-malmo-stad-valjer-att-sluta>

2 Malmö stad Personalredovisningen 2015

3 <http://ekonomihandboken.se/den-nyliberala-politiken/har-den-offentliga-sektorn-minskat/>

4 http://www.scb.se/statistik/publikationer/LE0101_1980I05_BR_17_LE112SA0601.pdf

5 <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Fler-barn-men-inte-fler-vuxna/>

6 <http://webbutik.skl.se/sv/artiklar/arbetsgivarpolitik/sveriges-viktigaste-jobb-i-varden-och-omsorgen-hur-moter-vi-rekryteringsutmaningen.html>

ha samma andel sysselsatta i kommunsektorn som på 90-talet hade vi behövt anställa ytterligare 100 000 i Sveriges välfärd⁷.

En vård, skola och omsorg av god kvalitet fordrar en helt annan fördelningspolitik, en politik som syftar till att höja skatten för de rika och kapitalstarka till förmån för de behov som vi finansierar gemensamt. Den nuvarande regeringen har inte någon ambition av att verkligen prioritera välfärden och uppvärdera välfärdens anställda. Att Vänsterpartiet fick igenom ytterligare 10 välfärdsmiljarder i statsbudgeten är välkommet, men för Malmös del täcker det bara de hål som skapats av den tidigare skattepolitiken och av den nedskärningsbudget som Socialdemokraterna och Miljöpartiet la för 2016 i Malmö.

En politik för bra arbetsvillkor inom välfärden måste få kosta, det lönar sig flera gånger om i slutändan.

Vänsterpartiet har de konkreta förslagen

Möjligheterna att förbättra arbetsmiljön är många. Vänsterpartiet anser att bra arbetsvillkor förbättrar kvaliteten på välfärden. Vi ser med oro hur den politiska ledningen i Malmö bedriver sin personalpolitik. Höga sjukskrivningstal, hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera är allvarliga problem som kräver tydliga lösningar. En politik för bra arbetsvillkor inom välfärden måste få kosta, det lönar sig flera gånger om i slutändan. Bra arbetsvillkor för välfärdsarbetare ger en välfärd av hög kvalitet, en välfärd att lita på. Det behövs en proaktiv politik. Vänsterpartiet vill vara med och utveckla kommunens personalpolitik.

1. Anställ fler i välfärden

Arbetsbelastningen är i många fall för hög och personaltätheten är för låg. För att komma upp i ungefär samma personaltäthet som på 90-talet skulle det behöva anställas ytterligare 3 000 personer i Malmös välfärd⁸. Vi vill att det under de närmsta åren satsas kraftigt på att anställa fler. Malmös politiska ledning måste vara pådrivande för att nationella resurser ska gå till välfärden, inte till att bevara ett skattesystem som är riggat för att gynna ett fåtal i toppen och inte till vinstuttag i välfärden eller till skattesmitare.

2. Ge personalen inflytande

Graden av inflytande en anställd har på sitt jobb påverkar hälsan. Bristen på inflytande ökar risken för långtidssjukskrivningar med upp till 30 %⁹. Vi vill se nya arbetsformer där personalen ges inflytande över schemaläggning och mer tid för det verksamhetsnära arbetet i dialog med brukarna. Mindre tid ska läggas på rapportering och överdriven dokumentation.

3. Inför nya styrsystem

Idag påverkas stora delar av den offentliga sektorn av styrmodeller som inspirerats från bilindustrin. Det är stor skillnad på att vårda människor och bygga bilar. Istället för att tillvarata personalens kunskap och professionalism och utgå från verksamhetens behov finns det styrsystem vars mål är ekonomin och inte behoven och där ständig kontroll och rapportering utgör viktiga delar. Vi vill att Malmö, liksom andra kommuner, överger New Public Management och satsar på styrmodeller som bygger på tillit till personalen¹⁰. Malmö stad bör ta en aktiv del i arbetet med regeringens Tillitsdelegation¹¹. Tillvarata de anställdas fackkunskap, engagemang och kompetens.

4. Satsa på en bättre lönepolitik

En majoritet av de anställda inom välfärden är kvinnor och deras arbeten värderas inte tillräckligt. Vi vill höja de lägsta lönerna i Malmö. Det krävs låglönesatsningar likt den som gjordes i Malmö 2012¹². Vi vill också att erfarenhet ska premieras. Den stora personalomsättningen är ett allvarligt problem och påverkar både kollegor och relationen

8 Räknet på att Malmö är 3% av Sveriges befolkning.

9 <http://www.svd.se/inflytande-pa-jobbet-paverkar-halsan>

10 <http://www.svt.se/ug/sa-vande-sundsvall-pa-hemtjanstproblemen>

11 <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2016/06/laura-hartman-leder-regeringens-tillitsdelegation/>

12 <http://www.sydsvenskan.se/2012-11-24/1-000-mer-till-lagavlonade>

Alla som önskar arbeta heltid ska kunna göra det och schemaläggning och övriga arbetsvillkor måste möjliggöra anställdas önskemål om heltid.

till klienter, brukare och elever. Idag är det för många lättare att höja sin lön genom att byta arbetsplats än genom att stanna kvar. Vi föreslår att kommunen, i dialog med fackförbunden, tar fram lönesättningsprinciper som bland annat premierar erfarenhet och arbetad tid.

5. Möjliggör rätten till heltid på riktigt

Det är främst inom kvinnodominerade, lågaavlönade yrken som deltid arbetet är utbrett. Många kvinnor tvingas arbeta deltid för att arbetet är stressigt eller tungt eller för att de har huvudansvaret för det obetalda hemarbetet. Det måste alltid finnas en reell möjlighet att arbeta heltid. Deltidsarbete leder till lägre lön, sämre pension och mindre makt. Trots att det finns ett politiskt beslut om att erbjuda alla i Malmö stad möjlighet att arbeta heltid eller önskad tjänstgöringsgrad så är andelen deltidstjänster hög, särskilt inom vård- och omsorgsyrkene¹³. Arbetet med att beslutet ska efterlevas måste prioriteras. Alla som önskar arbeta heltid ska kunna göra det och schemaläggning och övriga arbetsvillkor måste möjliggöra anställdas önskemål om heltid.

6. Förkorta arbetstiden

Vissa kommuner ser möjligheten med arbetstidsförkortningar som ett sätt att behålla och rekrytera personal. De försök med förkortad arbetstid som skett har visat sig positiva ur flera aspekter och antas ge ökad hälsa för personalen¹⁴. Inom vissa förvaltningar i Malmö idag arbetar drygt 30 % deltid. En anledning till (framförallt kvinnors) deltidarbete är arbetets tyngd. Man orkar helt enkelt inte arbeta heltid. Vi vill att Malmö ska se över hur arbetstiden kan förkortas och att fokus för detta i första hand ska vara inom personalkategorier där sjukskrivningarna är höga. Vi vill också att Malmö tillskriver regeringen om att bli en nationell försökskommun med förkortad arbetstid.

7. Avskaffa de delade turerna

Ca 400 arbetspass per vecka i Malmö stad är så kallade delade turer. De förekommer inom vård och omsorg och främst inom särskilt boende. Att arbeta delad tur innebär långa obetalda uppehåll (1,5-3 timmar) vilket förlänger arbetsdagen och är dåligt ur ett medarbetarperspektiv. Den viktigaste åtgärden för att kunna fasa ut de delade turerna är att öka bemanningen, ca 200 nya tjänster krävs för att avskaffa de delade turerna inom Malmö stad¹⁵.

8. Intensifiera arbetet med kompetensutveckling och vidareutbildning

Det är viktigt att få utvecklas i sitt arbete och att få möjlighet att vara med och utveckla själva verksamheten. Vi vill att Malmö stad satsar på utbildning på betald arbetstid. Det är ett sätt att bli en attraktiv arbetsgivare, men ger också möjlighet att utbilda kring

¹³ Malmö stad Personalredovisningen 2015

¹⁴ <http://www.etc.se/inrikes/socialsekreterare-far-35-timmars-arbetsvecka>
<https://vision.se/nyheter/2016/september/sextimarsdag-kan-bli-verklighet-for-socialsekreterare-i-angered/>
<http://www.dn.se/ekonomi/jobbskarriar/har-jobbar-vardepersonalen-80-procent-med-full-lon/>
<http://www.ka.se/sextimarsdag-sa-blev-resultatet>

¹⁵ Malmö stad Personalredovisningen 2015

nuvarande och kommande bristyrken. Det kommer också vara ett sätt att ständigt hålla igång verksamhetsutvecklingen.

9. Utveckla friskfaktorer för att förebygga psykisk ohälsa

Det behövs ett aktivt kontinuerligt arbete för att förebygga psykisk ohälsa. Chefer behöver få utbildning för att kunna upptäcka tidiga varningssignaler. Det är viktigt att satsa direkt och lokalt på arbetsplatsen. Varje arbetsplats måste ges tid och resurser att identifiera och förstärka friskfaktorer och det som medarbetarna anser är bra på jobbet. Friskfaktorer kan vara till exempel variation i arbetet, närvarande chefer, flexitid och möjlighet att påverka arbetstid, korta beslutsvägar, möjlighet att ge och få konstruktiv feedback och möjlighet att själv få vara delaktig i arbetets utformning.

10. Säkerställ rehabiliteringsprocessen

Det finns idag riktlinjer för rehabiliteringsprocessen men fortfarande köps alltför många sjukskrivna anställda ut av sin arbetsgivare istället för att ges möjlighet att återkomma till yrket¹⁶. Det krävs en uppföljning av rutinerna och hur rehabiliteringsprocessen genomförs.

11. Hitta former för att kompensera för karensdagens negativa effekter

Personal som utsätts för hög smittorisk drabbas särskilt hårt av karensdagen. Att kompensera för karensdagen har flera positiva effekter. Forskning visar att det kan ha effekter på folkhälsan och minska långtidssjukfrånvaron¹⁷. Det är också ett viktigt led i att minska smittspridning. Både Region Skåne och kommuner har kompenserat för karensdagen vid exempelvis magvirus¹⁸. Vi vill att Malmö stad inför en kompensation av karensdagens negativa effekter till anställda inom yrken som har hög risk för att utsättas för smitta, som till exempel vårdpersonal och personal inom förskolan.

12. Bekosta arbetskläder

Vissa yrkeskategorier är särskilt utsatta för smitta eller för klädslitage. Detta gäller främst anställda inom äldreomsorg och hemtjänst samt inom förskolan. Sedan årsskiftet finns det krav på att anställda inom äldreomsorg och hemtjänst har arbetskläder. Det är orimligt att de anställda själva får bekosta sina arbetskläder¹⁹. I ett flertal kommuner runt om i landet är det kommunen som tillhandahåller arbetskläder. I syfte att bli en mer attraktiv arbetsgivare, att minska smittspridningen samt att höja statusen på kvinnodominerade yrken bör arbetskläder införas och bekostas av arbetsgivaren inom äldreomsorg, hemtjänst och förskolverksamheten i Malmö stad.

13. Se över upphandlingar och återkommunalisera

Villkoren inom upphandlad verksamhet är ibland under all kritik. Trots idéer om modeller för vita jobb är villkoren inom t.ex. taxi-färdtjänsten väldigt dåliga. Malmö bör driva färdtjänsten i egen regi, så att arbetsvillkor och rimliga löner kan garanteras²⁰. Malmö stad bör aktivt överväga att ta själv ta över verksamheten varje gång någon tjänst ska upphandlas och när kontrakt löper ut. I de fall upphandlade verksamheter återkommunaliserats, som till exempel inom städ både i kommun och region, har det lett både till minskade kostnader och bättre kvalitet²¹.

14. Uppmuntra fackligt engagemang

Facket är Malmö stads viktigaste samarbetspart i arbetet för att skapa en bra arbetsmiljö. Malmö stad bör, som arbetsgivare, uppmuntra fackligt engagemang bland de anställda och vara noga med att tillvarata synpunkter och kunskap från fackligt en-

Malmö bör driva färdtjänsten i egen regi, så att arbetsvillkor och rimliga löner kan garanteras

16 <http://sverigesradio.se/diverse/appdata/isidor/files/83/13505.pdf>

17 <http://www.dn.se/arkiv/nyheter/karensdagen-inte-halsosam-studie-visar-att-korttidsfranvaro-kan-ha-positiva>
<http://www.publikt.se/artikel/ga-till-jobbet-sjuk-kan-sta-dig-dyrt-15054>
<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=99&artikel=5867719>

18 <http://www.ka.se/avtal-om-slopad-karensdag-i-atvidaberg>
<http://www.expressen.se/nyheter/far-du-kraksjuka-pa-jobbet/>

19 <http://www.motala.se/en/Invanare/Nyhetslista---Invanare/Pedagogerna-i-forskolan-far-fria-arbetsklader/?mode=share>
<http://www.svt.se/nyheter/lokalt/smaland/nu-ska-arbetskladerna-bli-jamstallda>
<http://www.falkopingstidning.se/article/kraver-arbetsklader-i-forskolan/>
<http://www.ka.se/arbetsklader-blir-obligatoriska>

20 <http://flamman.se/a/malmo-kommun-dumpar-taxilonerna>

21 <http://cleannet.se/nyheter/region-skane-tar-hem-stadningen/>

gagerad personal. Facklig medlemsutbildning ska kunna ske under arbetstid så att alla anställda får möjlighet att delta. För den som är fackligt förtroendevald måste arbetets omfattning minska i samma utsträckning som den tid som förtroendeuppdraget tar. Information från fackförbunden ska finnas på varje arbetsplats. Stor hänsyn måste tas till de som behöver ha fackliga möten på arbetstid. De gemensamma skyddsronterna på arbetsplatsen bör lyfta både den fysiska och psykosociala arbetsmiljö.

15. Underlätta föräldraskap

Det ska vara enkelt att kombinera föräldraskap och arbete som anställd i Malmö stad. Malmö har ett ojämnt uttag av föräldraledighet bland de anställda²². Det finns indikationer på att den som är föräldraledig i Malmö stad halkar efter i löneutvecklingen²³. Malmö stad bör vara en arbetsgivare som uppmuntrar till föräldraledighet – oavsett förälderns kön. En tydlig uppföljning av löneprocessen bör göras och under föräldraledigheten bör arbetsgivaren hålla kontakt med den föräldraledige. Att underlätta för föräldraskap handlar också om aktiva åtgärder för den som arbetar och är förälder, det kan handla om vilka tider som möten förläggs till, där hänsyn i större utsträckning måste tas till föräldrars behov.

16. Utbilda om diskriminering

Diskriminering utestänger många från arbetsmarknaden men påverkar också arbetsmiljön på arbetsplatserna negativt. Kunskap om diskrimineringslagen och metoder för att upptäcka och motverka diskriminering vara obiligatorisk för chefer och ledare i Malmö stad.

17. Anställ fler yrkeskategorier i skolan

Idag råder stor lärarbrist. Många lärare hinner inte med det pedagogiska uppdraget att ge varje enskild elev det hen behöver. En anledning till ökad stress är att lärarnas administrativa arbete ökat samtidigt som övrig personal, som är viktig för elevernas skolmiljö, ofta saknar grundläggande närvaro på skolan. Idag kan till exempel en ensam skolsköterska eller kurator ansvara för över 500 barn. Det råder lärarbrist, men det behövs också annan personal i skolan för att skapa en mer hållbar arbetsmiljö för både personal och elever. Genom att anställa andra yrkeskategorier som kan göra en del av de administrativa uppgifterna, samt mer personal inom elevhälsan, så ges mer tid för lärarnas pedagogiska uppdrag.

18. Stärk rätten till planeringstid

När arbetsuppgifterna blir tyngre, kollegorna färre eller uppdraget större ökar kraven på de anställda och behoven av att kunna planera verksamheten. Tid för att planera sitt arbete är viktigt för att anställda ska få större inflytande över sitt arbete. I förskolan är barngrupperna stora och det ställs högre krav på förskolans pedagogiska verksamhet än tidigare. Rätten till planeringstid bör utvidgas och stärkas i Malmö stad.

Tid för att planera sitt arbete är viktigt för att anställda ska få större inflytande över sitt arbete.

²² Enligt jämix, ett jämställdhetsindex för jämförelse mellan bland annat kommuner, ligger Malmö här sämre till.
²³ Malmö stad Personaledvisningen 2015



Vänsterpartiet Malmö
vmalmo.se