

VEM SKA HJÄLPA MORMOR?

Rapport om personalrekrytering och
kompetensförsörjning inför framtidens äldreomsorg.



Vänsterpartiet

Innehåll

- Ska det bli bra behövs fler anställda • 3
- Så här upplever personal det när de är underbemannade och underutbildade • 4
- Ökad anhörigomsorg – en fråga om kön och klass • 4
- Personalbehov och kostnader för framtidens äldreomsorg • 5
- Kan det bli brist på personal även om det finns många utan anställning? • 6
- Vad erbjuder äldreomsorgen sin personal? • 7
- För att skapa tilltro till omsorgsyrket behövs ett äldreomsorgslyft • 7
- Satsa också på kommunernas övriga verksamheter • 8
- Privatiseringarnas pris och dimridåer • 9
- Detta vill Vänsterpartiet göra för att omsorgsyrket ska bli attraktivt igen • 11
- Referenser • 13
- Källor • 14

Produktionsfakta

Utgivare
Produktion
Produktionsår

Vänsterpartiets riksdagsgrupp
Vänsterpartiets informationsavdelning
2011

Ska det bli bra behövs fler anställda

Vänsterpartiets mål för vår framtida äldreomsorg är en solidariskt finansierad och jämlik äldreomsorg, baserad på de behov varje individ har för att kunna få bästa möjliga livskvalitet också på ålderns höst.

Ska vi kunna uppnå det krävs en radikalt annan bemanning och personalstrategi än den vi idag ser inom äldreomsorgen. Personalen är det enskilt viktigaste redskapet för att skapa en god kvalitet på omsorgstjänster. En anställd som inte upplever att denne kan ge god omsorg har inte en bra arbetsmiljö. Och tvärtom, omsorg utförd i en god arbetsmiljö ger god omsorgskvalitet.

Sedan 1980 har det skett en kraftig minskning av professionell omsorg av äldre inom hemtjänst och särskilda boenden. I huvudsak har det lösts med ökad hjälp av anhöriga. Idag räknar man med att ungefär dubbelt så många timmar äldreomsorg utförs av anhöriga som av professionella. Det är i huvudsak kvinnliga anhöriga. För Vänsterpartiet är därför en professionell äldreomsorg en feministisk fråga. Det är också så att de äldre själva önskar mer hjälp från hemtjänsten än de får idag, snarare än ifrån anhöriga.

Sjukvårds- och omvårdnadsarbete hade tidigare en mycket högre status. Statussänkningen har skett i samma takt som minskningen av resurser till äldreomsorgen. Platserna på gymnasieskolornas omvårdnadsprogram fylls inte idag och många som går dem har inte valt dem i första hand. Det ger i sin tur färre utbildade som kan jobba inom äldreomsorgen.

Sammantaget ser vi att en satsning på fler anställda och mer resurser till utbildning och kompetensutveckling är avgörande för att äldreomsorgen ska både ha den kvalitet vi förväntar oss och fortsatt ska kunna vara jämlik och solidariskt finansierad. Utan hopp om kvalitetsförbättringar i omsorgen som alla ska ha rätt till kommer krav på möjligheter att enskilt kunna finansiera omsorg. Men då kommer inte den gemensamma/ professionella äldreomsorgen att leva upp till de förväntningar som äldre och anhöriga har. Det innebär också att vi även i fortsättningen i huvudsak kommer att låta anhöriga, främst kvinnor, att göra det arbetet. Eller än värre, att den som är i omsorgsbehov blir utan om denne inte har en tjock plånbok och kan köpa tilläggstjänster privat. Vem vill arbeta i en äldreomsorg där kvaliteten skiftar mellan omsorgstagare beroende på privat ekonomi eller möjliga anhöriginsatser? Det är inte den utvecklingen vi vill se. Nu antar vänsterpartiet utmaningen att se till att framtidens äldreomsorg blir jämlik och jämställd. Vi börjar med den viktigaste resursen, personalen.

Så här upplever personal det när de är underbemannade och underutbildade

Omsorgsarbetets kärna är att ge människor möjlighet att leva så bra som möjligt. När man blir äldre fungerar inte kroppen lika bra som den en gång gjort, utan att man nödvändigtvis är sjuk för det. Det är allt från syn och rörlighet till ork och spänst som inte är som det en gång var och inverkar på vardagliga ting. Det är ett väldigt tacksamt arbete att stödja äldre personer att kunna sköta sin vardag. Oftast är det med ganska enkla medel som man kan göra den äldres dag till ytterligare en bra dag i livet och uppskattningen kan tyckas oändlig.

Den andra sidan av det myntet är frustrationen över att inte kunna ge det som den äldre skulle behöva. När tiden inte räcker till, eller om man inte känner till hur man löser något som den äldre behöver hjälp med, är det svårt att leva med känslan av otillräcklighet. Oftast saknar planeringen av t.ex. en hemtjänstgrupps dagschema utrymme för att något extraordinärt händer. Det ska man då förklara för den person som inte kommer att få sitt behov löst den dagen. Det är naturligtvis inte lätt, och det känns heller inte bra när man vill göra ett så bra jobb som möjligt.

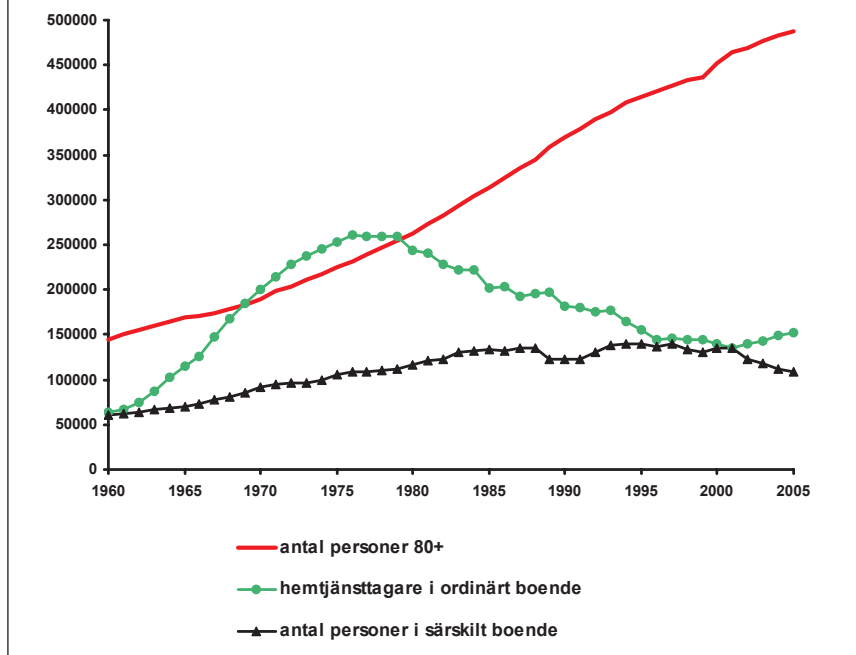
Kommunal gjorde 2008 en undersökning bland anställda inom äldreomsorgen om hur de upplever de äldres situation inom deras verksamhet. Frågorna gällde ganska konkreta men vardagliga aktiviteter som vi som inte har omsorgsbehov tar för givna. Här är några resultat:¹

- varannan av de äldre har inte rätt att komma ut när de har lust (50 %)
- nästan varannan av de äldre har inte rätt att gå till sin vanliga mataffär (47 %)
- var tredje av de äldre har inte rätt att själva bestämma sina tider och rutiner (36 %)
- var fjärde av de äldre har inte möjlighet att äta den mat som de tycker om (24 %)
- var tionde av de äldre har inte möjlighet att känna sig fräscha och snygga (10 %)

Ökad anhörigomsorg – en fråga om kön och klass

Sedan 1980-talet har andelen personer som får äldreomsorg från det offentliga minskat dramatiskt. Det är gruppen yngre äldre som står för den största delen av den minskningen. 1980 var det 14 % av personer i åldersgruppen 65-79 år som fick äldreomsorg, 2005 är det bara 5 %². Det vore ju utmärkt om minskningen berodde på en ökad hälsa och funktionalitet i åldersgruppen. Men det är inte hela förklaringen. Äldreomsorgen håller istället på att urholkas till sitt innehåll, inte beroende på att människor har mindre behov, utan för att resurserna krymper. Det finns idag allt större möjligheter att privat köpa tilläggstjänster. Dock köps heller inte sådana tjänster i den utsträckningen att det kompenserar för den dramatiska minskningen. Dessvärre är det så att en betydande del av den minskningen har ersatts av att anhöriga gör jobbet³.

Figur 16.1. Antal hemtjänsttagare i ordinärt boende, antal personer i särskilt boende inklusive geriatrisk vård samt antal personer i befolkningen 80 år och äldre. 1960-2005. Källa: Larsson, 2006; Socialstyrelsen, 2006a.



Figur hämtad ur *Äldres levnadsförhållanden*, SCB 2006

Döttrar, oftast medelålders, och andra anhöriga har ökat sina insatser både som svar på att hemtjänsten inte alls hjälper de äldre och som svar på att den hjälp de får inte är tillräcklig. Det finns också tydliga klassrelaterade trender i konsekvenserna av den offentligt finansierade omsorgens avgränsning⁴.

Om denna trend av informalisering av äldreomsorgen, att omsorgsarbete utförs gratis av anhöriga istället, fortsätter leder det till att medelålders kvinnors relation till arbetsmarknaden påverkas negativt. Uppskattningsvis 80 000-120 000 personer – de flesta kvinnor – uppger anhörgivård som främsta skäl att arbeta deltid eller att helt stå utanför arbetskraften⁵. Då ska vi också påminna oss om att äldreomsorg är en av de branscher där deltidarbete är som vanligast, vilket innebär att det är troligt att ganska många av dessa kvinnor både yrkesarbetar och gör anhörginsatser inom äldreomsorgen. Av det skälet blir också den ökade informaliseringen en angelägenhet för äldreomsorgens personalstrategi.

Personalbehov och kostnader för framtidens äldreomsorg

Vi har det senaste decenniet levt med larmrapporter om att de många fyrtiotalisterna snart är gamla och i behov av äldreomsorg samtidigt som man oroar sig för om det

kommer att finnas tillräckligt många i arbetsför ålder som kan ta hand om dem. Det finns också oro för hur det ökade omsorgsbehovet ska finansieras när tekniken utvecklas och man får högre förväntningar på vilket stöd man kan få.

Andelen äldre i befolkningen förväntas öka med 30 % mellan 2010 och 2050 enligt SCB:s befolkningsprognos⁶ och medellivslängden beräknas öka. Vilka omsorgsbehov de kommer att ha är svårt att avgöra på förhand. Mellan 1980 och 2008 så minskade andelen äldre som får del av den offentliga äldreomsorgen från 62 till 37 %⁷. Denna minskning beror dock inte enbart på förbättrad hälsa och funktionsförmåga bland de äldre eller att fler köper tilläggstjänster privat. Istället är det anhöriga, främst medelålders döttrar, som har ökat sin arbetsinsats. Idag gör anhöriga dubbelt så många timmar som den offentliga äldreomsorgen⁸.

I Socialdepartementets delresultat från LEV-projektet »Den ljusnande framtid är vård« menar man att behovet av personal inom äldreomsorgen väntas öka 2010–2050 mellan 67–76%. De gör en prognos på att det kommer att vara en brist på 65 000 årsarbetare år 2030 inom äldreomsorgen. Kostnaderna i andel av BNP räknar de med att de ökar från 3,2 % år 2010 till 4,2–4,5 % år 2050⁹.

Kan det bli brist på personal även om det finns många utan anställning?

Sedan 1990-talskrisen har gymnasiets vård- och omsorgsutbildning tappat sökande. I början på 1980-talet sökte över 18 000 blivande gymnasieelever i första hand till de knappt 5000 platser som fanns på vård- och omvårdnadslinjen. Idag ordnas knappt 3500 platser och ca 400 elever antas som inte hade valt linjen i första hand¹⁰.

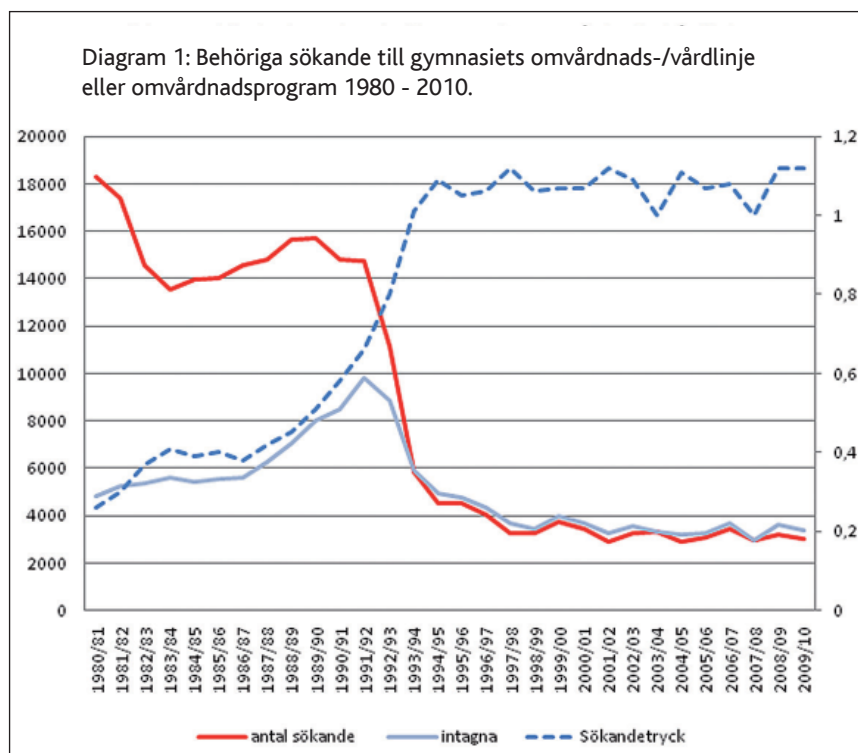


Diagram hämtad ur »Vem ska ta hand om mina föräldrar när de blir gamla?« Kommunal 2011

När det gäller högskoleutbildad personal spådde AMS 2002 att det skulle finnas en brist inom hela vård- och omsorgssektorn fram till 2015. De allvarligaste rekryteringsvårigheterna gäller sjuksköterskegruppen, främst till den kommunala vården och omsorgen, där det även krävs några års erfarenhet¹¹.

Vad erbjuder äldreomsorgen sin personal?

Dagens anställningsvillkor inom äldreomsorgen skulle behöva förbättras ordentligt om vi ska förvänta oss att fler ska söka sig till den. Varannan av Kommunals medlemmar inom äldreomsorgen uppger att de inte har en lön som går att leva på. Drygt var tredje önskar att få fler timmar att arbeta¹². Det innebär att även när man har vad man tycker är tillräckligt med arbetstid så är lönen otillräcklig. Om äldreomsorgen fortsatt blir en verksamhet med stor andel lågutbildade konkurrerar den som arbetsgivare med andra arbetsgivare som också kan anställa lågutbildade. Det försätter äldreomsorgen i en dålig konkurrenssituation för att anställa rätt personal. I förlängningen innebär det att de man lyckas anställa under de villkoren sannolikt inte valt omsorgsycket för dess egen skull utan endast för att få en försörjning. Det är en nedåtgående spiral som måste brytas.

Drygt var fjärde av Kommunals medlemmar inom äldreomsorgen anger att de inte har trygga anställningsvillkor¹³. Det ger en osäker vardag för dessa då de inte kan planera sin ekonomi och sina liv då de inte vet säkert om de har någon inkomst. Arbetsplatser med hög andel tillfälligt anställda blir heller inte särskilt bra. Det blir ökat ansvar för dem som har fasta anställningar, de får också använda tid till att instruera och informera de tillfälligt anställda. Inom omsorgsycken är det dessutom en kvalitet i sig för omsorgstagaren att vara väl bekant med personalen. God kunskap om omsorgstagaren och dennes rutiner sparar tid som skulle kunna användas till fler och ge högre kvalitet på omsorgen. Omsorgstagare anger just kontinuiteten, det vill säga att träffa samma personal så ofta som möjligt, som viktig för välbefinnande och trygghet¹⁴.

Inom äldreomsorgen är deltidsarbete vanligt förekommande. Den dryga tredjedel¹⁵ som önskar arbeta mer tid är inte de enda som arbetar deltid. Deltidsarbete beror också på att många kvinnor har det huvudsakliga ansvaret för att hemmet ska fungera och under småbarnsåren kan man välja att gå ner i tid. Men deltidsarbete förklaras också ibland inom vård- och omsorgsycken med yrkenas tyngd. Nästan hälften av Kommunals medlemmar inom äldreomsorgen anger att de inte tror sig orka arbeta arbetslivet ut¹⁶. Det är inte en acceptabel arbetsmiljö. En arbetsplats bör organiseras så att de anställda kan arbeta inom yrket på heltid under hela sin yrkesverksamma tid.

För att skapa tilltro till omsorgsycket behövs ett äldreomsorgslyft

Ska unga välja en framtid inom äldreomsorg behöver den negativa trenden brytas. Mycket tyder på att den äldreomsorg vi har ändå håller hög standard internationellt sett¹⁷. Dock behöver förutsättningarna för att de anställda ska kunna göra ett proffsigt arbete förbättras. Mellan 1980 och 2005 ökade antalet 80 år och äldre i befolkningen med 85 %. Under samma period ökade äldreomsorgens kostnader

med 62 %, det vill säga att i relation till den ökade äldre befolkningen minskade de offentliga resurserna för äldreomsorgen¹⁸. Det signalerar till unga att samhället inte har för avsikt att utveckla äldreomsorgen, då vi också ser att de minskade resurserna kompenseras av obetalt arbete av anhöriga och inte beror på en förbättrad funktionalitet bland de äldre.

Totalt 80 % av personalen i särskilt boende och korttidsboende hade en vård- och omsorgsutbildning på gymnasienivå 2009. Andelen med utbildning varierade mellan kommunerna från 35 till 100 %¹⁹. Tyvärr säger inte källan något om utbildningsnivån i hemtjänsten, men den har tidigare år varit lägre.

Under åren 2005–2007 satsade Vänsterpartiet tillsammans med Socialdemokraterna och Miljöpartiet 1 miljard kronor till verksamhetsnära kompetensutveckling för att höja kvaliteten i äldreomsorgen i hela landet. Kommunerna sköt till lika mycket²⁰. Detta innebar då att 62 % av de anställda inom äldreomsorgen fick del av kompetensstegens aktiviteter. I ett betänkande från 2007 kom man fram till »att satsningen på långsiktighet skulle ha förstärkts ytterligare om Kompetensstegen pågått under längre tid«²¹. Så blev det inte.

Efter valet tog allianspartierna makten och inga mer resurser avsattes 2008 eller 2009 till fortsatt kompetensutveckling till äldreomsorgens personal. En av de första åtgärderna från regeringen var dessutom att avskaffa utbildningsvikariaten som möjliggjort för många kommuner att satsa på den personal som saknade grundläggande yrkesutbildning.

Från Vänsterpartiet föreslår vi, fullt medvetna om att det kommer att behövas ytterligare åtgärder för att garantera kompetensförsörjningen framåt för äldreomsorgen, ett långsiktigt äldreomsorgslyft med satsningar om 4 miljarder kronor fördelat på 10 år.

Pengarna ska kunna användas för den redan anställda personalen till fortsatt verksamhetsnära kvalitetsutveckling, grundläggande yrkesutbildning för dem som saknar detta och kvalificerad påbyggnadsutbildning inom angelägna områden, allt utifrån kommunernas skiftande behov. Självklart ska validering användas så att all den kunskap äldreomsorgens personal har tillgodoräknas dem. Lärande på arbetsplatsen ska utvecklas och erfarenheterna därifrån spridas.

Vänsterpartiet vill återinföra utbildningsvikariaten eftersom den tyngsta kostnaden när personal ska utbildas är kostnaden för vikarier. Fortsatt hög arbetslöshet och regeringens frysning av statsbidragen till kommunerna försämrar kommunernas ekonomi. Utbildningsvikariaten blir därför en förstärkning till kommunernas ekonomi som blir riktad till att höja kompetensen hos personalen, samtidigt som vi gör en samhällsvinst i att låta arbetslösa komma i riktigt arbete.

Satsa också på kommunernas övriga verksamheter

Många politiska satsningar på enskilda verksamheter inom kommunerna sker inom kommunekonomiernas redan snäva ramar. Då säger det sig självt att om man satsar på en verksamhet så är det någon annan som får betala. Vänsterpartiet menar att alla

kommunernas verksamheter i olika grad är underfinansierade. Därför är det viktigt att en satsning på ett äldreomsorgslyft sker samtidigt som allmänna förstärkningar till kommunerna. De senaste årens ekonomiska kris har dessutom inneburit nedskärningar. Vänsterpartiet föreslog Riksdagen att kommunerna skulle få 10 miljarder kronor mer än vad regeringen föreslog för 2010 vilket då skulle räckt till 20 000 fler jobb. Det hade gjort det möjligt att återanställa dem som miste sina jobb i kommunerna under 2009. Regeringen har inte anslagit en enda krona i ökade generella statsbidrag eller konjunkturstöd för 2011 och 2012. Vänsterpartiet har föreslagit att ca 17 respektive 23 miljarder mer avsätts till kommunerna och landstingen för att säkra god kvalitet inom alla dess verksamheter

Privatiseringarnas pris och dimridåer

Det finns många påståenden om att lösningen på finansieringen och personalrekryteringen inom äldreomsorgen ligger i att privatisera den. Vi vill titta närmare på:

- »det blir bättre anställningsvillkor i privat äldreomsorg«
- »det blir fler arbetstillfällen då det bildas fler företag«
- »privata företag är bättre än offentlig sektor på att hushålla med pengar och därför blir det mer pengar till verksamhet«

Blir det bättre anställningsvillkor i privat äldreomsorg då? När Vänsterpartiet skulle göra en rapport till 8 mars 2007 om huruvida privatiseringar leder till ökad jämställdhet²², visade det sig att väldigt lite är undersökt om anställningsvillkor i verksamheter som varit offentliga och blivit privatiserade. Bland de uppgifter som gick att få tag på så visade det sig att de skillnader som fanns var till nackdel för personal inom privatiserad verksamhet. I återkommunaliserad äldreomsorgsverksamhet i Stockholms Stad 2002-2006 fick man möjlighet att jämföra dessa verksamheter med den verksamhet som varit fortsatt kommunal. Där visade det sig att medianlönerna var konsekvent sämre inom de privatiserade verksamheterna. När det gällde jämställdhetsaspekten på lönerna fanns bara siffror från 1999 att hitta. De visade en liten förändring i förhållandena mellan mäns och kvinnors löner, till männens fördel.

Månadslön i kronor för vård- och omsorgspersonal hösten 1999

	Kommuner/Landsting	Privata arbetsgivare
Kvinnor	15 800	15 800
Män	15 900	16 500
Samtliga	15 800	16 000

Källa: SCB

Tabell hämtat från Leder privatisering till ökad jämställdhet i arbetslivet? Rapport från Vänsterpartiet 2007

I jämförelse mellan kollektivavtalen kunde det synas vara små skillnader. Dock var det alltid sämre villkor i de privata arbetsgivarnas kollektivavtal om det fanns skillnader. Framförallt var sämre ersättningar för obekvämt arbetstid, övertid och

förskjutning av arbetstid, ersättningar som ska tvinga arbetsgivare att ha mer framförhållning när det gäller arbetstider. Det är just de områden där en av nycklarna till kvinnors ökade ohälsa i arbetslivet finns: i bristande kontroll och inflytande över arbetstidens förläggning.

När Kommunal Stockholms län undersökte samtliga hemtjänstföretag i Nacka och Täby 2008²³ blev det känt att så många som 60% av företagen helt saknade kollektivavtal. De som är anställda i de företagen har inga garantier för ersättning på obetald arbetstid eller övertid, de har inga garantier för pensionsavsättningar eller lönenivåer och löneutveckling.

En av de mest omfattande utvärderingarna av konkurrensutsättningen inom äldreomsorgen gjordes i Stockholms stad 2001. Utvärderingen visade på att personalbemanningen i många fall reducerades med 10-20% efter upphandling²⁴.

En stor skillnad är yttrande- och meddelarfriheten, en grundlagsfäst rättighet för alla offentliganställda. Men inte för privat drivna företag, även om de är offentlig finansierade. Meddelarfriheten är inte bara självklart viktig för den anställde, den är ett väldigt viktigt redskap för att offentligheten ska kunna granska och få tillgång till information om de verksamheter som är finansierade genom skattemedel och är offentligt styrda.

Det är ingen som sagt rakt ut att fler företag inom den offentligt finansierade sektorn ska ge fler arbetstillfällen. Däremot blandas dessa äpplen och päron i en retorik så att vi ska förstå att när det har bildats en massa fler företag som utför omsorgstjänster, då har vi också sysselsatt fler personer. Logiken är den att vi ska associera till att nya företag ger nya arbetstillfällen, vilket det gör när det är företag som etablerar sig på en ny marknad, med nya kunder. Dock ska man komma ihåg att detta med nya företag inom offentligt finansierad verksamhet är en omorganisation av de tjänster som redan erbjuds. Om det blir fler eller färre arbetstillfällen beror på vilken omfattning man tänkt sig att man ska erbjuda medborgarna omsorgstjänster i fortsättningen. Dessutom med tanke på att tendensen är att de privatiserade verksamheterna, »de nya företagen«, reducerar personaltätheten så är sambandet mellan »de nya företagen« och sysselsättningen snarare en minskad sysselsättning.

När det gäller privata företags bättre förmåga att hushålla med pengarna så finns inga tendenser till att det gagnar äldreomsorgen. Äldreomsorgen är så mycket mer personalintensiv än sjukvård och därför finns det inte mycket marginaler att hämta sin vinst ifrån. Ett sätt att ta ut vinster som vi visat ovan är personalens villkor, löner och personaltäthet. När Kommunal gjorde sin granskning av hemtjänstföretagen och de privata förskolorna i Nacka och Täby²⁵ visade det sig att många siffror i bokföringen gav upphov till flera frågor.

- Var femte företag hade anmärkningar för betald skatt, moms eller skulder till stat, kommun eller enskilda. Skulderna kan bero på slarv, okunnighet, dålig ekonomi eller fiffel.
- Närmare hälften av dem som lämnat årsredovisning hade anmärkningsvärt höga externa kostnader. Personalkostnader står vanligen för 80-90% av omsättningen i dessa verksamheter. Höga externa kostnader kan vara ett tecken på oegentligheter, t.ex. att man betalar luftfakturor från närstående företag.

- En tredjedel redovisar låga eller inga pensionsinbetalningar för sina anställda. Det innebär att man, medvetet eller inte, lurar de anställda på den framtida pensionen. Så här beskriver de ett exempel:

»... att ägaren till ett par hemtjänstföretag under två år kunde stoppa 10 miljoner av företagets vinst i egen ficka. Det var närmare hälften av den sammanlagda vinsten«²⁶.

Kommunal beskriver regelverken och resultatet från undersökningen som att det är »Tryggare på krogen än i förskolan«. Framförallt pekar de på hur ointresserade kommunledningarna är av att veta om skattemedlen verkligen går till avsedd vård och omsorg²⁷. Så om nu privata företag generellt sett är bättre på att hushålla med givna resurser får vi inte svar på här. Men applicerat på privatiserad äldreomsorg så bör man dra slutsatsen att delar av skattebetalarnas pengar går till ägarnas vinster, ibland lagligt, ibland till och med olagligt.

Detta vill Vänsterpartiet göra för att omsorgsycket ska bli attraktivt igen

I rapporten har vi pekat på några saker som vi menar bidragit till att omsorgsycket har blivit oattraktivt. Flera åtgärder som vi nämner i rapporten skulle direkt påverka kvaliteten på äldreomsorgen och göra verksamheten mer tillfredställande att arbeta i. Andra förslag ger indirekt verkan genom att de stärker de anställdas ställning på sin arbetsplats och att de därigenom blir starkare i att kunna kräva bättre anställningsvillkor.

Med mer pengar till kommunerna kan personaltätheten inom äldreomsorgen ökas. Självklart innebär det att färre saker prioriteras bort, det ger större marginaler att lösa oväntade händelser. För 2011 och 2012 har Vänsterpartiet har föreslagit att ca 17 respektive 23 miljarder mer avsätts till kommunerna och landstingen för att säkra god kvalitet inom vård och omsorg.

Om utbildningsnivån inom äldreomsorgen höjdes skulle omsorgstagarna mötas av mer proffsiga och säkra anställda. Vänsterpartiet föreslår ett långsiktigt äldreomsorgslyft med satsningar om 4 miljarder kronor fördelat på 10 år. Vidare vill vi återinföra utbildningsvikariatet vilket skulle innebära att den stora kostnaden för utbildning, nämligen att anställa vikarier, skulle lösas för kommunerna.

Det finns besparingar på att bedriva verksamheterna i offentlig regi. Vinstutdelning i privata företag kan användas till verksamhet istället. Kommunerna har direkt kontroll över hur verksamheterna sköts. Idag får man bygga upp nya byråkratier för att kunna kontrollera att pengar används rätt, alternativet är att inte kontrollera de privata företagen och därmed inte kunna veta om de ger den utlovade kvaliteten på verksamheterna. Vänsterpartiet driver att äldreomsorg ska bedrivas i huvudsak i offentlig regi.

Rätt till heltidsarbete skulle inte bara vara en vinst för den anställde. Kortsiktigt är det bekvämt som arbetsgivare att ha många deltidsanställda som kan jobbet och går upp i arbetstid när man ska lösa akut uppkommen brist på personal. Men med lite ambitiösare personalplanering kan man också lösa sådana problem, t.ex. genom per-

sonalpooler eller en aning överanställning. I gengäld får man alltid ut fler arbetstimmar av de anställda som har rätt kompetens vilket är en delösning på den befarade framtida arbetskraftsbristen. Rätt till heltid och deltid som möjlighet är ett politiskt krav som Vänsterpartiet driver.

I en verksamhet där så mycket baseras på personliga kontakter som i äldreomsorgen tycker man ju att kontinuitet av personal borde vara en kvalitet i sig. Det sammanfaller ju väldigt bra med anställdas behov av att ha en trygg anställning. Vänsterpartiet driver att tillsvidareanställning ska vara norm och visstider ska bara finnas i en begränsad utsträckning.

En arbetsplats vars arbetsmiljö kräver att de anställda arbetar deltid är inte en arbetsmiljö som lever upp till arbetsmiljölagstiftningen. Det är heller ingen arbetsplats som unga människor drömmer om att göra karriär på. Många av Vänsterpartiets förslag innebär arbetsmiljöförbättringar och ger också de anställda styrka att kunna driva sina egna arbetsmiljöfrågor i samverkan med arbetsgivaren som arbetsmiljölagen föreskriver.

Det finns klara samband mellan låga löner och dålig anställningstrygghet, anställningsvillkor och arbetsmiljö. Den som inte har ett fast arbete vågar i mindre utsträckning vara med i facket och a-kassan. Har man dålig utbildning och känner sig otillräcklig i sitt arbete är det heller inte lätt att uppåta självförtroende att kräva betalt för det arbete man gör. Vänsterpartiet inser att kommunerna som arbetsgivarpart ger för dåligt betalt för det arbete som görs. Som del av de styrande i kommunerna och därmed arbetsgivare måste vi inse att vi kommer att behöva betala mer när Kommunals och Vårdförbundets medlemmar blir en mer förhandlingsstark part. Vi inser också hur fel finansminister Anders Borg hade när han till SKL:s kongress våren 2011 talade om för kommun- och landstingspolitikerna att vi var för dåliga på att hålla lönerna nere. Ska äldreomsorgen få en professionell och säker personal får vi betala de löner det kostar.

Referenser

- 1 Kommunal 2009
- 2 Äldres levnadsförhållanden, SCB 2006
- 3 Socialförsäkringsrapport, Försäkringskassan 2010
- 4 Äldres levnadsförhållanden, SCB 2006
- 5 Äldres levnadsförhållanden, SCB 2006
- 6 Den ljusnande framtid är vård, Socialdepartementet 2010
- 7 Omsorgstjänster för äldre och funktionshindrade, Socialvetenskaplig Tidskrift 2007
- 8 Socialförsäkringsrapport, Försäkringskassan 2010
- 9 Den ljusnande framtid är vård, Socialdepartementet 2010
- 10 Vem ska ta hand om mina föräldrar när de blir gamla? Kommunal 2011
- 11 Den framtida personalförsörjningen inom vård och omsorg. AMS 2002
- 12 De äldres och anställdas situation inom äldreomsorgen. Kommunal 2009
- 13 De äldres och anställdas situation inom äldreomsorgen. Kommunal 2009
- 14 Kvalitetsbarometern 2011 för Halmstad, Kristianstad, Växjö, Kalmar och Karlskrona av Bo Engström
- 15 De äldres och anställdas situation inom äldreomsorgen. Kommunal 2009
- 16 De äldres och anställdas situation inom äldreomsorgen. Kommunal 2009
- 17 Socialförsäkringsrapport, Försäkringskassan 2010
- 18 Socialförsäkringsrapport, Försäkringskassan 2010
- 19 Öppna jämförelser 2010, Socialstyrelsen och SKL
- 20 Prop. 2005/06:115
- 21 SOU 2007:88
- 22 Leder privatisering till ökad jämställdhet i arbetslivet? Vänsterpartiet 2007
- 23 Den som söker skall finna, Kommunal Stockholms län 2008
- 24 Leder privatisering till ökad jämställdhet i arbetslivet? Vänsterpartiet 2007
- 25 Den som söker skall finna, Kommunal Stockholms län 2008
- 26 Den som söker skall finna, Kommunal Stockholms län 2008
- 27 Den som söker skall finna, Kommunal Stockholms län 2008

Källor

»Att lära nära« (SOU 2007:88)

De äldres och anställdas situation inom äldreomsorgen – Om Kommunals medlemmar i äldreomsorgen får säga sitt. Kommunal 2009

Den framtida personalförsörjningen inom vård och omsorg. Tillgång och rekryteringsbehov till år 2015. Ann-Christin Johnreden, AMS Utredningsenhet, Ura 2002:3, ISSN 1401-0844

Den ljusnande framtid är vård, Delresultat från LEV-projektet, Socialdepartementet 2010

Den som söker skall finna. Om granskning av företag inom vård, skola och omsorg. Kommunal Stockholms län, 2008.

Kvalitetsbarometern 2011 för Halmstad, Kristianstad, Växjö, Kalmar och Karlskrona, Bo Engström.

Kvalitetsbarometern 2011 - Brukarnas upplevelser av kvalitet i vård och omsorg i Halmstad, Kristianstad, Växjö, Kalmar och Karlskrona kommun. Bo Engström. Blekinge FoU

Leder privatisering till ökad jämställdhet i arbetslivet? Rapport från Vänsterpartiet 2007

Nationell utvecklingsplan för vård och omsorg om äldre, Regeringens proposition 2005/06:115

Omsorgstjänster för äldre och funktionshindrade: skilda villkor och skilda trender? Szebehely M & Trydegård G-B, Socialvetenskaplig Tidskrift 2007

Socialförsäkringsrapport 2010:6, avsnitt »Äldreomsorg i kris«, Försäkringskassan, 2010

Vem ska ta hand om mina föräldrar när de blir gamla? Yeshiwork Wondmeneh, Kommunal 2011

Äldres levnadsförhållanden - Arbete, ekonomi, hälsa och sociala nätverk 1980-2003, Kapitel 16 – Äldreomsorgens förändringar under de senaste decennierna, Kristina Larsson och Marta Szebehely, SCB 2006

Öppna jämförelser 2010, Vård och omsorg om äldre, Socialstyrelsen och SKL



Vänsterpartiet

www.vansterpartiet.se

Box 12660, 112 93 Stockholm

08-654 08 20

partikansliet@vansterpartiet.se