

REFORMER FÖR FLER VÄLFÄRDSARBETARE

EN RAPPORT OM HUR PESONAL-
BRISTEN I VÄLFÄRDEN SKA LÖSAS

Författad av
Sam Kharazmi, Pixie-Claire Söderström,
Johan Lindström och Viktor Klaar

mst



Om rapporten

Rapportgruppen har på uppdrag av Moderata studenter, sammanställt en rapport om hur det ska bli mer attraktivt att jobba inom välfärden. Syftet med rapporten är att belysa de problem som finns kopplat till att utbilda sig och jobba i välfärdsyrken samt föreslå lösningar på desamma. Lösningarna ska ta avstamp i aktuell forskning och internationell beprövad erfarenhet.

Rapportgruppen består av:

Sam Kharazmi, ordförande

Pixie-Claire Söderström

Johan Lindström

Viktor Klaar

Samtliga rapportgrupper har vägletts av Gösta Lundström från Moderata studenters riksstyrelse.

Innehåll

Om rapporten.....	2
Sammanfattning	4
Attraktiva läraryrken	5
Bättre lärarutbildning.....	6
Mindre administration och kringsysslor	8
Trygg och lugn arbetsmiljö.....	10
Ändrad styrning	13
Attraktivare vård- och omsorgsyriken.....	14
Bättre förutsättningar att utbilda sig	15
Mindre administration, bättre arbetsmiljö	17
Rättvisa löner och anställningar	19
Referenser.....	21

Sammanfattning

Till 2035 prognoseras bristen på arbetare i välfärden till tiotusentals, bara inom skolan beräknas det saknas 12 000 lärare. Med pensionsavgångar och växande befolkning innebär det att hundratusentals nya personer behöver börja utbilda sig till yrken inom skola och vård. Idag ser vi snarare att det är svårt att attrahera unga ambitiösa studenter till dessa utbildningar.

Ska fler vilja bli välfärdsarbetare behöver utbildningarna och yrkena bli mer attraktiva. Lärarutbildningen är den utbildning med flest avhopp och sjuksköterskestudenter får sina utbildningar pausade i brist på praktikplatser. Att öppna fler platser på utbildningarna löser inte problemet då det sänker standarden och försvårar problemet med praktikplatser ytterligare.

Moderata studenter ser att Moderaternas politik inte är tillräckligt bra inom dessa områden. Lärare och vårdarbetare tror inte på partiets lösningar för deras utbildningar och framtida arbetsplatser. Denna rapport presenterar 35 reformer som på ett trovärdigt sätt gör vardagen för välfärdsarbetare bättre och därmed yrkena mer attraktiva.

Reformer som presenteras är bland annat:

- en reformerad och kortad lärarutbildning,
- heltidsmentorer och automatiserad närvarohantering,
- utökade rättigheter att stänga av elever,
- ett förstatligande av skolan,
- att praktik ska få göras hos privata vårdutförare,
- ett återinförande av sjukvårdsbiträden och
- att sjuksköterskor ska ha en löne- och ansvarstrappa likt läkarnas.



ATTRAKTIVA LÄRARYRKEN

Bättre lärarutbildning

Olika regeringar har genom åren försökt locka fler studenter att välja utbildningar inom bristyrken genom att öka antalet utbildningsplatser. En granskning gjord av Riksrevisionen visar att detta gett svaga resultat.¹ En förklaring är att problemet snarare har varit brist på sökande än brist på utbildningsplatser. Vidare skriver Riksrevisionen att en utbyggnad kan vara effektiv om det finns många behöriga sökanden men att insatser, då det saknas behöriga studenter, bör fokusera på att öka genomströmningen och antalet examinerade.

Läroprogrammen är de program med lägst genomströmning av alla. Bara 65 procent av de som påbörjar utbildningen genomför den. Motsvarande siffra för läroprogrammet är 92 procent.² Det beror på att det krävs låg akademisk förmåga för att bli antagen och att utbildningen är undermålig. För att höja nivån på antagningen behöver söktrycket och därmed konkurrensen om platserna öka. Då måste utbildningen och yrket bli mer attraktivt.

1. Gör om och korta de statliga lärarutbildningarna

Idag tvingas lärare läsa in kunskap som är onödig för deras framtida yrke.

Läroprogrammen borde främst bestå av ämneskunskap samt verksamhetsförlagd utbildning (VFU) där man lär sig undervisa av en erfaren lärare. Kurser som inte är ämneskurser eller VFU ska tas bort. Tidsutrymmet som uppstår ska till del fyllas med mer VFU och i övrigt utebli så att utbildningen blir kortare.

2. Gör om och korta KPU

Kraven för att söka kompletterande pedagogisk utbildning (KPU), 90 HP i ett ämne för att söka till högstadielärare och 120 HP i ett ämne för att söka till gymnasielärare, bör kvarstå. Innehållet bör dock göras om likt tidigare förslag där alla kurser i pedagogik byts ut mot VFU där man lär sig undervisa av en erfaren lärare.

3. Studentlektor som karriärsteg

Med ökad betydelse för lärostudenternas VFU blir det viktigt att det finns erfarna och duktiga lärare på skolorna som kan vägleda studenterna under sin VFU. En ny karriärstege bör införas för lärare i form av studentlektor. Dessa har i uppdrag att vägleda studenter under deras VFU och bör i samband med det även få mer betalt.

¹ (Riksrevisionen, 2021)

² (UKÄ, 2017)

4. Intagningsprov på lärarutbildningarna

En del i varför läraryrket har låg status är att det går att utbilda sig till lärare trots att man har väldigt låga betyg. Att det inte finns någon prestige i att komma in på lärarutbildningen gör den mindre attraktiv för personer med bra betygsmärker. Genom ett inträdesprov som förslagsvis testar språklig förmåga, både muntligt och skriftligt, skulle det gå att selektera bort de som inte passar som lärare och därigenom höja kvaliteten på lärarutbildningarna samt prestige i att bli antagen. Intagningsprov till läraryrket infördes vid högskolan i Jönköping vilket sänkte andelen avhopp.³

5. Friskolesystem för lärarutbildningar

Sverige behöver fler som studerar till lärare. För att möjliggöra för fler att studera till lärare bör ett system implementeras där privata aktörer kan starta en lärarutbildning och får en studentpeng per student. Detta skulle öka utbudet av lärarutbildningar och skapa konkurrens om att locka till sig lärarstudenter.

6. Skolverket får i uppdrag att examinera lärarstudenter

För att säkerställa en genomgående hög kvalitet och undvika att konkurrens sker på fel områden bör Skolverket få i uppdrag att examinera lärarstudenter. Examineringen bör bestå av en pedagogisk del, där lärarstudenten efter färdigställd VFU ska uppvisa tillräcklig undervisningsförmåga, och en ämnesdel där studenten får uppvisa tillräckliga ämneskunskaper.

³ (Högskolan i Jönköping, 2019)

Mindre administration och kringsysslor

Många lärare upplever att den administrativa bördan ökar.⁴ En undersökning genomförd på en skola i Skellefteå med cirka 1250 elever och 175 lärare visade att det årligen lades 17 280 timmar på att registrera närvaro, vilket motsvarar nästan 10 heltidstjänster.⁵ En studie visar att lärare spenderar ungefär 50 procent av sin arbetstid på administrativa uppgifter.⁶

Administrativt arbete blir en källa till stress för lärarna som upplever en försämrad arbetsmiljö. En studie från 2018 där 2388 gymnasielärare deltog visade att 40 procent av lärarna hade funderat på att byta yrke och hälften av de tillfrågade lärarna uppgav att de var tvungna att jobba på kvällar och helger för att hinna med.⁷ När forskarna frågade deltagarna huruvida de för närvarande ville byta jobb svarade 40 procent ja.

En stor del av administration och kringsysslor är kopplade till mentorskapet. Det handlar bland annat om utvecklingssamtal, konflikthantering, läxhjälp samt kontakt med socialen, vården och polisen. En avhandling från 2018 visade att mentorskapet är delvis oförenligt med lärarnas undervisningsuppdrag då uppdraget som mentor bygger på flexibilitet medan undervisningen är tydligt strukturerad efter lektioner.⁸ Administration och kringsysslor ska i den mån det går tas bort helt. De som är nödvändiga och kan utföras av andra än lärarna ska också göras av andra än lärarna.

7. Fler lärarassistenter

Lärares kompetens ska inte slösas på kringsysslor. Skolan behöver generellt färre sidouppdrag, men vissa kringsysslor är viktiga och behöver vara kvar, exempelvis rastvaktande i de lägre åldrarna samt fram- och borttagande av lektionsmaterial. Dessa kringsysslor kan utföras av lärarassistenter.

8. Samordna lärarassistent-utbildningarna

Idag är utbildningarna till lärarassistent vitt skilda. Skolverket uppskattar att det finns 35 olika utbildningar till lärarassistent runtom i Sverige. Genom att göra utbildningen till lärarassistent enhetlig och utöka platserna ger vi skolor resurser att minska lärarnas

⁴ (Lundell, 2021)

⁵ (Holmqvist, 2019)

⁶ (Ivarsson Westerberg, 2016)

⁷ (Parding, Sehlstedt, Johansson, & Jakobsson, 2018)

⁸ (Wallström, 2018)

administrativa börda.

9. Inför heltidsmentor

En stor del av lärares sidouppdrag är kopplade till just mentorskapet. Därför bör mentorsupdraget och lärarupdraget vara uppdelat på olika tjänster. Risboskolan i Fagersta anställde tre personer med examen i beteendevetenskap eller liknande som fick ta över mentorskapet på skolan.⁹ Resultatet var positivt då lärarna upplevde att de fick mer tid att planera undervisningen, att stressen minskade och trivseln ökade samtidigt som elevkontakten blev bättre.

10. Möjliggör automatiserad närvarohantering

Närvaroregistreringen ingår i lagstiftningen som säger att skolor varje dag måste rapportera hur närvaron ser ut på varje enskild lektion till vårdnadshavarna. I stället för att lärare ska behöva sköta närvarohantering och rapportering kan detta automatiseras med ansiktsgenkännande kameror. Denna teknik finns och har visats fungera och reducera tiden lärare behöver lägga på närvarohantering.¹⁰ Trots att alla inblandade givit samtycke och många skolor visat intresse för att använda ansiktsgenkänning har detta stoppats av Datainspektionen som menar att det strider mot dataskyddsförordningen.¹¹ Lagen bör ändras så automatiserad närvarohantering genom ansiktsgenkänning blir tillåten.

⁹ (Thunberg, 2016)

¹⁰ (Skellefteå kommun, 2018)

¹¹ (Skolvärlden, 2019)

Trygg och lugn arbetsmiljö

En avgörande del i elevers och lärares arbetsmiljö är hur bra ordning det är i klassrummet. För att ordning ska upprätthållas krävs en hel skolkultur av lugn och ro. I skolor där ordningen helt försvunnit vittnar eleverna om att läraren tappat kontrollen och att vuxenvärlden sticker huvudet i sanden och hoppas att problemet blåser över. I Skolinspektionens årliga skolenkät uppgav år 2012 en fjärdedel av grundskollärarna att en stor del av undervisningstiden gick till att upprätthålla ordningen i klassrummet. 2020 var motsvarande siffra en tredjedel.¹²

Mer än var femte lärare på gymnasienivå uppger att de hamnat i en situation de ansett var hotfull i sitt arbete.¹³ Bland högstadielärare uppger hälften av lärarna att de hamnat i en hotfull situation i sitt arbete. Samtidigt blir det allt vanligare att skolpersonal bär överfallslarm.¹⁴ Det ska inte daltas med elever som riskerar andra elevers och lärares hälsa.

11. Ordningsbetyg

Dessa skulle förtydliga att skolan prioriterar lugn och ro för elever och föräldrar. Eleverna skulle få tydliga mål gällande vad som förväntas av dem och lärare en möjlighet att följa upp till vilken grad dessa uppfylls. Betygen ska i sin utformning inte ses som en utvidgning av kunskapsbetygen utan som ett komplement. De behöver därför inte följa samma snåriga betygskriterier utan kan istället följa en liknande utformning som den norska, indelad i tre nivåer liknande G, VG och UG. Ett simplare bedömningskriterium innebär också för läraren, vars uppgifter ofta tenderar att öka, ett lättare system att sätta sig in i.

12. Lagg ner Barn- och elevombudet

För att förbättra lärarens arbetsro och förmåga att upprätthålla god ordning måste även tilltron till läraren öka. Det barn- och elevombud som upprättats för att säkerställa elevernas rättigheter finns egentligen bara i teorin. I realiteten har det tillkommit en aktör vars främsta uppgift är att pröva lärare och deras försök att skapa ordning. Prövningar kan komma att hänga över enskilda lärares huvuden i år. Samtidigt avskräcks andra lärare att göra minsta liknande handling och som en konsekvens ökar oredan i den svenska skolan. För att säkerställa ordning och för att sätta tilltro till de svenska lärarna bör Barn- och elevombudet avskaffas.

¹² (Skolvärlden, 2021)

¹³ (Läraryrket, 2021)

¹⁴ (Olsson, 2020)

13. Tydliggör lärarnas auktoritet

Idag står det i skollagen att elever ska vara med i processen med att ta fram ordningsregler i skolan. Detta som del av ett tankegods där läraren och eleven ska ha likvärdig auktoritet i klassrummet. För att tydliggöra lärares överordnade auktoritet i klassrummet bör kravet på elevers inflytande över ordningsreglerna tas bort.

14. Utbilda fler speciallärare

Den inkluderingsdogm som gäller i svenskt skolväsenden där elever med särskilda behov ska gå i vanlig klass ställer höga krav på lärare. För att möta kraven har svenskt skolväsende aktivt jobbat för att speciallärare ska bli specialpedagoger. Skillnaden mellan yrkena är att speciallärare syftar till att möta behov hos elever med särskilda behov direkt, ofta i mindre grupp. En specialpedagog å andra sidan möter inte de eleverna direkt utan instruerar lärare att kunna möta elevers speciella behov i klassrummet. Genom att utbilda fler speciallärare som kan möta enskilda elevers speciella behov minskar kravbilden på lärare och eleverna kan i högre grad få sina behov mötta. Specialpedagoger bör fasas ut i förmån för speciallärare.

15. Rätt att stänga av elever längre

Idag kan en rektor enbart stänga av en elev i en vecka. Om det finns skäl till oro för andra personers säkerhet kan beslutet förlängas i ytterligare en vecka. Rektorn har på så sätt möjlighet att stänga av en elev i högst två veckor. Rektor bör ha möjlighet att stänga av längre än så, upp till 4 veckor samt ytterligare 2 veckor ifall skäl för detta finns.

16. Ta bort begränsningen av avstängningar per läsår

Vid upprepade incidenter måste en rektor ha möjligheten att stänga av en elev. Särskilt om eleven utgör ett hot mot andra elevers eller skolpersonalens trygghet.

Skollagen kapitel 5 15 § bör ändras i syfte att avskaffa den bortre gränsen för antal avstängningar som kan utfärdas mot en elev per kalenderhalvår.

17. Möjlighet att relegera elev

Alla svenskar ska få möjlighet till en god och likvärdig utbildning. Men vad du gör med den möjligheten är upp till var och en för sig. Har du förbrukat dina chanser

tillräckligt många gånger måste skolan ha möjlighet att dra in den möjlighet som erbjuds. Att bli relegerad bör vara den strängaste repressalien som en skola kan utfärda.

18. Krav på åtgärdsplan mot dåligt uppförande

Allt för ofta går elevers dåliga uppförande, trakasserier och brott mot andra elever och lärare utan repressalier. Likt hur krav ställs på att varje skola ska ha ordningsregler ska krav ställas på att det finns konsekvenser för när elever bryter mot dessa ordningsregler.

Ändrad styrning

Sedan skolan kommunaliserades har skolpersonalens status sjunkit och styrningen av skolan försämrats. Den kommunala skolan består idag av 290 olika skoladministrativa system. Det är ett byråkratiskt och ineffektivt resursslöseri. En kommunal skola är idag en typ av utspridning av ansvar som gör ansvarsutkrävande nästan omöjlig. Den som har klagomål över sitt barns skolgång har inte mycket ansvarsutkrävande att göra hos sin kommunpolitiker då kommunen enbart ansvarar för anställningar och lokaler medan innehåll och undervisningsmetoder regleras nationellt. Dock försöker staten trots detta ändå styra över anställningar och lokaler genom riktade statsbidrag.

19. Förstatliga den offentliga skolan

Organisera den statliga skolan efter tydliga ansvarsområden och med stort egenansvar för de enskilda skolenheterna.

20. Förstatliga skolpersonals anställningar

Som statligt anställd höjs status och förmåga att påverka på högsta nivå. Problem inom skolan kommer till toppen i stället för att täppas upp parallellt i 290 olika verksamheter.

21. Att skolpengen förstatligas och förtrögas

För att garantera kontinuitet och trygghet under påbörjade skolår bör skolpengen även vid dess förstatligande förtrögas. Det måste finnas en avtrappningstid som säkerställer att kvaliteten kan hållas på samma nivå, att samma lärare kan fortsätta vara anställd och att tidigare klasser kan hålla ihop skolåret ut, trots att elevunderlaget av diverse anledningar förändras.

ATTRAKTIVA VÅRDYRKEN



Bättre förutsättningar att utbilda sig

Sverige har idag en brist på utbildad personal inom sjukvården.¹⁵ Alla regioner uppger att de har brist på specialistsjuksköterskor.¹⁶ Av 21 regioner uppger 19 att de har brist på barnmorskor. En orsak till att sjuksköterskor inte vidareutbildar sig till specialistsjuksköterskor eller barnmorskor är att de inte får någon utbildningslön, vilket betyder att man bibehåller sin grundlön under utbildningstiden.¹⁷ Vissa regioner erbjuder redan detta men inte alla.

Situationen på många sjuksköterskeutbildningar har varit undermålig i samband med att regeringen utökade antal utbildningsplatser. Lärosätena själva varnade om att det skulle orsaka problem om man utökade platserna. Ett av huvudproblemen är brist på VFU-platser. Sjuksköterskestudenter över hela landet har fått sina utbildningar pausade i brist VFU-platser.¹⁸ Samma problem uppstår ibland även på läkarutbildningen gällande deras allmäntjänstgöring (AT-tjänster).

22. Ta över och säkra finansieringen av utbildningslön

För att möjliggöra för fler att faktiskt vidareutbildar sig till specialistsjuksköterskor bör staten ta över kostnaden från regionerna och garantera utbildningslön. Idag vill eller kan inte alla regioner erbjuda denna möjlighet till alla. Att som vuxen mitt i livet med familj, hem och lån gå tillbaka till studierna och tappa sin inkomst är inte realistiskt för de flesta. Staten bör ta över finansieringen av utbildningslönen för de undersköterskor som vill utbilda sig till sjuksköterska och de sjuksköterskor som vill utbilda sig till specialistsjuksköterska eller barnmorskor.

23. Ta hjälp av privata aktörer för fler VFU-platser och AT-tjänster

Alla regioner frågar inte de privata aktörerna om de kan vara med och erbjuda VFU-platser och AT-tjänster. För att minska bristen på VFU-platser och AT-tjänster bör privata aktörer alltid få vara med och ta emot studenter.

¹⁵ (Nilsson & Annetorp Hörnsten, 2021)

¹⁶ (Sandberg, 2019)

¹⁷ (Kallin, 2021)

¹⁸ (GP, 2021)

24. Samordna VFU-platser och AT-tjänster

Problemet är att antal platser på utbildningarna bestäms av regeringen medan antal VFU-platser och AT-tjänster bestäms av regionerna. Det behövs en nationell samordning där regering jobbar tillsammans med regionerna för att säkerställa att studenter får VFU-plats och AT-tjänst så att ingen behöver pausa sina utbildningar.

25. Ersätt studenter som får sin utbildning pausad

Studenter får sin utbildning pausad för att regeringen öppnat fler platser på utbildningen än vad det finns praktikplatser. Studenterna blir av med livsinkomst då de missar år de kunde varit på arbetsmarknaden för att regeringen agerar fel. Därför bör de ersättas för tiden de får sin utbildning pausad.

Mindre administration, bättre arbetsmiljö

Allt fler jobbar idag som administratörer och chefer inom vården. Mellan perioden 2010–2017 ökade den administrativa personalen inom landstingsvården med hela 36 procent.¹⁹ Andelen läkare ökade med 16 procent samtidigt som andelen sjuksköterskor snarare minskade. Dessa administratörer tar i sin tur fram mer detaljstyrning som hämmar vårdpersonalens förmåga att utföra sitt arbete snarare än att förenkla. Exempel på detta är ett allt större krav på läkare att föra dokumentation. Att svenska läkare har större administrativa uppgifter kan också förklara varför exempelvis tyska läkare hinner träffa fler patienter.²⁰ Sjuk- och undersköterskor behöver idag dessutom, utöver sina ordinarie uppgifter, sköta de uppgifter som sjukvårdsbiträden tidigare utförde. Saker som att fylla på skåp, servera mat och plocka upp leveranser. Det är dålig användning av personalresurserna.

26. Ta bort administration och anställ fler medicinska sekreterare

För att frigöra mer tid bör onödig administration minska. Den administration som är kvar och kan utföras av andra ska utföras av andra. Fler medicinska sekreterare skulle avlasta läkare och sjuksköterskor.

27. Återinför sjukvårdsbiträden

Genom att återinföra sjukvårdsbiträden avlastar man utbildade sjuk- och undersköterskor som kan ägna sig åt att uträtta det arbete de är särskilt utbildade för att göra. Sahlgrenska Universitetssjukhuset i Göteborg inrättade 2017 sjukvårdsbiträden på test för att stärka kompetensförsörjningen och det patientnära arbetet. Resultatet var positivt för alla inblandade.²¹ En sjuksköterska säger att ”Nu kan jag till exempel dokumentera i lugn och ro om sjukvårdsbiträdena hjälper till att gå in till patienterna när de ringer”. De har nu bestämt sig för att behålla dessa tjänster och sjukvårdsbiträde är en fast personalkategori på sjukhuset. Ett annat exempel är Region Örebro, som har infört en ny yrkeskategori – vårdnära servicevärdar – vars arbetsuppgifter bland annat är slutstädning av rum och sängar, även mat- och måltidshantering, beställning och uppackning av förråd samt transporter av patienter och prover.²²

¹⁹ (Cederber, 2018)

²⁰ (Ström, 2013)

²¹ (Sahlgrenska Universitetssjukhuset, 2019)

²² (SKR, 2018)

28. Sluta med riktade statsbidrag

År 2020 fick regionerna 45 miljarder kronor i generella statsbidrag och 32 miljarder kronor i riktade bidrag.²³ De riktade statsbidragen fördelas enligt olika kriterier och är förenat med olika typer av specifika krav som till exempel ansökan, medfinansiering, redovisning och uppföljning. En stor del av den administration som sker är därmed kopplat till dessa riktade statsbidrag ska säkerställas till det de är riktade till. Genom att göra om de riktade statsbidragen till generella statsbidrag minskar administrationen.

29. Medarbetarvänliga IT-system

Digitalisering har stor potential att bidra till ett effektivare arbete i vården. Idag är IT-systemen däremot inte särskilt smidigt för arbetande i vården. Ofta är det olika system där samma information ska matas in, svårbegripliga användargränssnitt och svårt att få den översikt personalen efterfrågar. För att systemen ska bli mer medarbetarvänliga bör personalen, de som ska använda systemen, involveras in i upphandlingsprocessen.

30. Regler och krav kring journalsystem

En uppskattning från Socialstyrelsen anger att så mycket som 70 procent av det som antecknas i patientjournalen är upprepningar av tidigare anteckningar.²⁴ Idag uppskattas det finnas upp till 10 000 olika system för patientinformation i landet vilket skapar stress när man måste söka efter information på flera platser, skriva information på flera platser och lära sig operera flera system. Ett nationellt journalsystem skulle lösa flera av problemen men tar bort innovationskraften och flexibiliteten som finns i en mångfald av system. Om något bör regler kring och krav kring interoperabilitet mellan systemen införas. Detta skulle hjälpa till att städa upp i den djungel som finns men behålla innovationskraft och flexibilitet.

²³ (SKR, 2021)

²⁴ (Zetterberg, 2014)

Rättvisa löner och anställningar

Vård och omsorg är den bransch med högst sjukfrånvaro. När Försäkringskassan gått över litteraturen över vad som förklarar sjukfrånvaron finner de att den största riskfaktorn för sjukskrivning är att en person inte blir belönad för sin ansträngning.²⁵ Ett system där ansträngning inte lönar sig gör alltså personalen sjuka. Hela 55 procent av de sjuksköterskor som väljer att lämna arbetet säger att de gör det helt eller till viss del på grund av lönen.^{26 27} Skillnaden mellan de som tjänar minst och de som tjänar mest i dessa yrken är ca 9000 kronor.²⁸ Detta gäller både legitimerade sjuksköterskor och specialister.

Ett annat problem är att vissa regioner och kommuner inför policys emot intern lönekonkurrens. Det är en typ av kartellbildning som motverkar att de anställda får löner som matchar deras arbetes värde.²⁹ Att de med erfarenheten och kunskapen inte kan förhandla upp sin lön riskerar istället att leda dem till bemanningsföretag som kan erbjuda den efterfrågade lönen samt bättre villkor. När dessa bemanningsföretag hyr ut personal till regioner och kommuner är detta negativt både för regionernas ekonomi och vårdtagarna som får sämre kontinuitet vad gäller deras kontakt med vårdpersonal.³⁰

31. Skapa en utvecklingstrappa lik läkarnas

Lönesättande chefer inom såväl privat som offentlig sektor anser att möjligheten att belöna högpresterande medarbetare i lönespecifikationen är ett värdefullt verktyg för att se till att de goda presentationerna blir långvariga.³¹ Samtidigt ska man ha i åtanke att individuell lönesättning måste vara kopplat till tydliga presentationsbaserade parametrar för att behålla legitimitet.³² En löneutveckling kopplad till tydliga ansvarssteg innebär en individuell motivation att utvecklas och en kontrollerad löneutveckling kopplad till en motprestation från individen. Det är mer kostnadseffektivt och motiverande för exempelvis sjuksköterskor än att göra generella lönesatsningar som har liten effekt för individen, är mycket kostsamma och snabbt faller i glömska.

²⁵ (Försäkringskassan, 2020)

²⁶ (Nordebo, 2021)

²⁷ (SCB, 2017)

²⁸ (Markusson, 2017)

²⁹ (Ejd, 2017)

³⁰ (Jaara Åstrand, 2017)

³¹ (Karlström & Regner, 2017)

³² (Andersson-Stråberg, Hellgren, & Sverke, 2005)

32. Förbjud policys mot intern lönekonkurrens

Dessa policys motverkar en bra löneutveckling inom bristyrken i vården. De utgör en typ av kartellbildning mot de anställda. Dessutom riskerar de att vara kontraproduktiva och driva människor till bemanningsbranschen samt driva upp kostnaderna i välfärden.

33. Individualiserad lönesättning

Flera yrken inom vården är de med lägst nivå av individuell lönesättning. Detta är negativt för arbetarnas välmående och attraktiviteten för yrkena. Därför borde en större del av löneutrymmet gå till individuell lönesättning.

34. Rotationstjänster för barnmorskor

Få barnmorskor vill arbeta året runt på förlossningsklinikerna där det är hög arbetsbelastning. I takt med ökade krav på arbetslivet måste ansvariga politiker också tänka om kring anställningsförhållanden. Till skillnad från läkare roterar vanligtvis inte barnmorskor mellan mottagnings- och akutverksamhet, vilket leder till mer skiftarbete för anställda barnmorskor på förlossningarna. Regioner som har infört rotationstjänster har mindre bemanningssvårigheter. Fler barnmorskor bör ha rotationstjänster.

35. Ta bort kravet på högskoleutbildning för chefer inom privat vårdsektor

Idag ställer Socialstyrelsen krav på chefer inom våra privata vårdaktörer ska ha högskoleutbildning men något liknande krav finns inte för kommunal vårdverksamhet. Genom att slopa kravet möjliggör vi för fler att ta steg i karriären och skapar lika villkor för konkurrens.

Referenser

- Andersson-Stråberg, T., Hellgren, J., & Sverke, M. (2005). *Att få vad man förtjänar : Rättviseupplevelser i samband med individuell lönesättning.*
- Cederber, J. (2018). *Administrativ personal har gått om antalet läkare i vården – med råge.*
Hämtat från Läkartidningen:
<https://lakartidningen.se/aktuellt/nyheter/2018/05/administrativ-personal-har-gatt-om-lakarna/>
- Ejd, M. (2017). *Bryter mot avtalet när personalen inte får förhandla lön.* Hämtat från Vårdfokus: <https://www.vardfokus.se/arbetsmiljo/bryter-mot-avtalet-nar-personalen-inte-far-forhandla-lon/>
- Försäkringskassan. (2020). *Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser.*
- GP. (2021). *Brist på praktikplatser stoppar sjuksköterskestudenter.* Hämtat från Göteborgs-Posten: <https://www.gp.se/ekonomi/brist-p%C3%A5-praktikplatser-stoppar-sjuksk%C3%B6terskestudenter-1.45578982>
- Holmqvist, S. (2019). *Ansiktsgenkänning för närvarohantering i skolan: Möjligheter och utmaningar utifrån ett användarperspektiv.* Stockholm: KTH.
- Högskolan i Jönköping. (2019). *Få tidiga avhopp från ämneslärarutbildning i Jönköping.*
Hämtat från ju.se: https://ju.se/om-oss/press/nyheter/nyhetsarkiv/2019-09-12-fa-tidiga-avhopp-fran-amneslararutbildning-i-jonkoping.html?fbclid=IwAR00NtpiLVHy7a9CLcwgQ8Zc493q8pbTfNRED_FR_6KF_AIYIUDXzWBCcOE
- Ivarsson Westerberg, A. (2016). *Forskning: Lärare lägger 50 procent på administration.*
Hämtat från Skolvärlden: <https://skolvarlden.se/artiklar/forskning-visar-larare-lagger-50-procent-pa-administration>
- Jaara Åstrand, J. (2017). *Er lönepolitik skapar bara dyra stafettpinnar.* Hämtat från GP.se:
<https://www.gp.se/debatt/er-l%C3%B6nepolitik-skapar-bara-dyra-stafettl%C3%A4rare-1.4646550>
- Kallin, J. (2021). *Misslyckad utbyggnad av vårdutbildningar.* Hämtat från Vårdfokus:
<https://www.vardfokus.se/nyheter/misslyckad-utbyggnad-av-vardutbildningar/>

- Karlström, K., & Regner, H. (2017). *Att ge lön för mödan*.
- Lundell, S. (2021). *Lärare lämnar yrket på grund av den ökade administrationen*.
- Läraryrket. (2021). *När tryggheten brister – rapport om hot och våld i skolan*. Hämtat från Läraryrket: <https://www.lararforbundet.se/artikelsidor/nar-tryggheten-brister-rapport-om-hot-och-vaald-i-skolan>
- Markusson, S. (2017). *Facken vill ha lönespridning men det finns utmaningar*. Hämtat från Arbetsvärlden: https://www.arbetsvarlden.se/facken-vill-ha-lonespridning-men-det-finns-utmaningar/?fbclid=IwAR06hQcTMI_owwP_dekQ8JW1tS2R1lxVmkvj2l27nkIDl4Z-WjOVasxIXt8
- Nilsson, O., & Annetorp Hörnsten, C. (2021). *Stor brist på utbildad personal inom vård och omsorg*.
- Nordebo, P. (2021). *Ökad lönespridning i staten*.
- Olsson, E. (2020). *Fått nog av våldet – anmäler till Arbetsmiljöverket*. Hämtat från Läraren: <https://www.lararen.se/nyheter/nedskarningar/nytorpsskolan-anmald>
- Parding, K., Sehlstedt, T., Johansson, A. B.-J., & Jakobsson, M. (2018). *Lärares arbetsvillkor i kontexten av marknadsiering, privatisering, val och konkurrens: – beskrivande kvantitativa data*.
- Riksrevisionen. (2021). *Riktade utbyggnadsuppdrag till universitet och högskolor – regeringens styrning genom utformning och uppföljning (RiR 2021:1)*.
- Sahlgrenska Universitetssjukhuset. (2019). *Sjukvårdsbiträdena är tillbaka på Sahlgrenska Universitetssjukhuset*. Hämtat från Sahlgrenska: <https://www.sahlgrenska.se/nyheter/nyheter/sjukvardsbitradena-ar-tillbaka-pa-sahlgrenska-universitetssjukhuset/>
- Sandberg, K. (2019). *Fortsatt personalbrist i hälso- och sjukvården*.
- SCB. (2017). *Sjuksköterskor utanför yrket*.
- Skellefteå kommun. (2018). *Future Classroom - Summary : Do innovative technologies have the potential to transform presence registration?* Skellefteå: Skellefteå kommun.

- Skolvärlden. (2019). *Skola får böta för ansiktsigenkänning*. Hämtat från Skolvärlden:
<https://skolvarlden.se/artiklar/skola-far-bota-ansiktsigenkanning-strider-mot-gdpr>
- Skolvärlden. (2021). *Lärare lägger mer tid på att skapa ordning i klassrummet*. Hämtat från Skolvärlden: <https://skolvarlden.se/artiklar/larare-lagger-mer-tid-pa-att-skapa-ordning-klassrummet>
- SKR. (2018). *Använd kompetens rätt : ETT SÄTT ATT MÖTA REKRYTERINGSUTMANINGEN I HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN*.
- SKR. (2021). *Hur ger statsbidragen bäst effekt?*
- Ström, M. (2013). *Svenska läkare hinner med få patientbesök*. Hämtat från Läkartidningen:
<https://lakartidningen.se/aktuellt/nyheter/2013/11/svenska-lakare-hinner-med-fa-patientbesok/>
- Thunberg, I. (2016). *Mindre stress utan mentorskap*. Hämtat från Skolvärlden:
<https://skolvarlden.se/artiklar/har-slipper-lararna-mentorskap>
- UKÄ. (2017). *Tidiga avhopp från högskolan : Analyser av genomströmning på de tio största yrkesexamensprogrammen* .
- Wallström, H. (2018). *Gymnasielärares mentorshandlingar: En verksamhetsteoretisk studie om lärararbete i förändring*.
- Zetterberg, C. (2014). *Socialstyrelsens utredare: »70 procent av det läkare skriver i journalen är upprepningar«*. Hämtat från Läkartidningen:
<https://lakartidningen.se/aktuellt/nyheter/2014/09/socialstyrelsens-utredare70-procent-av-lakaranteckningarna-ar-upprepningar/>

