

Projekt MUF

**Mångfald
Utveckling
Framtid**

Ung i statens tjänst

OM UNGAS SITUATION I DEN OFFENTLIGA SEKTORN

En rapport från Moderata Ungdomsförbundets Projekt MUF
augusti 2008



moderata
ungdomsförbundet

**Slutrapport
Unga i
offentlig sektor**

2008-08-31

ARBETSGRUPPEN

Arbetsgruppen *Unga i offentlig sektor* inledde sitt arbete i januari 2008 och har sedan dess arbetat med att utveckla och formulera vår politik för unga i offentlig sektor. Rapporten som du håller i din hand är resultatet av deras arbete.

Gruppen som utfört arbetet och författat rapporten är:

Anna Gustafsson

Ordförande

anna.gustafsson@moderat.se

Claudia Kosicinski

claudia@moderat.se

Dennis Hansson

dennis.hansson@moderat.se

Jessica Rosencrantz

jessica.rosencrantz@moderat.se

Pär Holmbäck

par.holmback@moderat.se

Sophia Åhlin

sophia.ahlin@moderat.se

INNEHÅLL

HISTORIA	7
Upplägg	9
Övergripande bild	9
Vem arbetar i den offentliga sektorn?.....	9
Hur mycket tjänar man?	10
Landsting och regioner	11
Kommuner	13
Utbildning	14
Utveckling i välfärdsstaten	15
Arbetsstidsreglering.....	16
Styrningsteorier	16
Styrkortet i offentlig sektor	17
Hur fungerar styrkortet?	18
Styrkortet i kommuner	19
En god arbetsgivare	20
VÅRD	22
Behovet av intensiv rekrytering.....	23
Utbildningen	24
Inom yrkeslivet	25
Anställningar.....	26
Vårdval.....	26
Ledarskap i vården	27
OMSORG	29
Förskoleverksamhet och skolbarnomsorg.....	30
Äldreomsorg	31
Hur unga upplever det	32
UTBILDNING	34
Högre kravnivåer	35
Kurser i betygsättning och skriftliga omdömen	36

Verktyg för att hantera otrygghet och mobbing	36
Nytt samhällsklimat kräver nytt ledarskap	37
Stöd och mentorskap för den nyanställda	38
Ökade karriärvägar för grundskolelärare	39
Ökad rörlighet mellan skolor och tjänster.....	39
Ökad likvärdighet med tydligare styrdokument	39
Tydligare disciplinära befogenheter	40
Lönefrågan	41
Utbildningskvalitet	41
Möjliggör för fler vägar till behörighet.....	42
Avslutning.....	43
SLUTSATSER	44
Sammanfattning.....	45
Inom vårdsektorn	47
Inom omsorgssektorn	47
Inom utbildningssektorn	48
Allmänt.....	50
Styrkort.....	50

OM PROJEKT MUF

Moderata Ungdomsförbundets uppgift är enkel. Vi vill påverka. Vi vill göra skillnad. Vi vill se våra idéer, värderingar och förslag bli verklighet. Vi vill göra Sverige bättre. För att lyckas med det måste vi bland annat vinna val. I vår stadga står det att vi ska bygga långsiktiga relationer som skapar trogna väljare åt moderata samlingspartiet.

Vi ska, med andra ord, prata med andra ungdomar om värderingar så att de förstår dem och röstar på oss. I valet 2006 röstade 57 000 förstagångsväljare på Moderaterna, dessutom ökade partiets stöd markant bland väljare under trettio. Det är ett bra bevis på att vi blev förstådda.

Men mycket vill ha mer. Och bra kan bli bättre. Det fanns politikområden där väljarna inte tyckte att Moderata Ungdomsförbundet kunde lämna trovärdiga svar. I vissa fall var våra svar så fel att de flesta ungdomar sade sig inte kunna rösta på moderaterna bara på grund av dem. De gjorde att vi blev omöjliga att rösta på.

Projekt MUF handlar om att ändra på det. Inte genom att ändra våra värderingar eller vår ideologi, tvärtom. Projekt MUF går tillbaka till grunderna och hittar nya sätt att tolka och kommunicera ut dem. Projektets mål är enkelt. MUF ska vara den främsta bäraren av ungas intressen i Sverige. Vi ska stå upp för deras möjligheter, såväl inom moderaterna som i samhällsdebatten.

Vi utvecklar vår politik med ledorden mångfald, utveckling och framtid. Moderata Ungdomsförbundet ska alltid ha mer gemensamt med andra unga människor än med politiker och politiska system.

ABSTRAKT

Den här rapporten behandlar ungas situation i offentlig sektor. På grund av ämnets omfattning behandlar den endast unga som arbetar i den offentliga sektorn och främst inom tre områden där antalet unga anställda är högt; skola, vård och omsorg.

Rapporten redogör för vad som gör en god arbetsgivare och i förlängningen hur den offentliga sektorn ska kunna locka till sig ny arbetskraft i framtiden. Den tar också upp problem som är specifika för de tre sektorer som behandlas djupare.

HISTORIA

INLEDNING

Sverige skiljer sig tillsammans med de andra nordiska länderna från andra delar av världen på många sätt. En av skillnaderna är att vi har valt att ha en stor så kallad offentlig sektor, det vill säga att via skattemedel finansiera och organisera sådant som sjukvård, skola, barn- och äldreomsorg, sociala försäkringssystem och mycket annat. Detta sker på tre hierarkiska nivåer: stat, landsting och kommuner. Andra länder, t.ex. USA, har valt en annan väg, där t.ex. sjukvård och skola i mindre grad finansieras via skattsedeln.

Den offentliga sektorn har därför sedan välfärdsstatens utbyggnad från 1930-talet och framåt spelat en betydande roll i den svenska ekonomin. Den offentliga sektorn som andel av BNP, ekonomins totala storlek, var som mest närmare 70 procent vid mitten av 1990-talet, men har idag sjunkit till ca 50 procent (i absoluta tal, det vill säga antal anställda eller spenderade kronor, har den offentliga sektorns storlek dock ökat)¹. Motsvarande siffror för jämförbara länder har varit och är väsentligt lägre.

För människor i Sverige spelar alltså den offentliga sektorn en stor roll. Alla kommer i kontakt med den, må så vara i den kommunala skolan, på en vårdcentral eller genom att köra på de skattefinansierade vägarna. Men det är inte bara i rollen som brukare och användare som vi kommer i kontakt med den offentliga sektorn, utan för många också som arbetstagare. Det kan t.ex. handla om sjuksköterskor, lärare, poliser eller personal inom äldreomsorgen – viktiga arbeten som samhället inte klarar sig utan. Som exempel kan nämnas att det i Sverige år 2006 fanns 495 000 anställda inom vård- och omsorg, 88 000 grundskollärare, 79 000 förskollärare och fritidspedagoger, 64 000 sjuksköterskor och 57 000 gymnasielärare.² Många av dessa är unga människor, och om dem – unga anställda i offentlig sektor – kommer denna rapport att handla. Här presenteras Moderata Ungdomsförbundets politik, verklighetsbeskrivning och lösningar på

¹ Konjunkturinstitutet: http://www.konj.se/download/18.6ae1706711787635fc8800011377/KLdia6_jan08.xls

² SCB: http://www.scb.se/templates/tableOrChart____133973.asp

dagens problem och möjligheter, det vill säga vad vi vill göra för att förbättra den vardag som unga människor i Sverige idag möter.

Upplägg

Den följande rapporten kommer att bestå av fyra delar. Inledningsvis kommer en generell presentation med mycket av ett helhetsperspektiv att ges på sådana faktorer som löner, vilka som jobbar vart och annan statistik. En beskrivning av hur offentliga organisationer styrs och organiseras, en viktig del av hur ett jobb upplevs, följer sedan. Därefter kommer tre avsnitt som vart och ett behandlar en stor och viktig del av den offentliga sektorn, i vilka många unga människor också arbetar. Dessa är sjukvård och omsorg samt skola. Vi har valt att fokusera på dessa områden därför att de utgör stora delar av den offentliga sektorn, för att många unga kommer i kontakt med dem och för att rekryteringsbehoven de kommande åren är stora. Där kommer vi att ge en mer detaljerad beskrivning av respektive område och presentera vad vi vill göra för att förbättra det som fungerar bra och ändra med det som fungerar dåligt i det offentliga, eller välfärdstjänsterna som de också kallas.

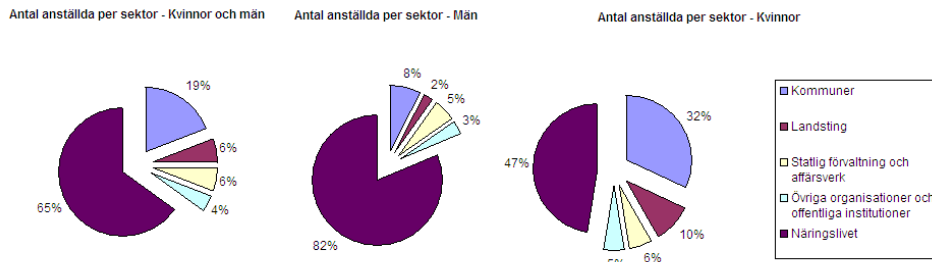
Övergripande bild

I detta avsnitt ges en bild i grovre drag av hur det ser ut för anställda i den offentliga sektorn, dock med fokus på unga människors situation. Många aspekter förtjänar att belysas i en sådan beskrivning, men allt får av naturliga skäl inte plats.

Vem arbetar i den offentliga sektorn?

År 2006 såg fördelningen av de anställda på svensk arbetsmarknad ut enligt följande (det mörklila fältet är privat sektor och de övriga olika former av offentlig verksamhet):

Figur 1



Källa: SCB (http://www.scb.se/templates/tableOrChart____23032.asp)

Sammantaget arbetade lite mer än en tredjedel av alla yrkesverksamma på olika offentliga arbetsplatser. Det finns också en klar skillnad mellan kvinnor och män, där männen i betydligt högre grad arbetar på olika privata arbetsplatser, medan det motsatta råder för kvinnorna.

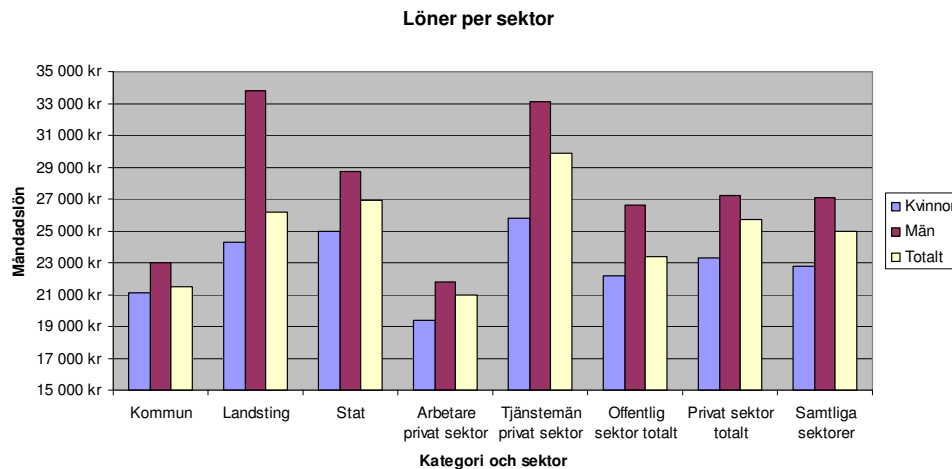
Den största gruppen bland de offentliganställda är personalen inom vård och omsorg med ca 495 000 personer. Den största enskilda gruppen på den privata sidan är de som jobbar som säljare, inköpare och mäklare med ca 187 000.³

Hur mycket tjänar man?

Det finns många drivkrafter för att vilja arbeta, och även om lönen inte är allt utgör den i många fall en viktig faktor. Sverige har vid en internationell jämförelse förhållandevis liten inkomstspredning, det vill säga skillnaderna mellan vad folk tjänar är små. Skillnader finns dock och nedan ges en översiktssbild av hur det ser ut i de tre offentliga kategorierna samt mellan arbetare och tjänstemän i den privata sektorn.

³ SCB: http://www.scb.se/templates/tableOrChart____133973.asp

Figur 2



Källa: SCB (http://www.scb.se/templates/tableOrChart____149087.asp)

Återigen återfinns stora skillnader mellan framförallt kvinnor och män. Anledningarna till detta kan och bör diskuteras, men inte i denna rapport. Intressant är istället att konstatera att snittlönerna skiljer sig med nästan 2 000 kr per månad mellan offentlig och privat sektor totalt sett. Samtidigt finns den högsta snittlönen bland män som arbetar inom landstingen (troligen bidrar de höga läkarlönerna till detta förhållande).

Landsting och regioner

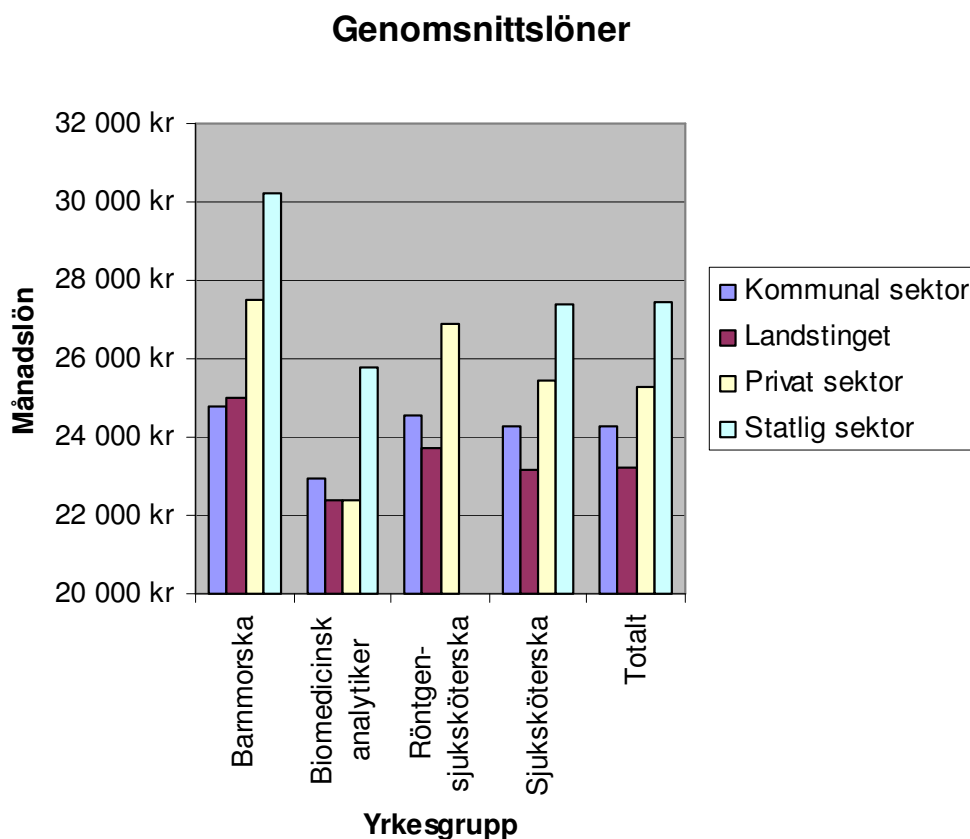
Många unga människor har sin dagliga sysselsättning på någon av landets många vårdcentraler och sjukhus. Olika former av sjuksköterskor, undersköterskor och läkare är exempel på de största yrkesgrupperna: i slutet av 2005 fanns det ca 27 500 läkare, 83 200 sjuksköterskor och 39 100 undersköterskor.⁴ Stora pensionsavgångar de kommande åren gör också att än fler yngre personer måste söka sig till dessa yrken för att kunna upprätthålla den personaltäthet som råder idag.

I den sjuksköterskestrejck som leddes av Vårdförbundet våren 2008 rörde flera av de framförda kraven lönefrågan. Ett argument som förekom i debatten var att lönerna måste höjas för att kunna attrahera studenter att söka sig till de

⁴ Vårdförbundet (2005): *Vårdförbundet i siffror*. Stockholm. Gruppen för utredning, Vårdförbundet, s. 14

sjukvårdsinriktade utbildningarna. Det är således uppenbart att lönen är en viktig faktor. Hur ser lönenivåerna då ut idag?

Figur 3



Källa: Vårdförbundet (2005), s. 16

Av diagrammet framgår att genomsnittslönerna var klart högre i de statliga och privata sektorerna. Lönerna i den statliga sektorn är i många fall dock inte jämförbara med övriga, eftersom det ofta handlar om andra typer av tjänster. Andelen chefer och personer som arbetar med utbildning snarare än operativt är t.ex. större bland de statligt anställda.

Ser man enbart till ålderskategorin upp till och med 34 år för samma yrkesgrupper som i grafen innan var medellönen i den kommunala sektorn 22 136 kr, inom landstinget 20 422 kr och bland de privata arbetsgivarna 23 105 kr.⁵ Unga personer anställda av de privata vårdbolagen tjänar alltså mellan 1 000

⁵ Vårdförbundet (2005): *Vårdförbundet i siffror*. Stockholm: Gruppen för utredning, Vårdförbundet, s. 18

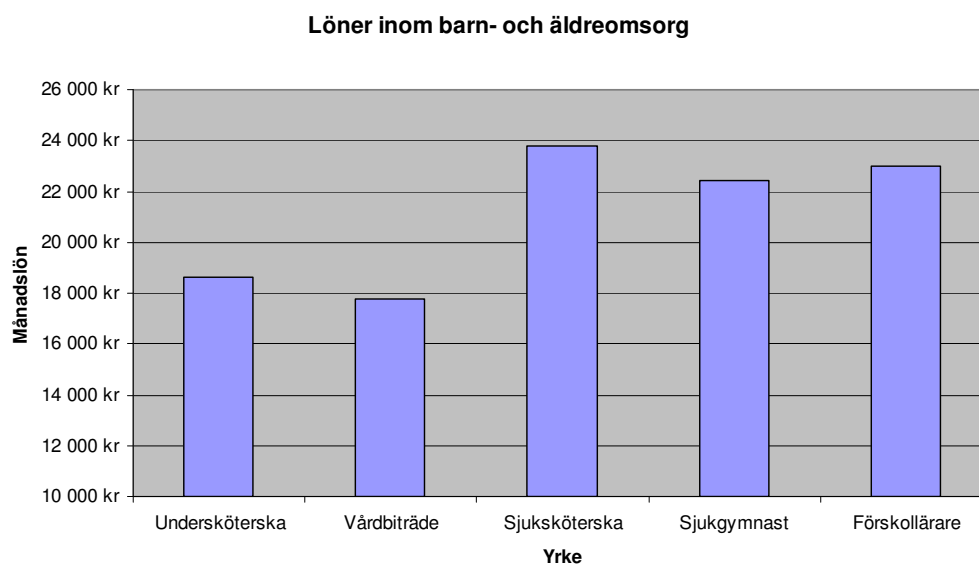
och nästan 3 000 kr mer i snitt per månad än kollegerna hos de offentliga arbetsgivarna.

Kommuner

Den tredje del av den offentliga sektorn som denna rapport berör är barn- och äldreomsorgen. Att de yngsta och de äldsta skall få ett gott och respektfullt omhändertagande är nog alla överens om. Så sker dock inte alltid, utan det rapporteras återkommande i media om hur de äldre ibland far illa. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att omsorgen på många platser också fungerar bra och sköts av hårt arbetande personer. Det rör sig också om många människor som arbetar inom dessa områden, närmare bestämt 256 300 inom äldreomsorgen⁶ samt ca 123 000 inom barnomsorgen.⁷

Ser man till lönerna för de mest vanliga omsorgsyrkena ser man att de alla ligger under den svenska snittlönen om 25 000 kr som nämndes ovan. Lönerna för år 2007 ser ut enligt följande:

Figur 4



Källor: SKL (http://brs.skl.se/brsbibl/kata_documents/doc39076_1.pdf)
SCB (http://www.scb.se/templates/tableOrChart____28336.asp)

⁶ Regeringen: <http://www.regeringen.se/sb/d/7704/a/92797>

⁷ SCB: http://www.scb.se/statistik/_publikationer/UF0524_2007A01_BR_03_UF0107TAB.pdf

De kommande åren leder stora pensionsavgångar i kombination med att vi lever allt längre till att fler människor måste söka sig till framförallt äldreomsorgen för att klara det ökande antalet som är i behov av omsorg. Med dagens utveckling kommer det att fattas närmare 130 000 personer inom dessa yrken redan år 2020.⁸ Det betyder att långt fler av dagens unga människor som nu väljer sin utbildning och söker jobb måste lockas till dessa yrken.

Utbildning

En bra skolgång för samhällets yngsta medborgare, från första klass upp till universitets- och forskarnivå, är av grundläggande betydelse för varje välmående samhälle. Skolan debatteras ofta i olika sammanhang och var en av de stora frågorna i valet 2006. Den största delen av den samlade utbildningen som bedrivs i Sverige utförs i offentlig, framförallt kommunal, regi. Men sedan den borgerliga regeringen under statsminister Carl Bildt genomdrev friskolereformen 1992 har andelen icke-offentligt drivna skolor ökat rejält, framförallt i storstadsregionerna. Denna rapport riktar framförallt in sig på de kommunalt drivna skolorna och lärarutbildningen, men vissa jämförelser görs med friskolor och flera förslag lämpar sig även för dessa.

Skolorna runtom i Sverige domineras givetvis av elever och studenter, men de är också stora arbetsplatser. Som nämndes ovan fanns i Sverige år 2006 ca 88 000 grundskollärare och 57 000 lärare på gymnasienivå. Därtill kommer alla de som är verksamma inom högskolor och universitet (men de tillhör inte denna rapportens fokus).

Under de senaste decennierna har den svenska skolan visat allt svagare resultat vid internationella jämförelser, t.ex. i de återkommande PISA-jämförelserna. Vårt grannland Finland brukar dock återkommande rankas högst av de jämförda länderna. Anledningen till Sveriges lägre placeringar varierar beroende på vem som tillfrågas, men ofta framförs att sådant som stökig miljö i klassrummen och lärare med låg auktoritet bidrar. MUF menar också att tidigare betyg skulle

⁸ SCB: http://www.scb.se/templates/tableOrChart____225798.asp

ge fler chansen att i tid få en signal om att allt inte går som på räls för att få att eleven på så sätt skall få en större chans att rätta till det som går mindre bra i skolan.

De flesta är också överens om att läraryrkets status måste höjas för att få fler att söka sig till lärarutbildningarna och därmed få större konkurrens om platserna, och i slutändan bättre lärare. Till höstterminen 2008 sökte 12 500 personer in till de olika lärarutbildningarna, vilket är en nedgång om hela sexton procent enbart från föregående år. Den neråtgående trenden är dock ingen nyhet.⁹ Somliga menar att höjda löner vore ett sätt att höja statusen på läraryrket. Idag tjänar en förskollärare i snitt 21 800 kr per månad, en grundskollärare 24 000 kr och en gymnasielärare mellan 26 000 och 26 500 kr beroende på inriktning.¹⁰ Som jämförelse kan nämnas, som framgår i *Figur 2* att snittlönen för alla yrken och sektorer var 25 000 kr.

Utveckling i välfärdsstaten

Under 1800-talet var "välfärd" något för de som hade det bättre ställt i samhället och ekonomisk omfördelning var inte ett begrepp som existerade. Hjälp till fattiga ansågs snarare vara ett välgörenhetsprojekt, än en social rättighet eller statens ansvar. Efter andra världskriget så blev välfärdsstaten och den offentliga sektorn ett vedertaget begrepp i västvärlden, även om Sverige har haft viss allmän välfärd sen slutet av 1800-talet, i form av ett begränsat stöd till de frivilliga sjukförsäkringarna som fanns. Enligt Osvaldo Salas kan man se på den moderna välfärden som mitt emellan de två politiska block som funnits under andra halvan av 1900-talet, det kommunistiska öst och det kapitalistiska väst. Välfärden var "ett gott alternativ till kommunismen och ett effektivt sätt att humanisera kapitalismen."¹¹

⁹ Högskolverket: <http://www.hsv.se/download/18.880c3ba1194d1b806c800032484/antal-sokande2008-5.pdf>

¹⁰ SCB: http://www.scb.se/templates/tableOrChart____28336.asp

¹¹ Salas, Osvaldo. *Välfärdsstaten och det ekonomiska scenariot. I Demokratisk och effektiv styrning. En antologi om forskning i offentlig förvaltning.* 2007

Arbetstidsreglering

Som vi konstaterat innan spelar löner en stor roll för hur unga människor väljer sina arbetsgivare. Men en minst lika viktig aspekt är arbetsförhållandena, där arbetstider spelar en stor roll. Normen på svensk arbetsmarknad är att man skall jobba fyrtio timmar i veckan, men många arbetar såväl fler som färre timmar. Sedan den 1 januari 2007 regleras arbetstiderna i Sverige av ett EU-direktiv, som bl.a. innebär att alla anställda måste ges minst elva timmars sammanhängande vila per dygn och att genomsnittlig veckoarbetstid inte får överstiga 48 timmar.¹² Innan reglerades arbetstider i Sverige formellt av den ”gamla” arbetstidslagen, men den var till stora delar dispositiv och kunde därför förhandlas bort genom kollektivavtal. Även den ”nya” arbetstidslagen är dispositiv, men inte i samma utsträckning.¹³

Bakgrunden till detta direktiv är att man vill säkerställa en god arbetsmiljö, vilket är lovvärt i sig, men regleringen ställer också till på problem på många arbetsplatser. Ett exempel är vården, där jourpass idag ofta inte lever upp till direktivets krav. Det har också visat sig besvärligt att anpassa arbetstiderna i enlighet med direktivet.¹⁴

MUF anser att det bör vara upp till de anställda att genom samråd med arbetsgivaren komma fram till vilken arbetssituation som passar dem bäst. Det kan ske genom förhandling mellan de bådas respektive organisationer, eller genom individuell förhandling. Därför menar vi att det var bättre innan EU-direktivet infördes i svensk lag. Politiker skall inte bestämma hur unga människor skall lägga upp sin vardag och därför bör frågan om arbetstider bestämmas av den enskilda arbetstagaren och hans eller hennes arbetsgivare.

Styrningsteorier

Den idag vanligaste styrningsformen i svenska kommuner och myndigheter är en teori som kallas ”balanserat styrkort” (Balanced scorecard). Det är en

¹² Arbetsmiljöverket (2008): <http://www.av.se/lagochratt/at/>

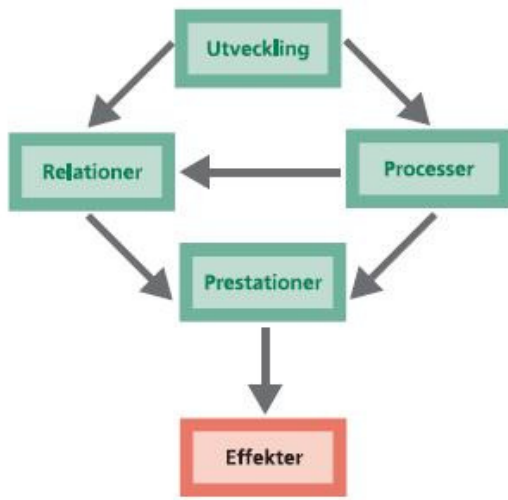
¹³ Se 3 § i arbetstidslagen (Atl)

¹⁴ Cederfelt, M. (2007): *Skriftlig fråga i Sveriges Riksdag (2006/07:1402 EU-direktivet om arbetstider och företagande)* http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=67&dok_id=GU111402

modell som väljer att titta på flera sidor av en verksamhet istället för bara den ekonomiska sidan i form av utgifter och vinst. Det balanserade styrkortet började implementeras i svenska myndigheter och kommuner under sent 1990-tal och fortsatt under 2000-talet. Det balanserade styrkortet är en modell som utvecklades i början av 1990-talet i USA av Robert Kaplan och David Norton. Modellen är framtagen efter samtal med ledningar för storföretag, med idé att vara en systematisk modell för att ta fram mäta och följa upp mål inom verksamheten. Tanken med styrkortet kan liknas vid ett flygplans cockpit – en pilot kan inte flyga med bara höjdmätaren utan behöver flera olika verktyg för att kunna föra flygplanet framåt. Samma är det med företag och myndigheter. Om man bara fokuserar på den ekonomiska biten i form av kostnadseffektivitet och vinst, glöms många aspekter av verksamheten bort. I grundmodellen för styrkortet finns det fyra fokusområden: kundfokus, förnyelsefokus, processfokus samt ekonomiskt fokus. I den modell som oftast används i Sverige och Skandinavien finns även ett femte fokusområde med: medarbetarfokus.

Styrkortet i offentlig sektor

I skriften ”Styrkortet i praktiken. Så använder myndigheterna Balanced Scorecard” som Ekonomistyrningsverket utkom med 2000 pekar de på att modellen ser ytterligare något annorlunda ut för offentlig sektor. I den offentliga sektorn finns inte ägare (ekonomiskt fokus) att generera vinst för eller några specifika kunder (kundfokus) att tala om, utan istället kan man vända det och tala om prestationer i samhället istället för vinst och ett relationsfokus istället för kundfokus. De fyra fokusområdena man får då blir alltså relationsfokus, förnyelsefokus, processfokus samt prestationsfokus. Nedan följer en modell hur de olika fokusområdena hänger ihop och leder till en effekt för verksamheten.



Källa: Ekonomistyrningsverket 2000:16, "Styrkortet i praktiken", s. 33

Hur fungerar styrkortet?

I styrkortet arbetar man från vision till en färdig handlingsplan för de olika fokusområdena. Kort sagt kan man säga att man börjar med att framarbete en vision, efter det tar man fram en strategi som ska leda en framåt till visionen och målet. I strategin ingår de olika fokusområdena, samt mål och mått, handlingsplaner och vilka framgångsfaktorer som finns inom fokusområdena.

Framgångsfaktorerna är vad som är särskilt viktigt för myndigheterna och kommunerna att fokusera på under det kommande året, de är nyckelpunkter ur strategin.

Mål och mått är kvantitativa mätetal inom verksamheten, som är viktiga för att kunna utvärdera och driva verksamheten framåt. Kaplan och Norton skriver "What you can't measure, you can't manage", vilket sammanfattar deras filosofi om att alla mål inom viktiga områden måste vara kvantitativa och mätbara.

I det material som finns tillgängligt idag om hur det balanserade styrkortet används inom svenska myndigheter och kommuner, fokuserar nästan alla på implementeringsprocesser i myndigheter. Trots att vi i Sverige är nästintill unika i att ha ett medarbetarfokus i vår modell, finns det väldigt knapphändig information kring hur just det fokus används.

I rapporten ”Implementering av balanserat styrkort i offentliga sektorn”, skriven av Karin Johansson och Åsa Pettersson vid Luleå tekniska universitet, diskuteras något kring hur medarbetarna på polismyndigheten i Nyköping samt Kammarkollegiet upplevde implementeringen av styrkortet i verksamheten, det vill säga personalens upplevelser. De två intervjupersonerna från polismyndigheten menar att personalens initiala åsikt om styrkortet var negativt, att de inte riktigt förstod vad de skulle använda det till. Intervjupersonen från Kammarkollegiet menar att eftersom Kammarkollegiet var ett pilotprojekt för styrkortet, var personalen införstådd med att det var ett nytt sätt att tänka som gällde. Alla tre intervjupersoner menar att för en lyckad implementering krävs att alla medarbetare är delaktiga i förändringsprocessen och medvetna om vad som händer.

Styrkortet i kommuner

Frågan är dock, hur fungerar styrkortet i en kommun? Är det möjligt att få all personal inom en kommun delaktig i ett förändringsarbete eller är det bara administrativ personal som är berörd? Upplever personalen någon skillnad i attityd och möjligheter i kommuner där det balanserade styrkortet finns?

För att få lite klarhet i detta talade vi med Stefan Jönsson, VD för Serkon i Vellinge AB. Serkon i Vellinge AB är ett företag som sköter en stor del av Vellinges administrativa verksamhet. Stefan Jönsson var engagerad i processen när Vellinge införde det balanserade styrkortet under 2004. Han menar på att styrkortet definitivt är ett hållbart sätt att arbeta inför framtiden.

En av de risker man sett med styrkortet är att det kan ligga ett stort fokus på kvantitet och mätbara mål, men Stefan Jönsson menar att det är bra med kvantitativa mål för kommunala verksamheter, eftersom det gör att man konkretiserar de redan satta politiska målen och formar styrkortet efter sin egen verksamhet.

Stefan Jönssons uppfattning är att personal ute i verksamheterna upplever styrkortet som ett bra arbetssätt, eftersom det hjälper till att konkretisera målen och utveckla dem för den arbetsverklighet personalen lever i.

För att styrkortet inte ska bli för tungt för verksamheten, arbetar Vellinge kommun processinriktat med sitt styrkort, berättar Kenneth Jönsson, som är ekonomichef i Vellinge kommun. Processinriktningen innebär att man istället för att avgränsa ett ärende till avdelningar följs det genom hela processen.

En god arbetsgivare

Svenskt Näringsliv har, genom Erik Franzon och Pär Lundgren tagit fram en rapport som heter ”Sökes: Attraktiva arbetsgivare”. I denna skrift går man dels igenom hur arbetsgivare ser på att anställa unga, men även hur de unga värderar arbete, sina kolleger, sina chefer, löner mm. Rapporten visar tydligt att arbetsgivarna tror att unga vill ha välbetalda och roliga arbeten. De ser att den nya generationen har fler och annorlunda krav än tidigare. Man vill ha ett stimulerande arbete. Ungdomarna kräver att arbetsgivare visar att de bryr sig om sin personal och att det krävs mer än bara en bra lön för att stanna och trivas. Morgondagens medarbetare sätter sina egna behov först och nöjer sig inte med den gamla kakan. Unga attraheras helt enkelt inte av dagens avsaknad av karriärvägar eller schemalaggnings med helger och delade turer

Det kan låta som om vi, dagens unga, är bortskämda med ovanstående ord, men skrapar man på ytan ter det sig logiskt. I dagens samhälle finns det så pass mycket mer krav på unga och omgivningen att man inte är sen att själv begära saker. Man lever i ett globalt mediasamhälle där allt och alla går att nå direkt. Man är dessutom mer individualistisk. Med det menas inte att det är problematiskt att samarbeta, utan att man kan ha svårt för auktoriteter. Idag är inte en titel respektingivande, det är snarare arbetet personen bakom titeln har gjort som förtjänar pondus.

Så gott som alla unga anser att trevliga arbetskollegor är den viktigaste faktorn i arbetslivet. Man vill ha variation, frihet och förnyelse. En fast anställning är självklart viktigt, men man är samtidigt mer öppen till att byta jobb oftare. Förutom allt ovanstående ligger mycket ansvar hos chefen. En ledare skall vara närvarande och coachande för att få medarbetarna att känna sig sedda och uppskattade. Lönen är givetvis en viktig faktor för att arbetet skall betraktas som

mer attraktivt men faktorer som har att göra med i vilken grad de anställda känner att deras arbetsinsatser uppmärksammas, om de blir sedda, hur de känner att de kan utvecklas är minst lika viktiga och hänger ihop med ledarskapet.

VÅRD

Som ung har man stora förhoppningar och förväntningar på framtiden. Man satsar på skolan som en investering i ens kommande yrkesliv. Därmed vill man att ens tidigare insats ska belönas. Anledningen till varför det är så viktigt med att förbättra synen på offentlig sektor är för att behoven av vård och omsorg bara kommer att öka med en större och växande andel äldre i befolkningen. Unga i dagens samhälle reser världen runt, studerar länge, och prioriterar generellt livsnjutning. Men att satsa på att arbeta inom vården är nästan obefintligt på agendan, såvida du inte satsar på att bli läkare.

Behovet av intensiv rekrytering

Som konstaterat står svensk vård och omsorg inom de närmaste åren för stora förändringar. Framst då en halv miljon nya medarbetare med omvårdnadsutbildning behöver rekryteras. Forskare inom området hävdar att det kommer vara en stor generationsväxling fram till och med 2015¹⁵. Inte nog med att en intensiv rekrytering pågår, den måste utökas då vi har en åldrande befolkning att ta hand om. För att klara av kompetensförsörjningen behöver vi öka statusen på yrkena och få in de unga i verksamheterna. Precis som att vi menar att mycket resurser ska in i skolan vid tidig ålder då man inte lika smidigt kan lösa problem i efterhand, gäller samma sak här. Det är på omvårdnadsutbildningen man måste satsa. Låt de framtida arbetsgivarna komma och informera, erbjud praktikplatser etc. Tyvärr bör det även sägas att många verksamma inom området är lågt utbildade. Andelen som har gymnasial utbildning har ökat, men fortfarande har knappt sex av tio bland omvårdnadspersonalen yrkesutbildning¹⁶. Dessutom är sjukfrånvaron och arbetsskador vida förekommande. Bristande delaktighet, svårighet till personlig utveckling och omorganisationer beskrivs ofta som bidragande faktorer till ohälsa. För att råda bot på det krävs en höjning av vårdarets status. En hög status kan sägas vara samma sak som ett attraktivt arbete. För att göra vården attraktiv krävs en del drastiska förändringar. Utbildningarna måste specialiseras mer och kännas mer exklusiva. Det är prestigefullt att läsa medicin då läkarprogrammet har höga intagningspoäng.

¹⁵ <http://www.sos.se/FULLTEXT/131/2003-131-21/Sammanfattning.htm>

¹⁶ <http://www.sos.se/FULLTEXT/131/2003-131-21/Sammanfattning.htm>

Att däremot läsa omvårdnadsprogrammet på gymnasiet är inte lika lockande. Det är dessa unga människor som kommer att ta hand om vår åldrande befolkning, men ändå är deras utbildning föga respektingivande i gemen mans öga. Man måste lyfta fram det goda med att arbeta inom vården. Ett förslag är att marknadsföra och informera om vårdräktenas värden. De anställda skulle kunna gå ut i skolor och berätta hur nöjda de är! Vi, i Moderata Ungdomsförbundet, tror att Sverige behöver lite nytänk. Om det inte är de kämpar som tar hand om våra sjuka som förtjänar all respekt – vem gör det då? För att tydliggöra för läsaren följer härmed olika stycken som redogör för de viktigaste delarna för den anställde inom offentlig sektor.

Utbildningen

I princip alla yrken regionen och sjukhusen erbjuder, kräver utbildning. Kunskaperna som lärs ut i skolan är livslång och ska vara användbara. Det förekommer ofta fördomar om att unga har svårt att komma in och bli hörda på sina arbetsplatser på grund av sin ålder. Även inom sjukvården ter det sig vara så. För att motverka det krävs stora satsningar. Idag är utbildningen väl upplagd, med fokus på sådant. Man försöker visa studenterna att när de väl är utbildade är de precis lika kunniga som vem som helst annan. På läkarutbildningen har man exempelvis många praktiska steg på vägen. Efter år av teoristuderande kommer man ut som underläkare, dvs ungefär som AT-läkare och när man avlagt sista examen kan man få den riktiga titeln. Under denna process har man varit ute på arbetsmarknaden på praktik länge och fått goda kontakter. Genomgående för vårdstuderande är dessutom skolornas satsning på problem baserat lärande (PBL). Det innebär att man får konkreta fall som ska lösas i små grupper om max åtta pers tillsammans med en tutor. Det har man oftast två gånger i veckan – men synpunkter på att ha det ännu oftare har framkommit.

Klasserna man utbildas i är väldigt stora, uppemot 100 personer. Det man har tillsammans är föreläsningar och seminarier, och följderna blir att det är svårt att ställa frågor om innehållet med så många studenter närvarande. Önskemål om

att ha mindre grupper, för att varje individ ska bli synlig och kunna ifrågasätta, finns även.

Önskemål om att höja statusen på utbildningen har även kommit fram. Som tidigare nämnt är det prestigefyllt att läsa till läkare, medan sjuksköterskeutbildningen rankas mycket lägre. Om man skulle ha gjort en satsning på undervisningen i form av mer exklusivitet tror Vi att anseendet hade ökat. Lägg till med PBL-undervisning, mer praktik, bra föreläsare osv. Få folk att inse att vården är det viktigaste vi har. För att utan hälsan i behåll, spelar inget annat någon roll!

Inom yrkeslivet

Väl inne på arbetsmarknaden och på plats på sjukhus är det viktigt att bli betraktad som en resurs istället för en kostnad. Inom den privata sfären kan man inte behandla sina anställda som kostnader, de är företagets viktigaste del eftersom de skapar intäkter åt företaget. Inom landsting finns det dock inget inkomstgivande (förutom skattemedel) och sysselsättningen i sig tär på pengarna. Därmed kan arbetsgivarna tendera att se på medarbetarna som en ren och skär utgift.

Det är ofta väldigt hierarkiskt inom vården, vilket unga inte har något emot. De anser det vara bra att dela upp roller, för vid katastrofer måste man veta vem som ska ta kommandot, men alla ska självklart ha samma rätt att kunna anamma en roll. För att komma in i organisationen och inte bara vara den yngre generationen har många gett förslag på att införa mentorskap. Då knyter man sig an en person inom samma yrkeskår för att öka sin personliga utveckling.

Man ser även positivt på vårdvalsreformen. Att ha monopol på arbetsgivare inom ett landsting är om något ett sätt att avskräcka unga. Det behövs en mångfald av vårdgivare i form av exempelvis egna företagare, stiftelser och ideella organisationer. Med fler arbetsgivare luckrar man upp marknaden för att lättare kunna byta arbete, och därmed förhandla om nya löner, förmåner etc. Individuell lönesättning är även ett måste för unga inom sjukvården.

Anställningar

Branschen förbättras genom att erbjuda heltidsanställningar. Vi, i Moderata Ungdomsförbundet vill dock inte kräva rätten till en sån sak, men vi anser att för att förbättra för de unga rekommenderar vi det starkt. Man måste kunna ge bättre möjligheter till personlig utveckling. Det kan man exempelvis göra billigt genom att erbjuda fortbildning, ha utvecklingssamtal men även genom en rörligare arbetsmarknad. För att knyta an till biten om rörlig arbetsmarknad anser vi vårdvalsreformen vara den mest ultimata. Man talar mycket om hur vårdvalet är bra för patienterna då man själv väljer sin vårdenhet. Man ska kunna välja om man vill ha offentligt eller privat och den större mångfalden av aktörer leder till bästa möjliga vård och omsorg då pengarna följer patienten. Men man hör inte hur det påverkar de anställda i samma utsträckning. Det tycker Vi, i Moderata Ungdomsförbundet, är synd. Vi menar att denna stora, livsviktiga arbetsgrupp kan ställa krav – och vill vi ha deras hjälp måste vi ta hänsyn till dem. Det är inte rimligt att kunna alla sjukdomar i världshistorien (samt dess botemedlen) som tillsvidareanställd. Varför skulle en undersköterska engagera sig till den grad när man är omgiven av en hög personalomsättning och endast erbjuds tim- eller visstidsanställning?

Vårdval

Genom vårdvalet erbjuds de anställda en större möjlighet till rörlighet. Som det är idag är det svårt att byta arbete och främst löneförhandla. Låt oss ta ett exempel. Om man arbetar som sjuksköterska på USiL (universitetssjukhuset i Lund) men inte trivs med sina arbetsledare så kanske man söker samma tjänst på UMAS (universitetssjukhuset i Malmö) har man ingen möjlighet till att höja sin lön. Dessutom är det inte omöjligt att man har kvar samma chefer då det är region Skåne (ungefär samma sak som landsting) som är arbetsgivare. När fler vårdenheter tillåts på marknaden har de anställda en helt annan möjlighet till inflytande. Man kan påverka sitt arbetsklimat, sina arbetsuppgifter och sin lön på ett sätt som aldrig tidigare varit möjligt. Vårdvalet har i dagsläget genomförts i Halland (först av alla), Stockholm och Västmanland. Västra Götaland och Skåne är på god väg att införa det. Vi, i Moderata Ungdomsför-

bundet, ser positivt på att fler tar initiativ till det. Det har även framgått från hearings med fackförbund att de är positiva till tanken om fler verksamma aktörer på marknaden. Vårdförbundet säger på sin hemsida att en ökad mångfald av vårdgivare stimulerar vårdarbetet och ökar kvaliteten inom vården¹⁷.

Skulle man jämföra och titta vad en privat vårdgivare har ett erbjuda, i detta fall genom Capio Citykliniken, får man en inspirerande och varierande arbetsdag. De säger sig vara en platt organisation där alla är betydelsefulla med stor makt till att påverka. Dessutom satsar de på en god arbetsmiljö och har flexibla anställningsformer så att man själv kan påverka sin lön. Deras satsningar ligger med andra ord helt i linje med vad rapporten ”Sökes: Attraktiva Arbetsgivare” konstaterar att unga vill ha.

Ledarskap i vården

Något annat som framkommit och vi endast snabbt berört är vikten av en god ledare. Som ung vill man få gehör för förbättringsarbete och då behöver arbetsgivarna utbildas mer. Vi i Moderata Ungdomsförbundet är av åsikten att marknaden löser alla problem, vilket man skulle kunna hävda här också. Men då marknaden inte är fri, så löser den inte alla problem – tvärtom är den med och skapar många. När landstingen är styrda av en huvudman och underchefer, mellanchefer, toppchefer etcetera sätts de unga i en svår situation där möjligheten till inflytande är knapp. Vårdpersonalen måste få mer att säga till om – i synnerhet gällande kommunikationen mellan politiker – tjänstemän –vårdgivare. Man vill ha en närvarande chef som arbetar vid ens sida, då endast de förstår de arbetandes situation. I samtal med fackförbundet SKTF berättades det om en intern undersökning som undersökte vem vårdpersonalen ville skulle bestämma ens lön. Som första alternativ angav de att ens kollegor borde göra det, sen kom avdelningschefen. På tredje plats ansåg man att chefen kunde skriva siffran på löneutbetalningen och sist hamnade politikerna. Vi menar att politiker inte alls är de som känner oss unga bäst, tvärt om, vi känner oss själva bäst. Likaså gör de i vår nära omgivning – låt då medbestämmandet öka!

¹⁷ www.vardforbundet.se/templates/VFArticlePage4.aspx?id=14884

Medarbetare bör få möjlighet till coachningssamtal rörande deras framtida arbetssituation. Frågor rörande byte av arbetsuppgifter eller av arbetsplatser bör fångas upp på utvecklingssamtalen även om det skulle få till följd att personalen går till nya arbetsplatser.

OMSORG

Det är inte bara i landstingen på sjukhus som människor vårdas, det finns omsorg på fler stadier, nämligen även i primärkommunerna. Med omsorg menas flera olika saker, bland annat barnomsorg och äldreomsorg. Då det är just inom omsorgen som flest unga arbetar har vi valt att titta på det.

Förskoleverksamhet och skolbarnomsorg

Förskoleverksamhet som ingår i barnomsorgen är till för barn från ett år till dess att de börjar skolan. Det finns en skyldighet för kommunerna att tillhandahålla förskoleverksamhet till barn vars föräldrar arbetar eller studerar eller på grund av att barnet har ett eget behov av förskola. Det är kommunernas ansvar att se till att det finns förskoleverksamhet och att barn erbjuds det. Som ett alternativ till den kommunala verksamheten kan även verksamhet anordnas av enskilda. Förskoleverksamhetens kvalitet är också en del av kommunerna ansvar. På grund av detta måste kommunen även ha en aktiv rekryteringsprocess där man har kompetent personal på plats. De anställda inom barnomsorgen har ofta en pedagogisk, akademisk bakgrund. Oftast är kommunerna stora aktörer inom förskoleverksamhet men om kraven på god kvalitet och säkerhet uppfylls och avgifterna inte är oskäligt höga, ska kommunen ge tillstånd till *enskilda förskolor*. Detta leder till en rörligare arbetsmarknad för de anställda vilket unga uppskattar. Förutom förskolor, familjedaghem och öppna förskolor räknas även fritidshem in i barnomsorg. Fritidshem är samma sak som skolbarnomsorg. Förr låg barnomsorgen som en del av socialpolitiken men ingår nu i utbildningsdepartementets verksamhetsområde¹⁸.

Kommunerna och olika huvudmän för enskilda förskolor och fritidshem har huvudansvaret för verksamheterna. Det råder ett stort lokalt ansvar för förskoleverksamheterna och skolbarnomsorgen, som ingår i ett målstyrt system. För att styra verksamheterna utarbetas styrdokument på olika nivåer: riksdagen (skollagen), regeringen (föreskrifter, där läroplanerna ingår) och Skolverket (föreskrifter och allmänna råd). Kommunerna och andra huvudmän fördelar resurser och organiserar verksamheterna utifrån lokala förutsättningar så att

¹⁸ <http://www.regeringen.se/sb/d/1482>

nationella mål kan uppfyllas inom de ramar som styrdokumentet anger. Detta innebär att avdelningscheferna ofta är rätt låsta gällande flexibilitet. Personalens kompetens och verksamhetens kvalitet fastslås även i andra kapitlet i skollagen.

Äldreomsorg

Med äldreomsorg menas en mängd samhällliga åtgärder med syfte att bistå äldre människor med den hjälp de behöver för att klara av sin vardag. De flesta behöver inte mycket hjälp, men vissa gör – av orsaker såsom sjukdom, ångest eller helt enkelt ålderssvaghet. Äldreomsorgen faller även den inom kommunens ansvar och regleras av Socialtjänstlagen (SFS 2001:453). Den drygt 30 år gamla lagen kom till för att ändra riktlinjer och tankesätt. Istället för att vara kontrollerande gick man till att vara serviceinriktad och hjälpare¹⁹. De anställda kan antingen arbeta inom kommunens hemtjänst eller utföras av anhöriga. Det är många som på så sätt trappar ner på sitt arbete för att hjälpa de äldre i ens familj. Likaså säger den rådande vårdideologin att många vill vårdas i sina egna hem, så verksamheten för anställda innebär ofta mycket fart och fläng. På senare tid har studier dock visat att äldres största rädsla är att vara ensamma så därför tror man att äldreboenden kommer få ett uppsving igen.

Inom äldreomsorgen arbetar många unga människor. En vanlig väg in är genom sommarjobb eller vikariat. De unga personer som vi har mött känner sig ofta rätt nöjda. Det är en myt att alla vantrivs inom äldreomsorgen²⁰! Man har det gärna som sommarjobb men att stanna permanent däremot, är många tveksamma till. Våra intervjupersoner menar att man som ung ofta får ställa upp att arbeta på helgdagar, då det är obekvämt för de äldre. Vi i Moderata Ungdomsförbundet vill dock hävda att man ska vara försiktig med sådana påståenden. Det finns nämligen inget som heter obekväma arbetstider, för vissa är de nämligen bekväma! Arbetstider bör diskuteras och ses som ett nytt system. Låt då de anställda vara med och föra den diskussionen så att ingen känner sig förbisedd.

¹⁹ *De nya sociallagarna*. Stockholm: Norstedts juridik

²⁰ Minnesanteckningar från hearing, Ingrid Tollgert-Andersson.

Hur unga upplever det

En hög sjukfrånvaro leder till att många vikarier måste sättas in regelbundet. Detta gäller för hela omsorgen, barnomsorg och äldreomsorg. Under sommaren sätts även vikarier in när ordinarie personal har semester. Det finns inga möjligheter till avancering för de unga. På grund av den höga sjukfrånvaron samt att många vikarier sätts in är det stor omsättning på personal. Det påverkar i sin tur patienterna/kunderna så tryggheten minskar. Vården blir på sätt också sämre genom att till exempel rutiner glöms bort. För att trivas på sin arbetsplats gäller det att patienterna är nöjda!

Lönen upplevs som låg i förhållande till ansvaret. Patienterna är äldre människor som ofta är svårt sjuka och befinner sig i livets slutskede. Medicineringen är ett stort ansvar och kan vara livsavgörande. Utifrån det stora ansvaret är lönerna för låga. Att byta arbetsplats ses som utmanande. Det är lättare inom barnomsorgen än inom äldreomsorgen.

Det är relativt lätt att anställas av kommunen som ung. Många kommer in genom sommarjobb eller vikariat. Tyvärr väljer många unga att inte stanna kvar. De personer som vi har intervjuat ser ingen framtid inom omsorgen. Vi i Moderata Ungdomsförbundet tror att mer personal skulle kunna underlätta den vardagliga arbetssituationen. Genom att ta bort ansvaret för städning och matsysslor skulle mer tid kunna ägnas åt vårdtagarna. Vardagen upplevs som väldigt stressig. Man är inte utbildad för att gå och städa halva sin arbetstid, men det blir ofta fallet. Vi anser att man bör göra det man är utbildad för, och det håller Sveriges unga med oss om.

Vi tror att det gäller mycket samma sak för vården, som för omsorgen. Man måste våga marknadsföra yrkena mer! Satsa på att ha ambassadörer som går ut och informerar om yrket. Glöm då inte att påpeka att yrket är internationellt, man kan ta med sig det överallt i framtiden! Likaså tror vi det vore en idé att lägga fokus på hemsidorna. Unga människor använder sig mer av Internet än någonsin förr, så en satsning på dem vore klokt. Sen kan det inte sägas för många gånger att genom att i större grad öppna upp vården för fler vårdgivare i

alternativ drift kommer också konkurrensen om arbetskraften. Det ger de vårdanställda större möjlighet till att påverka sin arbetssituation och höja sina löner genom att kunna välja mellan flera arbetsgivare. Mångfald och avknoppningar är viktiga instrument för en mer vital vård- och omsorgssektor och en bättre arbetsmiljö.

Vi tror slutligen även att den kommunala välfärdssektorn bör organiseras i mindre enheter med mer självstyre. De bör själva ha ett budgetansvar så att medarbetarna lättare kan få sina idéer genomförbara med korta beslutsvägar. Man skulle även kunna titta på att införa individuella konton för de anställda där fortbildning kan registreras.

Sist men inte minst måste turordningsreglerna förbättras. Reglerna säger kort och gott "sist in, först ut". Detta är problematiskt då man alltid byter arbetsgivare om man byter kommun. Vi anser att det vore klädsamt om arbetsgivare i den offentliga sektorn tog hänsyn till hur länge man tidigare arbetat på liknande tjänster i andra kommuner eller landsting. Unga drabbas oftast då de kanske bara arbetar en termin eller en sommar och sen gör annat. Flyttar man då och vill fortsätta med ens tidigare arbete fast på annan ort är man längst bak i kön – igen.

UTBILDNING

Läroarutbildningen

Det vilar ett tungt ansvar på varje lärares axlar för att leva upp till de många och omfattande delar som utgör skolans uppdrag. I arbetet som lärare behövs därför tydliga verktyg och de verktygen ska framför allt ges under läroarutbildningen. Att som lärare sakna viktiga kunskaper och färdigheter kan medföra osäkerhet och vanmakt i arbetet. I förlängningen kan det leda till att personen i fråga väljer att inte arbeta som lärare. I Västerbotten konstaterades nyligen att många unga lärare hade så dåliga kunskaper i läs- och skrivinläring att de tackade nej till att arbeta i årskurs ett trots att de därmed riskerade att stå utan arbete.²¹

Läroarutbildning i olika former finns idag på så många som tjugosju olika lärosäten.²² Kvaliteten på och utformningen av de olika läroarutbildningarna skiljer sig starkt och i den här rapporten fokuseras på de generella brister och förbättringsmöjligheter som kan urskiljas. Den svenska läroarutbildningen genomgick sin senaste stora reform år 2001 på initiativ av den dåvarande socialdemokratiska regeringen.²³ Vår nuvarande regering har även den tillsatt en utredning om en ny läroarutbildning och denna beräknas vara klar i september 2008.²⁴

Högre kravnivåer

År 2005 gjorde Högskoleverket en omfattande uppföljning av den reformerade läroarutbildningen och kritiken var i många avseenden svidande. Bland annat framfördes kritik mot att kraven var för lågt ställda samt att det var för enkelt att välja bort avgörande och viktiga moment.²⁵ Denna bild bekräftas även idag av läroarstudenter som vi intervjuat, vilka säger att det i många fall är för enkelt att bli godkänd på kurser. Flera studenter säger också att betygsättningen många gånger upplevs som godtycklig och ibland orättvis.

²¹ *Nya lärare dåligt utbildade*, Västerbottens-Kuriren, 2008-04-09

²² *Läroarutbildningar i Sverige*, läroarutbildning.nu, 2008-07-14
<http://www.läroarutbildning.nu/page/5445/harfinnsläroarutbildningarna.htm>.

²³ *En förnyad läroarutbildning* (prop. 1999/2000:135)

²⁴ *Ny läroarutbildning utreds: Mer ämneskunskaper och återinförda lågstadielärare*, utbildningsdepartementet, 2007-06-27

²⁵ *Utvärdering av den nya läroarutbildningen vid svenska universitet och högskolor Del 1: reformuppföljning och kvalitetsbedömning*, Högskoleverket, mars 2005, s. 12

Flera av studenterna tycker även att närvarokraven är för låga på den verksamhetsförlagda utbildningen, praktiken. Det är enkelt att slippa undan och det finns inte någon ordentlig uppföljning från skolans sida.

Kurser i betygsättning och skriftliga omdömen

Betyg och skriftliga omdömen har på senare år blivit allt viktigare verktyg i den svenska skolan för att mäta elevers kunskaper och ge möjligheter till förbättring. Denna utveckling förstärks ytterligare när nu skriftliga omdömen införs från årskurs ett och betyg från årskurs sex.²⁶ Det är därför avgörande att lärarna har rätt kompetens inom detta mycket viktiga område. Flera lärarstudenter som vi intervjuat anger att undervisningen och de kunskaper som de får i betygsättning är bristfälliga. Den mesta kontakten med betygsättning får de på sin praktik då de iakttar och lär från sin handledare på plats. Med tanke på att kraven är lågt ställda och uppföljningen dålig vad gäller praktiken så är detta en mycket otillräcklig kontakt med en för skolan så central del som betygsättning. Kurser i betygsättning och skriftliga omdömen bör införas som ett obligatoriskt moment i lärarutbildningen.

Verktyg för att hantera otrygghet och mobbing

Våld, mobbing och trakasserier blir allt vanligare inslag i den svenska skolan. Det är dock inte bara elever som utsätts, utan även lärarna har blivit en vanligare målgrupp. Lärarnas riksförbund har gjort en undersökning som visar att mer än var tionde lärare trakasseras i skolan och var tjugonde har utsatts för våld. Dessutom känner nästan var femte lärare obehag inför att gå till arbetet, enligt undersökningen.²⁷ Det krävs bättre kunskaper hos lärarna själva om hur de kan och bör hantera mobbing och trakasserier som riktas både mot andra elever och mot dem själva. Flera lärarstudenter uppger att det är en brist att detta inte diskuteras och lärs ut bättre på lärarutbildningen. Det skapar enligt dem själva en otrygghet och är i allra högsta grad en arbetsmiljöfråga.

²⁶ *Skriftliga omdömen från första klass*, <http://www.sweden.gov.se/sb/d/9962/a/95942>, 2008-01-15, utbildningsdepartementet

Jan Björklund om det nya betygssystemet: *Det skall löna sig att plugga*, <http://www.regeringen.se/sb/d/8543/a/78663>, 2007-03-14, utbildningsdepartementet

²⁷ Fjelkner, M., "Våld och trakasserier drabbar många lärare", Dagens Nyheter, 2008-04-28

Nytt samhällsklimat kräver nytt ledarskap

Elever i dagens skola tar sig allt större friheter i relationen till sina lärare. Rätt utnyttjad är denna attitydförändring en styrka som kan bidra till att skapa en mer dynamisk och konstruktiv skola där elever vågar ta för sig mer, ifrågasätta mer och i slutändan tillskansa sig mer kunskaper. Utvecklingen ställer dock nya och högre krav på lärarrollen. Idag har lärarna inte samma självklara auktoritet och det krävs nya metoder för att skapa ordning i klassrummet. Vi anser att det bör ingå i lärarutbildningens uppdrag att lära ut vad ett modernt ledarskap i skolan går ut på och att ge lärarna rätt verktyg för att få elevers respekt i klassrummet.

Att arbeta som lärare

Läraryrket har en viktig roll i dagens samhälle. Det behövs motiverade och engagerande lärare för att stimulera elever till att vilja lära sig och inhämta kunskap. Dagens situation för unga nyutbildade lärare är inte önskvärd. Mängden osäkra anställningar för unga personer inom skolväsendet är alltför stor. Antalet klasslärartjänster är begränsade och det finns ett överflöd av otrygga visstidsanställningar och vikariat för unga nyutexaminerade lärare. Ofta krävs det två till tre år för att över huvudtaget bli påtänkt för en fast anställning. En ung lärare som vi intervjuat framför följande: *”Nu har jag jobb fram till sommaren, sen måste jag byta plats, detta är min fjärde arbetsplats. Jag har flyttat runt på olika vikariat sedan jag började jobba.”*

Denna otrygghet drabbar i slutändan eleverna. Med en så stor osäkerhet kring den egna arbetssituationen och kring framtiden blir lärarna självklart inte lika motiverade att planera och strukturera en bra skolgång för sina elever eftersom de om några månader ändå kan komma att behöva byta arbetsplats. I detta läge måste det sättas en ökad press på arbetsgivaren att erbjuda tryggare anställningsformer. Det är inte bara skolan som återspeglar bilden av osäkra anställningsformer för unga utan den offentliga sektorn som helhet. För att kunna skapa en ökad status för sektorn måste problemet med visstidsanställningar klaras upp.

Stöd och mentorskap för den nyanställda

Tiden som nyanställd lärare kännetecknas av många nya moment och utmaningar och detta i kombination med den generellt allt större arbetsbelastningen för lärare innebär att den första tiden som nyanställd blir väldigt intensiv. Trots detta får, enligt våra intervjupersoner, många lärare ingen vidare hjälp och uppföljning under sina första år. Det är viktigt att nya lärare erbjuds stöd och utbildning på skolan. Ett bra alternativ vore även att införa en form av mentorskap där lärarstudenten redan under sin tid på lärarhögskolan etablerar kontakt med en yrkesverksam lärare. Mentorskapet kan ligga till grund för en

smidig och trygg övergång mellan lärarutbildning och inträdet på arbetsmarknaden. Samarbetet mellan lärarutbildning och arbetsplats måste i detta fall och även generellt utvidgas.

Ökade karriärvägar för grundskolelärare

Vi tycker att det ska vara en självklarhet att unga grundskolelärare skall ha möjligheter att klättra uppåt i sin karriär och nå personlig utveckling precis som lärarna på de eftergymnasiala instanser vi har. I dagsläget finns det en rad titlar som våra universitetslärare kan sträva mot; doktorander, prefekter, forskare m.fl. Unga människor efterfrågar personlig utveckling på sin arbetsplats. Det är inte rimligt att en lärare som jobbat i 20 år skall ha samma befattning som en helt nyanställd person. Karriärstrappor fungerar många gånger som en morot för individen att utvecklas och ge lite extra på sin arbetsplats. Vi föreslår därför ökade möjligheter för personlig utveckling för den enskilde läraren.

Ökad rörlighet mellan skolor och tjänster

Unga människor är mer flexibla än äldre personer och efterfrågar därför en allt större rörlighet på arbetsmarknaden. I nuläget finns det en del begränsningar gällande rörligheten som lärare. Många gånger finns det redan påtänkta personer för de lärartjänster som utannonseras, vilket innebär en minskad rörlighet då lärartjänsterna blir allt svårare att få. För att attrahera unga människor till skolans värld måste även den världen präglas av flexibilitet och rörlighet.

Ökad likvärdighet med tydligare styrdokument

Skolans läroplaner är i behov av att konkretiseras och uppdateras. Ingen av läroplanerna för varken förskola, grundskola eller gymnasium har uppdaterats på länge.²⁸ Språket är otydligt och svårt att tolka vilket gör att undervisningen och bedömningen av elevernas kunskaper är väldigt olika i landets skolor. Dagens lärarutbildning ger inte tillräckligt med förberedelse för hur lärarna ska arbeta efter målen. Läroplanen och kursplanerna måste bli tydligare och innehållet i undervisningen måste organiseras för att hjälpa lärarna i deras arbete. Till följd av dagens oklara läroplaner måste varje skola lägga mycket tid varje år

²⁸ *Läroplaner*, Skolverket, <http://www.skolverket.se/sb/d/468>, uppdaterad 2006-06-08, läst 2008-07-21

till att utforma egna lokala mål var för sig. En 27-årig högstadielärare uttrycker sig såhär, ”*Vi gör egna lokala mål varje år vilket är ett väldigt administrativt och tidsödande arbete som leder till stora skillnader mellan skolorna*”. Detta kan innebära skillnader som i slutändan drabbar eleverna. Kursplanerna bör därför uppdateras och göras mer konkreta och gångbara.

Tydligare disciplinära befogenheter

Helt klart är att befogenheterna för lärare måste stärkas och förtydligas. En 24-årig gymnasielärare som vi intervjuat uttrycker sig på följande vis: ”*Befogenheterna måste stärkas, många lärare i dagens skola är rädda för att agera på grund av påföljderna som kan komma efteråt.*” Det kan inte vara rimligt att en lärare ska tveka inför att agera vid exempelvis ett bråk mellan några elever. Vid sådana här tillfällen måste skolan och dess lärare kunna agera både snabbt och effektivt.

En ny skollag bör tydligare precisera vilka befogenheter läraren har och vilka sanktioner som hon eller han har rätt att tillgripa. När det uppstår situationer där elever stör i klassrummet, där elever mobbar varandra eller utövar våld mot varandra så måste det vara tydligt för den enskilda läraren vad som kan och får göras. Allt annat är att medvetet placera läraren i en osäker och obehaglig sits. Inte minst är det enkelt för eleven att hävda att läraren begår ett övergrepp då lärarens agerande inte har stöd i skollagen. Det finns flera exempel där en lärare har agerat för att skilja på bråkande elever för att sedan själv bli polisanmäld.²⁹ Som det är idag avstår många lärare från att agera eftersom de är osäkra på vilka konsekvenser ett agerande kan medföra för deras egen del. Lärarnas osäkra situation är inte försvarbar. Skollagen måste ta hänsyn till de delar av skolans verklighet som är mindre behagliga och inte bara blunda för problemen.

²⁹ Preiz, E., Fjelkner, M., *Akuta bråk varje vecka i var tredje svensk skola*, Dagens Nyheter, 2005-05-09

Läraryrrollens status

Idag är läraryrrollens status ett livligt och frekvent diskuterat ämne. Det är en viktig fråga som bör tas på allvar. En bra skola handlar i hög utsträckning om bra lärare och för att skolan ska kunna locka till sig kompetenta personer måste läraryrket vara attraktivt.

Lönefrågan

Som svar på frågan om vad som höjer lärarnas status återkommer högre löner. Förmodligen är det en delvis viktig del. Individuell lönesättning är en ännu viktigare. Vissa lärare ser sitt arbete som ett "7-16-jobb", medan andra lägger ner hela sin själ och ett stort engagemang för att eleverna ska få bästa möjliga skolgång. Det ska vara rättvis lön i förhållande till hur mycket tid och arbete som läggs ner. Ansvar och engagemang måste premieras. Individuell lönesättning bör bli en självklarhet även i läraryrket. En ökad mängd yrkesbeteckningar och utvecklingsmöjligheter för våra lärare innebär att individuell lönesättning skulle bli lättare att tillämpa. Då skulle lönen kunna höjas betydligt mer under yrkestiden. Viljan att hela tiden bli bättre och utvecklas skulle därmed bli betydligt starkare hos alla våra lärare.

Utbildningskvalitet

För att återigen göra en jämförelse mellan polis och lärare kan det konstateras att det råder stora skillnader i antagningskrav till respektive utbildningar. För att bli antagen till polisprogrammet är kraven mycket höga, medan lärarutbildningen av många betraktas som ett säkert kort där i stort sett vem som helst kan komma in. Detta påverkar naturligtvis bilden av läraryrket negativt. Skärpta antagningskrav till lärarhögskolan är en viktig del i att höja statusen. Det ska dock inte bara vara svårt att komma in, utan nivån på själva utbildningen måste höjas i sig. På det viset blir det mer attraktivt att läsa lärarutbildningen och fler kompetenta personer söker, samtidigt som de som examineras har högre kompetens. En förbättrad lärarhögskola där högre krav ställs på lärarstudenten och där en examen faktiskt är en kvalitetsstämpel är en nödvändig del i att höja lärarnas status.

Möjliggör för fler vägar till behörighet

En annan diskussion som är nära förknippad med frågan om lärarnas status är den om de så kallade "obehöriga lärarna". Skolminister Jan Björklund vill se över behörighetsreglerna då han anser att kryphålen är för stora och han vill även införa en lärarauktorisering som ska fungera som en slags legitimation och ges av exempelvis Skolverket.³⁰ Det är riktigt att ta problemet med lärarnas status och kompetens på allvar, men risken är stor att det förslag som Björklund presenterar är alltför fyrkantigt och snävt. Kristina Scharp, utbildningsansvarig på Svenskt Näringsliv, gör en intressant jämförelse då hon liknar lärarauktorisering så som den föreslås av Björklund med den gamla tidens skråväsende. Hon har en viktig poäng. Risken är stor att Björklunds lärarauktorisering innebär att vi i ännu högre grad än tidigare begränsar mångfalden bland våra lärare i form av bakgrund, erfarenhet och kunskap. Skolan är redan idag i många avseenden avskild från stora delar av samhället och kontakten med näringslivet är i det närmaste obefintlig både vad gäller kursernas innehåll och lärarnas bakgrund.

Självklart ska alla behöriga lärare ha rätt kompetens inom områden som ämneskunskap, betygsättning och pedagogik, men det bör vara tillåtet att gå olika vägar för att få denna kompetens. Det är dags att omdefiniera begreppet behörighet eller åtminstone vägen dit. Alla ska inte behöva läsa ett helt utbildningsprogram från start till slut på lärarutbildningen för att kunna få behörighet. Behörigheten såväl som lärarutbildningen måste bli mer flexibel i det avseendet. Om en person har rätt ämneskunskaper men saknar pedagogisk utbildning ska det vara enkelt att komplettera med kurser i pedagogik utan att för den sakens skull återigen behöva sätta sig flera år i skolbänken. Exempelvis bör det i högre utsträckning vara möjligt att komplettera sin utbildning på deltid samtidigt som man själv undervisar.

Ingen verksamhet berikas av att alla deltagare är stöpta i samma form. Det är viktigt att lärare är behöriga, men definitionen av behörig bör inte vara så rigid

³⁰ Ny utredare av lärarauktorisering, Lärarnas tidning, 2006-11-15

som Björklund föreslår. Både elever och lärare i skolan har att tjäna på en mångfald och bredd vad gäller lärarnas bakgrund. Det som höjer lärarnas status är inte att alla lärare har gått samma utbildning, utan att alla är kompetenta i sin yrkesroll.

Avslutning

Läraryrket är oerhört viktigt, för enskilda individer och för samhället som helhet. Idag arbetar många drivna, duktiga och engagerade lärare på skolor runtom i Sverige. Samtidigt finns stora strukturproblem och brister att ta på allvar. Med en förbättrad lärarutbildning, ett bättre arbetsklimat för lärare och en förnyad syn på behörighet kommer läraryrket och skolan som helhet att stärkas. Detta innebär i förlängningen ett ökat välstånd för Sverige som land.

SLUTSATSER

Sammanfattning

Rapporten har undersökt offentlig sektor i Sverige och löpande presenterat förslag på förändringar. Genomgående fokus har legat på den anställde, då det är en politik det alltför sällan pratas om. Frågan om hur man gör offentlig sektor till en attraktiv arbetsgivare är långt ifrån lättbesvarad och således gjordes en granskning. Vi började med att presentera en beskrivande del som behandlade statistik och organisatoriska modeller, såsom styrkortet. Anledningen till det var för att visa vad som styr ”utifrån” som verksamhetscheferna har svårt att ändra på.

Beroende på vilket sätt styrkortet används, är det ett av de mest effektiva styrningssätt för svenska kommuner idag. Det balanserade styrkortet ger en stabilitet och tydlig riktning för verksamheten vilket är effektivt när man vill driva den framåt. Eftersom styrkortet är framtaget för näringslivet är det enkelt att se hur näringslivets vinstsyn på verksamheten kan implementeras i kommunala verksamheter. Att se kommunala verksamheter som vinstdrivande är ett synsätt som tidigare saknats inom den kommunala sfären. Om styrkortet används på liknande sätt som det används i Vellinge kommun, där man har ett generellt styrkort för hela kommunen och sen låter de individuella verksamheterna bilda sina egna kort och visioner, kan en optimal verksamhet drivas fram. Det kräver att man låter kortet vara processinriktat och alltid ser framåt.

Under vård delen går det att utläsa att en massiv rekrytering måste utföras, helst genom att anställa unga människor. Dels saknas kompetent personal inom många sektorer och med tanke på den åldrande befolkningen kommer vårdbehovet endast att öka. Vi i Moderata Ungdomsförbundet menar att mycket ansvar ligger hos arbetsgivare. Vi behöver en mångfald på arbetsmarknaden så att rörligheten ökar. Det är inte rimligt att tvingas dras med en enda uppdragsgivare. Därför ser Vi vårdvalsreformerna, med Halland som utgångspunkt, som ett bra skyltfönster. Likaså är individuell lönesättning ett krav från de unga. Man vill bli betald för det man gör – inte för vad någon anser vara normen.

Omsorgskapetlet sammanfattar en ung medarbetares vardag i kommunen. Mycket av det som framkommer är rent organisatoriska frågor här. Man ser gärna att sektorn bör organiseras i mindre delar så att beslutvägarna kortas ner. Det leder till att medarbetarna får mer att säga till om, om allt från schemaläggning till löner (som ska vara individuella) till fortbildning osv. Satsa även på att fräscha upp varumärket omsorg genom att ha ambassadörer och fräscha hemsidor. Slutligen bör även turordningsreglerna ses över så att de unga vågar stanna kvar inom sektorn.

Under utbildning tittade vi främst på tre olika saker; lärarutbildningen, att arbeta som lärare och lärarrollens status. På lärarutbildningen framkom mycket kritik i form av att det var för ”slappt”. Man borde öka närvarokraven, betygssättningen, lära ut om mobbing osv. Lärarna måste bli mer auktoritära och det ska läras ut tidigt. När man väl är ute i arbetslivet har många flaggat upp för vikten att ha en mentor. Inom näringslivet är det ett vanligt förekommande fenomen men det tycks, till MUFs förtret, saknas i offentlig sektor. Som ny och ung behöver man allt stöd man kan få. Så ökade befogenheter för lärarna och uppdaterade kursplaner vore även det önskvärt. Sen gällande frågan om statusen är det mycket samma förslag som tidigare presenterats. Satsa på individuell lönesättning, öka utvecklingsmöjligheterna mm.

Nedan följer våra starkaste förslag, författade i punktform;

VÅRA FÖRSLAG I PUNKTER

INOM VÅRDSEKTORN

- Satsa på mångfald och fler arbetsgivare.
- Rekommendera ökad rekrytering av medarbetare till vården för att klara den åldrande befolkningen.
- Låt arbetande i sektorn fungera som ambassadörer som berättar om vårddyrket för att höja statusen.
- Marknadsför och informera om vårddyrkenas värden och dess betydelse.
- Gör vårdutbildningarna mer exklusiva genom att lägga in mer PBL (problembaserat lärande) på schemat och ha fler föreläsare verksamma inom sektorn.
- Introducera mindre grupper i klasserna vilket i det långa loppet blir kostnadseffektivt då man inte behöver läsa om år på grund av saknad kunskap.
- Införa mentorskap för nyanställda medarbetare för trygghetens skull.
- Anamma individuell lönesättning så att man får betalt för sin insats.
- Hallands landstings vårdvalsreform och dess fortsatta arbeten bör lyftas fram då det är ett bra skyltfönster.
- Utbilda arbetsledarna genom att exempelvis erbjuda fortbildning.

INOM OMSORGSSEKTORN

- Satsa på mer personal och ökade resurser.
- Låt de anställda få tycka till om schemaläggningen då det inte finns något som heter obekvämt arbetstid.

- Anamma individuell lönesättning även här.
- Arbeta med det man är utbildad för, rätt kompetens på rätt plats, bisysslor som städning ska inte utgöra majoriteten av arbetsdagen.
- Satsa på att skicka ut ambassadörer som även berättar att omsorgsyrkena är internationella.
- Satsa på nya och uppdaterade hemsidor för att nå ut till en ung publik.
- Fler arbetsgivare ger en rörligare marknad för de anställda så öppna upp även här.
- Organisera sektorn i mindre delar så att beslutsvägar kortas ner och de anställda lättare kan påverka.
- Förändra turordningsreglerna.

INOM UTBILDNINGSEKTORN

- Skarp betygsättning på lärarprogrammet, idag blir i princip alla godkända.
- Närvarokraven ska ökas på praktiken på utbildningen.
- Kurser i betygsättning bör införas som obligatoriska moment i lärarutbildningen.
- Problemet med mobbing bör vara en större del av lärarutbildningen då det är frekvent förekommande på arbetsplatserna.
- Inför mer ledarutbildning på lärarprogrammet.
- Skärpta antagningskrav till lärarhögskolan.
- För att få de unga att stanna kvar i sektorn bör fler fasta anställningar erbjudas, mindre deltid och vikariat.

- Mentorerna vid lärarhögskolan och på arbetsplatserna bör tillsättas.
- Satsa på ökade karriärvägar, man kan omplaceras, få nya arbetsuppgifter etcetera.
- Konkretisera läroplanen och styrdokument för att göra de mer gångbara.
- Inför ökade befogenheter för lärare.
- Uppdatera skollagen så att den tar hänsyn till verkligheten.
- Öka mängden yrkesbeteckningar för att indirekt öka statusen och titta på fler utvecklingsmöjligheter.
- Individuell lönesättning bör anammas även här.
- Omdefiniera begreppet "behörig lärare" och gör det mer flexibelt.

FÖRSLAG PÅ VIDARE LÄSNING

Allmänt

Bergh, Andreas. *Den kapitalistiska välfärdsstaten*. Stockholm, 2007

Munkhammar, Johnny. *Sagan om Välfärdsstatens återkomst*. Stockholm, 2008

Salas, Osvaldo. *Välfärdsstaten och det ekonomiska scenariot. I Demokratisk och effektiv styrning. En antologi om forskning i offentlig förvaltning*. 2007

Styrkort

Johansson, Karin; Pettersson, Åsa. *Implementering av balanserat styrkort i offentliga sektorn. Fallstudier av två offentliga verksamheters implementeringsprocesser*. Luleå, 2003