

PERSONALPOLITISK PLATTFORM FÖR KOMMUNER OCH REGIONER 2022-2026

**ANTAGEN AV SOCIALDEMOKRATERNA I SVERIGES KOMMUNER OCH REGIONER
2021-09-17**

Vi socialdemokrater vet att välfärden bara blir så bra som personalens förutsättningar medger. Att de har rätt kompetens, tid och tillräckligt många kollegor för att göra sitt jobb bra. Det är så vi når en välfärd med hög tillgänglighet och kvalitet.

För att komma dit behöver vi som arbetsgivare för välfärdens medarbetare göra vår del. Därför har Socialdemokraterna i Sveriges kommuner och regioner antagit en personalpolitisk plattform som samlar olika insatser vi ser är nödvändiga för att ge välfärdens medarbetare bättre förutsättningar att göra sitt jobb bra. Det handlar bland annat om att den som arbetar i välfärden ska få stärkt rätt till kontinuerlig kompetensutveckling och ökade möjligheter för att fler ska börja jobba inom välfärden. Allt för att vi som bor i Sverige ska kunna möta välfärden när vi behöver den.

Vi har antagit 24 punkter att arbeta med under den kommande mandatperioden. I delar av dessa är redan arbetet igång, andra delar är helt nya. Kommuner och regioner i Sverige har kommit olika långt i detta arbete och har olika utmaningar, men med denna plattform har vi lagt en grund och en riktning för oss socialdemokrater i kommuner och regioner att arbeta med.

Det kommer inte vara lätt, men det är nödvändigt. Vi ska stärka 1,2 miljoner medarbetare så de kan ge 10 miljoner medborgare en välfärd i världsklass. Det är högt ställda ambitioner, men något annat duger inte. Så här ser vi till att sätta välfärden först.



Anders Henriksson

Gruppledare för Socialdemokraterna i Sveriges kommuner och regioner



Innehållsförteckning

Vår vision	5
Utmaningar välfärden står inför	5
Välfärdspolitiska ambitioner och medborgarnas behov av och förväntningar på välfärden.....	6
Den demografiska utvecklingen och tillgången till arbetskraft för att möta den	6
Rätt kompetens och tillgång till kompetensutveckling	8
Våra verktyg för en bättre välfärd och ett stärkt medarbetarskap	9
En trygg och attraktiv arbetsgivare	10
1. Heltidsarbete som norm	10
2. Tillsvidareanställning som grund.....	11
3. Sammanhållen arbetstid och lika villkor för arbetskläder.....	11
4. Stärka ledarskapet	12
En arbetsplats i ständig utveckling	12
5. Kontinuerlig tillgång till kompetensutveckling	13
6. Stärk möjligheten att växla till välfärden	13
7. Ett kunskapslyft för medarbetare i kommuner och regioner.....	13
8. Från studerande till välfärdsanställd	14
9. Breddad tillgång till högre utbildning och den kommunala hälso- och sjukvården som utbildningsplats	14
10. Från långt från arbetsmarknaden till välfärdsanställd.....	15
11. Stärk kopplingen mellan forskning och arbetsplats	15
Ett hållbart arbetsliv	16
12. Välfärdens arbetsplatser ska vara friska arbetsplatser.....	16
13. Tidiga insatser för den som blir sjuk.....	16
14. Ett längre arbetsliv.....	17
15. Friskvårdssatsningar som del av det systematiska arbetsmiljöarbetet	18
16. Arbetsmiljö i skuggan av corona-pandemin	18

Ett strategiskt arbete mot diskriminering och ojämlikhet	19
17. En jämställdhetspakt mellan arbetsgivarorganisationer	19
18. Stoppa mäns våld mot kvinnor.....	20
19. Nolltolerans mot strukturell diskriminering.....	20
Tillit och trygghet – en socialdemokratisk idé för styrning	21
20. Ett tillitsbaserat ledarskap på alla nivåer.....	21
21. Upphandlingar – en central del av personalpolitiken	22
22. En välfärd oberoende av hyrpersonal.....	22
23. En digital revolution av välfärden	22

Vår vision

En tillgänglig välfärd av hög kvalitet är en grundbult för att nå ett jämlikt samhälle. Samtidigt vet vi socialdemokrater att välfärden bara blir så bra som personalens förutsättningar. Vi har höga ambitioner för välfärden. Därför är det avgörande för oss att välfärdens anställda har goda förutsättningar och rätt kompetens och stöd för att göra sitt jobb.

Vi socialdemokrater ser behovet av en aktiv personalpolitik i kommuner och regioner. Förtroendevalda i kommuner och regioner är arbetsgivare i politiskt styrda organisationer, det förutsätter en politisk idé för arbetsgivarskapet. Personalpolitiken är ett avgörande och centralt politikområde som vi vill uppvärdera och prioritera. Kommuner och regioner ska vara en arbetsplats människor vill söka sig till. Det ska vara en plats för såväl ens första anställning, en arbetsplats man söker sig till genom omskolning senare under livet och en arbetsplats som man vill stanna på. Välfärdens jobb är livsviktiga jobb.

Som anställd i kommuner och regioner ska du få jobba på toppen av din kompetens, kompetensutvecklas, växa och ha inflytande över ditt arbete. Du ska ha en hållbar arbetsplats som lägger grunden för ett långt och friskt arbetsliv. Som anställd i kommuner och regioner ska du ha rätt till en chef som kan vara närvarande och se dig och dina behov.

Ledarskapet är högt prioriterat i kommuner och regioner. Som ledare i kommuner och regioner ska du ha rätt till goda förutsättningar att leda och stödja dina medarbetare, ha tillgång till rätt verktyg och stöd i ditt ledarskap samt ha en arbetssituation som lägger grunden för ett långt och friskt arbetsliv.

Utmaningar välfärden står inför

Välfärden i kommuner och regioner står inför förändringar och stora utmaningar framöver. Vissa av dem har vi redan sett få effekt, andra kommer få genomslag under de kommande åren. Behoven av välfärd kommer öka framåt, det visar den demografiska utvecklingen, välfärdens potential genom stora framsteg och våra välfärdspolitiska ambitioner och medborgarnas förväntningar.

För att möta detta ser vi socialdemokrater i kommuner och regioner att det krävs resurser som ökar i takt med behoven. Välfärdens långsiktiga finansiering behöver

lösas, och det kan inte vara en utmaning som kommuner och regioner ensamma ska möta. Välfärdens långsiktiga finansiering kräver höjda och värdesäkrade statsbidrag.

Vi ser tre stora områden, som kommer påverka välfärden och kommuner och regioner som arbetsgivare framåt. Det är den demografiska utvecklingen, behoven av kompetensförsörjning samt våra välfärdspolitiska ambitioner och medborgarnas förväntningar och behov.

Välfärdspolitiska ambitioner och medborgarnas behov av och förväntningar på välfärden

Vi socialdemokrater ser inte välfärden som ett område för förvaltning. Välfärden är ett politiskt verktyg för jämlikhet och måste vara i ständig utveckling. Ojämlikheten i vårt samhälle har ökat de senaste decennierna. Det är en utveckling som måste vändas, och där är välfärden central. Genom investeringar i vård, skola och omsorg ökar vi jämlikheten mellan grupper i samhället och lägger grunden för ett tryggare och starkare samhälle. Därför är en välfärd av hög kvalitet, som bygger på solidarisk finansiering utan tilläggstjänster eller särlösningar en självklarhet för oss socialdemokrater.

Välfärden blir bara så bra som personalens förutsättningar. För att människor ska nå sin fulla potential måste välfärden kraftfullt verka för jämlikhet. Därför behöver personalpolitiken speglas i våra välfärdspolitiska ambitioner. Det innebär att vi inte kan avgränsa personalpolitiken till att enbart möta den demografiska utvecklingen, utan också som ett verktyg för att uppnå våra, större, välfärdspolitiska ambitioner.

Vi har historiskt sett en utveckling av att kostnaderna i kommuner och regioner ökat väsentligt snabbare än vad som följer av den demografiska behovsutvecklingen. Det hänger ihop med att medborgarnas förväntningar på välfärden, med rätta, har ökat. Det är en utveckling vi tror kommer hålla i sig. Välfärden kräver ständig utveckling och förstärkning, för att inte tappa i kraft.

Den demografiska utvecklingen och tillgången till arbetskraft för att möta den

Sverige har en befolkning som lever allt längre och blir allt äldre. Under 2020-talet kommer andelen som är 80+ att öka med cirka 50 procent. Det är den stora gruppen 40-talister som fyller 80 år under decenniet. Det är en fantastisk utveckling och ett resultat av en svensk välfärd som levererar. Sjukdomstillstånd som för bara några år

sedan kunde vara en dödsdom kan idag behandlas eller levas långa liv med. Det är också en utveckling som ställer både ökade krav och förväntningar på välfärden.

Den demografiska utvecklingen de kommande åren är inte jämnt fördelad, vare sig över landet eller över åldersgrupper. Samma tid som andelen 80+ ökar med 46 procent ökar andelen i arbetsför ålder med 4 procent medan barn och ungas andel är oförändrad under perioden.

Därtill kommer skillnaderna över landet. Till exempel varierar ökningen av andelen 80 år och äldre stort. Ökningen är lägst i landsbygdskommuner och högst i pendlingskommuner nära storstad. Samtidigt varierar även antalet i arbetsför ålder. Den ökar som mest i pendlingskommuner nära storstad, medan antalet minskar i landsbygdskommuner. Flera kommungrupper på landsbygden och pendlingskommuner har dessutom en utveckling där utflyttningen är större än inflyttningen.

Behovsökningarna inom kommuner och regioner, utan att ta hänsyn till ökade förväntningar eller politisk vilja, motsvarar mer än 13 000 fler anställda per år under det 20-talet, varav strax över 10 000 i kommunerna. Detta samtidigt som stora pensionsavgångar behöver ersättas med i snitt cirka 34 000 årligen.

Behoven av nyrekryteringar eller rekrytering till följd av pensionsavgångar skiljer sig bland verksamheter inom kommuner och regioner. Behoven av nya medarbetare är som störst inom den kommunala vård och omsorgen, vilket hänger ihop med den demografiska utvecklingen – vi blir allt fler äldre och vi lever allt längre. Behoven här motsvarar nästan två tredjedelar av hela behovsökningen av fler anställda i kommunerna.

Inom förskolan är pensionsavgångarna betydligt större än behoven av fler anställda till följd av demografin. Också i skolan är den stora utmaningen att ersätta pensionsavgångar, antalet som går i pension under 20-talet är nästan fem gånger fler än antalet som behöver anställas på grund av den demografiska utvecklingen. Trots att behoven ökar mindre än inom andra områden ser det fortfarande ut att vara svårt för kommunerna att rekrytera behöriga lärare.

Inom regionerna är ökningen av anställda till följd av demografin mer jämnt fördelad mellan de olika personalområdena. Störst ökning återfinns inom rehabilitering, tandvård och hälso- och sjukvård. I samtliga områden är pensionsavgångarna mycket större än behoven av nyrekryteringar kopplat till den demografiska utvecklingen.

Läget är så, att i vissa kommuner och regioner räcker det inte att anställa alla som går ut gymnasiet för att tillgodose de ökade behoven inom välfärden. Det är alltså inte enbart möjligt att anställa för att möta de ökade behoven, då tillgången på arbetskraft saknas. Det är heller inte en önskvärd utveckling att all tillgänglig arbetskraft går till vår sektor. Därför krävs flera olika insatser för att möta de ökande behoven och förväntningarna.

Rätt kompetens och tillgång till kompetensutveckling

Anställda i kommuner och regioner är så mycket mer än händer och fötter, de är viktiga medarbetare med hög kompetens. Välfärden är beroende av att personalen är kunnig och kompetent och att den personal som arbetar inom välfärden inte bara har rätt kompetens utan också får nyttja den kompetensen till fullo på arbetsplatsen.

Genom olika satsningar, nationellt som lokalt och regionalt, har kompetensen stärkts och höjts bland medarbetare i kommuner och regioner. Ett exempel är omsorgslyftet där den som arbetar inom den kommunala äldreomsorgen, men ännu inte är utbildad vårdbiträde eller undersköterska, får möjlighet att läsa upp sin kompetens samtidigt som den arbetar inom äldreomsorgen och säkras en tillsvidareanställning på heltid. Det är ett gemensamt nationellt åtagande för att höja kvaliteten och stärka kompetensen i äldreomsorgen. Insatser för att göra undersköterska till skyddad yrkestitel, nationella läroplaner och vård- och omsorgscollege är lika viktiga delar för att stärka såväl personalen som verksamheten. Det nya kompetens- och omställningsavtalet med fokus på tidiga omställningsinsatser och löpande kompetensutveckling är framtaget för att underlätta omställningsarbetet i kommuner och regioner.

Lokala lärosäten och anordnare är avgörande för kommuner och regioners möjligheter att anställa medarbetare med rätt kompetens samt medarbetares möjligheter att stärka och utveckla kompetensen under arbetslivet. Samarbetet är viktigt, för att stödja och medverka till forskning som kan utveckla välfärdens yrken eller arbetsmetoder.

Det räcker dock inte med enskilda insatser för att stärka kompetensen, lärandet och utvecklandet i yrkeslivet måste vara ständigt pågående. Särskilt i välfärden där såväl utvecklingen tar stora steg framåt och behoven ökar i en omfattning som inte motsvaras i tillgänglig arbetskraft. Vissa yrkesgrupper inom kommuner och regioner har i sin yrkesroll kontinuerlig kompetensutveckling, ofta på arbetstid eller tid delvis finansierad av arbetsgivaren. Här kan olika yrkesgruppers förutsättningar verka som en inspirationskälla för bättre kompetensutveckling för fler av välfärdens anställda

och på så sätt stärka rätten till kompetensutveckling i hela välfärden. Rätten till det livslånga lärandet behöver stärkas för medarbetare i kommuner och regioner.

Våra verktyg för en bättre välfärd och ett stärkt medarbetarskap

Kommuner och regioner står inför förändringar och stora utmaningar, men det är varken första eller sista gången som vi står inför detta. Vi har en historia av att möta och lösa stora utmaningar och utveckla välfärden. Det har vi goda förutsättningar att göra också framåt, men det krävs politisk vilja och insikt för att ta sig an denna utmaning. Det har vi socialdemokrater.

För att stärka välfärden, personalens villkor och förutsättningar och möta kommande utmaningar ser vi socialdemokrater flera olika insatser behöver ske i kommuner och regioner, det fokuserar denna plattform på. Andra insatser behöver ske på nationell nivå, eller mellan kommuner och regioner i samverkan. En förutsättning för att verktygen i denna plattform ska kunna genomföras och få effekt är en regering som satsar på välfärden, ökar och värdesäkrar de generella statsbidragen. En socialdemokratiskt ledd regering är därför avgörande i genomförandet av denna plattform.

Kommuner och regioner ser olika ut och utmaningarna ser olika ut, i det finns också vår styrka. Det innebär att vissa kommuner och regioner redan genomfört förändringar eller testat arbetssätt, så att alla kan dra lärdom av dem. Det betyder också att vissa regioner och kommuner redan genomfört eller planerar för att genomföra delar av de insatser vi pekar ut i denna plattform.

Vi vill använda personalpolitikens område för att stärka välfärden och dess medarbetare. Personalpolitiken får aldrig begränsas till att vara en fråga för kommunstyrelsens personalutskott, utan måste vara ständigt närvarande på såväl högsta politiska nivå som ett uttalat och tydligt ansvar också för facknämnderna.

Facklig samverkan inom kommuner och regioner ska vara självklar, det har både arbetsgivare, arbetstagare och våra organisationer att tjäna på. Vi socialdemokrater har dessutom som grund en facklig-politisk samverkan med LO-förbunden och samarbete med TCO- och SACO-förbunden. Det har vi också inom ramen för våra offentliga förtroendeuppdrag. Det ska vara en självklarhet att som socialdemokratisk företrädare i kommuner eller regioner ha regelbunden facklig-politisk samverkan och

samarbete. Det ligger till grund och är ett avgörande verktyg för en bättre välfärd för medborgarna och en bättre arbetsplats för medarbetarna.

Den svenska modellen bygger på kollektivavtal, med starka parter. Löner och villkor regleras i avtal och förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Det är en modell som har tjänat Sverige, arbetsgivare och arbetstagare väl och som vi socialdemokrater vill upprätthålla och utveckla. För oss socialdemokrater är det grundläggande att vi står upp för och utvecklar den svenska modellen med kollektivavtal. Utöver det som sker i avtalsförhandlingar är det centralt för oss att utveckla den delen av vår personalpolitik som omfattar annat än löner och avtalsvillkor. Det är utgångspunkten för denna plattform.

De principer för personalpolitiken vi lyfter i denna plattform ska omfatta all offentligt finansierad verksamhet, inte enbart de delar som kommuner eller regioner själva är huvudman för. Det innebär att dessa delar också är bärande principer i en socialdemokratisk upphandlingsstrategi.

En trygg och attraktiv arbetsgivare

Välfärden ska vara en trygg och attraktiv arbetsgivare. Det måste den vara för att välfärden ska locka till sig och kunna behålla dess medarbetare, för att stå sig i konkurrensen med andra sektorer på arbetsmarknaden och för att vi socialdemokrater ser det som en självklarhet att alla har rätt till en trygg arbetsplats och utveckling på den. Välfärden i kommuner och regioner ska erbjuda konkurrenskraftiga löner och villkor.

1. Heltidsarbete som norm

Heltid ska vara en självklarhet och är en avgörande jämställdhetsfråga. Det är en grundförutsättning för att välfärden ska klara sitt uppdrag, att kompetent personal arbetar heltid inom verksamheten. Det är också en grundförutsättning för att framförallt kvinnor ska vara ekonomiskt självförsörjande, ökad ekonomisk jämlikhet och en trygg och tillräcklig pension. Välfärdens deltidsarbete riskerar skapa fattigpensionärer, det är en verklighet vi inte kan sitta still och se på när den fortsätter. Heltid ska vara norm i välfärden, alla som arbetar i kommuner och regioner ska ha en heltidsanställning och målet är att alla också ska kunna arbeta heltid. Det arbetet måste anpassas och utformas i varje kommun och region, men målet är och förblir gemensamt – heltid ska gälla inom välfärden.

Heltidsresan, det partsgemensamma arbete som Sveriges kommuner och regioner, SKR, har tillsammans med Kommunal, har lyft området och utvecklingen de senaste

åren är positiv, om än inte tillräcklig och skiftande mellan framförallt kommuner. Det är dock fortfarande för låga nivåer, här behöver vi socialdemokrater intensifiera vårt arbete. Heltid kan inte skapas i en deltidsorganisation, det kräver en omställning och förändring av arbetssätt. Vi ska ha kommuner och regioner med heltidsorganisationer som grund, där alla medarbetare har möjlighet till en god arbetsdag och rätt till återhämtning. Så gör vi heltid som norm i kommuner och regioner, ett första steg är att alla nyanställningar sker på heltid, och påverkar på så sätt andra sektorer att göra samma, nödvändiga, förändring. Målet är att 90% ska vara heltidsanställda i kommuner och regioner.

2. Tillsvidareanställning som grund

Grunden för en trygg anställning är en tillsvidareanställning. Kommuner och regioner är organisationer som kan behöva visstidsanställningar, men dessa ska inte ske i reguljär verksamhet för att möta långsiktiga och återkommande behov.

Målet är att 90% av alla anställningar inom kommuner och regioner ska vara tillsvidareanställningar. För att nå målet ska alla nya anställningar vara tillsvidareanställningar och den som har en visstidsanställning på grund av att den inte har en utbildningsnivå som motsvarar anställningen ska erbjudas utbildning och validering för att bli tillsvidareanställd.

3. Sammanhållen arbetstid och lika villkor för arbetskläder

Delade turer, som innebär en flera timmar lång obetalt uppehåll under arbetsdagen, är inte värdigt ett modernt arbetsliv. Det är inte heller något som kommer locka fler till eller att stanna i välfärden. Delade turer ska avskaffas. Rätten till återhämtning och en hållbar arbetssituation ska vara självklar, avskaffandet av delade turer ska inte genomföras på bekostnad av detta. Sammanhållen arbetstid innebär också att arbetsdagens längd behöver anpassas till heltid. Kontinuitet i arbetstidsförläggningen skapar förutsättningar för att kombinera arbetsliv och privatliv.

Att ha tillgång till arbetskläder ses inom många branscher som en självklarhet, men inom delar av välfärden gäller inte detta. Villkoren skiljer sig ibland till och med inom kommuner, där vissa – ofta mansdominerade yrken – har tillgång till arbetskläder, medan det saknas inom andra områden. Tillgången till arbetskläder ska säkras inom såväl omsorgen som barnomsorgen. Vi vill också ta initiativ för att också arbetsskor ska kunna säkras inom den kommunala och regionala välfärden.

4. Stärka ledarskapet

Chefer i välfärden, främst på verksamhetsnära nivå, har ofta många medarbetare och inte alltid tillräckliga stödstrukturer för sitt uppdrag. Detta innebär att de måste lägga mycket tid på bland annat administration, bemanningsfrågor och rapportering vilket minskar deras möjligheter att vara närvarande i verksamheten. Det begränsar också möjligheterna att skapa en god arbetsmiljö för välfärdens medarbetare, och en stabil och långsiktig kompetensförsörjning.

För att stärka ledarskapet vill vi att kommuner och regioner gemensamt inrättar en nationell ledarskapsakademi för verksamhetsnära chefer, se en förbättrad tillgång till professionellt stöd för chefer, verka för att chefer har rimligt många medarbetare, till exempel genom ett riktmärke om max 25 medarbetare per chef, samt stimulera traineeprogram för nya ledare i kommuner och regioner.

5. En trygg arbetsplats

Som medarbetare i välfärden ska du ha en trygg arbetsplats. Hot eller otillbörlig påverkan mot välfärdens anställda är helt oacceptabelt. Självklart ska allt hot eller våld ska polisanmälas och den som utsätts ska få ett brett stöd. Välfärdens arbetsplatser ska inte lida under en tystnadskultur, utan medarbetare ska både uppmuntras och känna tryggheten i att uppmärksamma problem eller missförhållanden.

Vi som arbetsgivare måste säkerställa att ingen medarbetare utsätts för hot eller otillbörlig påverkan. Vi behöver därför förebygga tänkbara risksituationer där medarbetare riskeras att utsättas. Vi vill se ett utvecklat stöd för kommuner och regioner för att intensifiera arbetet för en ökad trygghet bland medarbetare.

En arbetsplats i ständig utveckling

Välfärden är i ständig utveckling. Dels för att forskningen och utvecklingen tar stora kliv framåt och dels för att förväntningar och krav från invånare förändras. Det innebär att välfärdens medarbetare behöver rustas för en sådan arbetssituation och att möjligheten till det livslånga lärandet behöver vara självklar för medarbetare i kommuner och regioner. Det handlar också om att den som idag arbetar i kommuner och regioner ska vilja stanna kvar och utvecklas på sin arbetsplats, genom att få möjlighet till såväl utveckling som trygghet i sin anställning.

6. Kontinuerlig tillgång till kompetensutveckling

Att medarbetare i kommuner och regioner har kontinuerlig tillgång till kompetensutveckling stärker välfärden som helhet genom att personalen har tillgång till senaste kunskap och forskning och det stärker den enskilde medarbetaren som rustas i ett livslångt lärande och håller sig uppdaterad inom sitt yrkesområde. Här är samverkan med lokala lärosäten och utbildningsanordnare central. Det är självklart för oss att alla medarbetare behöver få tillgång till en kontinuerlig kompetensutveckling. Vi vill att tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling för välfärdens medarbetare ska hanteras särskilt i avtal mellan parterna på arbetsmarknaden.

Det finns idag skilda möjligheter mellan olika yrkesgrupper i kommuner och regioner till specialistutbildning. Vi vill se likvärdiga möjligheter till specialistutbildning för bland annat sjuksköterskor, undersköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter. Det stärker välfärdens möjligheter till kompetensförsörjning och tar bort osakliga skillnader mellan olika yrkesgrupper som arbetar tillsammans.

7. Stärk möjligheten att växla till välfärden

Yrken inom kommuner och regioner ska vara yrken som man kan växla till under arbetslivets gång. Den som arbetat många år i andra sektorer har mycket att tillföra välfärden i erfarenheter, möjligheten att skola om sig till välfärden måste vara stor. Här är möjligheter till validering av inhämtad kompetens centralt och en metod vi vill utveckla.

Det finns flera goda exempel idag som träffar delar av välfärdens yrkesgrupper, till exempel vård- och omsorgscollege och nationella läroplaner för undersköterska. Vi vill att fler college startas inom välfärdens yrken, till exempel Barn- och fritidscollege.

Den kommunala vuxenutbildningen måste stå stark att möta behoven av kompetensförsörjning för hela arbetsmarknaden. Det ska vara en självklarhet att den också står beredd att möta kommuner och regioners behov av kompetensförsörjning, och att detta är ett viktigt område.

De nya omställningsmöjligheterna som nu tillskapas med ett nytt offentligt studiestöd ser vi som en bra väg för fler att kunna ställa om till välfärden.

8. Ett kunskapslyft för medarbetare i kommuner och regioner

Den som inte har rätt utbildning för sin anställning ska kunna få utbildning eller validering av inhämtad kompetens för att nå den utbildningsnivån. Ett nutida exempel på detta är omsorgslyftet som möjliggör för den som är anställd inom

äldreomsorgen, men inte är utbildat vårdbiträde eller utbildad undersköterska, att fullgöra sin utbildning. En väg för detta är det nya offentliga studiestödet.

Vi vill se ett kunskapslyft som kombineras med heltidsanställningar för anställda i kommuner och regioner, riktat till den som har en anställning men som inte har rätt utbildning för sin tjänst. Det handlar till exempel om den som arbetar inom förskolan, men inte är utbildad barnskötare eller har en likvärdig utbildning. Detta är en insats som stärker kompetensen i verksamheterna och skapar trygghet för den som är anställd – både i att kunna få en tillsvidareanställning och att ha rätt kompetens för sitt arbete. I detta är samverkan med lokala lärosäten och utbildningsanordnare central. Här är former för validering viktiga, för att uppmärksamma informella kunskaper och formalisera dem.

Välfärden ska vara en arbetsplats där man som medarbetare kan göra karriär, där ens nya kunskaper tas tillvara på arbetsplatsen eller inom kommuner och regionen som helhet, när man genomfört en kunskapshöjande insats. Kompetenstrappor eller liknande insatser som tydliggör karriärvägar ser vi positivt på.

9. Från studerande till välfärdsanställd

Flera tusentals studerar program, i gymnasieskolan eller vuxenutbildningen, med inriktning på att arbeta inom kommuner och regioner. Det är en rekryteringsmöjlighet utan dess like och en potential som inte får missas.

Vår ambition är att alla som slutför vård- och omsorgsprogrammet som undersköterskor eller barn- och fritidsprogrammet som barnskötare med godkända betyg ska erbjudas en anställning på heltid inom sina verksamheter. Det är viktigt för att det ska bli mer attraktivt att utbilda sig inom välfärdsyrken.

10. Breddad tillgång till högre utbildning och den kommunala hälso- och sjukvården som utbildningsplats

De senaste åren har vi sett en utbyggnad av antalet utbildningsplatser för välfärdens blivande medarbetare. Det är positivt och nödvändigt för att möta kompetensförsörjningen inom välfärden. Samtidigt är det tydligt att mer behövs, därför ser vi behov av fortsatt utbyggnad av utbildningsplatser på såväl grundutbildning som specialistutbildningar i hela landet för att möta välfärdens kommande behov. Vi ser också behovet av att stärka tillgången till distansutbildningar. Man ska inte behöva flytta för att kunna ta del av högre studier. Det är en nödvändig metod för att möta kompetensutmaningen i hela landet.

Samtidigt är det tydligt att det inte enbart går att öka andelen som kan anställas i välfärden med rätt kompetens enbart genom att öka antalet utbildningsplatser. Den verksamhetsförlagda delen av utbildningarna till exempelvis sjuksköterska och specialiserad sjuksköterska har blivit en flaskhals. Det måste vi alla hjälpas åt att lösa. Vi vill öka andelen verksamhetsförlagd utbildning inom regioner och den kommunala vård och omsorgen. Detta för att fler studenter ska få en erfarenhet från kommunal verksamhet och för att möta behoven av VFU-platser. Ökad tillgång till VFU-platser kräver också en översyn över vem som kan vara handledare för studenter under den verksamhetsförlagda utbildningen. Handledarens kompetens borde väga lika högt som akademiska meriter. Att det finns utrymme i verksamheterna för att ta emot VFU-studenter och praktik är avgörande.

11. Från långt från arbetsmarknaden till välfärdsanställd

För att möta kommuner och regioners behov av kompetensförsörjning behöver kommuner, regioner och Arbetsförmedlingen samarbeta för att den som står långt från arbetsmarknaden ska kunna ta en anställning i välfärden. Här är möjligheter till validering av inhämtad kompetens avgörande, för att kunna ta tillvara på den breda kompetens som finns idag. Andra insatser som behövs handlar om kompetensförstärkande insatser, arbetsintroduktion, språkstöd och anställningar. Kommuner och regioner behöver stärka sig i att marknadsföra välfärdens olika yrken som en framtida arbetsplats.

Att kunna svenska är avgörande för den som arbetar inom välfärden. Den som inte behärskar det svenska språket ska få möjlighet att stärka språket inom ramen för sin anställning.

Kommuner och regioner behöver aktivt se över sina strukturer och organisationer för att stödja och välkomna den som varit utan anställning en längre tid och vara en del av att skapa en inkluderande arbetsmarknad, det tjänar alla på -den som får ett jobb och egen försörjning såväl som kommuner och regioner som får fler kompetenta medarbetare och fler medborgare med egen försörjning.

12. Stärk kopplingen mellan forskning och arbetsplats

Vi vill se en förstärkning av praktikinära forskning inom kommuner och regioner genom bättre och utvecklat samarbete mellan kommuner, regioner och högre utbildning. Det kan till exempel handla om fördelningen av de statliga FoU-medlen. Med ett bättre samarbete får både medarbetare och medborgare del av forskningens framsteg genom en bättre välfärd och arbetsplats. Här finns möjligheter att ytterligare stärka samverkan med lokala lärosäten och utbildningsanordnare.

Ett hållbart arbetsliv

Välfärdens arbetsplatser ska vara friska arbetsplatser som lägger grunden för ett långt yrkesliv, ett liv där balans mellan fritid och arbete kan hållas och där tid för återhämtning finns. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är högt prioriterat, den fysiska och den psyko-sociala arbetsmiljön är god. Skyddsombud och chefer stödjer varandra för en god arbetsmiljö. Välfärdens arbetsplatser har i många fall verksamhet hela dygnet, vilket innebär att verksamheten är bemannad dygnets alla timmar. Oregelbunden arbetstid är inte hälsosam. Delaktighet och kommunikation är en grund för ett hållbart arbetsliv men en hållbar arbetstidsförläggning.

13. Välfärdens arbetsplatser ska vara friska arbetsplatser

Ingen ska bli sjuk av sitt jobb, välfärden ska vara en arbetsplats som håller människor friska. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är avgörande för en arbetsplats som ger medarbetare stöd i att hålla sig friska.

Det handlar om arbetsplatser där relationen mellan krav, förväntningar och resurser hänger ihop samt möjligheten att påverka sin arbetssituation är avgörande för att skapa en god arbetsmiljö där medarbetarna får stöd i att hålla sig friska. Vi ser att minutscheman och liknande kontrollerande styrning behöver avskaffas i välfärden. Så vi låter proffsen vara proffs, det är bra för både den som arbetar i välfärden och den som möter välfärden.

Majoriteten av yrkesgrupperna inom kommuner och regioner är kontaktyrken, det bär på såväl fördelar som nackdelar. Å ena sidan är det arbeten som upplevs som meningsfulla och å andra sidan arbeten som upplevs som slitsamma. Arbetet med den psykosociala arbetsmiljön behöver intensifieras, en balans mellan krav och resurser behöver tydliggöras lokalt och regionalt. Det ska vara möjligt att förena arbetsliv och privatliv.

Skyddsombud har en central roll, dels för att uppmärksamma risker och dels som en samarbetspart för chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi vill se skyddsombud på alla arbetsplatser i kommuner och regioner.

14. Tidiga insatser för den som blir sjuk

Kommuner och regioner har en sjukfrånvaro som är högre än övriga arbetsmarknaden, även om vi de senaste åren sett en minskning av sjuktalen. Sjukfrånvaron skiljer sig åt mellan olika verksamhetsområden och skiljer sig framförallt mellan män och kvinnor. I åldersgruppen 30-39 är kvinnor sjukskrivning

ungefär tre gånger så hög som mäns. I kommuner är sjukfrånvaron som högst inom vård och omsorg och i regionerna inom specialiserad psykiatrisk vård.

Sjukfrånvaron är problematisk utifrån flera orsaker, dels för det lidande det innebär för den enskilde som är sjuk och drabbas ekonomiskt, dels för arbetsplatsen som tappar en kompetent kollega och dels för välfärden i stort som behöver fler kompetenta medarbetare som kan bidra i arbetet. Insatser för att minska sjukfrånvaron ger alltså trippel effekt för kommuner och regioner, dels invånare som mår bättre, dels en starkare välfärd genom fler kompetenta medarbetare på plats och dels ett sätt att möta kommande rekryteringsutmaning.

Ett strategiskt arbete som innebär god kontakt under den korta sjukfrånvaron vet vi är en god grund för att också hålla den långa sjukfrånvaron nere. Vi vill se strukturer i kommuner och regioner som innebär tidiga insatser från arbetsplatsen för att stötta medarbetaren tillbaka till jobb och hälsa.

Kommuner och regioner ska vara föredömen i samverkan med andra verksamheter för att ge stöd att komma åter i arbete och hälsa, genom att delta i och leda samverkan med andra. Rehabilitering, arbetsträning eller myndighetssamverkan för dem långt ifrån arbetslivet är centralt och vi vill arbeta för att utveckla dessa arenor.

Samtidigt behöver den som är sjuk också kunna vara sjukfrånvarande i trygghet. Karensavdraget påverkar olika utifrån kön, yrke och ställning på arbetsmarknaden. Därför välkomnar vi att en utredning ska se över hur regelverket skulle kunna ändras så att riskerna för inkomstbortfall under sjukdom kan bäras på ett mer solidariskt sätt. Vi ser också att samverkan mellan Försäkringskassan och arbetsgivare behöver stärkas för en bättre rehabilitering.

15. Ett längre arbetsliv

Vi lever allt längre och lägger fler friska år till livet. Samtidigt är inte utvecklingen jämnt fördelad över samhällsklasser, geografi och kön. Till exempel sjunker den förväntade livslängden bland arbetarkvinnor. Det är ett samhällsproblem och behöver mötas brett, där är välfärden som jämlikhetsskapande verksamhet central för att utjämna klyftor som leder till skillnader i hälsa och villkor.

Samtidigt som arbetet för ökad jämlikhet sker behöver kommuner och regioner som arbetsgivare förbättra möjligheterna för medarbetare att vilja och kunna arbeta längre. Som anställd i välfärden ska du kunna och vilja arbeta hela vägen till pensionen. Där är friska arbetsplatser som lägger en god grund för ett långt arbetsliv centralt, men också möjligheten till friare former för den som arbetar kvar längre.

Ett hållbart arbetsliv med en hållbar arbetstidsförläggning med god framförhållning, bra kommunikation, delaktighet skapar förutsättningar för ett längre arbetsliv.

Exempel på positiv verksamhet som vi ser här och gärna ser mer av är mentorskapsprogram, där den som har en lång erfarenhet inom yrket och närmar sig pension kan ha som del eller hela sin tjänst i ett mentorskapsprogram som stöd för den som är ny inom yrket eller på arbetsplatsen. Så tar vi vara på kunskapen erfarna medarbetare bär på och skapar tryggare väg in för den som är nyanställd.

16. Friskvårdssatsningar som del av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Som arbetsgivare behöver kommuner och regioner ha strategier för att möta utmaningen med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön men också med stillasittande arbetstagare eller arbetstagare som blir utslitna av fysiskt krävande arbeten. Det kräver strategier för friskvård och ett aktivt arbete.

Det finns idag skillnader mellan möjligheten till träning inom kommuner och regioner. Där är ökad möjlighet till friskvård, kopplat till behov, mellan olika verksamhetsområden en väg framåt. Ett friskvårdsbidrag som kan nyttjas av alla medarbetare kombinerat med motiverande friskvårdssamtal ser vi också som en väg framåt. Vi ser också positivt på insatser som träning på arbetstid samt fysisk eller kulturell aktivitet som friskvård.

17. Arbetsmiljö i skuggan av corona-pandemin

Stora delar av 2020 och 2021 har dominerats av corona-pandemin, inte minst för medarbetare i kommuner och regioner. För vissa har arbetet gått på högvarv, för andra har arbetsuppgifterna förändrats – i högre eller lägre utsträckning. För vissa har till och med tiden under pandemin inneburit ett lägre tryck än normalt. Oavsett är det en tid som inte lämnar någon opåverkad och som vi kommer behöva ägna de kommande åren att möta utifrån två perspektiv.

Det ena är det tryck pandemin inneburit på medarbetare, för den som arbetat i pandemins epicentrum och för den som fått sin arbetsdag omställd utifrån pandemin. Den arbetsmiljöskuld som byggts upp behöver mötas, återhämtning och stöd behöver säkras.

Det andra är pandemins konsekvenser på välfärdsverksamhet som ställs in eller ställts om till följd av pandemin. Uppskjuten vård, uteblivna vårdtillfällen, undervisning på distans eller avbrutna arbetsmarknadsinsatser. All den verksamhet som pandemin

satte helt eller delvis stopp för behöver hämtas igen, men i det måste vi värna personalen. Det är samma personal som stått längst fram och mött pandemins direkta effekter som också ska hantera dess konsekvenser. Därför måste uppstarten ske med ett stort fokus på personalens arbetsmiljö.

Ett strategiskt arbete mot diskriminering och ojämlikhet

Välfärden ska vara en plats dit man kan komma, som medarbetare och medborgare, utan att möta strukturell diskriminering. Där är vi inte än. Det kräver ett strategiskt arbete mot diskriminering och ojämlikhet som vi ser måste prioriteras. Det är avgörande för att kommuner och regioner ska vara attraktiva arbetsgivare och klara välfärdens rekryteringsutmaningar samt för att välfärden ska kunna verka som en kraft för jämlikhet och ge alla medborgare möjlighet att uppfylla sin potential.

18. En jämställdhetspakt mellan arbetsgivarorganisationer

Kvinnor tar fortfarande ut lejonparten av föräldraledigheten och ansvaret för hem och barn, samt går ner i tid för att ta hand om anhöriga. Utvecklingen, när det kommer till föräldrapenningen, har de senaste åren varit positiv, men den går mycket långsamt. Det ger effekter för mäns och kvinnors tillgång till arbetsmarknaden.

Som en arbetsgivare över en till stora delar kvinnodominerad sektor ser vi konsekvenserna ett ojämnt samhälle och ett ojämnt föräldraskap får. Det handlar framförallt om kvinnors överrepresentation när det kommer till deltidsarbete och sjukskrivning, och därmed kvinnors ekonomi och självständighet.

Möjligheten att kombinera yrkesliv och familjeliv har skapat en stark arbetsmarknad med högt arbetskraftsdeltagande, men ojämnt strukturer får tydligt genomslag. För att komma från detta krävs flera insatser, dels på systemnivå – en fråga för riksdag och regering – och dels på normnivå. För att komma längre i jämställdhetsarbetet behöver normer förändras. Där har vi en tydlig roll som arbetsgivare, i vilka signaler som skickas kring föräldraledighet. Dominerar bilden en arbetstagare möts av att kvinnor ska ta ut majoriteten av föräldraledigheten så kommer också utfallet fortsatt vara ojämnt. Lyckas vi istället skapa en norm om ett jämställt uttag kommer det kunna ske reella förändringar som både får effekt för kvinnors arbetskraftsdeltagande, hälsa och ekonomi samt kommuner och regioners tillgång till kompetent arbetskraft.

Därför vill vi bjuda in arbetsgivarorganisationer som organiserar mansdominerade arbetsplatser till en jämställdhetspakt för att öka mäns uttag av föräldraledighet och därmed kvinnors arbetskraftsdeltagande.

19. Stoppa mäns våld mot kvinnor

Varje timme sker en våldtäkt, var tionde barn tvingas uppleva att pappa misshandlar mamma, var tredje vecka mördas en kvinna av en man. Mäns våld mot kvinnor är ett samhällsproblem, inte en familjeangelägenhet. Varje dag går gärningsmän, våldsutsatta kvinnor och barn till jobb, barnomsorg och skola, där de möter välfärdens verksamheter. Ibland har de välfärden som arbetsgivare. Oavsett är välfärden närvarande och bär på en potential att upptäcka och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

Därför behöver välfärdens personal rustas i att upptäcka och gripa in mot mäns våld mot kvinnor, genom kunskapsförstärkningar och att stöd för att upptäcka våld implementeras.

Samtidigt har närmare var fjärde person i Sverige kommuner och regioner som arbetsgivare. Det innebär att vi är arbetsgivare för både den som utsätts för våld och den som utsätter andra för våld. Vi vill använda personalpolitiken som ett verktyg för att upptäcka och agera gentemot mäns våld mot kvinnor, genom att frågan lyfts på arbetsplatser och stöd för anställda ur våld och en vålds situation stärks. Ett exempel på detta är att mäns våld mot kvinnor uppmärksammas i medarbetarundersökningar och medarbetarsamtal samt att det finns möjligheter att skapa kontakt till vidare stöd för den som utsätts för eller utsätter andra för våld, till exempel genom företagshälsovården. En nolltolerans mot mäns våld mot kvinnor ska gälla i kommuner och regioner.

20. Nolltolerans mot strukturell diskriminering

Välfärden ska vara en arbetsplats där man kan verka utan att möta strukturell diskriminering. Som medborgare ska man ha inflytande över välfärden man berörs av, men vi avvisar starkt tanken om att kunna välja bort välfärdsanställda baserat på etnisk bakgrund. Det är helt oacceptabelt och ska inte vara möjligt inom offentligfinansierad verksamhet.

Välfärden ska också vara en mötesplats där medborgare kan verka utan att mötas av strukturell diskriminering – baserad på kön, etnicitet, religion, sexuell läggning eller ålder. Trots strategier och arbete för att motverka diskriminering ser vi återkommande exempel på att vi inte kommit hela vägen. Män får dyrare mediciner än kvinnor, äldre och människor med annan etnisk bakgrund får sämre vård och elever bemöts baserat på deras bostadsområde. Välfärden ska vara en plats där människor får möjlighet att växa och få verktyg för att nå sin fulla potential oavsett bakgrund, inte en plats där man möts av strukturell diskriminering.

Tillit och trygghet – en socialdemokratisk idé för styrning

1990-talets tro på att marknadsmekanismer var lösningen på allt var naiv. Det som var tänkt att leda till lägre priser, bättre kvalitet och större effektivitet har visat sig ge det rakt motsatta. Marknadens instrument är inte anpassade för välfärdens verksamheter. Det skapar kostnadsdrivande byråkrati och styrsystem som dränerar välfärden på resurser. Personalen tvingas ägna sig i högre utsträckning åt administration, när de borde kunna ägna sig åt brukare eller elever. Den stress och press som gör välfärdens medarbetare sjuka av sitt arbete måste brytas.

Vi vill istället se ett tillitsbaserat ledarskap där politikens styrning är tydlig och målformulerad och lämnar utrymme till proffsen att vara proffs. Det ställer vi mot dagens dominerande system som efterliknar New Public Management. Konsekvenserna av bristen på tillit är minutscheman och övervakning, det bygger ingen långsiktighet eller kvalitet. Vi sätter välfärden först.

21. Ett tillitsbaserat ledarskap på alla nivåer

Ett tillitsbaserat ledarskap behövs på samtliga nivåer. Det behöver gälla mellan medarbetare och chef, förvaltning och kommunledning, kommuner, regioner, riksdag och regering. Genom tillit och strävan för en god välfärd av hög kvalitet bygger vi ett starkare samhälle.

Det är när kommuner och regioner har rådighet över sina verksamheter och med stöd av staten som välfärden blir som bäst. På senare tid har vi dock sett en annan utveckling, där förtroendet och tilliten varandra emellan utmanas. Denna utveckling kringkär såväl kommunala och regionala företrädares handlingsutrymme som personalen inom verksamheternas manöverutrymme. Kort och gott motverkar denna utveckling vår politiska strävan till att låta proffsen vara proffs och använda sin fulla potential, utvecklas på arbetsplatsen och utveckla arbetsplatsen och arbetsgivarens möjligheter att ta tillvara på den kompetens som finns på arbetsplatsen.

Vi vill se ett tillitsbaserat ledarskap på samtliga nivåer inom offentliga förvaltningar och verksamheter. I vår ambition att låta proffsen vara proffs ligger också att varje medarbetare ska ges möjlighet att använda och utveckla sin fulla potential, själv utvecklas på arbetsplatsen och även bidra till arbetsplatsens utveckling.

För att förverkliga denna potential vill vi se att modeller som bygger på ett tillitsbaserat ledarskap införs på samtliga nivåer. För att klara detta krävs en ordentlig satsning på utbildning, erfarenhetsutbyte och metodutveckling i tillitsbaserat ledarskap. En sådan satsning kommer att löna sig.

22. Upphandlingar – en central del av personalpolitiken

Kommuner och regioner upphandlar för mångmiljardbelopp årligen. Det är en enorm marknad där företag ges möjlighet att bidra till välfärden på flera olika sätt, genom leveranser och genom att utföra välfärdsverksamhet. Vi vill att vår idé för personalpolitiken ska genomsyra all verksamhet inom kommuner och regioner, oavsett driftsform. Samma krav vi ställer på oss själva ska också gälla i upphandlad verksamhet. Den nya lagstiftningen om visselblåsare ser vi som ett positivt tillskott och förstärkning.

Vi ser att krav som villkor enligt kollektivavtal är en självklarhet som vi ser behöver förstärkas med fler krav i upphandlingar för att utveckla personalpolitiken och verksamheterna. Det förutsätter också att det inte finns fler underentreprenörsled än att krav på villkor enligt kollektivavtal går att kontrollera. Rätten till heltid och rätten till personalövergång vid övertagande av verksamhet är två självklarheter som ska gälla i samtliga upphandlingar som berörs av dem. För att stärka oss i upphandlingar vill vi ta fram en socialdemokratisk upphandlingsstrategi för kommuner och regioner. Den ska vara ett stöd i att föra med vår vilja kring personalpolitik och villkor in i upphandlingssituationer.

23. En välfärd oberoende av hyrpersonal

Vi vill göra välfärden oberoende av hyrpersonal. I grund och botten handlar denna fråga om medborgarens rätt till kontinuitet, oavsett om det handlar om sjukvårds- och omsorgspersonal som behandlar och vårdar, läraren som bildar eller socialsekreteraren som stödjer. Dagens beroende av hyrpersonal och det ökande användandet av hyrpersonal inom välfärden sänker kvaliteten för medborgaren som möter välfärden och är dessutom kostnadsdrivande. Vi vill anställa fler i egen regi, hyrpersonal ska vara undantaget i välfärden.

För att hjälpas åt att bryta beroendet vill vi att kommuner och regioner gör en gemensam nationell upphandling av hyrpersonal inom välfärden. Kommuner och regioner ska inte ställas mot varandra genom upphandlingar med olika, och ibland samma, företag. På så sätt bryter vi beroendet, samarbetar och säkrar kvaliteten i välfärden. Vi socialdemokrater i kommuner och regioner ser också ett behov av att bryta de strukturer som uppmuntrar individer att välja hyrkontrakt före en tillsvidareanställning. Därför behöver skattesystem och regler sluta gynna den som väljer hyrkontrakt istället för en tillsvidareanställning.

24. En digital revolution av välfärden

Kommuner och regioner ska använda sig av digitaliseringens möjligheter för en bättre välfärd för medborgare och en bättre arbetsplats för medarbetarna. Sverige

ligger i framkant när det kommer till digitalisering inom EU. Det gäller såväl när det kommer till samhällets som till individens digitala förmåga och närvaro. Den offentliga sektorn ligger dock efter i denna utveckling. Det vill vi ändra på.

Det digitala ska vara det normala, inget separat spår eller något som ses som ett tillval. Digitaliseringen av välfärden är central såväl som en tillgänglighets- och inkluderingsfråga för medborgare och medarbetare som ett sätt att möta välfärdens kompetensförsörjning. Digital istället för fysisk natttillsyn inom äldreomsorgen både stärker omsorgstagarens integritet och gör att personalens tid kan användas mer effektivt. Distanstudier möjliggör för fler att utbildas och utvecklas, utan att kräva en flytt. Det stärker dessutom möjligheten att kombinera studier och fortsatt arbete, vilket både ger fler tillgång till kompetensutveckling och direkt återföring av nya kunskaper till verksamheten.

God kommunikation och delaktighet skapar förutsättningar för att de digitala verktygen blir en tillgång i verksamheterna.

Det finns oändligt fler exempel på hur välfärden tagit stora kliv när det kommer till digitalisering och coronapandemin har snabbat på digitaliseringen av välfärden. I nödvändigheten att ställa om har fantastisk utveckling skett. Vi vill ta tillvara på all den kunskap som skett och sker under tiden med pandemin och öka ambitionerna när det kommer till välfärdens digitalisering. Digitala lösningar och olika online-tjänster ska vara en del av det normala i de tjänster som kommuner och regioner erbjuder. Patienter, brukare och de som söker skattefinansierade tjänster förväntar sig att kommuner och regioner har digitala lösningar som fungerar, det är förväntningar som ska mötas. Välfärden ska på allvar digitaliseras.



Socialdemokraterna