



Vänsterpartiet

Motion

Till Kommunfullmäktige i Malmö

Nya styrformer av kommunens verksamheter

Många säger upp sig från sina arbetsplatser och sjukskrivningarna inom våra välfärdsyrken ökar, speciellt den psykiska ohälsan, som ökade med 70 % förra året. Men det är inte personalen som det är fel på, utan systemet som är sjukt!

Det bygger på den styrningsmodell som sedan början på 1990-talet infördes inom den offentliga sektorn och som fått samlingsnamnet New Public Management. Tanken bakom är att den offentliga sektorn genom att så mycket som möjligt efterlikna den privata produktionen ska bli både billigare och bättre. Den ska genom styras av marknadstänkande, där de offentliga tjänsterna ska säljas till kunder under så marknadsliknande förhållande som möjligt. Målet för välfärden är ekonomin, den ska bli effektivare och billigare genom att allt mer likna industrins löpande band produktion.

Men det blev inte så! Christopher Hood, som myntade namnet New Public Management (NPM) för detta sätt att styra offentlig verksamhet, konstaterade, efter en grundlig undersökning av 30 års erfarenhet i Storbritannien, att det varken blev bättre eller billigare, snarare tvärtom. Bland orsakerna finns högre kostnader för administration, den växer kraftigt eftersom allt måste kontrolleras, detaljstyras och mätas i avsikt att hålla de budgetmål som satts. Denna styrning påverkar också kärnpersonalen som får allt mindre inflytande över sitt arbete och mindre tid till kärnverksamheten då allt de gör måste dokumenteras. Det mätbara prioriteras vilket också påverkar kvaliteten. Behoven underställs ekonomin och personalen kan inte utföra sitt arbete på det ansvarsfulla sätt som krävs i bemötandet av människor. Ökade kostnader för konsulter som ska lära ut hur systemet fungerar bidrar också till den stigande kostnadsutvecklingen. Detta system måste avskaffas!

Vi måste bygga upp en välfärd där behoven hos våra medborgare styr vilka insatser som görs! Dessutom måste de anställda inte bara ha ansvar för sitt arbete, utan även kunna planera och besluta om vad som ska göras. Den kritik, som allt oftare förs fram om förhållandena i välfärdssektorn, pekar på bristen av tillit till professionerna, de kan inte utöva sitt yrkeskunnande på bästa sätt. Samtidigt råder det brist på personal i förhållande till den rådande arbetsbördan. Detta leder till stress, sjukfrånvaro och uppsägningar. Antalet anställda i den offentligt finansierade välfärden har minskat med ca 100 000 sen 1990 samtidigt som befolkningen, speciellt andelen äldre ökat. Ekvationen går helt enkelt inte ihop!

Det finns många konkreta förslag på mer funktionella och demokratiska styrningsmodeller, bl.a. har Kommunal tagit fram ett flertal rapporter med alternativ styrning. Läkarsällskapet har fört fram sitt förslag om hur vården skulle kunna styras mer ändamålsenligt och effektivare. Det finns också konkreta exempel på reformer som genomförts med mycket positiva effekter som t.ex. den reform som Köpenhamns Socialborgarråd introducerade inom hemtjänsten, ett annat exempel finns i Modellkommunmetodikerna i Norge och hel del mer begränsade försök på olika ställen i Sverige.

Det finns inte en styrningsmodell som passar i hela välfärden, som anhängarna till NPM har hävdad, utan varje sektor behöver utveckla sin egen modell. Men i de exempel vi nämner finns det en hel del gemensamma nämnare för de förändringar som krävs:

- Tillför mer resurser och anställ fler,
- Garantera kontinuitet i mötet med medborgarna.
- Försäkra att verksamheten styrs av bindande lagstiftning som kompletteras med få övergripande mål, utformade i samarbete med de anställda
- Mer bunden basfinansiering i stället för styckekostnader (skolpeng, ersättning för "pinnar") så att ersättningsmodellen leder mot ökad jämlikhet för medborgarna
- Styr mindre, minska byråkratin och ersätt den med demokratiska processer där politiker, facket, anställda och brukarna är representerade
- Ändra ledarskap så att det inte utövas på distans utan med närhet och direkt kommunikation; chefer måste ha kunskap om hur verksamheten fungerar och facket bör delta vid anställning av chefer
- Ersätt konkurrens med samarbete, inför fasta anställningar och avskaffa individuella löner
- Kräv yrkesutbildning för anställning och ge möjlighet till fortbildning
- Ersätt upphandling med verksamhet i egen regi
- Värna om offentlighets- och meddelandeskyddet

Vi föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

- Att Malmö stad tar fram en plan för hur den kommunala verksamheten ska styras på ett mer demokratiskt sätt.

Malmö den 24 januari 2017

Gunilla Ryd (V)

Anders Skans (V)