

Kommunal.



Personal som stannar

– EN RAPPORT OM ARBETSMILJÖN I ÄLDREOMSORGEN

Välfärds-
proffsen

Personal som stannar

– EN RAPPORT OM ARBETSMILJÖN I ÄLDREOMSORGEN



Förord

Äldreomsorgen är en av välfärdens viktigaste verksamheter; den skapar förutsättningar för äldre eller sjuka att kunna leva relativt självständigt trots hög ålder eller sämre hälsa. Den berör oss alla, antingen som omsorgstagare eller som anhöriga. Som anhöriga kan vi lämna våra kära och nära till omsorgen från professionella välfärdsarbetare och tryggt fortsätta arbeta för försörjning och karriär, eller vi kan räkna med att få avlastning.

I en välfungerande äldreomsorgsverksamhet ska personalen vara nöjd med sin arbetsmiljö och villkoren i arbetet. De ska ha tid för att bemöta omsorgstagarnas individuella behov, de ska ha möjlighet att tillämpa sin kunskap och erfarenheter för att ge bästa möjliga omsorg, helt i överensstämmelse med intentionerna i värdegrunden, de ska ha tid för återhämtning, möjlighet till utveckling i sin yrkesroll och de ska ha en närvarande chef att vända sig till när de behöver det. Detta skulle skapa arbetsglädje och en vilja att stanna i yrket, men också få fler att välja arbete i äldreomsorgen. Denna rapport visar dock att situationen är annorlunda för många äldreomsorgsanställda. Många upplever att kraven i arbetet är för höga i förhållande till resurserna, vilket bidrar till funderingar att lämna yrket.

Det ligger i allas intresse att förbättra arbetsmiljö och villkor i äldreomsorgen, och det börjar bli bråttom med tanke på den bemanningsutmaning som Sverige står inför.



Tobias Baudin
förbundsordförande, Kommunal

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Förord | 5 |
| Sammanfattning | 8 |
| Kommunals förslag för att få äldreomsorgsarbetarna att stanna i yrket | 9 |
| Inledning | 11 |
| Jobba kvar i yrket om tre år eller inte | 13 |
| Regionala skillnader | 15 |
| Varför vill äldreomsorgsarbetare lämna yrket? | 16 |
| Krav och resurser i arbetet | 18 |
| Psykisk ansträngning och jäkt | 18 |
| Tidspress | 21 |
| Återhämtning | 22 |
| Möjlighet att påverka arbetsbelastningen | 23 |
| Nöjdhet, motivation och utveckling i yrkesrollen | 24 |
| Motivation | 25 |
| Utveckling i yrkesrollen | 25 |
| Lön för prestation | 26 |
| Socialt stöd | 28 |
| Stöd av chef | 28 |
| Stöd av kolleger | 29 |
| Sammanfattande kommentarer och slutsatser | 31 |
| Referenser | 36 |

Sammanfattning

I Kommunals medlemsundersökning som genomfördes under våren 2017 har 6 585 slumpvis valda medlemmar som arbetar i äldreomsorgen svarat på en rad olika frågor som berör arbetsmiljö. En närmare observation av svaren i sammanställningen visar på skillnader som beror på om medlemmen har intentioner att jobba kvar i yrket om tre år eller inte. Skillnaderna är stora och konsekvent visas i faktor efter faktor. Detta talar för de slutsatser som dras i rapporten och som även bekräftar vad olika forskningsstudier inom ämnet har kommit fram till.

- Majoriteten av äldreomsorgsarbetarna, cirka 60 procent, vill jobba kvar i yrket om tre år, medan cirka 27 procent vill lämna yrket. Jämfört med medlemsundersökningen 2012 har andelen som vill lämna yrket ökat med 5 procentenheter från cirka 22 procent.
- Ju yngre åldersgruppen är desto vanligare är intentionen att lämna yrket om tre år.
- I genomsnitt 35 procent bland 35 år gamla eller yngre vill lämna yrket om tre år. En liten ökning, 3 procentenheter, visas vid jämförelse med medlemsundersökningen 2012.
- Nedbrytning på regioner visar på en skillnad med 9 procentenheter mellan regionen med högst andel som vill lämna yrket och den med lägst andel, 33 respektive 22 procent.
- Cirka 72 procent bland de som vill stanna i yrket om tre år och 83 procent av de som vill lämna det uppger att arbetet är psykiskt ansträngande minst en dag i veckan samt cirka 76 respektive 83 procent upplever jäkt minst en gång i veckan.
- Cirka 17 procent bland de som vill stanna i yrket och 32 procent av de som vill lämna det har små eller mycket små möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter på utsatt tid.
- Cirka 32 procent av de som vill stanna i yrket om tre år och 43 procent av de som vill lämna det hinner inte ta kortare rast minst en gång i veckan. Ännu högre andel, cirka 41 procent bland de som vill stanna kvar i yrket om tre år och 53 procent bland de som vill lämna det har svårt att ta en längre rast minst en gång i veckan.
- Cirka 36 procent av de som vill stanna i yrket och 57 procent av de som vill lämna det svarar att de har små eller mycket små möjligheter att påverka arbetsbelastningen.

- Cirka 15 procent bland de som vill stanna i yrket och mer än dubbelt så hög andel, cirka 37 procent bland de som vill lämna det är generellt sett missnöjda eller mycket missnöjda på arbetsplatsen.
- Andelen som känner liten eller ingen alls motivation i arbete är cirka 9 procent bland de som vill stanna kvar i yrket om tre år och tre gånger så hög (cirka 29) procent, bland de som vill lämna det.
- Cirka 25 procent bland de som vill stanna i yrket upplever att de har små eller mycket små möjligheter att utvecklas i sin yrkesroll, medan mer än dubbelt så hög andel (54 procent) bland de som vill lämna yrket gav samma svar.
- Andelen som anser att lönen motsvarar prestationen i en liten eller mycket liten utsträckning är 54 procent bland de som vill stanna i yrket och 73 procent bland de som vill lämna yrket om tre år.
- Cirka 18 procent bland de som vill stanna i yrket och mer än dubbelt så hög andel (38 procent) bland de som vill lämna det anser att de har små eller mycket små möjligheter att vid behov få stöd av chef. De som anser att de har lika lite stöd av kolleger är 8 procent bland de som vill stanna i yrket och 15 procent bland de som vill lämna det.

KOMMUNALS FÖRSLAG FÖR ATT FÅ ÄLDREOMSORGSARBETARNA ATT STANNA I YRKET

- Anpassa bemanningsnivån och yrkeskvalifikationen efter äldreomsorgstagarnas behov och verksamhetens krav på kontinuitet och kvalitet.
- Skapa möjligheter till yrkesutveckling och karriärvägar.
 - *Specialisering på eftergymnasial nivå, främst inom yrkeshögskolan.*
 - *Undersköterskelegitimation. Det kan bland annat bättre tydliggöra kraven och leda till utveckling av yrket. I sin tur skulle detta höja statusen i yrket.*
 - *Vägar till olika ledande funktioner, som bland annat kan kopplas till specialisering.*
- Låt proffsen vara proffs. Öka äldreomsorgsarbetarnas handlingsutrymme genom ökad tillit till det kunnande och den erfarenhet de har. Personalens kunnande och erfarenhet, tillsammans med omsorgstagarnas behov, ska vara grunden för hur arbetet planeras.
- Se över antalet anställda per chef samt ge chefer tillräckligt med resurser och rätt förutsättningar för att leda arbetet. Detta ökar äldreomsorgsarbetsarens möjlighet att få stöd av chef.

“Men utmaningen gäller inte bara nyrekrytering utan också att behålla befintlig personal, vilket gör det relevant att belysa anställdas vilja eller intention att stanna i sitt yrke och diskutera de faktorer som stärker eller försvagar denna vilja.”

Inledning

Föreliggande rapport handlar om äldreomsorgsanställdas vilja eller intention att jobba kvar i yrket om tre år och om faktorer i arbetet som påverkar viljan. Frågan har varit föremål för olika studier i Sverige och i flera västländer, där äldreomsorgen fått allt större uppmärksamhet i diskussionen om den välfärds-politiska framtiden. En gemensam angelägenhet för länderna är en åldrande befolkning som leder till ökat krav på bemanning av vården och omsorgen av äldre. Kraven gäller både volym och yrkeskvalifikation.

I Sverige kommer efterfrågan på vård- och omsorgsarbetare öka med drygt 65 procent på sikt, enligt SCBs (Statistiska centralbyråns) beräkningar. Särskilt stor kommer efterfrågan vara på yrkesutbildad personal med gymnasieexamen i vård och omsorgsämnet. En faktor som anses bidra till detta är den beräknade stora pensionsavgången fram till år 2035 och en annan är att ökningstakten i volymen på yrkesutbildade undersköterskor inte är lika snabb som efterfrågan.¹ SKL (Sverige Kommuner och landsting) visar i sin senaste rekryteringsprognos, som sträcker sig fram till 2026, på ett årligt rekryteringsbehov av 9400 undersköterskor (94 000 totalt under prognosperioden).²

SKL lyfter också bristen på undersköterskor med specialistinriktning. Till exempel har 4 av 10 kommuner som under 2017 sökt undersköterskor med specialistinriktningar uppgett brist på sökande till 70 procent av tjänsterna. Mer än 6 av 10 i landstingen/regionerna som under samma period sökt specialutbildade undersköterskor har uppgett brist på sökande till 55 procent av tjänsterna. Rekryteringsläget hade försämrats 2017 jämfört med föregående år samtidigt som behovet kommer att öka på lite längre sikt.³

Men utmaningen gäller inte bara nyrekrytering utan också att behålla befintlig personal, vilket gör det relevant att belysa anställdas vilja eller intention att stanna i sitt yrke och diskutera de faktorer som stärker eller försvagar denna vilja.

Rapportens syfte är att belysa faktorer i den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön som troligtvis påverkar äldreomsorgsarbeters vilja eller intention att stanna i sitt yrke om tre år. Målet är att öka insikterna om betydelsen av en god arbetsmiljö för att både behålla personal i äldreomsorgen och nyrekrytera.

Rapporten bygger på en telefonintervjuundersökning bland Kommunals medlemmar som genomförts under våren 2017. I undersökningen svarade cirka 6 585 slumpvis valda äldreomsorgsarbetare under 65 år som stratifierades efter yrke, kön, åldersgrupp och sektor, samt regional avdelning i Kommunal. För att titta på förändringen över tid görs viss jämförelse med undersökningen 2012. Vidare refereras till forskningsstudier som behandlar ämnet.

Studien har genomförts genom att observera hur de som svarat att de vill jobba respektive inte jobba i yrket om tre år svarar på olika frågor om den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön.

¹ SCB (Statistiska Centralbyrån), 2017

² SKL (2018)

³ SKL (2017), *Yrkehögskolan*, enkätsammanställning 2017

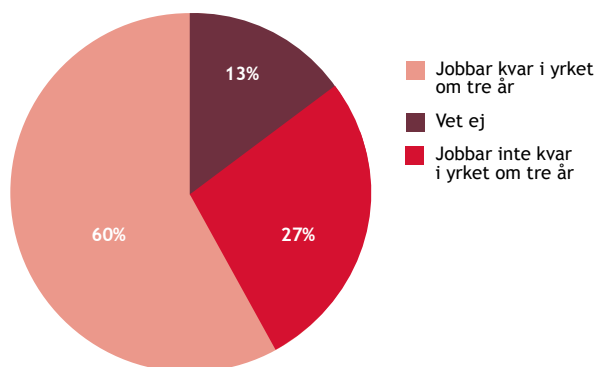


Jobba kvar i yrket om tre år eller inte

I detta inledande avsnitt redovisas äldreomsorgsarbetsares svar på frågan *Utifrån hur du känner nu, vill du jobba i samma yrke som det nuvarande om tre år?* Det handlar generellt om individens intention att stanna i eller lämna yrket om tre år och inte om någon planering eller beslut om att verkligen genomföra det. Men intentioner att lämna arbetet anses vara en indikator för personallomsättning.

Figur 1

Utifrån hur du känner nu, vill du jobba i samma yrke som det nuvarande om tre år?
Äldreomsorgen. Medlemmar i Kommunal, 2017.

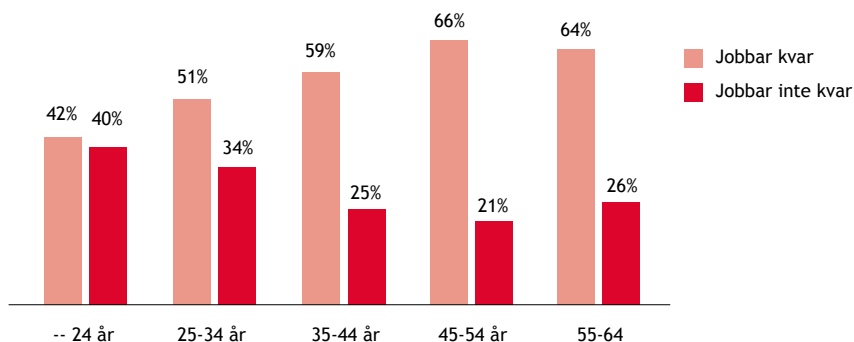


I figur 1 svarar cirka 27 procent av äldreomsorgsarbetarna att de om tre år inte vill jobba kvar i yrket medan majoriteteten cirka 60 procent vill göra det. Resten, cirka 13 procent, har ingen bestämd intention, de har svarat "vet ej" på frågan. Jämfört med medlemsundersökningen 2012 har andelen som inte vill jobba kvar i yrket om tre år ökat med 5 procentenheter från 22 procent.

I figur 2 visas att intentionen att lämna yrket eller stanna om tre år skiljer sig beroende på ålder.

Figur 2

Utifrån hur du känner nu, vill du jobba i samma yrke som det nuvarande om tre år?
Äldreomsorgen. Medlemmar i Kommunal, 2017.



Cirka 40 procent i den yngsta åldersgruppen, 24 år eller yngre, och 34 procent i den näst yngsta åldersgruppen uppger att de inte vill jobba kvar i yrket om tre år. Ju yngre åldersgruppen är desto vanligare är intentionen att lämna yrket om tre år. Denna observation håller dock inte för den äldsta åldersgruppen 55-64 år. I denna åldersgrupp ökar andelen som inte vill jobba i yrket om tre år med 5 procentenheter jämfört med den yngre åldersgruppen 45-54 år. Den troliga förklaringen till ökningen är pensionsavgångar, både ålderspensionering och tidigare avgångar av hälsoskäl eller på grund av de fysiska krav som arbetet ställer. En forskningsstudie om anställda i dansk äldreomsorg har visat på samma resultat beträffande skillnader mellan åldersgrupper.⁴

En mindre detaljerad åldersindelning visar att i genomsnitt 35 procent av äldreomsorgsarbetarna i åldersgruppen 35 år eller yngre har intentioner att lämna yrket om tre år. I medlemsundersökningen 2012 var motsvarande 32 procent. Förutom åldern verkar även bakgrundsfaktorn ”högst avslutad utbildningsnivå” ha betydelse för intention att på sikt lämna yrket. Högst andel, cirka 31 procent bland gruppen med en treårig vård- och omsorgsgymnasieexamen svarar att de inte vill stanna i yrket om tre år. Motsvarande andel bland de som gått tvåårig yrkesprogram på gymnasiet är cirka 24 procent.

Intresse för vidareutbildning till ett annat yrke kan vara en förklaring till varför en större andel bland medlemmar med treårig gymnasieutbildning på sikt vill lämna yrket. Det som lockar kan till exempel vara bättre arbetsmiljö eller bättre möjligheter till löne- och karriärutveckling.

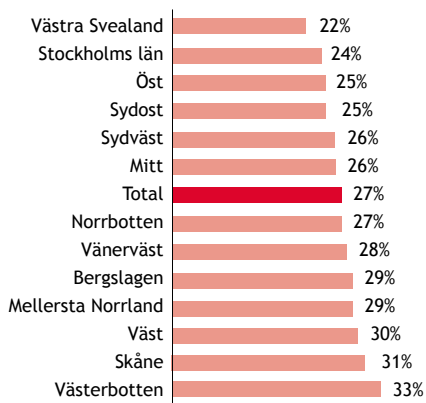
Dessa observationer om att både unga och välutbildade på sikt vill lämna yrket bekräftar de olika prognoser som pekar på hårda utmaningar att på kortare och längre sikt bemanna äldreomsorgen med yrkesutbildad och kompetent personal.

⁴ Tufte och Borg (2007)

REGIONALA SKILLNADER

Figur 3

Jobbar inte kvar i samma yrke om 3 år.
Äldreomsorgen. Medlemmar i Kommunal, 2017.



Andelen som inte vill jobba kvar i äldreomsorgen om tre år varierar mellan regioner.⁵ Som det visas i figur 2 är skillnaden mellan regionen med lägst andel (Västra Svealand) och den med högst andel (Västerbotten) 11 procentenheter. De två regionerna skiljer sig från medelvärdet med 5 respektive 6 procentenheter.

⁵ Regionindelningen i denna rapport följer Kommunals indelning i lokala avdelningar, vilket betyder att det skiljer sig från den nationella läns-/regionalindelningen

Varför vill äldreomsorgs- arbetare lämna yrket?

I undersökningen har det inte ställts någon sådan direkt fråga, men en rad olika studier lyfter arbetsvillkor som förklaring till att äldreomsorgsarbetare vill lämna yrket. Arbetet i sig brukar medlemmar i Kommunal beskriva som meningsfullt och viktigt samtidigt som de brukar vara missnöjda med villkoren. Denna ”klivna” bild om äldreomsorgsarbetet illustreras i en intervju av en undersköterskelev som citerats i ett SVT-reportage som handlade om bemanningssvårigheten i äldreomsorgen:

”Många i vår ålder tycker nog att det verkar vara ett dåligt skitjobb med dåligt betalt, men om de kom ut i äldreomsorgen eller i vården så skulle de se vilket fantastiskt jobb det är egentligen. Det är stressigt och jobbigt, men man känner sig så oerhört uppskattad. Att jobba med äldre är verkligen kul och trevligt.”

Den citerade undersköterskeeleven är en av tre elever som intervjuats av Sveriges television i det nämnda reportaget och hon är en av två som avser vidareutbilda sig till sjuksköterska efter avslutad undersköterskeutbildning.⁶ Detta indikerar samtidigt om behovet att påskynda konkreta insatser för att utveckla äldreomsorgsverksamheten så att den klarar konkurrensen om yrkesutbildad arbetskraft.

⁶ www.svt.se/nyheter/inrikes/nya-orosbesked-om-underskoterskebrist



Krav och resurser i arbetet

I skrivelsen *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016-2020* räknas flera faktorer upp som anses ha betydelse för beslutet att stanna kvar i arbetslivet: möjligheter till utveckling och inflytande i arbetet, ansvar för andra, tillfredsställelse med arbetstiderna och meningsfulla arbetsuppgifter.⁷ I Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning om kvinnors och mäns arbetsvillkor sammanfattar författarna att alltför höga krav och begränsade resurser i arbetet generellt sett är förenade med lägre arbetstrivsel, en ökad vilja att säga upp sin anställning samt sämre psykisk och fysisk hälsa. Krav och resurser i arbetet är indelningar i begreppet psykosocial arbetsmiljö, som handlar om hur individen upplever sin arbetssituation.⁸ Vidare har en av flera danska studier som specifikt tittat på omsättningen bland äldreomsorgsanställda lyft den psykosociala arbetsmiljön som den viktigaste faktorn bakom äldreomsorgsarbeters beslut att säga upp sin anställning. Studien visar också att förslitning och ohälsa som en följd av flera år i anställning i kombination med fortsatt höga fysiska krav i arbetet förklarar beslut att gå i förtidspension.⁹

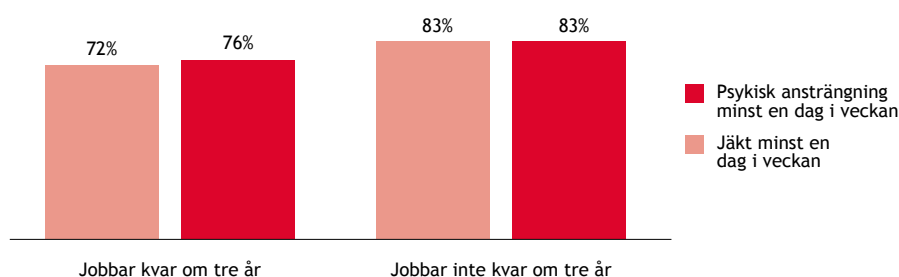
Obalans mellan krav och resurser i vård, omsorg och skola har hälsokonsekvenser som vid olika perioder under de senaste tre decennierna yttrat sig i en hög sjukfrånvaro och sjuknärvaro som ofta väckt medial uppmärksamhet. Däremot har effekterna på viljan att söka jobb i verksamheterna eller att stanna i yrket och konsekvensen för bemanningen på kortare och längre sikt inte fått tillräckligt stor uppmärksamhet.

PSYKISK ANSTRÄNGNING OCH JÄKT

I figur 4 svarar medlemmarna på frågorna: *I vilken utsträckning är ditt arbete psykiskt ansträngande respektive jäktigt?* Enbart svarsalternativen ”i stort sett varje dag” och ”någon gång i veckan” redovisas i figuren hopslagna och omdöpta till ”minst en gång i veckan”. Utelämnade är svarsalternativen ”mer sällan” och ”aldrig”.

Figur 4

Psykisk ansträngning och jäkt i arbetet.
Äldreomsorgen. Medlemmar i Kommunal, 2017.



⁷ Regeringens skrivelse 2015/16:80

⁸ Sverke et al., 2016

⁹ Clausen T., Tufte P. & Borg V.(2014)

En överväldigande stor majoritet uppger att de upplever psykisk ansträngning och jäkt i arbetet. Cirka 76 procent bland de som vill stanna i yrket respektive 83 procent bland de som vill lämna det upplever psykisk ansträngning minst en gång i veckan. Andelen som upplever denna form av stress i stort sett dagligen är 60 procent bland de som vill stanna i yrket respektive 67 procent bland de som vill lämna det.

Jämfört med medlemsundersökningen 2012 har psykisk ansträngning blivit vanligare, och för de som vill stanna i yrket har en ökning skett med 11 procentenheter från 61 procent. Motsvarande ökning för de som vill lämna yrket om tre år är 9 procentenheter från 74 procent.

Också jäkt är mycket vanligt förekommande i äldreomsorgsarbetet. Cirka 72 procent bland de som vill stanna i yrket respektive 83 procent bland de som vill lämna det upplever jäkt i arbetet minst en gång i veckan. Andelen som upplever detta i stort sett varje dag är 53 procent bland de som vill stanna i yrket respektive 66 procent bland de som vill lämna det.

I tabell 1 relateras psykisk ansträngning till den högsta graden av arbetsglädje respektive den högsta graden av motivation.

Tabell 1

| Psykisk ansträngning | Ser helt fram emot att gå till jobbet | Helt motiverad i arbetet |
|------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| Aldrig | 46% | 41% |
| Mer sällan | 33% | 34% |
| Någon dag per vecka | 20% | 22% |
| I stort sett varje dag | 16% | 19% |

De som aldrig upplever psykisk ansträngning i arbetet känner ofta arbetsglädje. Som det visas i tabell 1 är denna andel 46 procent, nästan tre gånger så stor jämfört med de som upplever psykisk ansträngning i stort sett varje dag (16 procent). Ju oftare arbetet upplevs psykiskt ansträngande desto mindre andel instämmer att de ser helt fram emot att gå till jobbet. Denna relation observeras också när det gäller motivation i arbetet. Andelen som känner sig helt motiverad i arbetet minskar med ökningen i graden eller i förekomsten av psykisk ansträngning.

På motsvarande sätt, i tabell 2, relateras jäkt till den högsta graden av arbetsglädje respektive den högsta graden av motivation.

Tabell 2

| Jäktigt arbete | Ser helt fram emot att gå till jobbet | Helt motiverad i arbetet |
|------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| Aldrig | 45% | 37% |
| Mer sällan | 33% | 32% |
| Någon dag per vecka | 22% | 24% |
| I stort sett varje dag | 16% | 20% |

Bland de som aldrig upplever jäkt i arbetet svarar 45 procent att de helt ser fram emot att gå till jobbet. Ju oftare arbetet upplevs vara jäktigt desto lägre är andelen som ser fram emot att gå till arbetet. Skillnaden mellan de som aldrig upplever jäkt och de som gör det i stort sett dagligen är hela 29 procentenheter. Motivationen verkar också påverkas av jäkt. Andelen som känner sig helt motiverad i arbetet minskar beroende på hur ofta jäkt förekommer i arbetet.

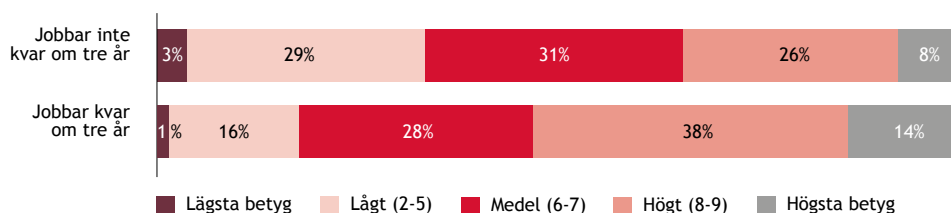
Både psykisk ansträngning och jäkt leder till en relativt snabb minskning i arbetsglädje, jämfört med motivation.

Psykisk ansträngning och jäkt i äldreomsorgen kan bland annat handla om den psykosociala stress som personalen upplever när de inte kan tillmötesgå omsorgstagarnas behov trots sina ansträngningar. Detta kan till exempel uppstå på ett äldreboende i en situation där flera omsorgstagare samtidigt trycker på larm efter hjälp. På en avdelning med två anställda på åtta omsorgstagare kan det vara svårt att i tid hinna fram till alla. I hemtjänsten är det inte ovanligt att anställda jäktar mellan olika omsorgstagare, men ändå inte hinner bemöta allas behov på utsatt tid. Konsekvenserna av detta kan vara mindre säkerhet och sämre välbefinnande för omsorgstagare samt oro, ångest och en känsla av otillräcklighet hos anställda.

TIDSPRESS

Figur 5

Möjligheter att utföra arbetsuppgifter på utsatt tid.
Äldreomsorgen. Medlemmar i Kommunal, 2017.



I figur 5 visas medlemmarnas skattning av tidspressen i äldreomsorgsarbetet. Lite över hälften, sammanlagt 52 procent bland de som vill stanna kvar i yrket om tre år, jämfört med 34 procent av de som vill lämna yrket uppger att de har stora till mycket stora möjligheter (högt till högsta betyg i figuren) att utföra arbetsuppgifter på utsatt tid. Andelen som uppger sig ha mycket små eller små möjligheter (lägst eller lågt betyg i figuren) är dubbelt så stor, sammanlagt 32 procent bland de som vill lämna yrket om tre år jämfört med de som vill stanna kvar, sammanlagt 17 procent.

Alla tre faktorer – psykisk ansträngning, jäkt och begränsad möjlighet att utföra arbetsuppgifter på utsatt tid – handlar mer eller mindre om tid i arbetet. I sin avhandling diskuterar forskaren Anneli Stranz olika teoretiska perspektiv som klargör tiden som en central aspekt i omsorgsarbetet. Ett av perspektiven kan kopplas till relationen mellan tidspress och kvalitet i äldreomsorgsarbetet. Höga krav att på utsatt tid hinna utföra biståndsbedömda behov hos äldreomsorgstagare tar ofta inte hänsyn till oförutsedda behov. Tidsbundenhet, eller minutstyrning, resulterar därför till eftersatta behov eller sämre utfört arbete. Personal får inget utrymme att tillämpa sin kunskap och erfarenhet för att bemöta omsorgstagares oförutsedda behov.¹⁰

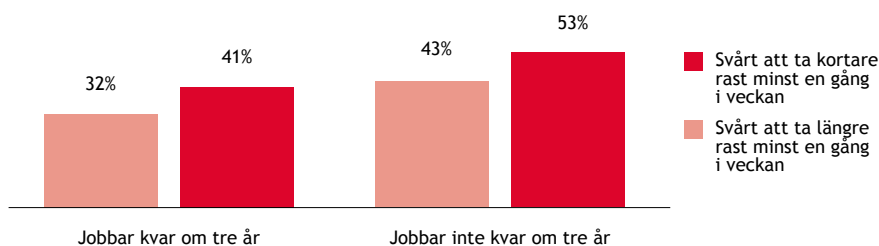
¹⁰ Stranz (2013)

ÅTERHÄMTNING

I figur 6 svarar medlemmarna på två frågor om rast: *I vilken utsträckning är det svårt att ta kortare respektive längre rast?*

Figur 6

Svårt att ta rast minst en gång i veckan.
Äldreomsorgen. Medlemmar i Kommunal, 2017.



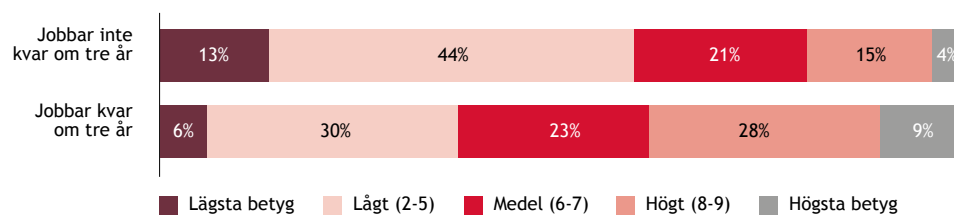
Cirka 32 procent bland de som vill jobba kvar i yrket om tre år och 43 procent av de som vill lämna yrket har svårt att ta kortare paus, till exempel att gå på toaletten minst en gång i veckan. Cirka 50 respektive 56 procent av dessa upplever detta i stort sett varje dag.

Ännu vanligare är svårigheter att ta längre raster, som till exempel lunch-uppehåll eller matpaus. Bland de som vill jobba kvar i yrket om tre år är det cirka 41 procent som upplever denna svårighet minst en gång i veckan, medan motsvarande för de som inte vill stanna i yrket är cirka 53 procent. Den dagliga förekomsten av denna faktor är 46 respektive 55 procent.

MÖJLIGHET ATT PÅVERKA ARBETSBELASTNINGEN

Figur 7

Möjligheter att påverka arbetsbelastningen.
Äldreomsorgen. Medlemmar i Kommunal, 2017.



I figur 7 gör äldreomsorgsarbetare skattningar av sina möjligheter att påverka arbetsbelastningen. Cirka 36 procent av de som vill jobba kvar i yrket om tre år och cirka 57 procent av de som inte vill jobba kvar uppger att de har små till mycket små möjligheter att påverka arbetsbelastningen (motsvarar lägst till lågt betyg i figuren). Skillnaden mellan de två grupperna är hela 21 procentenheter.

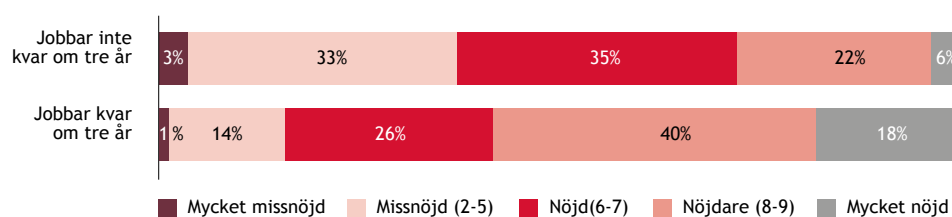
De som anser sig ha stora till mycket stora möjligheter att påverka sin arbetsbelastning (högt till högsta betyg i figuren) uppgår till 37 procent bland de som vill jobba kvar, jämfört med bara hälften, 19 procent, hos de som inte vill jobba kvar i yrket om tre år.

Nöjdhet, motivation och utveckling i yrkesrollen

I figur 8 svarar medlemmar på frågan: *Generellt sett hur nöjd är du som medarbetare på din arbetsplats?*

Figur 8

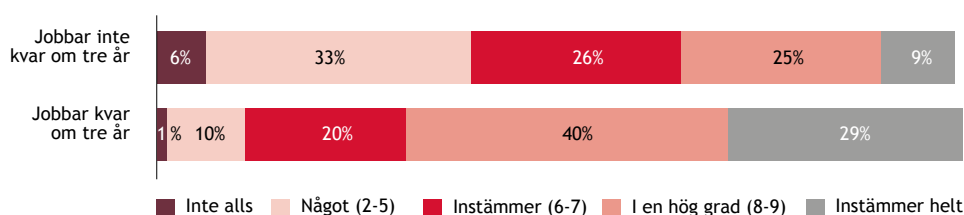
Nöjdhet på arbetsplatsen, generellt sett.
Äldreomsorgen. Medlemmar i Kommunal, 2017.



Medlemmarna är generellt sett ofta nöjda på sin arbetsplats, dock finns det skillnader mellan de som vill stanna i yrket om tre år och de som vill lämna det. Bland de som vill lämna yrket om tre år är cirka 36 procent missnöjda eller mycket missnöjda på sin arbetsplats. Motsvarande andel bland de som vill stanna i yrket är cirka 14 procent.

Figur 9

Ser ofta fram emot att gå till jobbet.
Äldreomsorgen. Medlemmar i Kommunal, 2017.



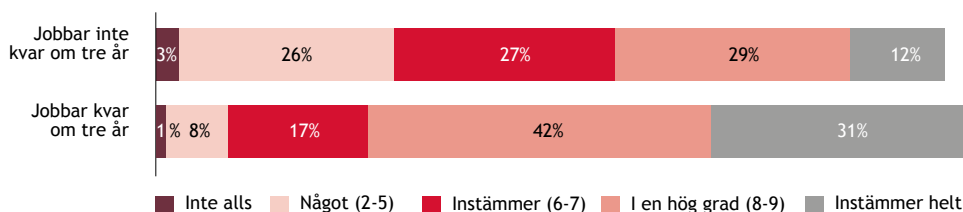
På påståendet ”Jag ser ofta fram emot att gå till jobbet” (figur 9) svarar nästan fyra av tio (cirka 39 procent) bland de som vill lämna yrket om tre år, jämfört med cirka 11 procent bland de som vill stanna, att det inte alls stämmer eller stämmer något. Andelen som väljer de höga värdena (i en hög grad eller instämmer helt) är 34 procent bland de som vill lämna yrket respektive 69 procent bland de som vill stanna.

MOTIVATION

I figur 10 tar medlemmarna ställning till påståendet: *Jag känner mig motiverad i mitt arbete.*

Figur 10

Motivation i arbetet.
Äldreomsorgen. Medlemmar i Kommunal, 2017.



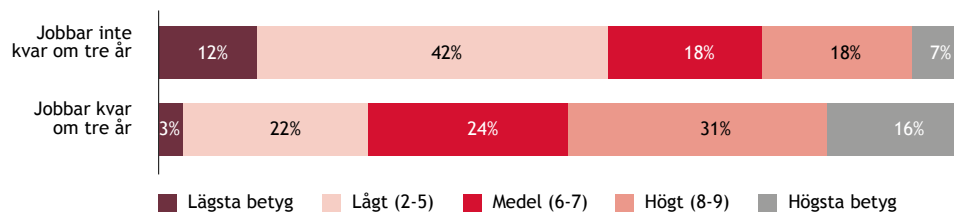
Totalt känner sig närmare 80 procent av medlemmarna motiverade i sitt arbete (gäller hela skalan mellan instämmer och instämmer helt). Men andelen som känner liten eller ingen alls motivation bland de som vill lämna yrket om tre år är mer än tre gånger så hög som andelen bland de som vill stanna, 29 respektive 9 procent (svarsalternativen ”inte alls” motiverad och ”något” i figuren).

UTVECKLING I YRKESROLLEN

I figur 11 gör medlemmar en skattning av sina möjligheter att utvecklas i yrkesrollen.

Figur 11

Utveckling i sin yrkesroll.
Äldreomsorgen. Medlemmar i Kommunal, 2017.



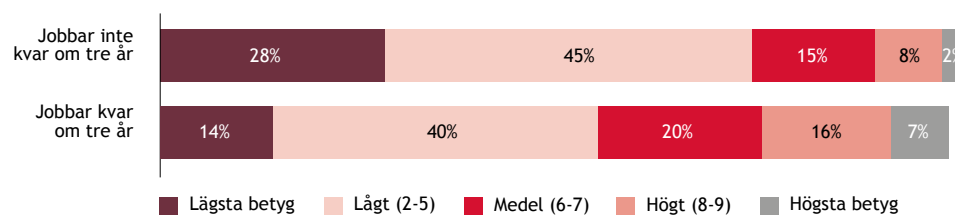
Det framgår tydligt i figur 11 att den större andelen av medlemmarna som vill lämna yrket om tre år, cirka 54 procent, anser att de har små eller mycket små möjligheter till utveckling i sin yrkesroll. Denna andel är mer än dubbelt så hög som andelen med motsvarande skattning bland de som vill stanna i yrket om tre år.

Lön för prestation

Medlemmarna har också fått frågan: *Hur bedömer du att din lön motsvarar din prestation? Svaren visas i figur 12.*

Figur 12

Lön för prestation?
Äldreomsorgen. Medlemmar i Kommunal, 2017.



Det framgår tydligt i figur 12 att cirka tre av fyra (73 procent) av de som vill lämna yrket om tre år, anser att lönen motsvarar prestationen i mycket liten eller liten utsträckning (svarsalternativen "lägsta" eller "lågt" betyg). Även bland de som vill stanna i yrket bedömer majoriteten, cirka 54 procent, att lönen motsvarar prestationen i en liten eller mycket liten utsträckning.



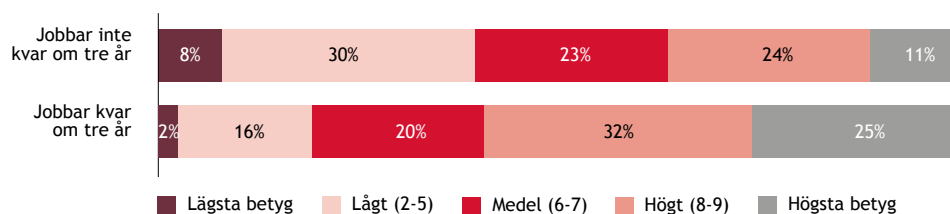
Socialt stöd

Detta avsnitt handlar om medlemmarnas bedömning av sina möjligheter att vid behov få stöd av chef eller kolleger.

STÖD AV CHEF

Figur 13

Möjligheter att vid behov få stöd av chef.
Äldreomsorgen. Medlemmar i Kommunal, 2017.

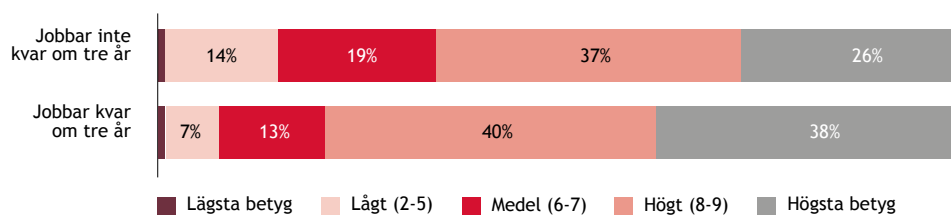


I figur 13 bedömer cirka 38 procent av medlemmarna som vill lämna yrket om tre år att de har små eller mycket små möjligheter (motsvaras av betygen lågt eller lägst) att vid behov få stöd av chef. Denna andel är dubbelt så hög som andelen bland medlemmar som vill stanna i yrket om tre år och som gör samma bedömning om sina möjligheter att vid behov få stöd av chef.

STÖD AV KOLLEGOR

Figur 14

Möjligheter att vid behov få stöd av kollegor.
Äldreomsorgen. Medlemmar i Kommunal, 2017.



I figur 14 bedömer medlemmarna sina möjligheter att vid behov få stöd av kolleger. I genomsnitt cirka 87 procent bedömer möjligheten att vid behov få stöd av kolleger som medel stor eller större (motsvarar betygen medel, högt eller högst). Även om andelen som sätter låga eller lägre betyg på sina möjligheter att vid behov få stöd av kolleger är relativt liten i båda grupperna finns ändå skillnader. Bland de som vill lämna yrket om tre år anser 15 procent att de har små eller mycket små möjligheter att vid behov få stöd av kolleger, vilket är nästan dubbelt så hög andel som andelen bland de som vill stanna i yrket.



Sammanfattande kommentarer och slutsatser

Figurerna 4–7 visar att medlemmar i Kommunal som arbetar i äldreomsorgen ofta upplever höga krav i arbetet i kombination med låg kontroll. De uppger att de ofta har hög arbetsbelastning, stor tidspress, begränsade möjligheter till återhämtning och mycket små möjligheter att påverka arbetsbelastningen. Detta är särskilt vanligt förekommande bland de som vill lämna yrket om tre år.

Höga krav i kombination med låg kontroll skapar en obalans som har negativa konsekvenser både för hälsan och för arbetet. Bland annat fysisk ohälsa som ryggsbesvär och psykisk ohälsa, som utmattningssyndrom och depressionssymptom, har visat sig kunna förklaras av obalans mellan krav och kontroll.¹¹ Alltför höga krav och begränsade resurser i arbetet är förenade med en ökad vilja att säga upp sin anställning. Internationella studier om personalomsättning i äldreomsorgen, som närmare studerat arbetssituationen på olika former av äldreboenden, i hemtjänstservice och dagcenter visar att arbetsbelastning är en av de faktorer som är starkt relaterad till anställdas intentioner att lämna yrket¹². Avsaknad av karriärvägar och lön som inte upplevs motsvara ansvar och prestation kan förstärka den arbetsrelaterade stress som anställda i äldreomsorgen upplever.

Möjlighet till utveckling har en stor betydelse för intentionen att stanna i yrket eller lämna det.

Figurerna 8–11 visar att de som på sikt vill lämna yrket oftare är missnöjda på arbetsplatsen, de känner arbetsglädje i mycket mindre utsträckning, de känner sig mindre motiverade i arbetet och anser i större utsträckning att de har små möjligheter att utvecklas i sin yrkesroll. Dessa faktorer kan vara relaterade till varandra och till flera av faktorerna som observerats i denna undersökning.

Möjlighet till utveckling har en stor betydelse för intentionen att stanna i yrket eller lämna det. En lika viktig faktor är ledningskvalitet. Detta har bland annat visats i den inledningsvis citerade danska studien om äldreomsorgen (Tofte & Borg 2007).

Motivation, ledarskap och arbetsbelastning har lyfts som tänkbara förklaringar bakom omsättningen av sjuksköterskor på ett universitetssjukhus i Sverige.¹³

Nöjdhet och engagemang i arbetet samt arbetsrelaterad stress är faktorer som påverkar intentionen att lämna arbetet¹⁴. Högre grad av nöjdhet generellt i arbetet har påvisats ha koppling till lägre grader av funderingar på att lämna jobbet, jobbsökning och personalomsättning.¹⁵

¹¹ SBU (2014) rapport nr. 223 och rapport nr. 227

¹² Brannon et al., 2007

¹³ Sellgren et al., 2009

¹⁴ Karantzas et al. (2012)

¹⁵ Castle NG et al., 2007

Figur 13 visar att en hög andel av de som på sikt vill lämna yrket saknar stöd av chefen när de behöver det. Detta behöver särskilt uppmärksammas mot bakgrund av den kontrollfunktion socialt stöd har. Socialt stöd är nämligen en viktig aspekt i den vidareutvecklade kravkontroll modellen. Det kan stärka resurs-sidan/kontrollen och bidra till mer balans mot höga krav. Nöjdhet i arbetet har en signifikant koppling till stödjande ledarskap; bland annat har en studie om anställdas arbetsmiljö i vårdhem kunnat visa det.¹⁶

Brist på chefsstöd i äldreomsorgen handlar i första hand om att anställda inte har någon chef att vända sig till, då cheferna ofta inte räcker till på grund av att antalet anställda per chef är mycket stort. Enligt fackförbundet Vision (2016) finns chefer i äldreomsorgen som har över 100 medarbetare att leda, och det är inte ovanligt att ha mellan 40 och 60 medarbetare per chef. Genomsnittet för vård och omsorg och sociala tjänster sammanlagt är 30 medarbetare per chef, vilket till exempel är fyra gånger så stort jämfört med verksamheter inom information och kommunikationsbranschen.¹⁷

Men frågan kan även handla om vilket slags chefsstöd anställda får; det handlar om innehåll och kvalitet i ledarrollen. Magnus Svartengren, en av forskarna i AFA Försäkrings interventionsprojekt *Friska Verksamheter* (den andra är Eva Vingård), säger till Suntarbetsliv att ”Ett gott ledarskap handlar inte minst om att fånga upp signaler på stress, om bristande resurser och alltför höga krav i arbetet. Då räcker det inte med något enskilt medarbetarsamtal per år utan det krävs att hela tiden föra en dialog med medarbetarna.”¹⁸ Forskarna lyfter ledarskap, fungerande kommunikation och delaktiga medarbetare som tre kännetecken för friska arbetsplatser.

SLUTSATSER

- En stor andel av medlemmarna i äldreomsorgen upplever att kraven i arbetet är höga samtidigt som resurserna är begränsade. Denna obalans leder till att många på sikt vill lämna yrket.
- Små möjligheter att utvecklas i yrkesrollen, att påverka arbetsbelastningen och att få stöd av chef, samt vantrivsel på jobbet och liten motivation är faktorer som är förenade med intentionen att lämna yrket. Det omvända främjar viljan att stanna i yrket.
- Även ålder har betydelse för intentionen att lämna yrket eller stanna.
- Missnöje med lönen i förhållande till prestationen är utbrett, men är mycket vanligare hos medlemmar som har intention att lämna yrket.

¹⁶ Schwendimann et al. BMC Nursing (2016)

¹⁷ Vision (2016)

¹⁸ www.suntarbetsliv.se/forskning/ledarskap-och-organisation/justa-chefer-ar-limmet-i-en-bra-organisation

“Brist på chefsstöd i äldreomsorgen handlar i första hand om att anställda inte har någon chef att vända sig till, då cheferna ofta inte räcker till på grund av att antalet anställda per chef är mycket stort.”

FRAMÅTBlick

Förvisso visar resultaten i denna studie ännu en gång på brister i den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön i äldreomsorgen. Men det positiva är att de mest centrala faktorerna bakom intentionen att stanna i eller lämna yrket lyfts tydligare fram, vilket gjort det lättare att se möjligheter till förbättringar av arbetsmiljön. Det handlar främst om att fokusera på åtgärder som ökar resurserna eller kontrollen i förhållande till kraven. Ökat inflytande och ökade möjligheter till utveckling i yrket, chefsstöd, lön som motsvarar kraven i arbetet, trivsel och motivation i arbetet verkar vara förenade med ökat vilja att stanna i yrket. Vidare har det visats att trivsel och motivation i arbetet är känsliga mot stress; genom att minska stressen och öka tillfällena för återhämtning kan trivsel och motivation förbättras. Dessa är nödvändiga förutsättningar för att dels behålla personal som har intentioner att lämna yrket på sikt och dels bättre bemöta framtida rekryteringsbehov.

Under de senare åren har kunskap och insikter om vård- och äldreomsorgsarbeters arbetsmiljö ökat. Den viktigaste slutsatsen som dragits är den som visar att ohälsa i kvinnokodat arbete beror på organisatoriska faktorer i arbetsvillkor och arbetsmiljö.¹⁹ I kombination med den kraftigt ökade sjukfrånvaron och sjuknärvaron har detta lett till att fokus börjat flyttas från individ till organisation och det har påskyndat sökandet efter lösningar.

Nedan lyfts några viktiga händelser och processer som förväntas bidra till bättre arbetsmiljö och friskare arbetsliv som i sin tur kan väntas bidra positivt till bemanningen av äldreomsorgen:

- AFS 2015:4 (Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö) är ett viktigt verktyg, som effektivt tillämpat, kan leda till stora förbättringar i arbetsmiljön i det kvinnokodade arbetet.
- Sommaren 2016 nådde parterna i kommun- och landstingssektorn respektive privatsektorn överenskommelser om åtgärder för ökad arbetsrelaterad hälsa och minskad sjukfrånvaro. Överenskommelsen/avsiktsförklaringen tillkom som ett alternativ till regeringens lagförslag – ”hälsoväxling för bättre rehabilitering och omställning”.

I kommun- och landstingssektorn arbetar Arbetsmiljörådet stegvis med de olika delarna av avsiktsförklaringen. Arbetet ska leda till genomförbara åtgärder som den partsgemensamma föreningen Suntarbetsliv utvecklar vidare till konkreta stöd och verktyg, som kommuner och landsting kan tillämpa i det lokala arbetsmiljöarbetet. I nuläget finns färdiga moduler för en gemensam arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud i kommuner och landsting.

- Arbetsmiljöverket har ökat sin inspektionsverksamhet.

¹⁹ Arbetsmiljöverket. Rapport 2017:6



Referenser

Arbetsmiljöverket Rapport 2017:6.

Organisera för en jämställd arbetsmiljö – från ord till handling. En vitbok från arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag "Kvinnors arbetsmiljö" 2011-2016.
Arbetsmiljöverket.

Brannon , D. , Barry , T. , Kemper , P. , Schreiner , A. , & Vasey , J. (2007).

Job perceptions and intent to leave among direct care workers: Evidence from the Better Jobs Better Care demonstrations.
The Gerontologist, 47, 820 – 829.

Castle, N.G., Engberg, J, Anderson, R., & Men, A. (2007).

Job satisfaction of nurse aides in nursing homes: Intent to leave and turnover.
The Gerontologist, 47, 193-204.

Clausen T, Tufte P. & Borg V.(2014) Journal of Nursing Management 22, 583-592.

Why are they leaving? Causes of actual turnover in the Danish elderly care services

Karantzas G. David M, McCabe M, Davison T. , Beaton P. , B, and Mrkic D (2012).

Intentions to Quit Work Among Care Staff Working in the Aged Care Sector.
The Gerontologist Vol. 52, No. 4, 506–516

LO (2016)

Regeringens skrivelse. Skr. 2015/16:80.

En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016-2020

SBU.

Arbetsmiljöns betydelse för ryggproblem.

En systematisk litteraturöversikt. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU); 2014. SBU-rapport nr 227. ISBN 978-91-85413-68-3.

SBU.

Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom.

En systematisk litteraturöversikt. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU); 2014. SBU-rapport nr 223. ISBN 978-91-85413 -64-5.

SCB (2017).

Trender och Prognoser 2017 befolkningen | utbildningen | arbetsmarknaden med sikte på år 2035.

SKL.

Yrkehögskolan, enkätsammanställning 2017.

Ärendenummer 16/04383-2

SKL.

Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden.

Rekryteringsrapport 2018. ISBN-nummer 978-91-7585-610-0

Schwendimann R, Dhaini S, Ausserhofer D, Sandra Engberg S and Zúñiga F (2016).
BMC Nursing.

Factors associated with high job satisfaction among care workers in Swiss nursing homes – a cross sectional survey study.

Sellgren, S. F., Kajemo, K.N., Ekvall, G., & Tomson, G. (2009).

Nursing staff turnover at a Swedish university hospital: An exploratory study.
Journal of Clinical Nursing, 18, 3181-3189.

Stranz A. (2013).

Omsorgsarbetets vardag och villkor i Sverige och Danmark.

Ett feministiskt perspektiv.

Rapport i Socialt arbete nr. 144, 2013. Stockholms universitet.

Sverke M., Falkenberg H., Kecklund K., Magnusson H. L. och Petra L(2016).

Kvinnors och mäns arbetsvillkor: Betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall.

Kunskapsutvärdering 2016:2. Arbetsmiljöverket.

Tufte P och Borg V (2007).

Fastholdelse av medarbejdere i aeldreplejen. Samband mellan arbetsmiljöfaktorer, individuella faktorer och förväntningar om att stanna på nuvarande arbetsplats.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Van Breukelen W., van der Vlist R., Steensma H. (2004).

Voluntary employee turnover: combining variables from the 'traditional' turnover literature with the theory of planned behavior.

Journal of organizational behavior, Volume 25 Pages 893–914.

Vision; 2016.

Chefer i välfärdens tjänst. En forskningsrapport om personalgruppens storlek påverkar kvalitet och hälsa.

WEBBSIDOR

www.suntarbetsliv.se/forskning/ledarskap-och-organisation/justa-chefer-ar-limmet-i-en-bra-organisation

www.arbetsmiljoutbildning.suntarbetsliv.se

www.lo.se/start/material/svenskt_naringsliv_lo_och_ptk_om_sjukforsakringen

www.svt.se/nyheter/inrikes/nya-orosbesked-om-underskoterskebrist

Sverige står inför ett stort personalbehov i äldreomsorgen. Bakom det ligger åldrande befolkning, stora pensionsavgångar och för små utbildningsvolymmer. Det är viktigare än någonsin att behålla personalen inom äldreomsorgen – och Kommunal anser att det går!

Öka arbetsglädje och trivsel i äldreomsorgsarbetet genom:

- Mindre stress och mer utrymme för återhämtning
- Ökat inflytande
- Möjlighet att påverka arbetsbelastningen
- Möjlighet att utvecklas i yrkesrollen
- Stöd av chef och kollegor

