

Institutionen för socialt arbete – Socialhögskolan



Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg?

Marta Szebehely, Anneli Stranz &
Rebecka Strandell

Arbetsrapport/Institutionen för socialt arbete, 2017:1
Working Paper/Department of Social Work, 2017:1

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	5
2. OM ENKÄTSTUDIEN NORDCARE	6
3. STANNA KVAR ELLER LÄMNA YRKET?	8
4. ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN I ÄLDREOMSORGEN	10
Ofrivillig deltid och heltidsnorm	10
Delade turer	12
Är arbetstiderna anpassade till familjeliv och sociala aktiviteter?	13
Anställningsförhållanden och överväganden att sluta	15
Avslutande kommentar	16
5. HUR MÅNGA PERSONER HJÄLPER EN ANSTÄLLD I ÄLDREOMSORGEN?	17
Antal hjälptagare i hemtjänsten	17
Antal hjälptagare i äldreboenden	19
Antal hjälptagare och överväganden att sluta	20
Avslutande kommentar	21
6. ARBETSBELASTNING OCH HANDLINGSUTRYMME I ARBETET	23
Ökad arbetsbelastning och tidsbrist	23
Minskat handlingsutrymme och minskad tillit	24
En jämförelse med övriga länder i Norden	25
Arbetsbelastning och överväganden att sluta	25
Handlingsutrymme och överväganden att sluta	26
Avslutande kommentar	28

7. STÖD OCH UTVECKLINGSMÖJLIGHETER	30
Sverige jämfört med övriga länder i Norden	31
Stöd, utvecklingsmöjligheter och överväganden att sluta	32
Avslutande kommentar	34
8. RELATIONER TILL HJÄLPTAGARNA	35
Relationer till hjälptagarna och överväganden att sluta	37
Avslutande kommentar	39
9. REAKTIONER PÅ PROBLEMATISKA ARBETSVILLKOR	40
Sverige jämfört med övriga länder i Norden	41
Oro för den egna hälsan	42
Kroppsliga och psykiska reaktioner på arbetet och överväganden att sluta	42
Avslutande kommentar	44
10. SAMMANFATTANDE DISKUSSION	45
Äldreomsorgspersonalens arbetsvillkor: en jämförelse mellan 2005 och 2015	45
Varför vill personalen sluta?	46
Vad kan vi lära av övriga nordiska länder?	47
Organisatorisk och social arbetsmiljö	47
Omsorgsarbetarna – en central resurs för en värdig äldreomsorg	48
REFERENSER	49

1. Inledning

Äldreomsorgen är en viktig arbetsmarknad och omsorgspersonalen, som utgörs av en majoritet av kvinnor, är en av de största yrkesgrupperna på den svenska arbetsmarknaden. Omsorgspersonalen är en betydande resurs för såväl välfärdssektorn som äldre personer och deras anhöriga. Äldreomsorgens kvalitet är en återkommande fråga i den politiska debatten, däremot uppmärksammas inte personalens arbetssituation i samma utsträckning. Personalförsörjningen i äldreomsorgen har under lång tid varit problematisk. Den demografiska utvecklingen med en högre andel äldre i befolkning och omfattande pensionsavgångar kräver strategier för att utbilda, rekrytera och behålla personal i äldreomsorgen (SCB 2015). Forskning visar att omsorgspersonalens arbetsvillkor ofta speglar pågående socialpolitiska och organisatoriska förändringar och det är därför viktigt att följa upp hur dessa förändringar påverkar omsorgsarbetets vardag. Goda arbetsförhållanden är en förutsättning för att uppnå en ökad kvalitet på den vård och omsorg som äldre personer beviljas.

Äldreomsorgen är en starkt förändringspräglad verksamhet. Under de senaste decennierna har resursåttamningar och organisatoriska trender som New Public Management förändrat villkoren för äldreomsorgen. Äldreomsorgen i privat regi har ökat, och det har blivit betydligt mer fokus på standardisering, detaljstyrning och dokumentation i arbetet. Sedan 1990 har de offentliga resurserna till äldreomsorgen minskat i förhållande till andelen äldre i befolkningen, och andelen äldre som får del av äldreomsorgsinsatser har minskat (SKL 2014). Under 1990-talet minskade andelen äldre personer med hemtjänstinsatser och insatserna kom främst att riktas till personer med mer omfattande vård- och omsorgsbehov. Under senare år minskar i stället andelen av de äldre som bor i äldreboenden: var fjärde äldreboendeplats har försvunnit sedan år 2000 (Szebehely & Trydegård 2014).

Som en följd av dessa förändringar är det allt fler äldre personer med omfattande och skiftande behov som bor hemma och behöver omsorg under dygnets alla timmar. Den mer restriktiva tilldelningen av plats på äldreboende har vidare lett till att de personer som flyttar till äldreboende idag har större omsorgsbehov (Schön m.fl. 2016). Den förändrade sammansättningen av hjälptagare i både hemtjänst och äldreboende kan påverka till exempel arbetsbelastningen, vilken typ av kompetens personalen behöver och hur relationen till hjälptagarna ser ut.

Att arbetssituationen i äldreomsorgen är problematisk är ingen nyhet. Från flera håll rapporteras om en tilltagande försämring av arbetsvillkoren och ökad ohälsa i yrkesgruppen (Trydegård 2012, Stranz 2013, Kommunal 2015, Forte 2016, Sverke m.fl. 2016). I denna rapport redovisar vi hur personalens arbetssituation har påverkats under det senaste decenniet, i ljuset av pågående socialpolitiska och organisatoriska förändringar i äldreomsorgen. Vad har förändrats och i vilken omfattning? Hur har personalen påverkats av exempelvis att antalet äldreboendeplatser har minskat drastiskt och att hemtjänstarbetet blivit allt mer detaljstyrt? När vi i det följande går igenom hur anställningsvillkor och arbetsförhållanden har förändrats är det en fråga som går som en röd tråd genom rapporten: vilka av dessa förhållanden hänger samman med personalens vilja att lämna yrket? Och därmed: vad kan göras för att underlätta för äldreomsorgens anställda att orka stanna kvar i arbetet? Det är en ödesfråga för framtidens äldreomsorg.

2. Om enkätstudien NORDCARE

Den här rapporten bygger på en större nordisk enkätbaserad studie av omsorgspersonalens vardag och villkor i olika länder. Studien, som har namnet NORDCARE, har som syfte att jämföra arbetets organisering och arbetsvillkor inom olika former av omsorgsarbete och i olika länder samt att relatera personalens arbetserfarenheter och syn på sin arbetsmiljö till arbetets organisatoriska villkor.

NORDCARE genomfördes första gången 2005 och omfattade då personal inom såväl äldreomsorg som funktionshinderverksamheter i Danmark, Finland, Norge och Sverige (1200 personer per land). År 2015 genomfördes en ny omgång av NORDCARE i de nordiska länderna. Den nya enkäten utgjordes till cirka 80 procent av samma frågor som vid 2005 års undersökning, men riktades denna gång endast till äldreomsorgens personal (2000 personer per land). Professor Marta Szebehely vid Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet, är ansvarig för undersökningen som såväl 2005 som 2015 finansierades av det svenska forskningsrådet Forte.

Tillvägagångssättet var likartat: enkäten distribuerades per post till nationellt representativa urval av såväl offentligt som privat anställda medlemmar i de nordiska kommunalarbetsförbunden (Kommunal i Sverige, FOA i Danmark, Fagforbundet i Norge samt Super, JHL och Tehy i Finland).

Urvalet bestod av vårdbiträden, undersköterskor och motsvarande yrkeskategorier inom äldreomsorgen i de olika länderna samt år 2005 även av vårdare, skötare, personliga assistenter och motsvarande inom funktionshinderverksamheterna. Vi valde att använda förbundens medlemsregister som bas för urvalen eftersom den fackliga organiseringsgraden är hög i alla de nordiska länderna, och det var det enda sättet att nå nationellt representativa urval av omsorgspersonal. Fackförbunden bidrog med adresser till ett slumpmässigt urval av medlemmar och enkätens utformning diskuterades med representanter från de fackliga organisationerna, men undersökningen genomfördes helt självständigt av den nordiska forskargruppen som även testade enkäten på mindre grupper av anställda i samtliga länder.

Den sammantagna svarsfrekvensen var 72 procent (sammanlagt 3208 respondenter) år 2005. År 2015 hade svarsfrekvensen sjunkit till 55 procent i de fyra nordiska länderna sammantaget (totalt 3801 respondenter). I den svenska delen av studien var svarsfrekvensen 67 procent år 2005 och 54 procent år 2015.¹

Svarsfrekvensen i enkätstudier har generellt sjunkit under senare tid, men en bidragande orsak till den lägre svarsfrekvensen i 2015 års studie är sannolikt också att det visade sig vara svårt att särskilja personal inom äldreomsorgen och funktionshinderverksamheterna. Eftersom 2015 års enkät endast vände sig till äldreomsorgspersonal var det relativt många som fick en enkät som inte var avsedd för dem. Trots att respondenterna uppmanades att skicka tillbaka enkäten med notering om detta så var det troligen många som inte kände sig tillräckligt motiverade för att göra det.²

Frågeformuläret innehåller förutom frågor om yrke, arbetsplats och bakgrund (ålder, kön, födelseland, utbildning, tid i yrket etc.) frågor om personalens arbetssituation och vardagliga arbete med fokus på anställningsvillkor (arbetstider, anställningsform); arbetsuppgifter; den dagliga organiseringen av arbetet;

¹ Svarsfrekvenserna är baserade på nettourvalet; enkäter som returnerats av posten eller av personer som inte ingick i urvalsramen (dvs. inte skulle ha fått enkäten) är frånräknade.

² Totalt 979 individer varav 532 i Sverige uppgav att de inte arbetade i äldreomsorgen.

relationer till brukare och deras anhöriga, kollegor och arbetsledning; upplevelser av arbetets påfrestningar och positiva aspekter samt reaktioner på arbetet i form av psykisk och fysisk trötthet, värk, sjukfrånvaro, sjuknärvaro samt funderingar på att sluta. I formuläret används dels etablerade frågekonstruktioner från tidigare arbetsmiljöundersökningar, dels frågor som vi har utvecklat specifikt för omsorgsyrkena med fokus på arbetets relationella karaktär.

Merparten av frågorna har fasta svarsalternativ, men ett mindre antal frågor har öppna svarsalternativ, där deltagarna får möjlighet att med egna ord fritt kommentera bland annat vad man skulle vilja förändra inom den verksamhet där man arbetar och orsaker till att stanna kvar i arbetet respektive att sluta. Vid båda undersökningstillfällena har dessa frågor besvarats av en majoritet av studiens respondenter.

I den här rapporten redovisar vi resultat från 2005 och 2015 års studier med fokus på personal i hemtjänst respektive äldreboenden, främst i Sverige men till viss del även i de andra nordiska länderna. Sammantaget bygger rapporten på svar från 1 197 anställda inom den svenska äldreomsorgen – 378 inom hemtjänsten och 819 inom äldreboenden, samt på sammanlagt 4 337 anställda i de övriga nordiska länderna; totalt 5 534 personer, se Tabell 1.³

Tabell 1. Antal respondenter inom hemtjänst och äldreboenden i NORDCARE 2005 och 2015

	Sverige	Danmark	Finland	Norge	Totalt
2005	478	630	572	557	2 237
2015	719	998	879	701	3 297
Totalt	1 197	1 628	1 451	1 258	5 534

I den här första rapporten som publiceras från 2015 års NORDCARE-studie har vi fokus på en jämförelse av arbetsvillkoren i den svenska äldreomsorgen 2005 och 2015. Där situationen i Sverige avviker på ett tydligt sätt från de andra nordiska länderna redovisas det. Vi tar vår utgångspunkt i rapportens titel – Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg? – och inleder med att se på hur vanligt det är att vilja sluta i arbetet, vilket visar sig vara aktuellt för oroande många av personalen i den svenska äldreomsorgen. Därefter går vi genom olika aspekter av anställningsvillkor, arbetsförhållanden och reaktioner på arbetssituationen, och undersöker hur olika problem hänger samman med personalens överväganden att lämna sitt arbete år 2015. Genomgående illustreras resultaten genom att återge några exempel på öppna svar från den svenska delen av 2015 års undersökning.

³ I Tabell 1 redovisas antalet respondenter som arbetar med äldre personer i antingen hemtjänst eller äldreboende (de som arbetar på andra omsorgsarenor ingår således inte). Dessa respondenter utgör underlaget till samtliga tabeller och figurer i rapporten.

3. Stanna kvar eller lämna yrket?

Intresset för frågor om vilka arbetsförhållanden som gör att omsorgspersonalen dels kan utföra ett bra arbete (dvs. ge en bra omsorg), dels stannar i sitt arbete har varit i fokus sedan 1980-talet. Att arbetsvillkoren är problematiska har visats i flera aktuella forskningsöversikter (t.ex. Forte 2016, Sverke m.fl. 2016).

I den här rapporten är utgångspunkten att andelen som allvarligt har funderat på att lämna arbetet i äldreomsorgen i påfallande grad ökat mellan 2005 och 2015, se Tabell 2. Att man i en enkät uppger att man seriöst har funderat på att lämna sitt arbete behöver inte betyda att man faktiskt kommer att sluta. Men att omkring hälften av personalen (Tabell 2) inte önskar vara kvar är i sig ett omfattande problem som kan ses som en konsekvens av arbetets villkor och samtidigt bidrar till att arbetsmiljön försämras över tid.

Tabell 2. Allvarligt funderat på att sluta i arbetet. Hemtjänst och äldreboende, Sverige 2005 och 2015

	Hemtjänst		Förändring ⁴	Äldreboende		Förändring
	2005	2015		2005	2015	
Har under senaste året allvarligt funderat på att sluta i arbetet (andel "Ja,")^a	40	46	ES	40	50	**

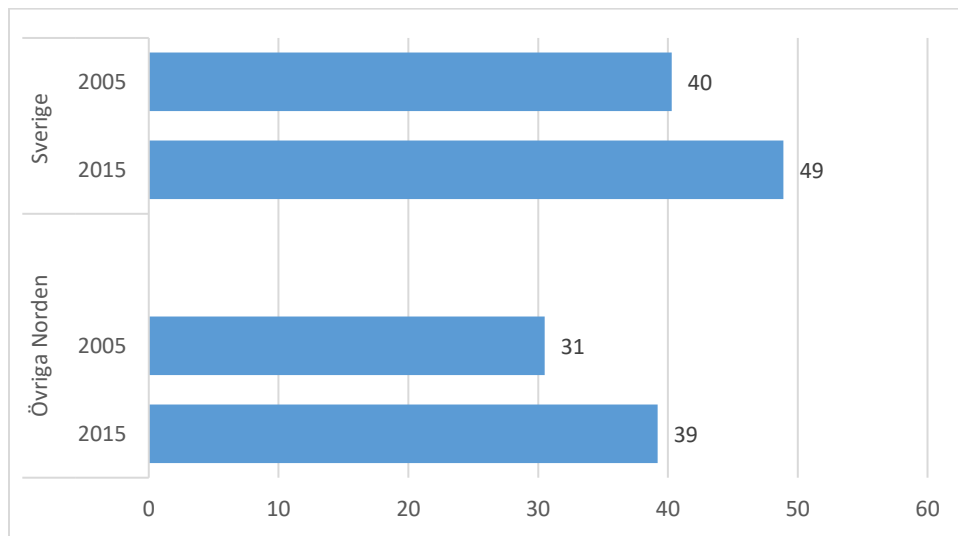
^a Övriga svarsalternativ: Nej

I Tabell 2 redovisas andelen som allvarligt har funderat på att sluta under det senaste året uppdelat på hemtjänst och äldreboende. Det är uppenbarligen en hög andel som inte är nöjda med sina arbetsförhållanden, och förändringen över tid är särskilt iögonfallande bland personal som arbetar på äldreboenden: 2005 är det fyra av tio som överväger att sluta jämfört med hälften år 2015. Samma andelar i hemtjänsten är 40 respektive 46 procent.

I jämförelse med övriga Norden, se Figur 1, är det en högre andel i Sverige som överväger att sluta i äldreomsorgen (hemtjänst och äldreboenden sammantagna). Både i Sverige och i övriga Norden har andelen som vill sluta i arbetet ökat under tioårsperioden, och i hela Norden är det oroväckande många som uttrycker tveksamhet att stanna kvar i yrket. Men både 2005 och 2015 är det betydligt fler som vill sluta i yrket i Sverige: år 2015 har så gott som hälften (49 procent) av omsorgspersonalen i Sverige allvarligt övervägt att lämna sitt arbete jämfört med 39 procent i de övriga nordiska länderna sammantagna (från 34 procent i Norge till 43 procent i Danmark).

⁴ Genomgående redovisar vi i tabellerna om de angivna skillnaderna mellan 2005 och 2015 är signifikanta, det vill säga statistiskt säkerställda. Om det är mindre än 0,1 procent sannolikhet att skillnaden beror på slumpen markeras det med ***; om sannolikheten är mellan 0,1 och 1 procent markeras det med **, medan en sannolikhet på mellan 1 och 5 procent markeras med *. ^T betyder "tendens", vilket innebär att det är mellan 5 och 10 procent sannolikhet att skillnaden beror på slumpen. ^{ES} betyder "ej signifikant", vilket innebär att den eventuella skillnad som syns i tabellen inte är statistiskt säkerställd.

Figur 1. Allvarligt funderat på att sluta i arbetet, andel. Hemtjänst och äldreboenden sammantaget, Sverige och övriga Norden, 2005 och 2015



Det är flera olika orsaker och samspel av orsaker som bidrar till att man vill sluta i arbetet. I rapporten undersöker vi hur överväganden att sluta i yrket hänger samman med anställningsvillkor, antal hjälptagare, fysisk och psykisk arbetsbelastning, stöd och utvecklingsmöjligheter, relationen till de äldre och reaktioner på arbetets villkor. Resultaten visar att flertalet av dessa arbetsvillkor är mer eller mindre tydligt kopplade till funderingar på att lämna yrket. Genomgående inriktar vi oss på sådana aspekter som det är möjligt och viktigt att påverka om personalen i äldreomsorgen ska kunna och vilja stanna i yrket.

4. Anställningsförhållanden i äldreomsorgen

Innan vi går in på personalens anställningsförhållanden är det viktigt att notera att enkäten har besvarats av medlemmar i Kommunal. Genom att vi har genomfört enkätstudien bland ett slumpmässigt urval av Kommunals medlemmar har vi förutsättningar att nå en stor del av äldreomsorgens personal eftersom den fackliga anslutningsgraden är hög i Sverige (uppskattningsvis 8 av 10 anställda är fackligt anslutna). Men anslutningsgraden är betydligt lägre bland visstidsanställda än bland dem som har en fast anställning (LO 2015). Därför når vi en grupp som har lite annorlunda anställningsförhållanden än äldreomsorgsarbetskraften som helhet. Enligt Socialstyrelsen (2015) är cirka en fjärdedel av äldreomsorgens undersköterskor och vårdbiträden visstids- eller timanställda. Av enkätens respondenter har cirka 5 procent tidsbegränsad anställning och 5 procent har timanställning, medan 90 procent är tillsvidareanställda.

Jämfört med hela arbetskraften inom äldreomsorgen är det således en grupp med fastare anställningsformer som kommer till tals. Det får som konsekvens att också utbildningsnivån bland respondenterna är högre: enligt Socialstyrelsen (2015) saknar 45 procent av de timanställda och 20 procent av de fast anställda inom äldreomsorgen vård- och omsorgsutbildning. Av dem som har besvarat enkäten har 15 procent ingen eller högst sex månaders vård- och omsorgsutbildning medan 80 procent har minst ett års utbildning i vård och omsorg.

Även andelen undersköterskor är högre bland enkätens respondenter än inom äldreomsorgens hela arbetskraft: av alla som arbetar inom äldreomsorgen är knappt två tredjedelar undersköterskor och en tredjedel är vårdbiträden (SCB 2016). Av dem som har besvarat enkäten är tre fjärdedelar undersköterskor och en fjärdedel vårdbiträden. Det är också en erfaren personalgrupp som har besvarat enkäten: två tredjedelar av studiens respondenter har arbetat 10 år eller mer i yrket. Det saknas nationell statistik om hur länge äldreomsorgens hela personalgrupp har arbetat så vi kan inte uttala oss om enkätens respondenter har längre erfarenhet. Det är dock troligt att så är fallet eftersom vi har en överrepresentation av fast anställd personal.

Sammantaget kan vi konstatera att vi i den här rapporten kommer att uttala oss om personer som har fastare anställningsförhållanden och mer formell utbildning än äldreomsorgens hela arbetskraft (och sannolikt också längre erfarenhet). Det innebär att de problem som framkommer knappast kommer att överskattas – om de som har svarat på enkäten upplever svårigheter i arbetet är det sannolikt att situationen är ännu värre bland dem som inte nås i denna studie. Ur detta perspektiv är det ännu mer alarmerande att hälften av dem som har besvarat enkäten år 2015 allvarligt har övervägt att sluta arbeta inom äldreomsorgen.

Ofrivillig deltid och heltidsnorm

Trots att vi som sagt når en fastare kärna av äldreomsorgens personal kan så är deltidsarbete vanligt bland studiens respondenter, och det har inte skett någon signifikant (statistiskt säkerställd) förändring mellan 2005 och 2015, se Tabell 3.

Tabell 3. Anställda efter arbetstid, andel. Hemtjänst och äldreboende sammantaget, Sverige, 2005 och 2015

	Heltid (35 tim+)	30-34,9 tim/v	25-29,9 tim/v	<25 tim/v	Totalt
2005	41	27	17	15	100 %
2015	46	27	17	10	100 %

Deltidsarbete har länge varit vanligare inom äldreomsorgen än inom andra delar av arbetsmarknaden. År 2015 arbetade 37 procent av all äldreomsorgspersonal heltid jämfört med 79 procent av samtliga anställda i Sverige (Kommunal 2016). Bland enkätens respondenter var det samma år 46 procent som arbetade heltid, dvs något fler än bland all äldreomsorgspersonal.

Tidigare studier har visat att många inom äldreomsorgen väljer deltidarbete eftersom arbetet ses som alltför tungt för att kunna arbeta heltid, men deltidarbete är långtifrån alltid något som den enskilde själv väljer: det är inte ovanligt att heltidsarbete inte erbjuds och att man inte får arbeta så många timmar som man önskar (se t ex Gustafsson & Szebehely 2005; Kommunal 2016). Enligt vår enkät vill var fjärde deltidsanställd både 2005 och 2015 arbeta fler timmar. Problemet med *ofrivillig deltid* har alltså inte blivit mindre trots att frågan om rätt till heltidsarbete har fått ökad uppmärksamhet och arbetsmarknadens parter har enats om att sträva efter att heltidsanställning ska vara norm.

Det finns en del skillnader mellan de nordiska länderna när det gäller deltidarbete i äldreomsorgen. Finland har en stark tradition av heltidsarbete, och 9 av 10 finska omsorgsarbetare i vår enkät arbetar heltid, medan deltidarbete är vanligt i den danska och norska äldreomsorgen – till och med ännu vanligare än i Sverige. Ofrivillig deltid är ett betydligt större problem i Sverige och Norge än i resten av Norden: var tredje person (35 procent) som arbetar deltid i Norge vill arbeta fler timmar, medan bara 12 procent av de deltidarbetande i Danmark vill ha längre arbetstid.

Men arbetstidens längd handlar inte bara om hel- eller deltid, det handlar också om hur lång en heltidsdag är. Krav på förkortning av heltidsnormen inom äldreomsorgen har länge diskuterats, även om frågan inte står högt på den fackliga och politiska dagordningen för tillfället. I några kommuner har äldreomsorgspersonal fått möjlighet att arbeta sex timmar per dag med bibehållen heltidslön, och tidigare studier på sådana försök har visat på positiva resultat när det gäller personalens hälsa och välbefinnande (för ett aktuellt försök med arbetstidsförkortning i ett äldreboende i Göteborg, se Pacta 2016). Något som har rönt mindre uppmärksamhet är hur lång en heltidsdag inom äldreomsorgen är i våra grannländer.

I 2015 års enkät frågar vi inte bara de deltidsanställda utan även de som arbetar heltid om hur många timmar de arbetar. Det visar sig att det finns påtagliga skillnader mellan länderna. En heltidsdag är betydligt längre i Finland och Sverige än i Danmark och Norge. I genomsnitt är en heltidsdag inom den danska och norska äldreomsorgen 34-35 timmar per vecka jämfört med 37-38 timmar i Finland och Sverige.

De nordiska länderna har också olika traditioner när det gäller om lunchpausen ingår i arbetstiden – med andra ord om den är betald eller ej: I Sverige ingår i princip aldrig lunchpausen i den betalda arbetstiden,

medan denna rast ofta ingår i arbetstiden i Danmark och Norge. Det innebär i praktiken att en heltidsdag Danmark och Norge är ännu kortare jämfört med en svensk heltidsdag. Det är många av respondenterna i Sverige som framhåller att en heltidsdag borde vara kortare i äldreomsorgens tunga arbete. Här två exempel:

Kortare arbetsdag och heltidslön, då skulle vi orka mer och ha färre sjukskrivningar. Vi skulle bli mer peppade och gladare. [...] ⁵ (Äldreboende)

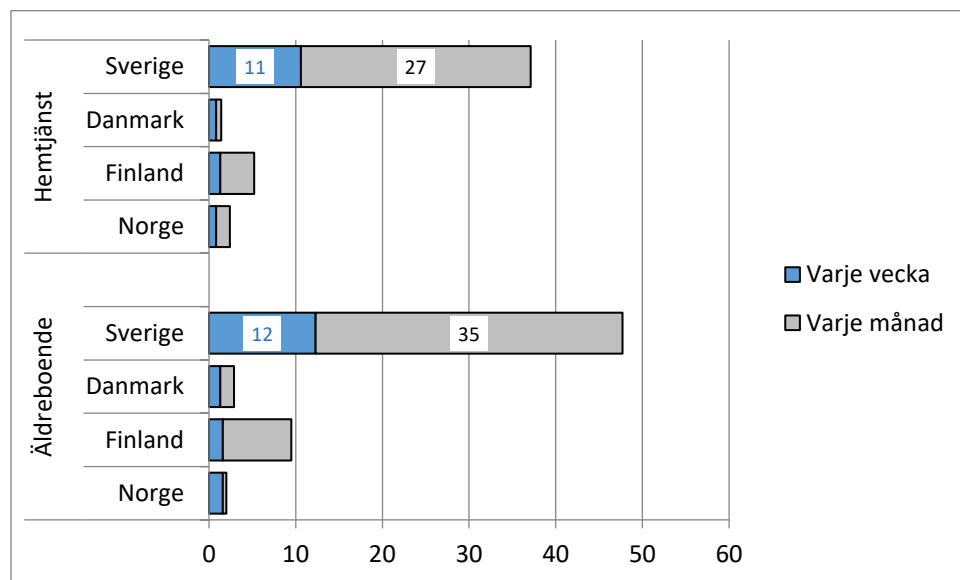
Minska arbetspassen men med heltidslön. (Hemtjänst)

Vi har ännu inte analyserat de öppna svaren från de övriga nordiska länderna så vi vet inte om denna typ av kommentarer förekommer även i de andra länderna.

Delade turer

Det finns en annan aspekt av anställningsvillkor där den svenska äldreomsorgen avviker på ett negativt sätt från övriga Norden och även från flertalet andra yrken, nämligen förekomsten av *delade turer*. I vår enkät definierade vi delade turer som att arbetsdagen är uppdelad i två arbetspass med minst två timmar obetald tid mellan passen. Frågan ställdes inte i 2005 års enkät, så vi kan inte uttala oss om delade turer har blivit vanligare eller ej, men däremot visar resultaten att det inte är ovanligt inom den svenska äldreomsorgen år 2015. I nordisk jämförelse framstår Sverige som tämligen unikt – delade turer förekommer i stort sett enbart i Sverige, se Figur 2.

Figur 2. Delade turer, andel. Hemtjänst och äldreboende, Norden, 2015



⁵ [...] i ett citat betyder att inte hela det öppna svaret återges.

I Sverige arbetar drygt var tionde anställd inom den svenska äldreomsorgen delade turer varje vecka och ytterligare en tredjedel arbetar delade turer någon gång i månaden (fler i äldreboenden än i hemtjänsten). Sammanlagt är det närmare hälften av personalen i äldreboenden och mer än en tredjedel av de hemtjänstanställda som arbetar delade turer minst en gång i månaden. I Danmark och Norge är det bara ett par procent som arbetar delade turer över huvud taget; i Finland något fler (runt 5 procent i hemtjänsten och 10 procent i äldreboenden). Sverige skiljer sig således påtagligt på den här punkten från resten av Norden.

Även här kan vi se i de öppna svaren att frågan om delade turer oroar många bland den svenska äldreomsorgspersonalen. Ett par exempel:

Högre lön och ta bort delade turer [...] (Äldreboende)

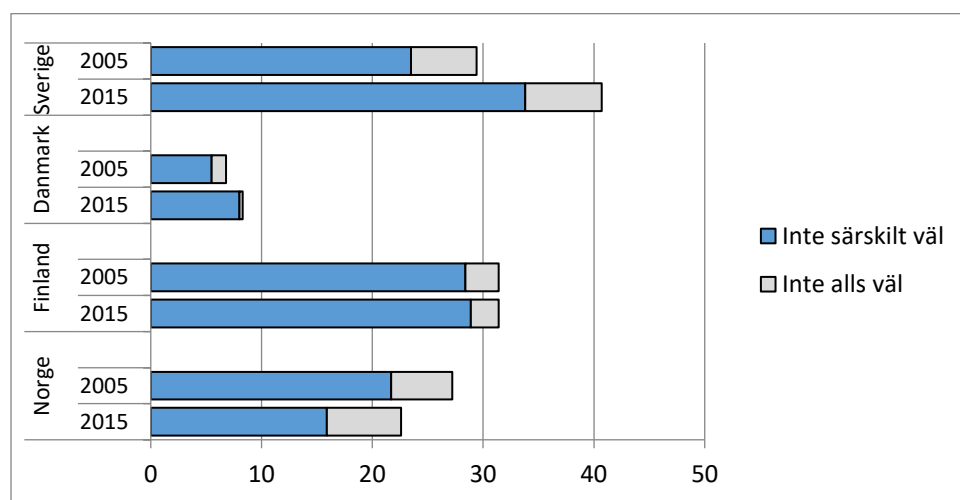
[...] Ta bort delade turer som sliter ut oss hemtjänstare/vårdpersonal. [...] (Hemtjänst)

Är arbetstiderna anpassade till familjeliv och sociala aktiviteter?

Sverige avviker från de andra nordiska länderna också på en annan punkt som rör arbetstider. I enkäten ställdes frågan: *"Hur väl stämmer dina arbetstider med ditt familjeliv och dina sociala aktiviteter utanför arbetet?"* Svarsalternativen var Mycket väl; Ganska väl; Inte särskilt väl och Inte alls väl.

Av Figur 3 framgår dels att andelen som svarar att arbetstiderna inte passar bra ihop med familjelivet och andra aktiviteter har ökat i Sverige mellan 2005 och 2015, dels att andelen år 2015 är klart högre i Sverige än i resten av Norden – sammantaget 41 procent jämfört med 31 procent i Finland, 23 procent i Norge och endast 8 procent i Danmark. Det är också bara i Sverige som detta problem har ökat under tioårsperioden.

Figur 3. "Hur väl stämmer dina arbetstider med ditt familjeliv och dina sociala aktiviteter utanför arbetet?" Andel som svarar "Inte särskilt väl" eller "Inte alls väl". Hemtjänst och äldreboende sammantaget, Norden, 2005 och 2015



En förklaring till att man är mindre nöjd med sina arbetstider i Sverige kan vara den betydligt större användningen av delade turer: de som arbetar delade turer är klart mindre nöjda med sina arbetstider än de som inte arbetar delade turer. Att Sverige och Finland ligger på en högre nivå än Norge och Danmark kan till en viss del förklaras av att heltidsnormen är längre i de två första länderna – de som arbetar heltid i Finland och Sverige är mer missnöjda med sina arbetstider än de som arbetar deltid, medan det inte finns någon sådan skillnad mellan heltid och deltid i Danmark och Norge.

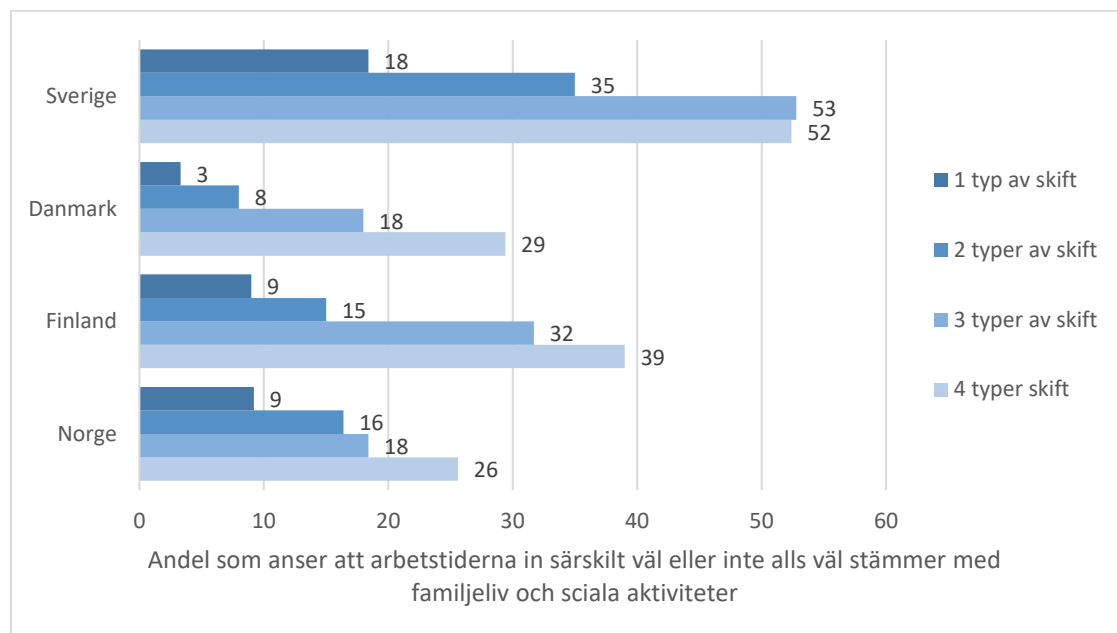
Att den danska personalen är så mycket nöjdare med sina arbetstider än övriga inom den nordiska äldreomsorgen har dock framför allt en annan förklaring. I Danmark är det inte alls lika vanligt som i de andra länderna att arbeta en kombination av tre olika skift: vardagar dagtid, vardagar kvällstid samt helg. Bara 10 procent av den danska äldreomsorgspersonalen arbetar så jämfört med 42 procent i Finland, 47 procent i Norge och 52 procent i Sverige. I Danmark arbetar majoriteten av personalen i stället antingen bara vardag och helg men inte kväll (34 procent) eller kväll och helg men inte vardag dagtid (24 procent) – sammanlagt 58 procent av den danska äldreomsorgspersonalen arbetar en av dessa två arbetstidsvarianter som är mycket mer ovanliga i Sverige där 16 procent arbetar så.

Finland avviker från de andra länderna genom att det är relativt vanligt att arbeta natt i kombination med andra arbetstider (40 procent av den finska äldreomsorgspersonalen arbetar dag, kväll och natt, och både vardag och helg – något som endast 2-6 procent av de andra ländernas personal gör). Vi kan också konstatera att så kallad normal arbetstid (vardagar, dagtid) är ganska onormalt inom äldreomsorgen – bara 6-8 procent av personalen inom den finska, norska och svenska äldreomsorgen har "normala" arbetstider; i Danmark är andelen 18 procent.

De här olika sätten att fördela arbetstiden förklarar i stort sett varför den danska personalen är mer nöjd med sina arbetstider – ju fler olika skift man arbetar desto mindre anser man att arbetstiden stämmer överens med familjelivet och andra åtaganden, se Figur 4.

Av figuren framgår att sambandet mellan schemaläggning och hur väl arbetstiderna fungerar med privatlivet är likartat i Sverige och övriga nordiska länder, men i alla typer av skift är andelarna som anser att arbetstiderna inte passar familjeliv och sociala aktiviteter högst i Sverige. Bland dem som arbetar endast en typ av skift (vardag, helg, kväll eller natt) är det 18 procent i Sverige och mellan 3 och 9 procent i övriga Norden som anser att arbetstiderna inte passar privatlivet. I den vanligaste formen av schemaläggning i Sverige (3 typer av skift – vardag, kväll och helg) är det 53 procent i Sverige och mellan 18 och 32 procent i övriga Norden som inte tycker att arbetstiderna passar privatlivet. En del av förklaringen till de högre nivåerna i Sverige oavsett antal skift är troligen förekomsten av delade turer och att en heltidsdag är längre än i Danmark och Norge.

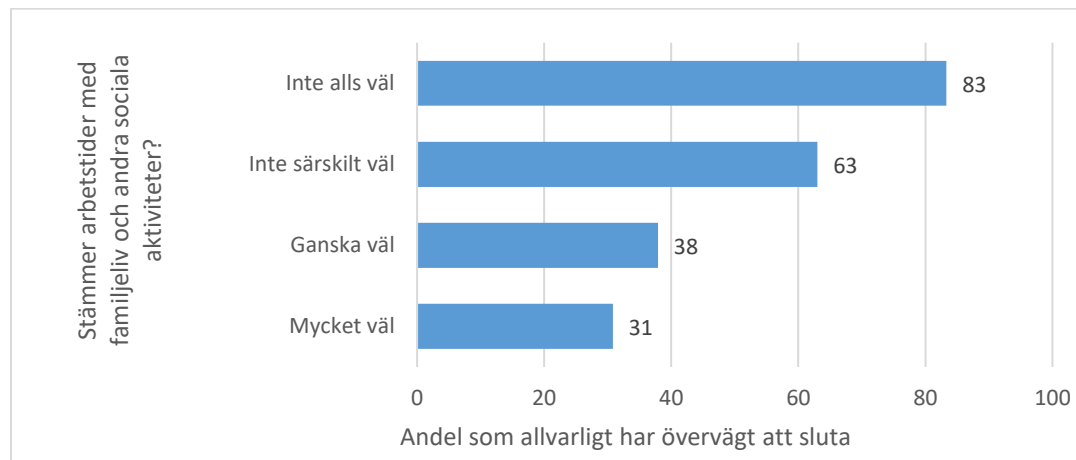
Figur 4. Relationen mellan antal olika typer av skift och andelen som anser att arbetstiderna inte stämmer väl med familjeliv och sociala aktiviteter. Hemtjänst och äldreboende sammantaget, Norden, 2015



Anställningsförhållanden och överväganden att sluta

Som vi just har visat är det betydligt vanligare i Sverige än i övriga Norden att äldreomsorgens anställda är missnöjda med hur arbetstiderna passar familjelivet och andra sociala åtaganden. I Figur 5 framkommer att det finns ett mycket starkt samband mellan vilja att lämna yrket och hur man ser på sina arbetstider. Av dem som anser att arbetstiderna inte alls passar väl med privatlivet är det 83 procent som allvarligt har övervägt att sluta sitt arbete jämfört med 31 procent av dem som anser att arbetstiderna mycket väl passar privatlivet (mönstret är det samma i hemtjänst och äldreboende, och i Sverige jämfört med övriga Norden).

Figur 5. Relationen mellan att vilja sluta i yrket och andelen som anser att arbetstiderna inte stämmer väl med familjeliv och sociala aktiviteter. Hemtjänst och äldreboende sammantaget, Sverige, 2015



Det är flera av deltagarna i studien som i sina svar på enkätens öppna fråga om orsaker till att lämna arbetet lyfter fram hur arbetstider och schemaläggning påverkar familjelivet:

Arbetstiderna, svårt att få ihop det med familjen att jobba varannan helg, lönen. (Hemtjänst)

Svårt med småbarn och att jobba kvällar och helger så ett arbete som stämmer överens med övriga samhällets tider borde underlätta. (Äldreboende)

Avslutande kommentar

I det här kapitlet har vi konstaterat att Sverige på ett negativt sätt avviker från övriga Norden när det gäller längden av en heltidsdag, arbetstidens förläggning och förekomst av delade turer. Det också fler i den svenska äldreomsorgen som anser att arbetstiderna är dåligt anpassade till familjeliv och andra åtaganden, och det är ett problem som har ökat sedan 2005. Resultaten visar också att det finns ett tydligt samband mellan schemaläggning och om arbetstiderna passar privatlivet, och att missnöje med arbetstiderna är tydligt kopplat till funderingar på att lämna arbetet. En första och troligen kraftfull åtgärd för att behålla personal inom äldreomsorgen är därför att förlägga arbetstiderna på ett bättre sätt och inte minst att sluta med delade turer.

Det är uppenbart att det finns olika sätt i de nordiska länderna att lägga arbetsscheman för att möta de äldre hjälptagarnas omsorgsbehov under dygnets olika tider. Eftersom det inte finns någon anledning att tro att behoven av personal vid olika tider på dygnet varierar så mycket mellan länderna är den enda rimliga slutsatsen att det också i Sverige borde vara möjligt att slippa delade turer och att lägga arbetsscheman på ett sätt som bättre passar personalens familjeliv och sociala åtaganden. Det finns därför all anledning att fundera över vad Sverige kan lära av de andra nordiska länderna när det gäller arbetstidens förläggning. Kanske är det också dags att återuppväcka frågan om en förkortad heltidsdag.

5. Hur många personer hjälper en anställd i äldreomsorgen?

Antalet hjälptagare som en anställd möter under en arbetsdag är en viktig aspekt av det vardagliga arbetets organisering och därmed personalens arbetssituation. I kapitlet visas hur många personer som en anställd hjälper under olika arbetsskift, och hur man ser på det antalet. Vi redovisar hemtjänst och äldreboende separat eftersom antalet har olika betydelse på de två omsorgsarenorna. Kapitlet avslutas med en analys av hur antalet hjälptagare personalen ger omsorg till under ett arbetspass förhåller sig till personalens vilja att sluta sitt arbete.

Antal hjälptagare i hemtjänsten

Antalet personer som en anställd inom hemtjänsten hjälper under ett arbetspass har ökat påtagligt. År 2005 tog en anställd hand om i genomsnitt 8,6 hjälptagare på vardagar dagtid, jämfört med 11,8 personer år 2015, se Tabell 4. Under kvällar och helger är ökningen mindre tydlig, däremot har antalet hjälptagare på ett nattskift ökat från 14 till 24 personer (uppgiften är dock lite osäker eftersom det är så pass få som arbetar nattskift inom hemtjänsten).

Ökningen från närmare 9 till 12 personer under ett dagskift kan inte förklaras av att fler arbetar heltid – antalet har ökat bland både heltids- och deltidsanställda. Bland heltidsanställda har antalet ökat från 9,8 till 12,6 per dag; bland dem som arbetar lång deltid (dvs. 30-34,9 timmar) är ökningen från 8,1 till 10,2 hjälptagare och bland dem som arbetar mindre än 30 timmar i veckan har antalet ökat från 7,4 till 11,9 per dag. Ökningen är således störst bland dem som arbetar kort deltid vilket är anmärkningsvärt – år 2015 besöker de nästan lika många hjälptagare per dag som de som arbetar heltid.

I enkäten efterfrågas också vad personalen anser om antalet hjälptagare under de olika skiften – är det lagom många, för många eller för få? Oavsett skift är bara enstaka personer som tycker att de har alltför få hjälptagare. Mer än hälften av hemtjänstpersonalen som arbetar dagtid anser att de hjälper lagom många medan drygt 40 procent tycker att de hjälper för många, se Tabell 4. Trots att antalet hjälptagare per dag är betydligt högre 2015 än 2005 så har andelen som tycker att det är för många inte ökat (år 2015 är det mellan 37 och 57 procent, beroende på arbetsskift, som tycker att de hjälper för många personer).

Tabell 4. Antal hjälptagare (genomsnitt) under ett arbetspass och andel som tycker att det är för många. Hemtjänst, Sverige, 2005 och 2015

	Antal hjälptagare, genomsnitt		Förändring	Tycker att det är för många, andel		Förändring
	2005	2015		2005	2015	
Dagtid, vardag	8,6	11,8	***	40	43	ES
Kvällstid, vardag	12,7	13,4	ES	46	50	ES
Helg	12,2	14,1	*	51	57	ES
Natt	13,8	23,4	*	33	37	ES

Vid en första anblick är det förvånande att det inte är fler år 2015 jämfört med 2005 som tycker att de tar hand om för många när det genomsnittliga antalet hjälptagare har ökat från så mycket. En ledtråd får vi om vi studerar sambandet mellan antal hjälptagare och upplevelsen av att det är för många, se Tabell 5.

Tabell 5. Antal hjälptagare under ett arbetspass vardag dagtid och andel av hemtjänstpersonalen som tycker att det är för många. Hemtjänst, Sverige, 2005 och 2015

	Andel anställda med...		Tycker att det är för många (%)		Förändring
	2005	2015	2005	2015	
... 1-4 hjälptagare	13	3	0	0	-
... 4,1-8 hjälptagare	38	28	26	9	*
... 8,1-12 hjälptagare	27	33	66	39	*
... fler än 12 hjälptagare	23	36	57	77	†
Totalt	100%	100%			

Av den vänstra halvan av Tabell 5 framgår att andelen hemtjänstpersonal som hjälper fler än 12 personer under ett arbetspass (vardagar, dagtid) har ökat. En knapp fjärdedel av de anställda år 2005 hjälper fler än 12 personer under ett arbetspass vardag dagtid, i jämförelse med en dryg tredjedel år 2015. Samtidigt minskade andelen som hjälper högst 8 hjälptagare under en arbetsdag från 51 till 31 procent.

Den högra halvan av Tabell 5 visar – föga förvånande – att ju fler hjälptagare under en arbetsdag, desto fler av de anställda tycker att det är för många. Men uppenbarligen har "normen" om *hur många* som anses vara *för många* förskjutits under tioårsperioden. År 2005 anser ungefär var fjärde anställd som hjälper 4-8 personer att det är för många, jämfört med knappt var tionde år 2015. Ett liknande mönster ser vi bland de anställda som hjälper 8-12 personer: år 2005 tycker två tredjedelar att 8-12 hjälptagare är för många, jämfört med fyra av tio år 2015. När det däremot gäller den ökande grupp av hemtjänst-anställda som hjälper fler än 12 personer per dag är mönstret det motsatta: år 2015 är det fler som tycker att det är för många hjälptagare – 77 procent jämfört med 57 procent år 2005.

Trots att andelen hemtjänstpersonal som anser att de hjälper för många personer under en arbetsdag inte har ökat mellan 2015 och 2005, så finns det ett tydligt samband mellan antalet hjälptagare och upplevelsen av att det är för många. Det verkar som att de anställda har anpassat sig till en arbetsdag som omfattar besök hos allt fler äldre; det har blivit "normalt" att ge hjälp till så många som 12 personer om dagen. Det antal som upplevdes som alltför många år 2005 ses därför som mer rimligt år 2015 – kanske för att man jämför med kollegor som har ännu fler hjälptagare. Att personalen inte upplever att de hjälper för många trots att de hjälper fler betyder däremot inte att det stora antalet hjälptagare i hemtjänsten är oproblemiskt, vilket vi återkommer till i slutet av detta kapitel.

Antalet hjälptagare under en arbetsdag behöver inte vara det samma som antalet besök eftersom personalen kan gå till samma person flera gånger under en dag. I enkäten från 2015 (men inte 2005) frågar vi hemtjänstpersonalen även om antal besök under ett arbetspass (vardagar, dagtid), hur många av dessa besök som varar högst 15 minuter och hur många som är 45 minuter eller längre samt hur mycket tid som går åt till förflyttning. År 2015 gör en anställd i hemtjänsten i genomsnitt 14,9 besök per dag. Drygt hälften av dessa besök (8,4) är högst 15 minuter långa och 3,7 av besöken är 45 minuter eller längre. I genomsnitt går 72 minuter per dag till förflyttning mellan hjälptagare. Eftersom frågorna inte ställdes i enkäten år 2005 kan vi inte uttala oss om det har blivit *fler besök*, även om vi vet att antalet *hjelptagare* har ökat markant. Det är dock mycket som tyder på att besöken har blivit fler och kortare – det är en trolig konsekvens av minskningen av äldreboendeplatser och att det är allt fler äldre med stora omsorgsbehov

som vårdas hemma och behöver många insatser per dag (Kommunal 2013, Kommunal 2015). Att arbetet i hemtjänsten karaktäriseras av mycket "spring" är helt uppenbart och kommer också till uttryck i enkätens öppna svar (samtliga exempel från hemtjänsten):

Det har blivit ett rent helvete att jobba i hemtjänsten. Att besöka 14 hjälptagare om dagen och att lyssna och prata med dem sliter på en.

Hemtjänstpersonalen ska kunna få gångtid mellan varje besök för att kunna släppa stressen och stanna längre hos kunderna och kunna ge samma eller den bästa hjälpen de behöver. Nu drar vi ner på tiden hos pensionärerna för att hinna till nästa besök.

Om det fortsätter på det här sättet, att vi besöker 13 eller 14 hjälptagare om dagen, tror jag inte att jag orkar jobba tills jag går i pension.

Antal hjälptagare i äldreboenden

Som vi nämnde inledningsvis så har antalet hjälptagare under ett arbetspass i äldreboende inte samma betydelse som i hemtjänst då arbetsarenornas förutsättningar ser olika ut och därmed organiseras det vardagliga arbetet på olika sätt. Exempelvis arbetar personalen på äldreboende ofta i par vilket bidrar till ett gemensamt ansvar för att arbetet blir gjort, de kan "se till" de boende med jämna mellanrum och uppgifterna behöver inte göras på ett bestämt antal minuter.

Även i äldreboenden hjälper personalen fler hjälptagare under ett arbetspass 2015 än 2005, men ökningen är mindre påfallande än inom hemtjänsten (på dagtid vardagar en ökning från 8,6 till 10,1 personer i genomsnitt, se Tabell 6). Ökningen skulle kunna tyda på att enheterna på äldreboenden har blivit något större. En annan utveckling som uppmärksammas är att personal som erhållit en heltidstjänst måste arbeta på flera olika enheter och konsekvensen blir då att personalen möter flera personer under ett arbetspass (Ede & Rantakeisu 2015). Antalet hjälptagare på ett nattpass har minskat något – kanske som en konsekvens av ökade krav på nattlig bemanning.

Till skillnad från hemtjänsten så har det skett en kraftig ökning av andelen anställda i äldreboenden som anser att de hjälper alltför många personer – på vardagar dagtid en ökning från 32 till 45 procent, och på kvällar och helger från 42 respektive 44 procent till 56 respektive 58 procent.

Tabell 6. Antal hjälptagare (genomsnitt) under ett arbetspass och andel som tycker att det är för många. Äldreboende, Sverige, 2005 och 2015

	Antal hjälptagare, genomsnitt		Förändring	Tycker att det är för många, andel		Förändring
	2005	2015		2005	2015	
Dagtid, vardag	8,6	10,1	*	32	45	***
Kvällstid, vardag	9,6	10,4	T	42	56	**
Helg	9,7	10,6	T	44	58	**
Natt	26,1	21,8	T	39	45	ES

Det är alltså en betydligt starkare ökning av andelen som tycker att de har för många hjälptagare än den faktiska ökningen av antalet personer som en anställd hjälper. En rimlig förklaring skulle kunna vara att de äldre i äldreboende har fått större omsorgsbehov som en följd av minskningen av antalet äldreboendeplatser. Schön m.fl. (2015) har studerat hur länge de som flyttar till äldreboende lever och visar på en betydande ökning av andelen som dör inom 6 månader, dvs de är sjukare när de flyttar in.

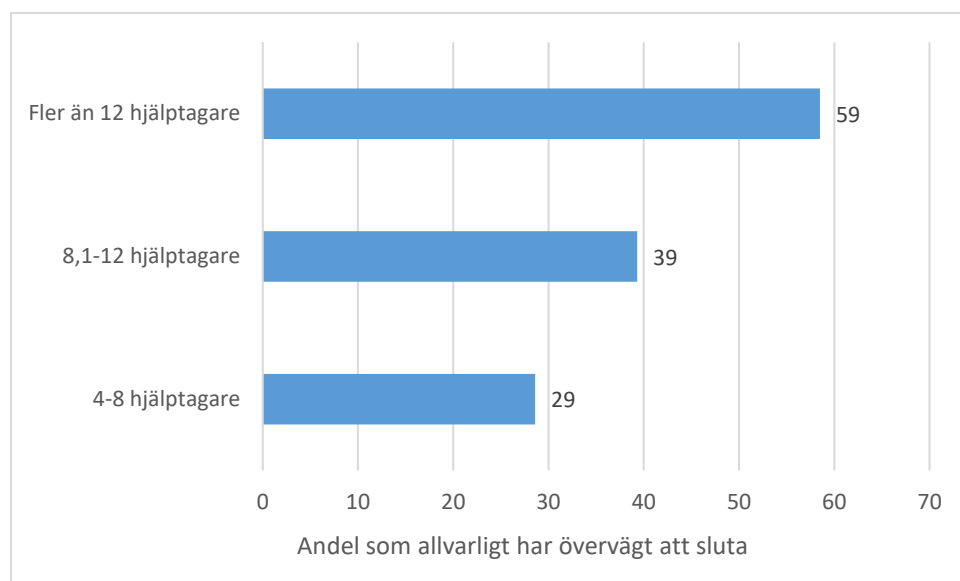
Denna förändring är synlig även i NORDCARE-studien som innehåller information om personalens arbetsuppgifter. En jämförelse mellan åren 2005 och 2015 visar på en ökning av andelen som flera gånger per dag utför tunga lyft och ger personlig omsorg (dusch, toalettbesök) vilket kan tolkas som att omsorgsbehoven ökat. En måttlig ökning av antalet hjälptagare kan därför innebära en betydligt större arbetsbelastning, vilket avspeglas i att en kraftigt ökad andel av personalen i äldreboenden tycker att de hjälper alltför många personer år 2015.

Redan i enkäten 2005 framkom att de som arbetar i äldreboende har fått fler ålagda arbetsuppgifter över tid. Då framkom att uppgifter som att städa, tvätta och dokumentera tog alltmer tid från arbetet med hjälptagarna (Stranz 2013). Utvecklingen sedan dess visar att framförallt kraven på olika former av dokumentation (social, medicinsk, check-listor) ökat. Andelen omsorgspersonal i äldreboende som svarar att de utför administrativa arbetsuppgifter flera gånger varje dag har mer än fördubblats mellan åren 2005 och 2015 (Stranz & Szebehely, kommande).

Antal hjälptagare och överväganden att sluta

Som vi har sett i detta kapitel har det skett en påtaglig ökning av antalet personer som omsorgspersonalen hjälper under en arbetsdag mellan 2005 och 2015 – framförallt inom hemtjänsten. I hemtjänsten, till skillnad från äldreboende, finns det även ett samband mellan antalet hjälptagare och funderingar på att sluta i arbetet, se Figur 6.

Figur 6. Relationen mellan att vilja sluta i yrket och antal hjälptagare under en arbetsdag (vardag, dagtid). Hemtjänst, Sverige, 2015



Figur 6 visar att år 2015 har dubbelt så många av de hemtjänstanställda som hjälper fler än 12 personer allvarligt funderat på att sluta i arbetet jämfört med de som hjälper högst 8.⁶ I äldreboenden finns inget sådant samband – antalet hjälptagare är inte på samma sätt kopplat till att vilja lämna arbetet: de som hjälper färre än 8 personer under en arbetsdag har i lika stor utsträckning har övervägt att sluta sitt arbete som de som hjälper fler än 12.

I hemtjänsten är det också vanligare att de som anser sig hjälpa för många personer under en arbetsdag (vardagar, dagtid) oftare än övriga vill sluta sitt arbete: år 2015 har 73 procent av dem som tycker att de hjälper för många allvarligt övervägt att sluta jämfört med 28 procent av dem som anser att de inte har för många hjälptagare. Detta mönster är betydligt mindre tydligt bland personalen i äldreboenden: 58 procent av dem som anser att de har för många hjälptagare har allvarligt funderat på att sluta jämfört med 46 procent av dem som anser att de inte har för många.

Avslutande kommentar

I kapitlet har vi redovisat antalet hjälptagare under en arbetsdag och huruvida personalen anser att det är för många att ge omsorg till. Skillnaden mellan de båda arbetsarenorna hemtjänst och äldreboende är tydlig. Det har skett en avgörande ökning av antalet hjälptagare i hemtjänsten. När resultatet relateras till tidigare forskning framträder en tydlig trend: vid mitten av 1980-talet hjälpte en anställd i hemtjänsten 4 personer under ett heltidspass, omkring år 2000 var antalet 6-7 (Szebehely 1995, Szebehely 2003). I det här kapitlet har vi visat att år 2005 möter en heltidsanställd 10 hjälptagare per arbetspass och år 2015

⁶ Eftersom endast 3 procent av personalen i hemtjänsten har 1-4 hjälptagare under en arbetsdag år 2015 (se Tabell 5) ingår inte den gruppen i analysen.

närmare 13. Ett viktigt resultat är också att antalet hjälptagare per dag har ökat mest bland deltidsanställda, och att de som arbetar kort deltid hjälper nästan lika många som de som arbetar heltid. Att det skett en så pass stor ökning av antalet hjälptagare i denna personalgrupp väcker frågan om det är deltidspersonalen som får täcka upp luckor i arbetsdagen och främst ägna sig åt punktinsatser. Det skulle också kunna tyda på en högre arbetsintensitet bland deltidsanställda och att deltidsanställdas arbets-situation kan ha påverkats mer negativt än heltidsanställdas. Vi har inte utrymme att fördjupa analysen här, men vill betona vikten av fortsatta studier av deltidsanställdas arbetsvillkor.

I äldreboenden syns inte samma starka ökning av antalet hjälptagare som i hemtjänsten, däremot är det betydligt fler 2015 än 2005 som tycker att de hjälper för många. Ökningen av andelen som tycker att de möter för många hjälptagare under ett arbetspass måste förstås i en vidare kontext där aspekter som förändrade omsorgsbehov och ökade ansvarsområden sannolikt påverkar bedömningen av vad som är ett önskvärt antal personer att ansvara för och ge omsorg till.

Antal hjälptagare påverkar personalens överväganden att sluta i hemtjänsten. Nästan tre gånger fler vill sluta i hemtjänsten om de tycker att de har för många personer jämfört med om de inte tycker det. I äldreboende har viljan att sluta inget samband med antal hjälptagare, och sambandet med om man tycker att man har för många är svagt.

Antalet hjälptagare är således ett större problem i hemtjänsten än i äldreboenden, och inom hemtjänsten skulle en minskning av antalet personer uppenbarligen underlätta för personalens möjligheter att stanna kvar i yrket. Inom äldreboenden är det framför allt andra faktorer som avgör om man vill och orkar stanna kvar i arbetet, något vi återkommer till i flera av de följande kapitlen.

6. Arbetsbelastning och handlingsutrymme i arbetet

Tidigare studier har visat att en kombination av höga krav och låg kontroll är ett vanligt förekommande och allvarligt arbetsmiljöproblem som är särskilt utmärkande för kvinnodominerade yrkesgrupper – inte minst inom äldreomsorgen. Att ha för mycket att göra och samtidigt ha lite inflytande över arbetsuppgifterna har ett starkt samband med psykiskt och fysisk utmattning (Sverke m.fl. 2016, Arbetsmiljöverket 2016, Forte 2016). Hög arbetsbelastning och otillräckligt handlingsutrymme påverkar inte bara personalen negativt utan minskar dessutom förutsättningarna att kunna vara flexibel inför de äldres ofta skiftande behov (Astvik 2003).

Detta kapitel kretsar kring frågor om arbetsbelastning med fokus på om personalen har för mycket att göra och hur ofta det är personalbrist. Personalens handlingsutrymme bedöms med hjälp av frågor som behandlar deras möjligheter att påverka arbetets uppläggning och om de känner att cheferna inte litar på dem på grund av att arbetet är kontrollerat och detaljstyrt.

Ökad arbetsbelastning och tidsbrist

Resultatet från vår studie visar att år 2015 är det fyra av tio i hemtjänsten och hälften av personalen i äldreboenden som upplever att de *oftast har för mycket att göra* (Tabell 7). Andelen är i stort sett oförändrad i hemtjänsten medan andelen i äldreboende har ökat från 40 till 50 procent. Att ha för mycket att göra är alltså ett vanligt problem inom äldreomsorgen, och situationen har förvärrats i äldreboende.

Tabell 7. Arbetsbelastning och handlingsutrymme i arbetet. Hemtjänst och äldreboende, Sverige, 2005 och 2015

	Hemtjänst		Förändring	Äldreboende		Förändring
	2005	2015		2005	2015	
För mycket att göra i arbetet? (andel "Ja, oftast")^a	36	40	ES	40	50	**
Fattas personal pga. sjukdom, annan ledighet eller vakanta tjänster? (andel "I stort sett varje dag")^b	22	33	*	12	18	*
Kan påverka hur det dagliga arbetet ska läggas upp? (andel "Ja, oftast")^a	39	16	***	47	41	T
"Det känns som om ledningen inte litar på personalen, det är för mycket styrning och kontroll" (andel "Instämmer helt" eller "Instämmer delvis")^c	43	59	***	37	46	*

^a Övriga svarsalternativ: Ja, ibland; Nej, sällan; Nej, aldrig.

^b Övriga svarsalternativ: Varje vecka; Varje månad; Mer sällan; Aldrig.

^c Övriga svarsalternativ: Tar delvis avstånd; Tar helt avstånd.

Personalbrist på grund av sjukdom, annan ledighet eller vakanta tjänster är ett problem som har ökat i både hemtjänst och äldreboenden: år 2015 anger 33 procent av hemtjänstpersonalen att det mest *varje dag* fattas personal, en ökning från 22 procent år 2005. I äldreboende är andelarna lägre men även här har andelen ökat: från 12 till 18 procent (Tabell 7). År 2015 är det sex av tio i hemtjänsten och hälften av personalen i äldreboenden som upplever att det är personalbrist minst *någon gång i veckan* (visas ej i tabellen).

I enkätens öppna svar från 2015 framträder arbetsbelastning – både i form av att ha för mycket att göra och personalbrist – som ett centralt tema i personalens utsagor om anledningar till att lämna sitt arbete.

Eftersom det är hög personalbrist, sjukluckor varje dag, för högt arbetstempo, vi ska hinna med mer och mer utan att vi varken får mer tid eller resurser. (Äldreboende)

Fler vårdtagare med större vårdbehov, mer stress, mer arbetsuppgifter men inte mer tid. (Äldreboende)

Vi är ofta jättestressade för att tiden vi får stämmer inte med verkligheten och deras behov. Vi jobbar som på löpande band. (Hemtjänst)

Orkar inte med stressen. Det har blivit värre och värre hela tiden. Vill ge dem, mina gamla mer. Men det kan jag ej. (Hemtjänst)

Minskat handlingsutrymme och minskad tillit

I Tabell 7 framkommer att en av de mest drastiska förändringarna mellan 2005 och 2015 är personalens minskade handlingsutrymme, särskilt när det gäller hemtjänsten. År 2005 svarade 39 procent av hemtjänstpersonalen att de oftast *kan påverka hur det dagliga arbetet ska läggas upp*; år 2015 var motsvarande andel 16 procent. Jämfört med hemtjänsten har personalen i äldreboenden betydligt större handlingsutrymme i vardagen, men även här har det skett en minskning: från 47 till 41 procent.

Den fjärde frågan som redovisas i Tabell 7 rör också personalens handlingsutrymme. I enkäten lät vi respondenterna ta ställning till följande påstående: *”Det känns som om ledningen inte litar på personalen, det är för mycket styrning och kontroll”*. Resultatet visar att det skett en ökning de senaste tio åren: år 2005 är det fyra av tio i hemtjänsten som instämmer helt eller delvis i påståendet jämfört med sex av tio år 2015. Det har också skett en viss ökning i äldreboenden, från 37 till 46 procent år 2015. Att uppleva att ledningen inte litar på personalen är således ett mer omfattande problem i hemtjänsten och ökningen mellan åren är här avsevärd.

I enkätens öppna svar om skäl att sluta finns återkommande utsagor som beskriver hur arbetet är detaljstyrt och att personalen har bristande möjligheter att påverka sitt arbete:

Slopa minuträkningen, låt oss arbeta flexibelt eftersom både vi och vårdtagarna är människor vars behov skiftar från en dag till en annan. Sänk tempot och höj lönen – gör jobbet mer attraktivt! (Hemtjänst)

Arbetsgivare styr, vi får inte själva planera och lägga upp jobbet, men det gör vi ändå. Vi arbetar med människor, man måste vara flexibel (Hemtjänst)

Mer och mer arbetsuppgifter läggs på oss, mindre fokus på de boende, dokumentation är viktigast men mycket till ingen nytta. (Äldreboende)

En jämförelse med övriga länder i Norden

Trenden när det gäller upplevelsen av minskad tillit från ledning och chefer är likartad i två av våra grannländer: även i Finland och Norge är det år 2015 än 2005 fler som upplever att arbetet är alltför styrt och kontrollerat, och att ledningen inte litar på personalen. Undantaget är Danmark. Bland den danska hemtjänstpersonalen har andelen som instämmer i påståendet *minskat* från 50 till 33 procent – från den högsta andelen till den lägsta av de nordiska länderna.

När studien genomfördes 2005 pågick i Danmark en intensiv och kritisk debatt om att hemtjänsten hade blivit alltför detaljreglerad, och det hävdades att hemtjänsten präglades av minutstyrning och "streckodstyrning" (Szebehely 2006, Stranz 2013). Kritiken ledde till ett antal initiativ på både nationell och kommunal nivå i syfte att minska detaljreglering och öka personalens handlingsutrymme. År 2013 undertecknades ett avtal om den offentliga sektorns organisering som har kommit att kallas en tillitsreform, och som bland innehåller en formulering om att ledning och styrning ska ta utgångspunkt i tillit och ansvar (Statskontoret 2016). Samma år föreslog den danska regeringens hemhjälskommission att kommunerna ska begränsa detaljstyrningen av hemtjänsten för att öka flexibiliteten och ge mer plats till professionalism i mötet mellan hjälptagare och anställd (Hjemmehjælpskommissionen 2013). Det är möjligt att dessa förändrade politiska ambitioner har gjort att den danska hemtjänstpersonalen upplever mer tillit.

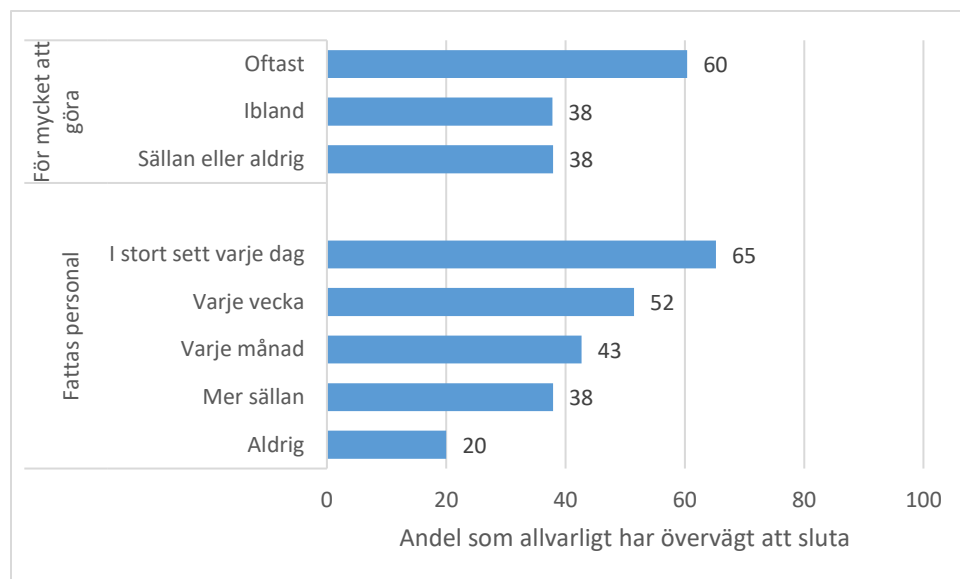
Enligt vår studie har dock inte personalens faktiska handlingsutrymme ökat i den danska hemtjänstens vardag – tvärtom. År 2005 var det 44 procent av personalen i den danska hemtjänsten som uppgav att de oftast kunde påverka hur arbetets skulle läggas upp; år 2015 var andelen 22 procent. Trenden är således den samma som i Sverige, vilket pekar mot att upplevelser av tillit "uppifrån" och handlingsutrymme i vardagen är två olika fenomen.

Arbetsbelastning och överväganden att sluta

Vad gäller frågorna om arbetsbelastning i relation till att vilja sluta i yrket redovisar vi hemtjänst och äldreboende sammantaget eftersom mönstret är likartat för båda arbetsplatserna, se Figur 7.

I både hemtjänst och äldreboende finns det ett samband mellan att ha för mycket att göra och allvarliga funderingar på att lämna sitt arbete – 60 procent av de anställda som har för mycket att göra har allvarligt funderat på att sluta jämfört med 38 procent av dem som sällan eller aldrig upplever att de har för mycket att göra. Ett liknande mönster framträder när det gäller personalbrist: två tredjedelar av dem som anger att det dagligen fattas personal har allvarligt övervägt att avsluta sin anställning jämfört med 20 procent av dem som aldrig upplever personalbrist.

Figur 7. Relationen mellan att vilja sluta i yrket och arbetsbelastning. Hemtjänst och äldreboende sammantaget, Sverige, 2015⁷



Handlingsutrymme och överväganden att sluta

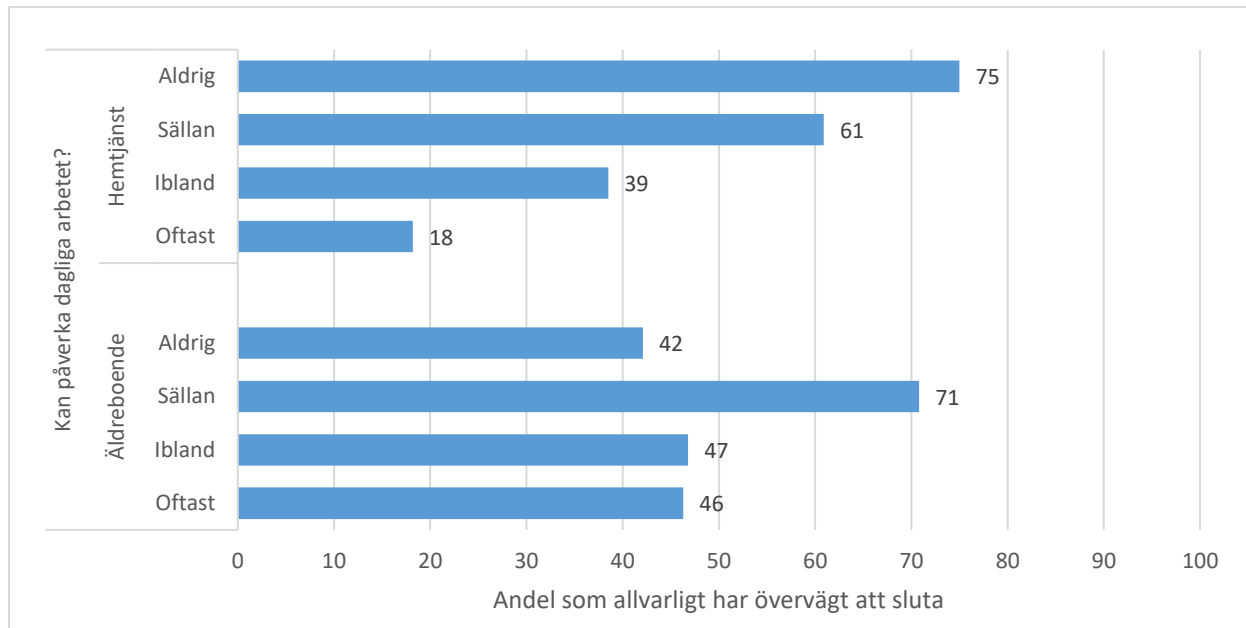
Vad gäller de två frågorna som berör personalens handlingsutrymme i relation till att vilja sluta särredovisar vi hemtjänst och äldreboende för 2015 eftersom mönstret delvis är olika.

Inledningsvis kan vi konstatera att det finns ett tydligt samband mellan personalens inflytande över sitt arbete och funderingar på att sluta. Tre av fyra av de hemtjänstanställda som upplever att de aldrig kan påverka det dagliga arbetet har allvarligt funderat på att sluta i sitt arbete jämfört med mindre än en femtedel av dem som oftast kan påverka sitt dagliga arbete (Figur 8).

Bland personalen i äldreboende kan vi se ett delvis annorlunda mönster. Sju av tio som *sällan* upplever att de kan påverka det dagliga arbetet har funderat på att sluta jämfört med mellan 42 och 47 procent av dem som aldrig, ibland eller oftast upplever att de kan påverka (Figur 8). I äldreboende verkar det således som att handlingsutrymmet inte är lika starkt kopplat till att vilja sluta sitt arbete.

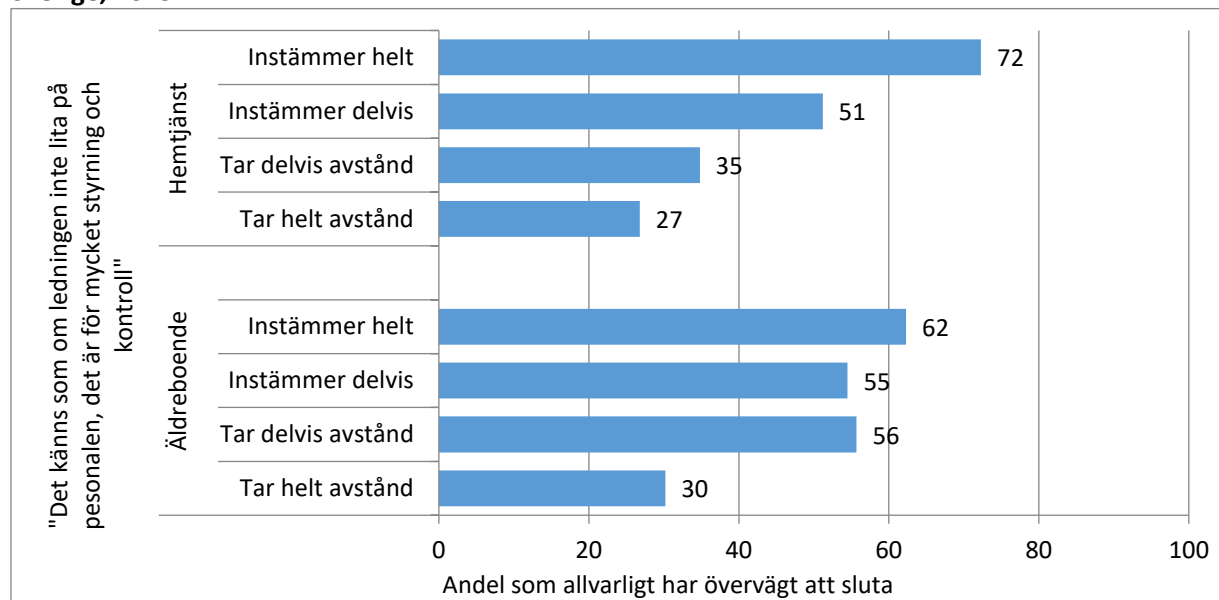
⁷ I figuren har vi slagit samman de grupper som har svarat att de sällan respektive aldrig upplever att de har för mycket att göra eftersom antalet individer annars är för litet för att analyseras. Även i några andra figurer längre fram i rapporten har vi på samma sätt slagit samman grupper för att öka tillförlitligheten i analysen.

Figur 8. Relationen mellan att vilja sluta i yrket och möjlighet att påverka det dagliga arbetet. Hemtjänst och äldreboende, Sverige, 2015



Även personalens upplevelser av bristande tillit från ledning och chefer är kopplat till viljan att sluta, se Figur 9. I hemtjänsten är detta samband tydligast: närmare tre fjärdedelar av de anställda som instämmer helt i påståendet *”Det känns som om ledningen inte litar på personalen, det är för mycket styrning och kontroll”* har allvarligt funderat på att sluta sitt arbete – nästan tre gånger fler än bland dem som helt tar avstånd från påståendet. I äldreboendet är sambandet inte lika påtagligt – det har ingen större betydelse om man instämmer helt, delvis eller knappast alls i påståendet. Däremot är det även i äldreboende betydligt mindre vanligt att vilja sluta om man inte alls håller med om att det är för mycket styrning och kontroll.

Figur 9. Relationen mellan att vilja sluta i yrket och tillit från ledningen. Hemtjänst och äldreboende, Sverige, 2015



Avslutande kommentar

Resultaten pekar på att arbetsbelastningen har ökat i äldreomsorgen mellan 2005 och 2015, framför allt i äldreboenden, medan möjligheten att påverka det dagliga arbetet har minskat under samma tidsperiod, särskilt i hemtjänsten. Det minskade handlingsutrymmet kan relateras till alltmer detaljerade biståndsbeslut som gör det svårare för personalen att kunna anpassa sitt arbete till de äldres skiftande behov. Detta kan i sin tur innebära att den äldres inflytande över hjälpen begränsas. Även i äldreboende har handlingsutrymmet minskat, men inte lika påtagligt som i hemtjänsten.

För personalen som arbetar i äldreboenden är det istället arbetstygden som har ökat märkbart. Att äldreboendepersonalen i ökad grad upplever att de har för mycket att göra i arbetet hänger troligen samman med ökade behov hos hjälptagarna, då personer som får plats på boende i dag är betydligt sjukare än för tio år sedan, utan att personaltätheten har ökat.

De anställda i både äldreboende och hemtjänst upplever också en ökad grad av styrning och kontroll från ledningen, vilket kan sägas påverka deras yrkesmässiga handlingsutrymme. Personalbrist är också ett vanligt problem i äldreomsorgen, men framstår som ett större problem i hemtjänsten än i äldreboende.

Sammantaget går det att konstatera att ökad arbetsbelastning har likartad betydelse för personalens funderingar att sluta sitt arbete i både hemtjänsten och äldreboende. Likaså har bristen på personal ett likartat samband med personalens funderingar på att sluta sitt arbete på de båda omsorgsarenorna. Bristande handlingsutrymme vad gäller personalens möjligheter att påverka det dagliga arbete och upplevelsen av för mycket styrning och kontroll från ledningen har däremot starkare samband med viljan att avsluta sin anställning i hemtjänsten än i äldreboende. Kanske är det viktigare för personalen i hemtjänsten att uppleva tillit från sina överordnade eftersom så stor del av arbetsdagen är ensamarbete

som utförs i den äldres hem utan insyn av utomstående. Att det framför allt är i hemtjänsten som handlingsutrymmet och tilliten har minskat framstår därför som särskilt problematiskt.

Frågan om problem med detaljstyrning och brist på tillit är inte unik för äldreomsorgen, utan har aktualiserats i hela den offentliga sektorn, och inte bara i Sverige. Som vi har noterat i kapitlet har Danmark initierat en tillitsreform, och år 2016 tillsatte den svenska regeringen en tillitsdelegation i syfte att utveckla en tillitsbaserad styrning med fokus på personalens kunskap och erfarenhet. Vår studie pekar mot vikten av ökat handlingsutrymme och styrning baserad på mer tillit till äldreomsorgens anställda – både för omsorgens kvalitet och för att personalen ska vilja och orka stanna kvar i arbetet. Utifrån de danska erfarenheterna är det dock viktigt att frågan om tillit inte stannar vid nationella policyformuleringar utan också får konkret betydelse för personalens vardagliga handlingsutrymme.

7. Stöd och utvecklingsmöjligheter

Forskning om äldreomsorg visar att personalen ofta upplever ett bristande stöd från chefer, och i Sverige har de anställda mindre kontakt med och upplever mer sällan stöd från sin närmaste chef än i andra nordiska länder. Bristande stöd från chefen skapar frustration och uppgivenhet i arbetet och har tydligt samband med att vilja avsluta sin anställning (Trydegård 2012, Stranz 2013). Samtidigt visar studier att enhetschefer inom den svenska äldreomsorgen har betydligt fler underställda än enhetschefer inom tekniska förvaltningar, och chefer inom äldreomsorgen ansvarar ofta för flera verksamheter och stora personalgrupper. De förväntas leda det dagliga arbetet samtidigt som de ska utveckla verksamheten och höja kvaliteten med oförändrade eller till och med minskade resurser (Forsberg Kankkunen 2009, Regnö 2013).

Att som omsorgsarbetare få möjlighet att utvecklas i arbetet kan innebära både att få utrymme att utnyttja sin kompetens och att få möjlighet att lära nytt i arbetet. Att kunna utvecklas i sitt arbete beskrivs ofta som en förutsättning för att uppleva att arbetet är meningsfullt vilket i sin tur leder till ökad arbetstillfredsställelse (Tufte 2011). Studier har också visat att om arbetsuppgifterna är alltför detaljstyrda och verksamheten fokuserar alltför mycket på effektivitet finns risk att en arbetsmiljö utan möjlighet till utveckling och lärande i arbetet skapas (Dybbroe 2008). Detta bör relateras till föregående kapitel där resultaten visar att arbetsbelastningen har ökat (framförallt i äldreboende) och handlingsutrymmet minskat (framförallt i hemtjänst) mellan de studerade åren.

I Tabell 8 redovisar vi svaren på tre frågor som rör stöd och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Finns det tid att diskutera arbetet med arbetskamraterna och därigenom en möjlighet att få kollegialt stöd? Får man stöd i arbetet av sin närmaste chef? Och ger arbetet möjligheter att lära sig något nytt och utvecklas i yrket?

Tabell 8. Stöd och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Hemtjänst och äldreboende, Sverige, 2005 och 2015

	Hemtjänst		Förändring	Äldreboende		Förändring
	2005	2015		2005	2015	
Tid att diskutera arbetet med arbetskamrater? (andel "Ja, oftast")^a	57	35	***	59	51	*
Stöd i arbetet av närmaste chef? (andel "Ja, oftast")^a	40	31	T	34	32	ES
Möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket? (andel "Ja, oftast")^a	16	17	ES	20	19	ES

^a Övriga svarsalternativ Ja, ibland; Nej, sällan; Nej, aldrig.

Av Tabell 8 framgår att det i hemtjänsten har skett en tydlig minskning av andelen som anger att de oftast har tid att *diskutera arbetet med arbetskamraterna*: från 57 till 35 procent. Även bland personalen i äldreboenden har andelen minskat (från 59 till 51 procent). År 2005 var det således cirka sex av tio som oftast hade tid att prata om arbetet med kollegorna i både hemtjänst och äldreboenden; år 2015 är det hälften i äldreboenden och en tredjedel i hemtjänsten som svarar så. Eftersom det är fler i äldreboenden än i hemtjänsten som anser att de har för mycket att göra skulle man kanske förvänta sig att det skulle

finnas mer utrymme i hemtjänsten att tala med sina kollegor om arbetet. Det är dock rimligt att tänka sig att det är det ökade springet i hemtjänsten som är medfört minskat utrymme för kollegialt stöd. Trots den ökade tidsbristen i äldreboenden finns det mer närhet till arbetskamraterna än i hemtjänsten och därmed bättre förutsättningar för kollegialt stöd.

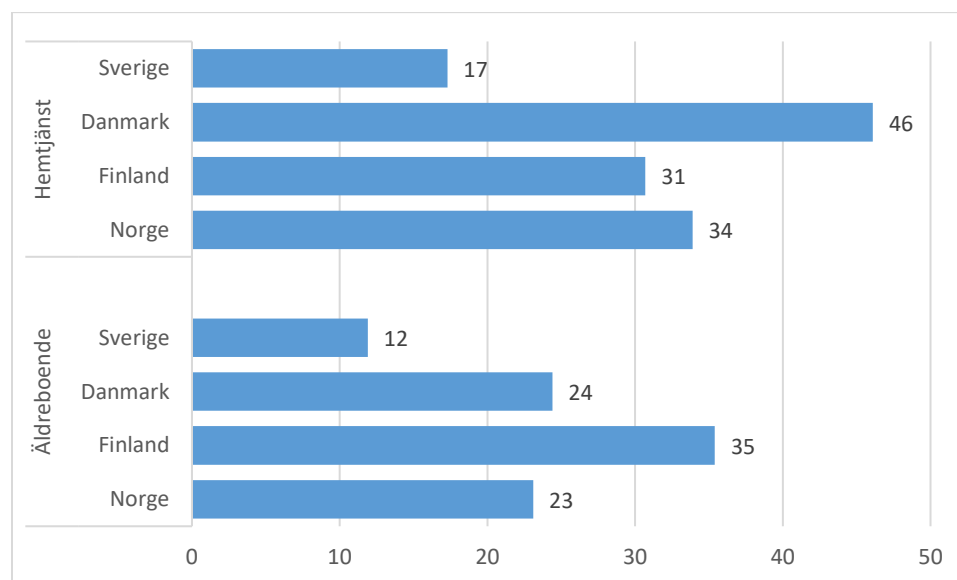
Mönstret är likartat men mindre drastiskt när det gäller *stöd från den närmaste chefen*. År 2015 är det knappt en tredjedel av personalen i såväl hemtjänst som äldreboenden som upplever att de oftast får stöd i arbetet av sin närmaste chef – en oförändrad andel i äldreboenden och en minskning från 40 till 31 procent i hemtjänsten.

När det gäller möjlighet att *lära nytt och utvecklas* i yrket är andelarna oförändrat låga: endast var sjätte anställd i hemtjänsten och var femte i äldreboenden uppger att de oftast kan lära nytt och utvecklas i yrket.

Sverige jämfört med övriga länder i Norden

När det gäller frågan om tid för kollegialt stöd skiljer sig inte Sverige nämnvärt från övriga Norden, däremot är det lägre andelar i Sverige än i de övriga nordiska länderna som anger att de oftast får stöd från sin närmaste chef. Skillnaden mellan de nordiska länderna är dock betydligt större när det gäller *hur ofta man träffar sin närmaste chef*. Frågan om kontakt med chefen är inte ställd på samma sätt i 2015 och 2005 års undersökningar och vi kan därför inte uttala oss om kontakten har blivit glesare eller tätare. Däremot är det uppenbart att Sverige behåller den bottenposition som visats i tidigare forskning när det gäller hur ofta personalen har kontakt med sin närmaste chef (Trydegård 2012), se Figur 10.

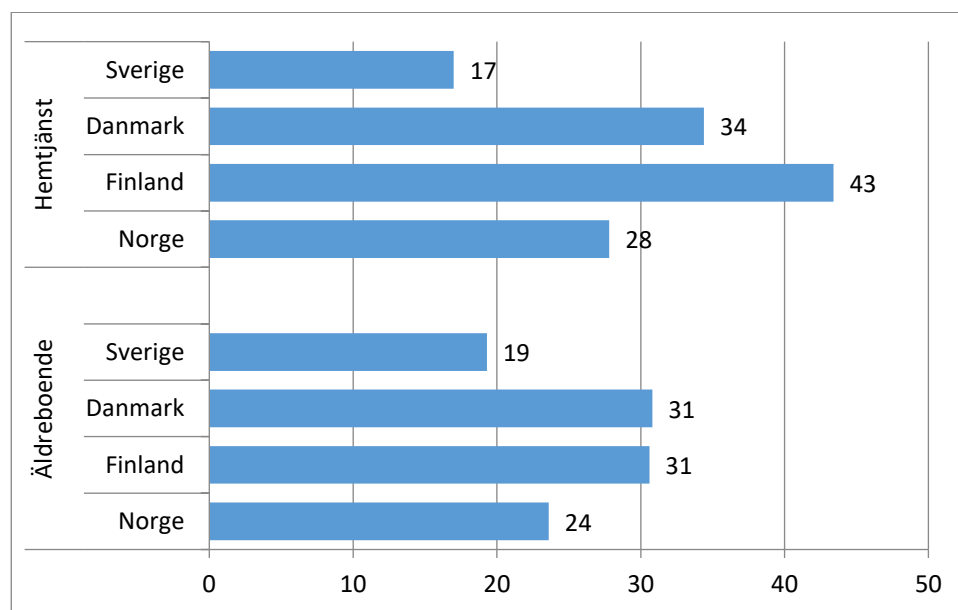
Figur 10. "På din arbetsplats: hur ofta har ni möte med er närmaste chef?" Andel som svarar minst varje vecka. Hemtjänst och äldreboende, Norden, 2015



I hemtjänsten rapporterar 17 procent av personalen i Sverige att de har möte med chefen minst varje vecka jämfört med mellan 31 och 46 procent i de övriga nordiska länderna. I äldreboenden är kontakten ännu glesare: 12 procent i Sverige och mellan 23 och 35 procent i de andra länderna har möte med chefen minst varje vecka. Det är anmärkningsvärt att anställda i den svenska äldreomsorgen har så mycket glesare kontakt med chefen än äldreomsorgspersonalen i de andra nordiska länderna. Förutsättningarna för att ge stöd och vägledning i arbetets svårigheter är därmed betydligt sämre i Sverige än i övriga Norden.

Kanske är det också därför äldreomsorgspersonalen i Sverige upplever betydligt mindre möjligheter att lära nytt och utvecklas i arbetet. Endast 17 procent av de anställda i den svenska hemtjänsten och 19 procent i svenska äldreboenden uppger år 2015 att de oftast kan lära nytt och utvecklas i yrket. I de övriga nordiska länderna ser personalen betydligt större utvecklingsmöjligheter (mellan 28 och 43 procent i hemtjänsten och mellan 24 och 31 i äldreboenden), se Figur 11.

Figur 11. "Ger arbetet dig möjlighet att lära dig något nytt och utvecklas i yrket?" Andel som svarat "Ja, oftast". Hemtjänst och äldreboende, Norden, 2015



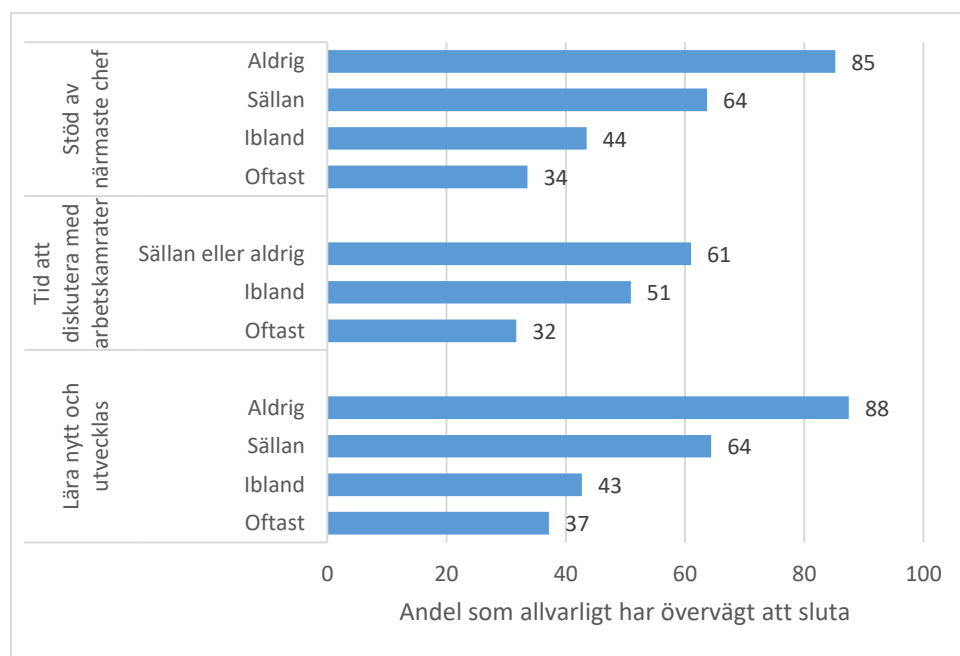
Stöd, utvecklingsmöjligheter och överväganden att sluta

Vi har visat att det framför allt i hemtjänsten har skett en påtaglig minskning av andelen som uppger att de har tid att diskutera arbetet med sina arbetskamrater. Vidare har vi konstaterat att äldreomsorgspersonal i Sverige har mycket mindre möjligheter att utvecklas i yrket, träffar chefen betydligt mer sällan och även upplever något mindre stöd från chefen jämfört med äldreomsorgspersonal i övriga Norden.

I det här avsnittet kan vi för det första slå fast att det finns ett samband mellan *hur ofta* man faktiskt har möte med sin chef och funderingar på att lämna arbetet: av dem som minst varje vecka har möte med chefen har 36 procent allvarligt övervägt att sluta jämfört med 51 procent av dem som har möte mer

sällan (personal inom hemtjänst och äldreboende sammantaget). Ännu tydligare är sambandet mellan att vilja sluta och de tre aspekterna av stöd och utvecklingsmöjligheter som presenterats i Tabell 8, se Figur 12. Här redovisas personal inom hemtjänst och äldreboende sammantaget eftersom sambanden är likartade i de båda omsorgsarenorna.

Figur 12. Relationen mellan att vilja sluta i yrket och stöd/utvecklingsmöjligheter. Hemtjänst och äldreboende sammantaget, Sverige, 2015



Det är mer än dubbelt så vanligt att allvarligt ha övervägt att sluta i arbetet bland dem som aldrig upplever att de får stöd av den närmaste chefen jämfört med dem som oftast upplever sådant stöd. Förhållandet är likartat när det gäller möjligheten att lära nytt och utvecklas i arbetet liksom när det gäller tid att diskutera arbetet med sina arbetskamrater.

Omsorgspersonalens utsagor om anledningen att sluta i arbetet berör både det frånvarande stödet från chefer och bristen på utvecklingsmöjligheter i arbetet. Här beskrivs också problemet med att inte kunna utnyttja den kompetens personalen har vilket försvårar både möjligheten att utvecklas och lära nytt.

Dålig ledning av chefen, okunniga chefer. (Äldreboende)

Jag kan inte komma överens med arbetsledaren, de har svårt för att lyssna på sina anställda. (Hemtjänst)

Lågstatusyrke, spelar ingen roll hur kompetent du är, inte ens högre chefer tar dig riktigt på allvar. (Hemtjänst)

Inte stora möjligheter att utvecklas i sin roll, satsas för lite på utbildningar, det är för dyrt, alla utbildningar är webbaserade. (Äldreboende)

Avslutande kommentar

Utan fortlöpande stöd ”uppifrån” är det troligt att möjligheten att lära nytt och använda sin kompetens i arbetet minskar eller uteblir. Nordiska studier har visat att omsorgsarbetarnas bristande stöd från chefer och avsaknaden av förståelse för det vardagliga arbetet påverkar arbetsvillkoren och personalens hälsa negativt (Tufté m.fl. 2008, Elwér m.fl. 2010). Skillnaderna mellan Sverige och de övriga nordiska länderna vad gäller den mer frånvarande relationen med chefen (både hur ofta man har möten och bristen på stöd) tyder på en organisation som skjuter ansvaret neråt till dem som arbetar i direkt kontakt med brukaren. Detta leder till att fler arbetsuppgifter och mer ansvar har tilldelats omsorgspersonalen över tid: konsekvensen blir en ökad arbetsbelastning.

Bristen på stöd försämrar troligtvis också möjligheten till utveckling och lärandesituationer i arbetet. Det är anmärkningsvärt att färre än en femtedel anger att de oftast kan lära sig nytt och utvecklas i yrket och att detta förhållande inte förbättrats sedan 2005 trots att det är en central faktor för att skapa en bättre psykosocial arbetsmiljö.

Som vi har visat finns det ett tydligt samband mellan å ena sidan vilja att sluta i arbetet och å andra sidan stöd från chef och arbetskamrater och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Kontinuerligt stöd från chefen, mer tid att diskutera arbetet med kollegor och ökad möjlighet att utvecklas i arbetet skulle alltså kunna göra det lättare för fler i både hemtjänst och äldreboenden att stanna i arbetet.

8. Relationer till hjälptagarna

Hittills i rapporten har vi visat att arbetet i äldreomsorgen är tidspressat och fysiskt tungt; och att handlingsutrymmet, utvecklingsmöjligheterna och tillgången till stöd från kollegor och chefer är begränsat. Trots problematiska arbetsvillkor har majoriteten av enkätens respondenter stannat kvar i äldreomsorgen i många år. Även om hälften av omsorgspersonalen idag funderar på att sluta finns det positiva aspekter av arbetet som gör att många trots allt stannar kvar i yrket. Tidigare forskning har i det sammanhanget framför allt betonat betydelsen av relationen mellan personal och hjälptagare (Tuft m.fl. 2008, Trydegård 2012, Stranz 2013).

Att relationen till hjälptagarna är en viktig och ofta tillfredsställande del av arbetet framkommer också i denna studie. Både år 2005 och 2015 är det sex av tio i hemtjänsten och hälften av de anställda i äldreboenden som instämmer helt i påståendet *”Jag får ofta mycket tillbaka i mötet med mina hjälptagare”* medan färre än tio procent tar helt eller delvis avstånd. Vidare anger två tredjedelar i hemtjänsten och strax över hälften (53 procent år 2015) av personalen i äldreboenden att deras arbete blir *mycket uppskattat av hjälptagarna* medan det bara är runt 5 procent som anser att arbetet ganska lite eller inte alls är uppskattat – andelarna har inte ändrats under tioårsperioden.

I enkätens öppna svar från 2015 om skäl att stanna i sitt arbete blir det tydligt att relationen till hjälptagarna är särskilt betydelsefull. Möjligheten att hjälpa en annan människa och att få uppskattning tillbaka är centralt i personalens utsagor:

Känslan av att nå en annan människa, skratta tillsammans eller bara finnas där när det behövs. Det är fint. (Äldreboende)

Det positiva i mötet med vårdtagarna överväger känslan av otillräcklighet och stress. (Äldreboende)

Det är ett roligt och givande arbete, gamla människor har så mycket att berätta. (Hemtjänst)

Jag trivs bra med att hjälpa och tycker mycket om kontakten jag får med den jag hjälper, den kontakten är guld i jobbet. (Hemtjänst)

Samtidigt visar tidigare forskning att personalen ofta känner sig otillräcklig i relation till hjälptagarnas behov och önskemål, vilket upplevs som mycket betungande och har samband med både kroppslig och psykisk utmattning, liksom till vilja att lämna arbetet (Astvik 2003, Gustafsson & Szebehely 2005, Stranz 2013). I vår undersökning har vi både 2005 och 2015 ställt frågan *”Händer det att du känner dig otillräcklig för att hjälptagarna inte får den hjälp som du anser rimlig?”*. Båda åren är det knappt var fjärde anställd i hemtjänsten som svarar ”Ja, oftast” på den frågan. I äldreboenden är andelen högre och har ökat: från 32 till 38 procent, se Tabell 9.

Tabell 9. Otillräcklig för att hjälptagare inte får rimlig hjälp. Hemtjänst och äldreboende, Sverige, 2005 och 2015

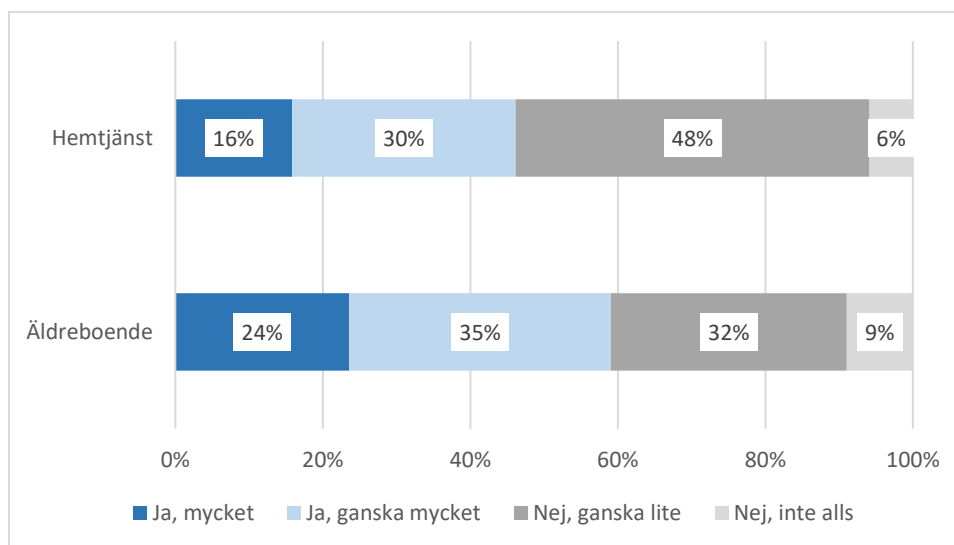
	Hemtjänst		Förändring	Äldreboende		Förändring
	2005	2015		2005	2015	
"Händer det att du känner dig otillräcklig för att hjälptagarna inte får den hjälp du anser rimlig?" (andel "Ja, oftast")^a	22	24	ES	32	38	T

^a Övriga svarsalternativ: Ja, ibland; Nej, sällan; Nej, aldrig.

År 2015 upplever var tredje anställd inom äldreomsorgen (hemtjänst och äldreboende sammantaget) oftast otillräcklighet i arbetet på grund att hjälptagarna inte får en hjälp som de själva tycker är rimlig. Ytterligare mer än hälften känner så ibland medan färre än 15 procent sällan eller aldrig känner sig otillräckliga (visas ej i tabellen). Otillräcklighetskänslor i förhållande till de äldres behov är alltså vanligt inom äldreomsorgen och har ökat bland personalen i äldreboenden.

I 2015 års undersökning (men inte 2005) har vi även ställt en fråga som på ett annat sätt fångar personalens oro när det gäller möjligheten att tillgodose hjälptagarnas behov. Vi frågar: *"När du tänker på ditt arbete, är du orolig för att bemanningen är så låg att det innebär en risk för hjälptagarna?"* Svarsalternativen är Ja, mycket; Ja, ganska mycket; Nej, ganska lite och Nej, inte alls. Närmare hälften i hemtjänsten (46 procent) och sex av tio i äldreboenden (59 procent) svarar att de är mycket eller ganska oroliga för detta, se Figur 13.

Figur 13. Oro för att bemanningen är så låg att det innebär en risk för hjälptagarna. Hemtjänst och äldreboende, Sverige, 2015



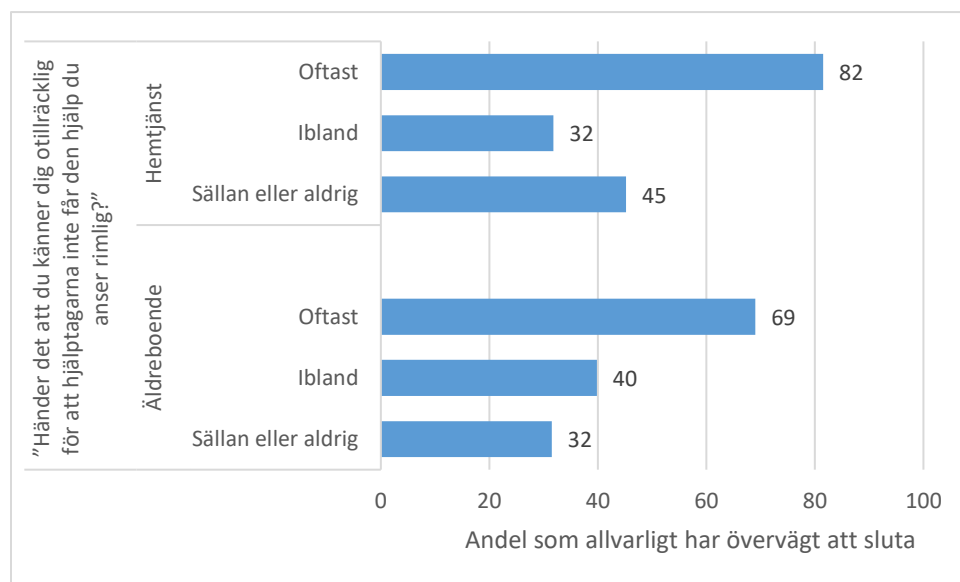
Relationer till hjälptagarna och överväganden att sluta

Vi har konstaterat att majoriteten av äldreomsorgspersonalen upplever att de får mycket tillbaka i mötet med sina hjälptagare, och att deras arbete är mycket uppskattat av hjälptagarna. Samtidigt är känslor av otillräcklighet relativt vanliga och mer än hälften av omsorgspersonalen är oroliga för att en alltför låg bemanning innebär en risk för omsorgstagarna. Har dessa relationella aspekter av omsorgsarbetet något samband med om personalen vill sluta arbeta i äldreomsorgen?

Inledningsvis kan vi slå fast att uppskattning från hjälptagarna inte alls har något samband med personalens funderingar på att sluta sitt arbete – det är ungefär hälften av personalen i både hemtjänst och äldreboende som allvarligt har övervägt att sluta oavsett hur mycket uppskattning de anser att de får från hjälptagarna. Inte heller upplevelsen av att få mycket tillbaka i mötet med de äldre är särskilt betydelsefullt: 44 procent av den personal som instämmer helt i påståendet att de ofta får mycket tillbaka av hjälptagarna funderar på att sluta jämfört med 60 procent bland dem som tar helt eller delvis avstånd från påståendet.

I likhet med tidigare forskning finner vi däremot att överväganden att lämna arbetet har en tydlig koppling till känslor av otillräcklighet gentemot omsorgstagarnas behov, se Figur 14.

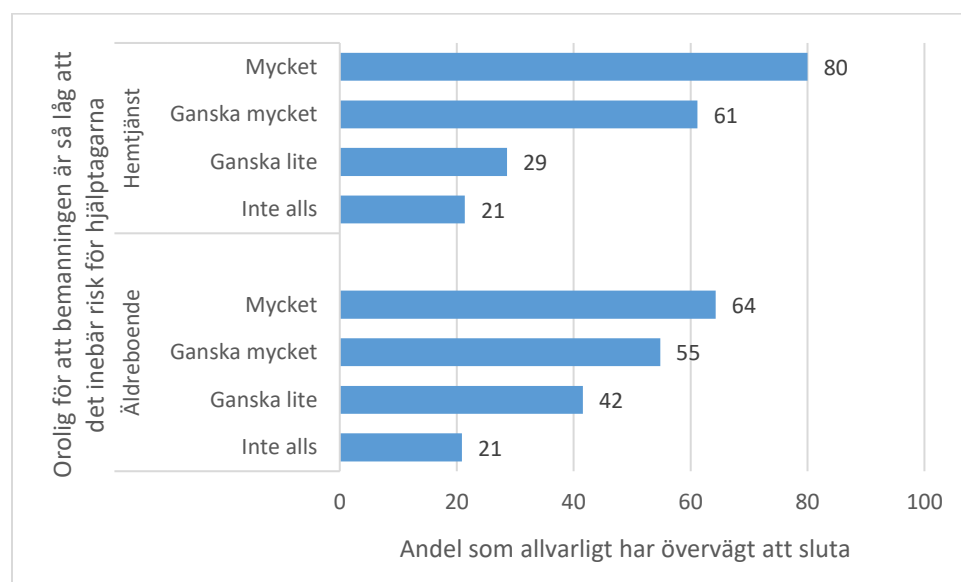
Figur 14. Relationen mellan att vilja sluta i yrket och känslor av otillräcklighet. Hemtjänst och äldreboende, Sverige 2015



Det är betydligt fler som vill sluta i yrket bland dem som oftast känner sig otillräckliga i relation till de äldres behov jämfört med dem som mer sällan känner sig otillräckliga. Åtta av tio i hemtjänsten och sju av tio i äldreboenden som oftast känner otillräcklighet har övervägt att sluta arbeta inom äldreomsorgen jämfört med 32-45 procent av dem som ibland, sällan eller aldrig känner otillräcklighet. Mönstret är likartat i både hemtjänst och äldreboende.

Ett liknande samband framkommer när vi studerar samband mellan oro för att låg bemanning innebär en risk för hjälptagarna och funderingar på att sluta, se Figur 15. Både i äldreboende och (ännu mer) i hemtjänst finns det ett starkt samband mellan funderingar på att sluta i arbetet och i vad mån man tycker att bemanningen är tillräcklig för de äldres behov. Åtta av tio i hemtjänsten och nära två tredjedelar i äldreboenden som är mycket oroliga för att bemanningen är för låg vill sluta i yrket jämfört med var femte (21 procent) av dem som inte alls är oroliga för riskfyllt låg bemanning.

Figur 15. Andel som vill sluta i relation till oro för att bemanningen är så låg att det innebär en risk för hjälptagarna. Hemtjänst och äldreboende, Sverige 2015



Oro för riskfyllt låg bemanning samt otillräcklighet gentemot omsorgstagarnas behov framkommer i personalens utsagor i enkätens öppna svar om skäl att sluta i yrket:

Om jag skulle sluta så är det för att det är för lite personal inom vården i förhållande till arbetsuppgifterna, känner mig ofta otillräcklig. (Äldreboende)

Vissa dagar känns jättebra, jag känner att jag gjort någonting bra. Andra känns jobbigt, personalen är stressade, vårdtagarna blir stressade, oroliga, och då räcker vi inte till. (Äldreboende)

Det beror på att jag inte kan ge den omvårdnaden som mina vårdtagare eller brukare förtjänar och att vi är så minutkontrollerade, stress, stress. (Hemtjänst)

På grund av stressen och att kunderna inte får den hjälp de behöver. Då känner man att man inte har gjort ett bra arbete och mår psykiskt dåligt. (Hemtjänst)

Avslutande kommentar

Sammanfattningsvis visar vår studie, i likhet med tidigare forskning, att de relationella aspekterna är en central och betydelsefull del av omsorgsarbetet. Relationen till de äldre och det man får tillbaka i mötet framhålls som väsentliga orsaker att stanna i yrket, snarare än de psykosociala eller organisatoriska förhållandena (Stranz 2013). Goda relationer till hjälptagarna är viktigt för personalens arbetstillfredsställelse samt fysiska och psykiska hälsa. Därför riskerar upplevelser av otillräcklighet och bristande möjlighet att skapa goda relationer till omsorgstagarna att påverka både arbetssituationen och omsorgen negativt. Omsorgsrationalitet – det vill säga utgångspunkten att personalens kunskap om hjälptagarna styr arbetet – framträder därmed som centralt för att utveckla en arbetssituation och äldreomsorg av god kvalitet.

Känslor av otillräcklighet inför att omsorgstagaren inte får den hjälp personalen anser vara rimlig och oro för riskfyllt låg bemanning sätter ytterligare fingret på problemen med låg personaltäthet, vilket beror på alltför låg grundbemanning eller frånvaro som inte täcks med vikarier. Personalbrist leder till tidspress vilket i sin tur bidrar till en högre arbetsbelastning, något som är ett arbetsmiljöproblem i sig. Men som vi har sett i det här kapitlet: när personalen upplever otillräcklighet och att underbemanning hotar hjälptagarnas säkerhet är det också en starkt bidragande anledning till att vilja lämna arbetet. Att inte kunna leva upp till sina egna ambitioner eller verksamheternas mål för god omsorgskvalitet är därför inte bara ett problem för de äldre som är beroende av hjälpinsatserna – det är också ett arbetsmiljöproblem för personalen. Både för hjälptagarnas skull och för att personalen ska vilja stanna kvar i arbetet är det därför viktigt att den som arbetar inom äldreomsorgen inte ska behöva känna sig otillräcklig eller orolig för att de äldre inte får den hjälp de behöver.

9. Reaktionen på problematiska arbetsvillkor

Arbetet inom äldreomsorgen är mer fysiskt tungt än merparten av andra yrken på arbetsmarknaden och sjukskrivning på grund av arbetsrelaterade orsaker är också vanligare (Arbetsmiljöverket 2011). Tidigare forskning har också visat att framförallt den fysiska belastningen är högre på boenden för äldre (Gustafsson & Szebehely 2005, Stranz 2013). Detta är inte oväntat då äldre personer som flyttar in på äldreboenden oftast är i sämre kondition både fysiskt och kognitivt än de som erhåller hemtjänst. Aktuella myndighetsrapporter uppmärksammar ökningen av arbetsrelaterade sjukdomar bland äldreomsorgens personal som framförallt beror på arbetets psykosociala villkor. I kvinnodominerade yrken ökar dessutom förekomsten av det som kallas spänt arbete vilket karaktäriseras av höga krav och lågt inflytande över arbetssituationen; en kombination som har ett starkt samband med ohälsa (se t.ex. Arbetsmiljöverket 2016).

I det här avsnittet beskrivs personalens reaktioner på arbetets villkor utifrån omsorgspersonalens upplevelser av fysisk och psykisk trötthet samt ont i ryggen efter dagens arbete. I Tabell 10 redovisas förändringar mellan 2005 och 2015 separat för hemtjänst och äldreboende då mönstren skiljer sig åt. Upplevelsen av att i stort sett alltid känna sig kroppsligt trött efter dagens arbete har ökat från 29 till 41 procent mellan de studerade åren i äldreboenden, medan vi inte ser någon större förändring i hemtjänsten. Vidare har andelen som i stort sett alltid har ont i ryggen ökat påtagligt på båda arbetsarenorna även om det är vanligare bland dem som arbetar i äldreboende: en ökning från 11 till 20 procent i hemtjänsten och från 15 till 27 procent i äldreboenden. En kraftig ökning har även skett vad gäller psykisk trötthet och 2015 anger en fjärdedel i både hemtjänst och äldreboenden att de i stort sett alltid är psykiskt uttröttade efter dagens arbete.

Tabell 10. Reaktionen på arbetsvillkoren. Hemtjänst och äldreboende, Sverige, 2005 och 2015

	Hemtjänst		Förändring	Äldreboende		Förändring
	2005	2015		2005	2015	
Kroppsligt trött efter dagens arbete (andel "I stort sett alltid")^a	28	32	ES	29	41	***
Ont i ryggen efter arbetet andel (andel "I stort sett alltid")^a	11	20	*	15	27	***
Psykiskt uttröttad efter dagens arbete (andel "I stort sett alltid")^a	11	24	*	16	26	***

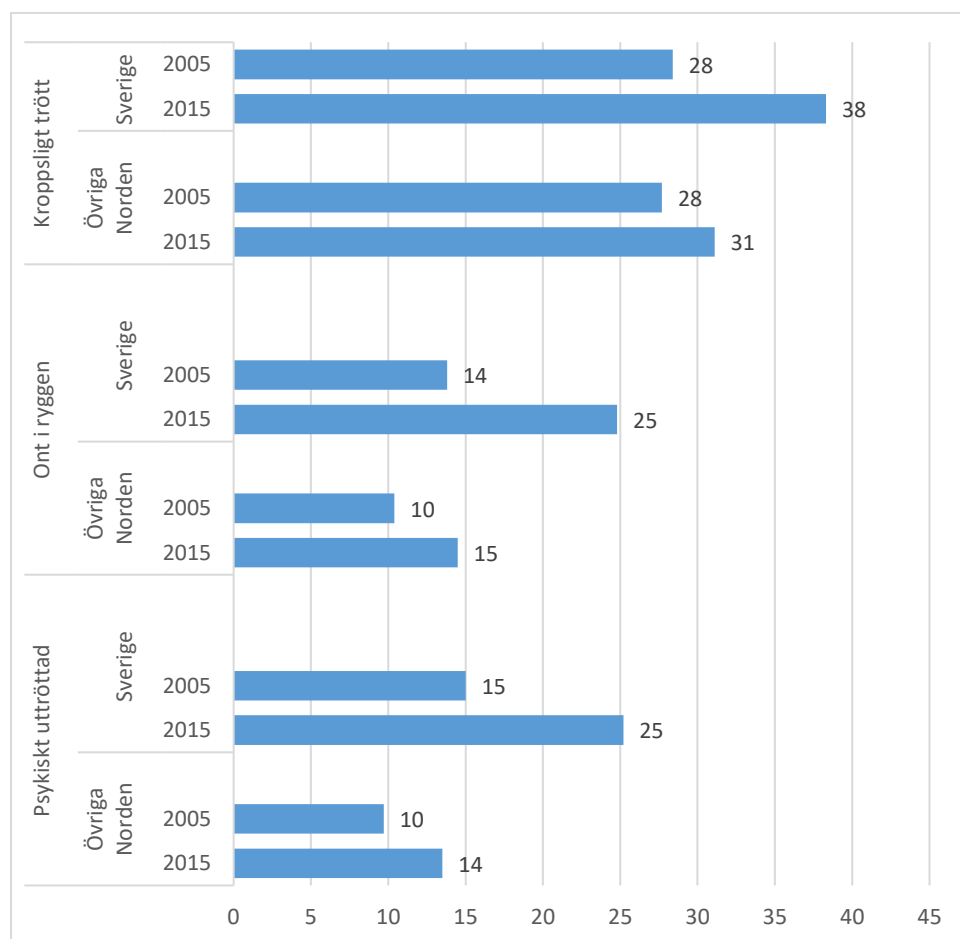
^a Övriga svarsalternativ: Ofta; Ibland; Sällan; Aldrig.

Om vi även inkluderar andelarna som svarar "Ofta" på de tre frågorna är det tydligt att kroppsliga och psykiska reaktioner på arbetsvillkoren berör en majoritet av omsorgspersonalen. År 2015 var det tre fjärdedelar (74 procent) av personalen i äldreomsorgen (hemtjänst och äldreboenden sammantaget) som i stort sett alltid eller ofta kände sig kroppsligt trötta efter arbetsdagen, 45 procent hade alltid eller ofta ont i ryggen och mer än hälften (54 procent) var alltid eller ofta psykiskt uttröttade (visas ej i tabellen). Kroppslig och psykisk trötthet liksom ont i ryggen är följaktligen vanliga och ökande problem i den svenska äldreomsorgen.

Sverige jämfört med övriga länder i Norden

Sverige ligger högre än de övriga nordiska länderna när det gäller alla dessa reaktioner på arbetet, och ökningen under tioårsperioden är också mycket mer påtaglig. Annorlunda uttryckt: år 2005 var kroppslig och psykisk utmattning samt ryggvärk efter arbetsdagens slut ungefär lika vanligt i Sverige som i de övriga nordiska länderna sammantagna; år 2015 var det betydligt vanligare i Sverige, se Figur 16.

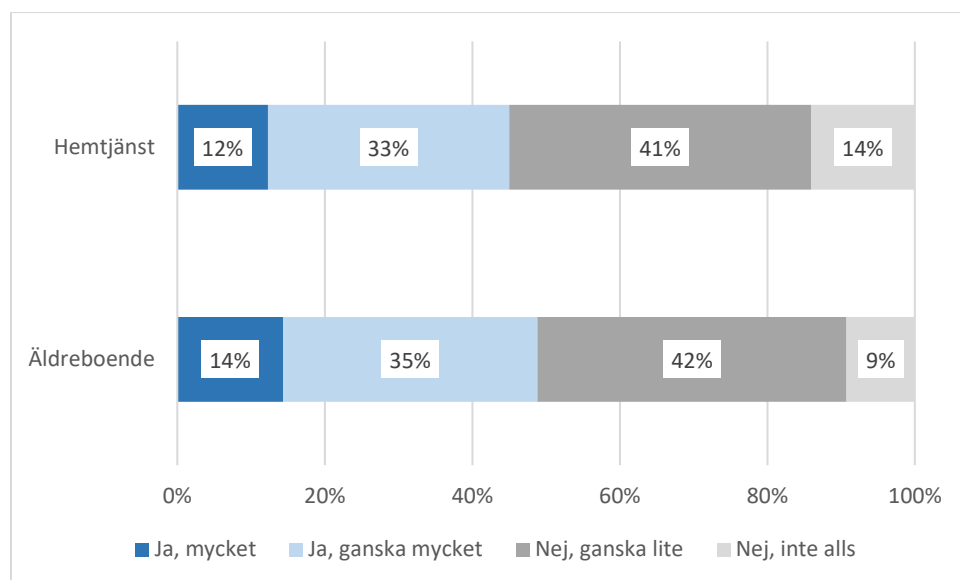
Figur 16. Reaktioner på arbetsvillkoren. Andel som svarat "I stort sett alltid". Hemtjänst och äldreboende sammantaget, Sverige och övriga Norden, 2005 och 2015



Oro för den egna hälsan

Även oro för den egna hälsan är ett tydligt problem bland personalen i den svenska äldreomsorgen. Det är många bland Kommunals medlemmar (vår undersökningsgrupp) som har arbetat i äldresektorn under lång tid och upplever att kroppen "inte längre orkar" eller "håller" för de ökade kraven (Stranz 2013). I 2015 års enkät har vi en fråga som tar fasta på just denna oro: "När du tänker på ditt arbete, är du orolig för din hälsa eller säkerhet i arbetet?" Av Figur 17 framgår att sådan oro är vanlig i Sverige (som på denna punkt inte avviker nämnvärt mot resten av Norden). Närmare hälften av alla anställda inom äldreomsorgen (45 procent inom hemtjänsten och 49 procent i äldreboenden) är mycket eller ganska oroliga för sin egen hälsa eller säkerhet i arbetet.

Figur 17. Oro för egen hälsa eller säkerhet i arbetet. Hemtjänst och äldreboende, Sverige, 2015

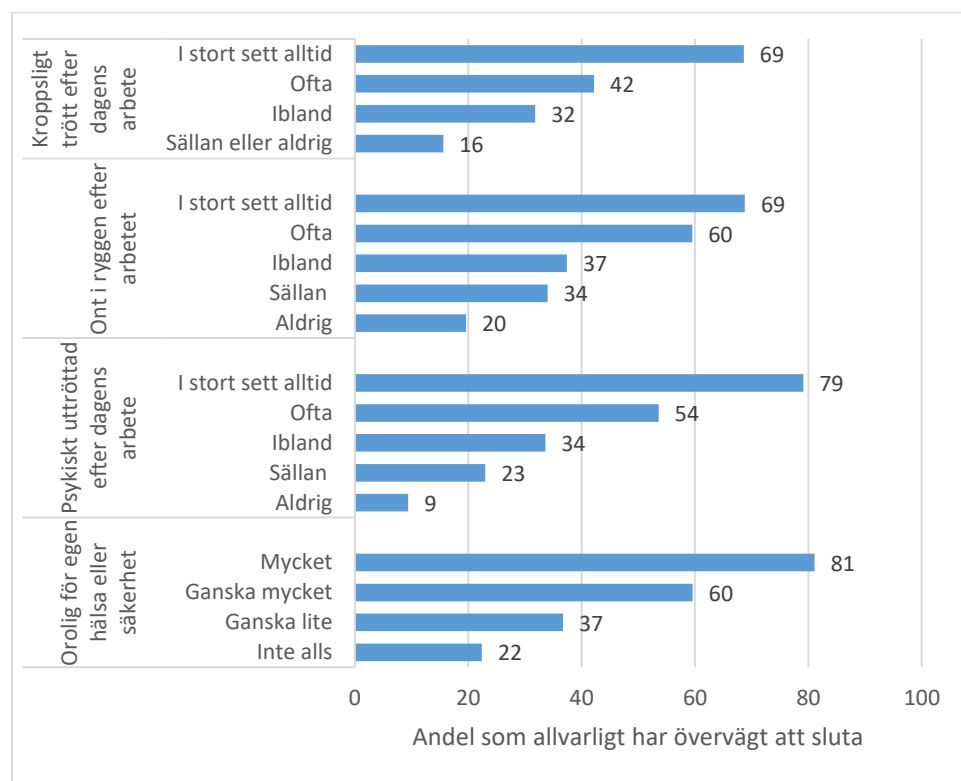


Kroppsliga och psykiska reaktioner på arbetet och överväganden att sluta

I följande avsnitt redovisas hur de ovan presenterade reaktionerna på jobbets villkor sammanfaller med allvarliga överväganden på att sluta i arbetet. I detta avsnitt redovisas hemtjänst och äldreboende sammantaget eftersom mönstret är likartat.

Alla de här undersökta aspekterna av reaktioner på problematiska arbetsvillkor är mycket starkt kopplade till viljan att sluta, se Figur 18. Det är minst tre till fyra gånger vanligare att vilja sluta i arbetet om man i stort sett alltid är kroppsligt eller psykiskt uttröttad eller har ont i ryggen efter arbetet jämfört med om man aldrig har dessa problem. Och det är nästan fyra gånger vanligare att den som är mycket orolig över den egna hälsan vill sluta än den som inte alls har sådan oro.

Figur 18. Relationen mellan överväganden att sluta i yrket och kroppsliga och psykiska reaktioner på arbetet. Hemtjänst och äldreboende sammantaget, Sverige, 2015



På frågan om varför personalen under det senaste året allvarligt har funderat på att sluta finns många beskrivningar som relaterar till att kraven på vad personalen förväntas utföra är alltför stora i förhållande till tillgängliga personalresurser. Kraven kommer från boende och deras anhöriga liksom från chefer.

Mycket mer krav ställs på vårdpersonalen. Krav från boende och anhöriga. Ibland känns det omänskligt att leva upp till allas önskemål och krav. Vi är inte nog med personal till det. Även all dokumentation är tröttsamt. (Äldreboende)

Ledningen är dålig och kräver mer än vad vi kan tillgodose samt lyssnar inte på personalen. (Hemtjänst)

En annan framträdande anledning vad gäller överväganden att lämna arbetet handlar om fysisk och psykisk trötthet och den egna kroppens möjlighet att klara av de belastningar som det vardagliga arbetet i äldreomsorgen kräver.

För tungt arbete, har ont i kroppen, det är tungt både fysiskt och psykiskt. (Äldreboende)

Kroppen håller inte för detta arbete. (Äldreboende)

Blev sjukskriven på grund av utmattningsdepression på grund av stressen på min arbetsplats. (Hemtjänst)

Ont i ben och rygg, efter många år inom vården är kroppen slut. (Hemtjänst)

Avslutande kommentar

De resultat som redovisats i detta avsnitt tyder på att personalen i äldreomsorgen är utsatt för alltför många belastningar i arbetet och att det leder till en oro för den egna hälsan, vilket gör att de kanske inte kan arbeta kvar så länge som de önskar. Att känna att arbetet leder till fysisk och psykisk trötthet samt att ha ont i ryggen dagligen bidrar till en långsam process av utslitning, vilket i förlängningen kan leda till allvarlig ohälsa (Aronsson m.fl. 2010). Detta är sannerligen en utmaning för framtidens personalförsörjning i äldreomsorgen och följaktligen aktualiseras frågan om vem som ska *orka* jobba i äldreomsorgen?

Att i stort sett alltid uppleva fysisk och psykisk trötthet och ha ont i ryggen efter ett arbetspass relaterar också påtagligt till personalens överväganden att avsluta sin anställning. Det är viktigt att uppmärksamma den omfattande belastning som omsorgspersonalen utsätts för och vilka konsekvenser det får både för yrkets status och för individers välmående. Åtgärder för att minska hälsorelaterade problem, förutom att minska arbetsbelastningen, kan vara utökad friskvård och handlednings- eller reflektionsmöten där arbetet kan diskuteras och arbetsmetoder utvecklas. För personal i äldreomsorgen är sådana inslag i arbetets vardag ovanliga.

10. Sammanfattande diskussion

Det övergripande syftet med denna rapport är att beskriva om och i sådana fall hur äldreomsorgspersonalens arbetsvillkor har förändrats mellan åren 2005 till 2015. Jämförelser mellan Sverige och de övriga nordiska länder som ingår i studien har redovisats i de fall vi funnit skillnader som kan ge inspiration till förbättrade arbetsvillkor i den svenska äldreomsorgen.

För att tydligt knyta an till frågan om framtidens personalförsörjning i äldreomsorgen har vi utgått från det faktum att andelen som *allvarligt övervägt att lämna sitt arbete har ökat markant* under tidsperioden: från två femtedelar 2005 till hälften av omsorgspersonalen 2015. Vi kan inte veta hur många av dem som uppger att de allvarligt har funderat på att sluta som faktiskt kommer att avsluta sin anställning, men vi ser den höga och ökande andelen som en stark indikation på att arbetsvillkoren i äldreomsorgen är problematiska och i flera avseenden har försämrats.

De flesta som har besvarat enkäten har arbetat länge inom äldreomsorgen, så vad är det som gör att så många känner att de inte längre orkar eller vill stanna kvar? I rapporten undersöker vi den frågan genom att titta på hur anställningsvillkor, arbetsbelastning, handlingsutrymme och möjligheten till stöd i arbetet har förändrats under perioden och hur olika problem hänger samman med viljan att lämna jobbet. Vi har även studerat hur olika påfrestningar som psykisk och fysisk trötthet relaterar till personalens funderingar på att sluta. Vi fokuserar på sådana faktorer som är möjliga att förändra i förhoppning om att med kunskap om vad som gör att äldreomsorgens anställda inte vill eller orkar stanna kvar i yrket är det också fullt möjligt att göra något åt det.

Äldreomsorgspersonalens arbetsvillkor: en jämförelse mellan 2005 och 2015

Med fokus på *förändringar* mellan 2005 och 2015 kan vi se att missnöjet med arbetstiderna och antalet hjälptagare per arbetspass har ökat, särskilt i hemtjänsten där det genomsnittliga antalet hjälptagare som en anställd möter under ett vardagspass har ökat från nästan 9 till 12. I hemtjänsten är en annan dramatisk förändring att personalens handlingsutrymme har minskat: endast 16 procent uppger 2015 att de oftast kan påverka hur det dagliga arbetet ska läggas upp jämfört med 39 procent 2005. I äldreboenden har arbetstygden ökat påtagligt – andelen som oftast har för mycket att göra har ökat från 40 till 50 procent – och i både hemtjänst och äldreboenden är det fler 2015 än 2005 som uppger att det fattas personal i stort sett varje dag.

Gällande relationen till hjälptagaren har känslor av otillräcklighet för att hjälptagarna inte får den hjälp som personalen anser rimligt ökat i äldreboenden: från 32 till 38 procent. Ytterligare något som försämrats är att personalen har fått mindre möjlighet att diskutera arbetet med kollegor – en förändring som är mest påfallande i hemtjänsten: 2005 hade 57 procent av personalen i hemtjänsten oftast möjlighet att diskutera arbetet med arbetskamrater jämfört med 35 procent 2015.

Både i hemtjänsten och i äldreboenden har det skett en påtaglig ökning av andelen som är psykiskt trötta efter dagens arbete, och det är också betydligt fler som har ont i ryggen efter ett arbetspass. I äldreboenden har också andelen som fysiskt trötta efter dagens arbete ökat markant.

Det finns också villkor som *inte har förändrats* sedan den förra undersökningen. Andelen med ofrivillig deltid ligger på samma nivå: en fjärdedel önskar arbeta fler timmar. Möjligheten att utvecklas och lära

nytt i arbetet har inte ökat under perioden: mindre än en femtedel av omsorgspersonalen anger att de oftast har möjlighet till det, och knappt en tredjedel anger att de oftast får stöd från närmaste chef.

Några frågor som *inte kan jämföras över tid* har också presenterats i rapporten. Frågan om hur vanligt det är med delade turer bland äldreomsorgens personal är ny. Resultatet visar att mer än en tredjedel i hemtjänsten och nästan hälften av äldreboendepersonalen arbetar delade turer minst någon gång i månaden. Ytterligare en fråga som är tillagd i 2015 års enkät beskriver relationen till hjälptagarna och möjligheten att ge tillräcklig omsorg. Den handlar om personaltäthet och om bemanningen är så låg att det innebär en risk för hjälptagarna. Mer än hälften av äldreomsorgens anställda svarar att de är mycket eller ganska oroliga för detta. Frågan om hur ofta personalen har möte med närmaste chef har omformulerats och vi kan därför inte jämföra över tid. 2015 svarar endast 17 procent som arbetar i hemtjänst och 12 procent i äldreboenden att de har möte med chefen minst varje vecka.

Sammanfattningsvis har vi kunnat se att flera aspekter av arbetet i äldreomsorgen har försämrats, medan andra är oförändrade. Mot bakgrund av att en mängd forskningsrapporter visar att personalförsörjningen är en stor utmaning och att kvaliteten i äldreomsorgen behöver förbättras är det anmärkningsvärt att personalen fortsatt får utstå försämringar av arbetsvillkoren.

Varför vill personalen sluta?

Frågan om vad som gör att personalen vill sluta i yrket är komplex och flera problematiska aspekter av arbetet anges som orsak i de öppna svar som löpande redovisats i rapporten. Vi har också genomgående analyserat hur olika påfrestningar i arbetet hänger samman med viljan att sluta arbeta inom äldreomsorgen. De aspekter som är starkt relaterade till överväganden att lämna arbetet handlar främst om arbetstider, arbetsbelastning, handlingsutrymme, stöd i arbetet, vilka utvecklingsmöjligheter som erbjuds samt upplevelsen av psykisk och fysisk trötthet efter dagens arbete.

Flera av de här sambanden ser likadana ut i hemtjänst och i äldreboenden. Bland dem som anser att arbetstiderna inte alls passar väl med privatlivet är det nästan tre gånger fler som allvarligt har övervägt att lämna arbetet jämfört med dem som anser att arbetstiderna passar mycket väl. Även arbetstyngd (för mycket att göra) och personalbrist har liknande samband med funderingar på att sluta. Det är dessutom mer än dubbelt så vanligt att vilja sluta i arbetet bland dem som aldrig upplever att de får stöd från den närmaste chefen jämfört med dem som oftast upplever att de har stöd. Förhållandet är liknande när det gäller utvecklingsmöjligheter och tid att diskutera arbetet med kollegor. Också vad gäller relationen till hjälptagarna finns liknande samband mellan funderingar på att sluta och oro för att bemanningen är för låg samt känslor av otillräcklighet gentemot hjälptagarna. Detsamma gäller de aspekter som här betecknats reaktioner på arbetet – kroppslig och psykisk trötthet, ryggvärk och oro för egen hälsa eller säkerhet. Samtliga dessa reaktioner har en markant betydelse för att vilja sluta i såväl hemtjänst som äldreboende.

På några punkter skiljer sig dock sambanden i hemtjänsten och äldreboenden. Vi har konstaterat att två av de mest påtagliga förändringarna inom hemtjänsten är att antalet hjälptagare under en arbetsdag har ökat samtidigt som personalens handlingsutrymme har minskat. Bägge dessa arbetsmiljöaspekter har ett tydligt samband med överväganden att sluta i hemtjänsten men inte i äldreboenden.

För att fler anställda i såväl äldreboenden som hemtjänst ska vilja och orka stanna kvar i arbetet är det viktigt att förbättra arbetstiderna, minska den fysiska och psykiska arbetsbelastningen samt att öka

utrymmet för utvecklingsmöjligheter och stöd från arbetsledare och kollegor. För personal i hemtjänsten är det dessutom viktigt att minska antalet hjälptagare och att öka personalens inflytande över sitt vardagliga arbete.

Vad kan vi lära av övriga nordiska länder?

I rapporten har vi pekat på att flera av de försämringar som skett i Sverige inte har samma motsvarighet i de länder som vi jämför med (Danmark, Norge och Finland). En betydligt högre andel av den svenska äldreomsorgens personal överväger att sluta i arbetet vilket kan förstås i ljuset av de skillnader, till Sveriges nackdel, som uppvisats mellan länderna.

Äldreomsorgspersonal i Sverige träffar sin närmaste chef betydligt mer sällan än i de andra nordiska länderna och de har även markant sämre möjligheter att utvecklas och lära sig nytt i arbetet. Sverige ligger också högre än de övriga nordiska länderna när det gäller kroppslig och psykisk utmattning samt ryggvärk efter arbetsdagens slut, och alla dessa reaktioner på arbetet har ökat betydligt mer i Sverige än i resten av Norden. Det är också avsevärt fler i Sverige som uppger att arbetstiderna inte passar familjeliv och andra åtaganden, vilket kan relateras till olika traditioner mellan länderna när det gäller hur arbetstiden är förlagd. Och hur väl arbetstiderna passar med privatlivet har i sin tur ett tydligt samband med om man vill stanna kvar i yrket eller inte.

Här kan det vara särskilt intressant att titta på Danmark: I den svenska äldreomsorgen arbetar 45 procent av de anställda delade turer minst någon gång i månaden, i Danmark bara 2 procent. I Sverige arbetar mer än hälften av alla i äldreomsorgen både dag och kväll, och både vardag och helg. I Danmark är det bara 10 procent som arbetar den kombinationen av skift. En annan skillnad mellan länderna är att heltidsnormen är betydligt längre i Sverige än i Danmark, och även om deltidarbete är ännu vanligare i Danmark än i Sverige är det mycket färre i Danmark som arbetar ofrivillig deltid.

I båda länderna kan äldre personer få äldreomsorg under dygnets alla timmar, men uppenbarligen finns det stora skillnader i hur man bemannar för att möta de äldres omsorgsbehov. De här skillnaderna avspeglas också i hur de anställda anser att arbetstiderna stämmer överens med deras familjeliv och andra aktiviteter: mycket bättre i Danmark än i Sverige.

Med andra ord: om man kan undvika delade turer i Danmark (och för den delen också i resten av Norden) så borde det gå att göra det i Sverige också. Och om det är möjligt att utforma andra sätt att lägga arbetsscheman som bättre passar de anställdas familjeförhållanden och privatliv så kommer betydligt fler att vilja och kunna arbeta kvar i äldreomsorgen.

Det finns således exempel på vad som tycks fungera bättre i våra grannländer och som Sverige kan ta lärdom av i arbetet med att förbättra arbetsvillkoren för äldreomsorgens stora kvinnodominerade yrkesgrupp.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Att vi i den här studien ser att omsorgspersonalens arbetsvillkor försämrats är kanske inte oväntat då vi vet att ohälsan i yrkesgruppen ökat och den psykosociala arbetsmiljön blivit sämre. Frågan är vilka villkor som behöver förändras för att förbättra personalens arbetssituation. Svaret på denna fråga är som visats komplicerad. Det krävs inte bara en åtgärd utan flera. Det handlar exempelvis om att förbättra arbetstider

så att tid för återhämtning mellan arbetspassen är möjlig och att utforma arbetstiderna så att de passar med familjelivet och övrig fritid. Vi kan också se att personalen behöver stöd och tillit från chefer för att kunna utvecklas och lära nytt i arbetet. En pressad arbetssituation skapar också oro för både hjälptagarnas säkerhet och den egna hälsan.

För att tydliggöra vad som krävs för att skapa bättre villkor för personalen i äldreomsorgen hänvisar vi här till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Föreskrifterna är speciellt utarbetade för att understryka arbetsgivarnas ansvar. Enligt föreskrifterna innefattar den *organisatoriska arbetsmiljön* villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar. Den *sociala arbetsmiljön* handlar om socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

Personalen i äldreomsorgen har under lång tid arbetat under påfrestande förhållanden och villkoren har tydligt försämrats under de senaste 10 åren. Problemen som har identifierats, varav flertalet påverkar personalens överväganden att lämna arbetet, är både organisatoriska och sociala. Det gör att flera områden behöver förbättras samtidigt. Punktinsatser leder sällan till kvarstående resultat. Därför behövs ett helhetsgrepp om åtgärderna ska fungera och på allvar förbättra äldreomsorgens vardag.

Omsorgsarbetarna – en central resurs för en värdig äldreomsorg

Äldreomsorgens socialpolitiska villkor förändras kontinuerligt och trots de problem och utmaningar som finns med att utbilda, anställa och behålla personal i äldreomsorgen, finns begränsad kunskap om hur personalens arbetsvillkor påverkas av pågående utveckling. Omsorgspersonalens perspektiv är avgörande för att finna förhållanden i arbetets organisering som kan förbättra deras arbetssituation.

Både nordisk och internationell forskning visar att omsorgsarbetarnas arbetsvillkor är en central faktor som påverkar omsorgens kvalitet. Relationen till omsorgstagaren och möjligheten att kunna ge tillräckligt bra omsorg är en viktig aspekt av personalens arbete, och känslan av otillräcklighet är förknippad med låg arbetstillfredsställelse och ohälsa. Förbättrade arbetsvillkor, med fokus på omsorgsrelationen, är därmed en förutsättning för att kunna behålla och rekrytera utbildad personal.

Parallellt med att arbetsvillkoren för personalen försämrats har de politiska ambitionerna vad gäller äldreomsorgens insatser och de äldres rättigheter ökat. Det pågår en tydlig utveckling mot en alltmer individanpassad äldreomsorg, där de äldres delaktighet och självbestämmande betonas. Utvecklingen karaktäriseras exempelvis av individuella handlingsplaner (genomförandeplaner) och utökat kontaktmannaskap (IVO 2014). Ytterligare steg att stärka den äldres position har formulerats i en nationell värdegrund där begrepp som självbestämmande, delaktighet och individanpassning betonas (SOSFS 2012:3). Om omsorgens kvalitet och äldres delaktighet ska förbättras borde detta rimligtvis också vara ett mål för personalens arbetsvillkor. Diskrepansen mellan välfärdsstatens ambitioner och villkoren i äldreomsorgens vardag är tydliga och personalen betalar ett högt pris i arbetet att ge en tillräckligt bra omsorg till varje äldre person de möter.

Denna utveckling fortgår trots omfattande forskning som visar att omsorgsarbetarnas arbetsvillkor försämrats över tid. Det finns vid det här laget ett massivt forskningsstöd för att villkor som medger en bra omsorgsrelation är att både personalen och de äldre har ett *handlingsutrymme* i det vardagliga mötet; att det finns *kontinuitet* i omsorgsrelationen och tillräckligt med *tid* för att utföra uppgifterna samt att

personalen kan få *stöd* vid svårigheter i arbetet från arbetsledning och kollegor. Trots denna kunskap ser det inte ut som att personalens arbetsvillkor tagits i beaktande då omorganiseringar av äldreomsorgen genomförts. Omsorgspersonalens villkor förblir ofta osynliga och används inte som drivkraft i utvecklingen av verksamheten eller i planerandet inför framtidens utmaningar med en åldrande befolkning.

Tvärtom pekar den här rapporten på försämringar av just de förhållanden som tidigare forskning har visat vara viktiga för såväl omsorgskvalitet som goda arbetsvillkor. Vi har också visat att merparten av dessa arbetsförhållanden är starkt kopplade till personalens vilja att stanna kvar i yrket. Det innebär att de senaste tio årens förändringar i äldreomsorgen inte bara leder till att personalen i ökad utsträckning vill lämna sitt arbete och att ohälsan i yrkesgruppen ökar, utan förändringarna har också negativa konsekvenser för vilken omsorg äldre personer kan få. *En värdig omsorg kräver värdiga arbetsvillkor.*

Det är vår förhoppning att den här rapporten kan bidra till förändring. Om vi vet vad det är som gör att äldreomsorgens anställda inte vill stanna kvar i yrket är det också fullt möjligt att göra något åt det. Med politisk vilja, mer resurser till äldreomsorgen, bättre arbetsscheman och organisationsförändringar som minskar arbetsbelastningen, ökar personalens inflytande i vardagen och skapar utrymme för stöd från kollegor och arbetsledning kan den negativa utvecklingen vändas.

Referenser

- AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Arbetsmiljöverkets författningssamling.
- Arbetsmiljöverket (2011) *Sociala och organisatoriska orsaker. Korta arbetsskade fakta*. Nr. 6, 2011.
- Arbetsmiljöverket (2016) *Arbetsmiljöstatistik Rapport 2016:2. Arbetsmiljön 2015*.
- Aronsson, G., Astvik, W. & Gustafsson, K. (2010) Arbetsvillkor, återhämtning och hälsa – en studie av förskola, hemtjänst och socialtjänst. *Arbete och hälsa*, 2010;44(7).
- Astvik, W. (2003) *Relationer som arbete. Förutsättningar för omsorgsfulla möten i hemtjänsten*. Akademisk avhandling. Stockholms universitet, Psykologiska institutionen.
- Dybbroe, B. (2008) A Crisis of Learning, Professional Knowledge and Welfare in Care. I: Wrede, S. Henriksson, L., Høst, H. Johansson, S. & Dybbroe, B. (red.) *Care Work in Crisis*. Lund: Studentlitteratur.
- Elwér, S., Aléx, L. & Hammarström, A. (2010) Health against the odds: Experiences of employees in elder care from a gender perspective. *Qualitative Health Research*, 20(9), 1202-1212.
- Erlandsson, S., Storm, P., Stranz, A., Szebehely, M. & Trydegård, G. B. (2013) Marketising trends in Swedish eldercare: competition, choice and calls for stricter regulation. I: Meagher, G. & Szebehely, M. (red.) *Marketisation in Nordic eldercare*. Stockholms universitet, Institutionen för socialt arbete.
- Forsberg Kankkunen, T. (2009) *Två kommunala rum: ledningsarbete i genusmärkta tekniska respektive omsorgs- och utbildningsverksamheter*. Akademisk avhandling. Stockholms universitet, Sociologiska institutionen.
- Forte (2016) *Arbetsmiljön i kvinnodominerade sektorer*. Förstudie inför utlysning av forskningsmedel.
- Gustafsson, R. Å. & Szebehely, M. (2005) *Arbetsvillkor och styrning i äldreomsorgens hierarki:-en enkätstudie bland personal och politiker*. Stockholms universitet, Institutionen för socialt arbete.
- Hjemmehjælpskommissionen (2013) *Fremtidens hjemmehjælp – ældres ressourcer i centrum for en sammenhængende indsats*.
- IVO (2014) *Får jag gå på promenad idag? Vem vet I vilken utsträckning äldres behov av hjälp och stöd tillgodoses på särskilda boenden?* Inspektionen för vård och omsorg.

- Kommunal (2013) *Matlåda med eller utan samtal? Om hur villkoren för biståndshandläggare och hemtjänstpersonal påverkar kvaliteten i äldreomsorgen.*
- Kommunal (2015) *Plats för proffsen — ett alternativ till New Public Management i hemtjänsten.*
- Kommunal (2016) *Så mycket bättre? 2016 En jämförelse av anställningsvillkor och löner i privat och kommunalt driven äldreomsorg.*
- LO (2015) *Facklig anslutning år 2015.*
- Pacta (2016) *18 månader med 6 timmar. Följeforskning om försök med reducerad arbetstid. Göteborgs Stad, Svartedalens äldrecentrum. Göteborg: Pacta Guideline.*
- Regnö, K. (2013) *Det osynliggjorda ledarskapet: kvinnliga chefer i majoritet. Akademisk avhandling. Stockholm: Kungliga tekniska högskolan*
- Schön, P., Lagergren, M. & Kåreholt, I. (2016) Rapid decrease in length of stay in institutional care for older people in Sweden between 2006 and 2012: results from a population-based study. *Health and Social Care in the Community* 24(5), 631–638.
- SCB (2015) *Vård-och omsorgsutbildade – idag och i framtiden. Temarapport 2015:4 Arbetsmarknad. Stockholm: Statistiska centralbyrån.*
- SCB (2016) *Anställda (yrkesregistret) 16-64 år efter Yrke (SSYK 2012), arbetsställets sektorstillhörighet och år. Stockholm: Statistiska centralbyrån.*
- SKL (2014) *Välfärdstjänsternas utveckling 1980–2012. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting.*
- Socialstyrelsen (2015) *Tillståndet och utvecklingen inom hälso- och sjukvård och socialtjänst. Lägesrapport 2015.*
- SOSFS 2012:3. *Värdegrunden i socialtjänstens omsorg om äldre. Allmänna råd. Socialstyrelsens författningssamling.*
- Statskontoret (2016). *Forskning i praktiken. Om praktikrelevant forskning och praktiska forskningsmiljöer.*
- Stranz, A. (2013) *Omsorgsarbetets vardag och villkor i Sverige och Danmark. Ett feministiskt kritiskt perspektiv. Akademisk avhandling. Stockholms universitet, Institutionen för socialt arbete.*
- Stranz, A. & Szebehely, M (kommande) The impact of organizational trends on the everyday life of care: the case of Sweden. I: Christensen, K. & Pilling, D. (red.) *Research Companion to Care Work around the World*, Routledge.
- Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G., Magnusson Hanson, L. & Lindfors, P. (2016) *Kvinnors och mäns arbetsvillkor. Kunskapssammanställning 2016:2. Stockholm: Arbetsmiljöverket.*
- Szebehely, M. (1995) *Vardagens organisering. Om vårdbiträden och gamla i hemtjänsten. Akademisk avhandling. Lund: Arkiv Förlag.*
- Szebehely, M. (2003) Fyra hemtjänstgrupper i fyra nordiska huvudstäder. I: Szebehely, M. (red) *Hemhjälp i Norden – illustrationer och reflektioner. Lund: Studentlitteratur.*
- Szebehely, M. (2006) Omsorgsvardag under skiftande organisatoriska villkor – en jämförande studie av den nordiska hemtjänsten. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 8(1): 49–66.
- Szebehely, M. & Trydegård, G.B. (2014) Hur mycket självbestämmande ryms det i skälig levnadsnivå? Socialtjänstlagens visioner och äldreomsorgens realiteter. I: Pettersson, U. (red.) *Tre decennier med socialtjänstlagen – utopi, vision, verklighet. Malmö: Gleerups.*
- Trydegård, G.B. (2012) Care work in changing welfare states: Nordic care workers' experiences. *European Journal of Ageing*, 9(2): 119-129.
- Tufte, P. (2011) Hvad er meningen? – arbejdspraksis og mening i arbejdet i den danske ældrepleje. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 13(2): 28-41.
- Tufte, P., Clausen, T. & Nabe-Nielsen, K. (2012) Client-related work tasks and meaning of work: results from a longitudinal study among eldercare workers in Denmark. *Int. Arch. Occup. Environ. Health*, 85(5): 467-472.