

Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg?

Frukostseminarium Äldrecentrum 16 maj 2017

Marta Szebehely, Anneli Stranz & Rebecka Strandell

Institutionen för socialt arbete
Stockholms universitet

Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg?

- En rapport från Stockholms universitet av M Szebehely, A Stranz & R Strandell, publicerad 15 feb 2017 [LÄNK](#)
- Bygger på NORDCARE – en enkätstudie om äldreomsorgspersonalens arbetsvillkor i Norden 2005 och 2015
- Enkät till slumpvis urval av medlemmar i de nordiska kommunalarbetarförbunden
- Studien finansierad av den svenska forskningsrådet Forte
- Rapport bygger på svar från totalt 1 197 undersköterskor och vårdbiträden inom **hemtjänst** och **äldreboende** i Sverige och 4 437 i motsvarande grupper i övriga Norden

Ett oroande resultat som utgångspunkt för rapporten

- **Hälften** (49%) av de tillfrågade uppger 2015 att de **allvarligt har funderat på att sluta**
- En ökning från 40 procent år 2005
- Fler än resten av Norden (ökning från 31 till 39% mellan 2005 och 2015)

Rapportens syfte

- Hur har personalens anställningsvillkor och arbetssituation förändrats mellan 2005 och 2015?
- Hur hänger olika arbetsförhållanden samman med funderingar på att sluta?
- Vad behöver ändras för att fler ska vilja och orka stanna kvar i yrket?
- Fokus på Sverige men med några nordiska utblickar

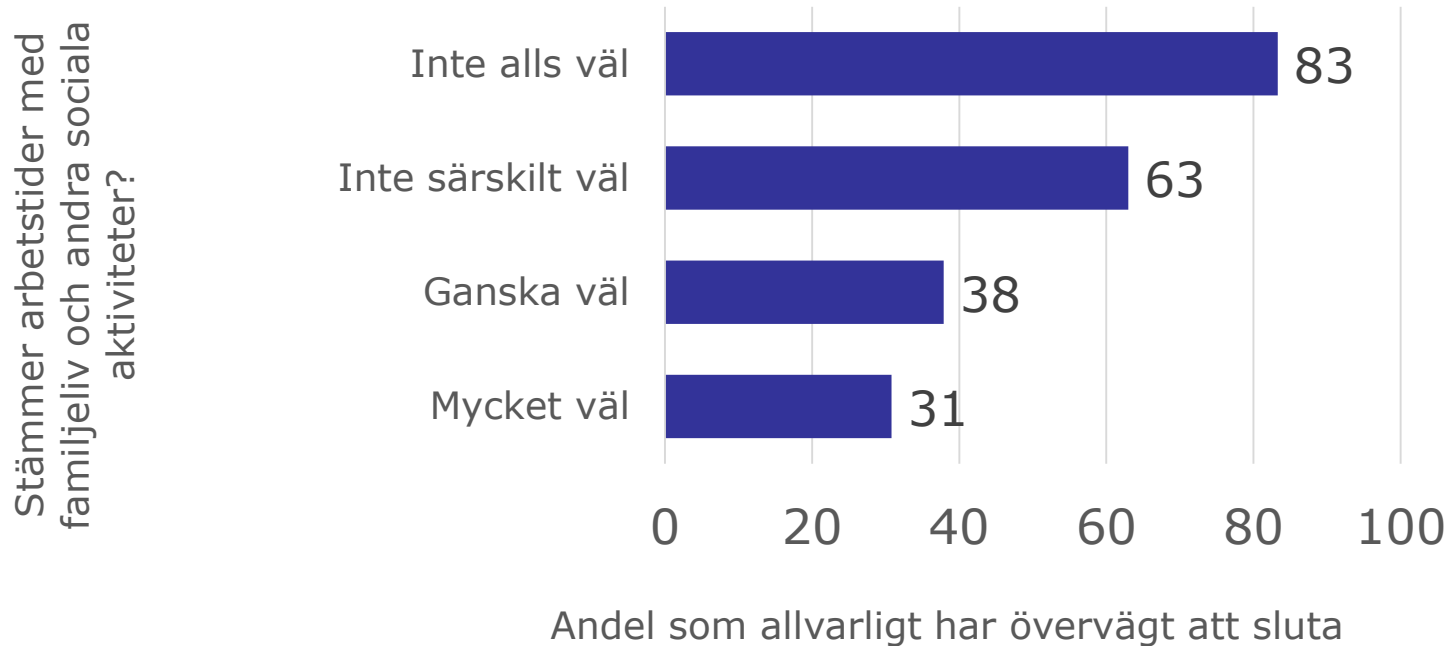
Äldreomsorg – en verksamhet under stark förändring

- Minskade resurser per 80+ i befolkningen mellan 1990 och 2012
- Mer än var fjärde äldreboendeplats har försvunnit sedan år 2000
- → Sjukare äldre i både äldreboende och hemtjänst
- Höjda politiska ambitioner om individanpassad och värdig omsorg; mer fokus på uppföljning och dokumentation; mer detaljstyrning

Sämre anställningsförhållanden i Sverige än i resten av Norden (särskilt Danmark)

- **Delade turer** i stort sett bara i Sverige: 45% arbetar delade turer minst en gång i månaden jämfört med 2% i Danmark
- **Arbetstider**: fler i Sverige arbetar kombination av vardag och helg, dag och kväll (52% mot 10% i Danmark)
- En **heltidsvecka** är längre i Sverige (37-38 tim) än i Danmark (34-35 tim., ofta inkl. lunch)
- Fler är **missnöjda** med sina arbetstider i Sverige
 - 41% i Sverige och 8% i Danmark anser att arbetstiderna inte passar familjeliv och sociala aktiviteter
 - Orsak: fr a delade turer + kombination av skift + heltidsdagens längd

Missnöje med arbetstider – en viktig orsak till att vilja sluta (hemtjänst och äldreboende sammantaget, Sverige 2015)



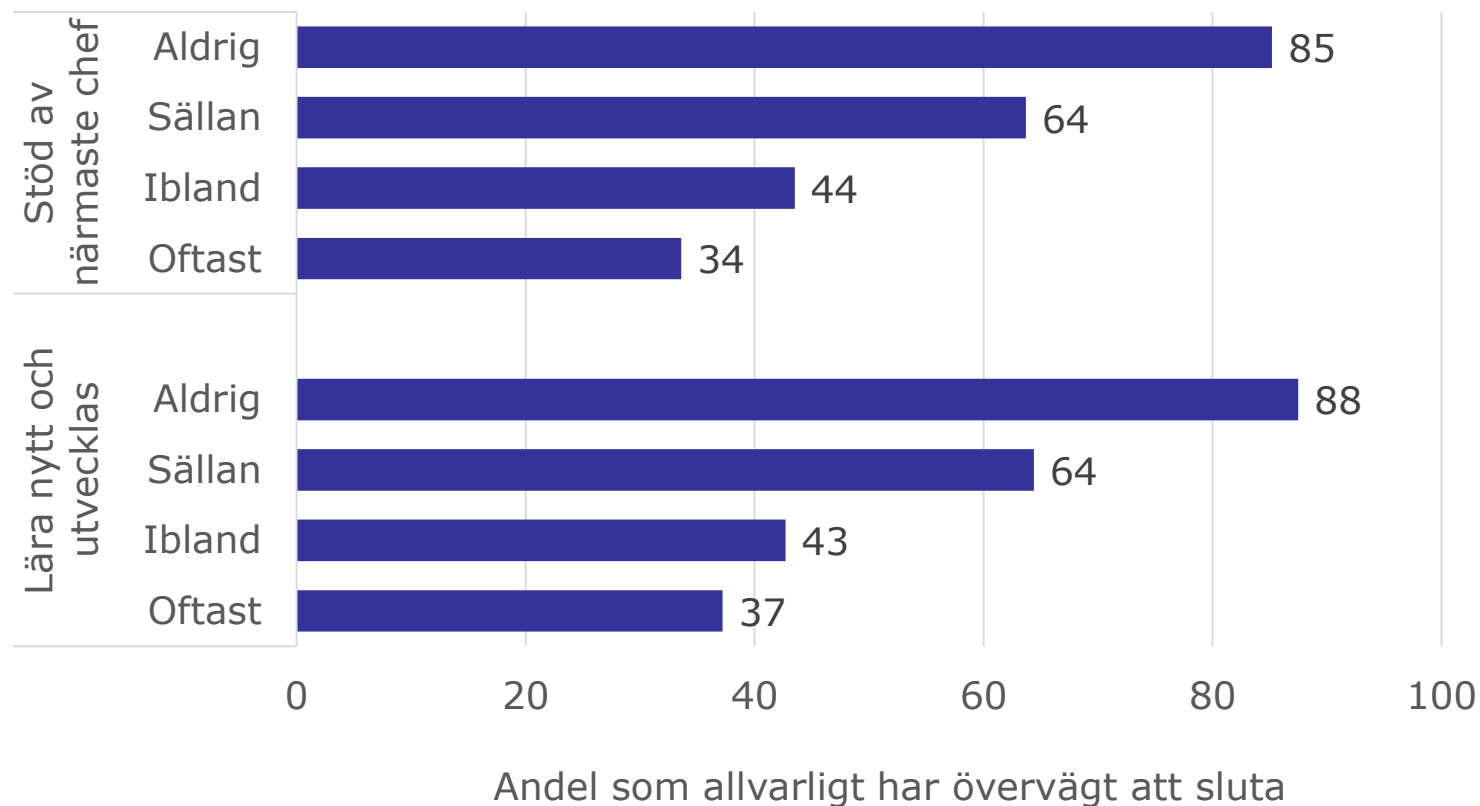
Både i Sverige och Danmark får äldre hjälp dygnet runt men vad kan Sverige lära av Danmark om schemaläggning och arbetstider?

Några andra områden där arbetsvillkoren är sämre i Sverige

- Mindre möjligheter att **utvecklas i yrket**
 - **19% i Sverige och 31% i övriga Norden** uppger att de oftast kan lära nytt och utvecklas
 - Oförändrat över tid i Sverige
- Mindre **kontakt med chef**
 - **14% i Sverige och 31% i övriga Norden** har möte med närmaste chef varje vecka
 - Kan ej jämföra över tid
- Något mindre **stöd av chef**
 - **32% i Sverige och 38% i övriga Norden** uppger att de oftast får stöd i arbetet av närmaste chef
 - Minskat lite i Sverige

Ju mindre stöd av chef och ju mindre utvecklingsmöjligheter, desto fler vill sluta

(hemtjänst och äldreboende sammantaget, Sverige 2015)



Specifika problem i hemtjänsten

1. Ökat antal hjälptagare

- Vardag, dagtid: ökning från **knappt 9 till 12** hjälptagare per dag
- Andelen som tycker att det hjälper för många har däremot inte ökat. Varför?
- 2015: **15 besök** under ett arbetspass varav drygt **hälften är 15 minuter eller kortare**

”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”

Specifika problem i hemtjänsten

2. Minskat handlingsutrymme

- "Kan du påverka hur ditt dagliga arbete ska läggas upp?" (Andel *Ja, oftast*)
 - Minskat från 39 till 16 procent
 - En konsekvens av allt mer detaljerade biståndsbeslut och minutstyrning
 - Mer detaljstyrning → mindre flexibilitet → mindre inflytande för de äldre

"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!"

Specifika problem i hemtjänsten

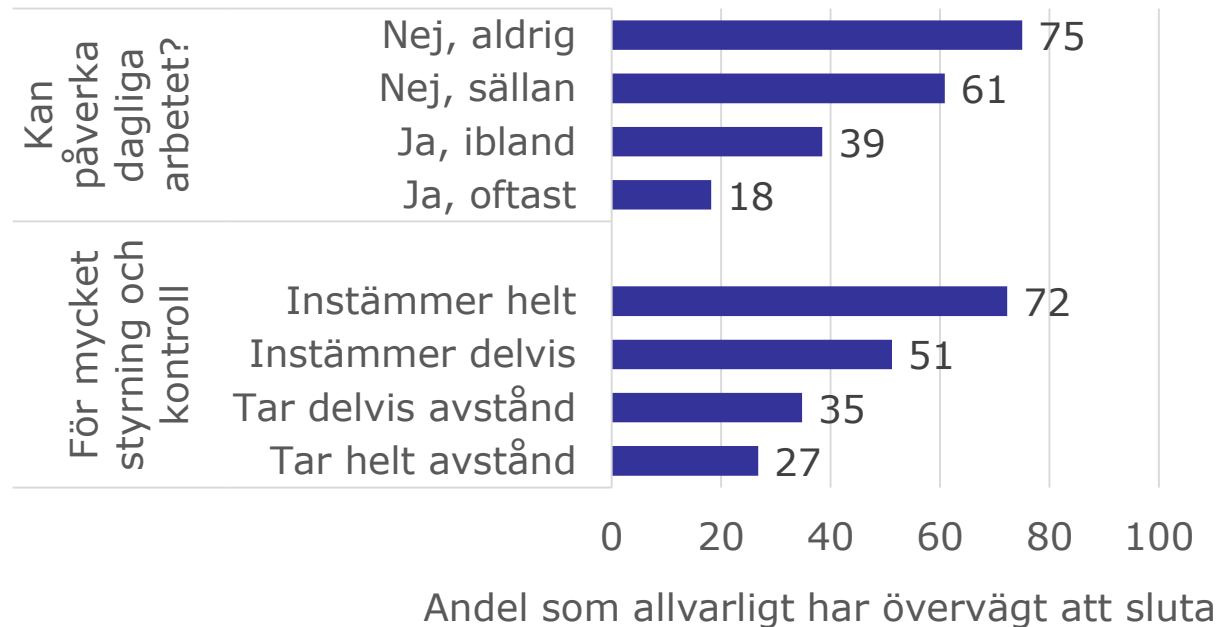
3. Minskad tillit

- "Det känns som om ledningen **inte litar på personalen**, det är för mycket styrning och kontroll" (Andel *Instämmer helt eller delvis*)
 - Ökat från 43 till 59 procent
- **Konsekvens av NPM:** övervakningssystem, detaljstyrning, minuträkning osv.

"Ge personal förtroende och utrymme i sitt arbete. Lyssna och ta till vad vi säger och gör något bra av förslagen [...] Chefer och politiker – sluta styr som ni gör!"

Tydligt samband med allvarliga funderingar på att lämna arbetet (hemtjänst)

- **Antal hjälptagare:** 59% av dem som hjälper fler än 12 hjälptagare under en arbetsdag vill sluta jämfört med 29% av dem som har 8 eller färre
- **Handlingsutrymme och tillit:**



Specifika problem i äldreboende

1. För många hjälptagare under ett arbetspass

- **Något fler hjälptagare:** på vardagar dagtid en ökning från 8,6 till 10,1
- Andelen anställda som anser att de **hjälp**
alltför många under ett arbetspass har ökat från 32 till 45 procent. Varför?

Specifika problem i äldreboende

2. Ökad arbetsbelastning

- Andel som anger att de oftast har **för mycket att göra** i arbetet har ökat från 40 till 50 procent
- Att ha för mycket att göra kan bidra till att personalen tycker att de hjälper för många
 - Minskat äldreboendeplatser → de äldre har större omsorgsbehov (mer förflyttningar och personlig omsorg)
 - Fler arbetsuppgifter men inte mer tid (exempelvis dokumentation)

”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 tröttande”

”Fler vårdtagare med större vårdbehov, mer stress, mer arbetsuppgifter men inte mer tid”

Specifika problem i äldreboende

3. Ökad otillräcklighet

- Relationen mellan personal och hjälptagare är grundläggande i allt omsorgsarbete
- Andel som anger att de **oftast känner otillräcklighet** i arbetet på grund av att hjälptagarna inte får den hjälp som personalen tycker är rimlig har **ökat** från 32 till 38 procent mellan 2005 och 2015

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

Tydligt samband med allvarliga funderingar på att lämna arbetet

(äldreboende)

- 58 procent som anser att de har **för många hjälptagare** har övervägt att sluta jämfört med 46 procent av dem som inte har för många.
- 59 procent som anser att de har **för mycket att göra** har allvarligt funderat på att sluta jämfört med 41 procent av dem som sällan eller aldrig upplever att de har för mycket att göra.
- 69 procent av dem som oftast känner **otillräcklighet** har övervägt att sluta jämfört med 32 procent av dem som sällan eller aldrig känner otillräcklighet.

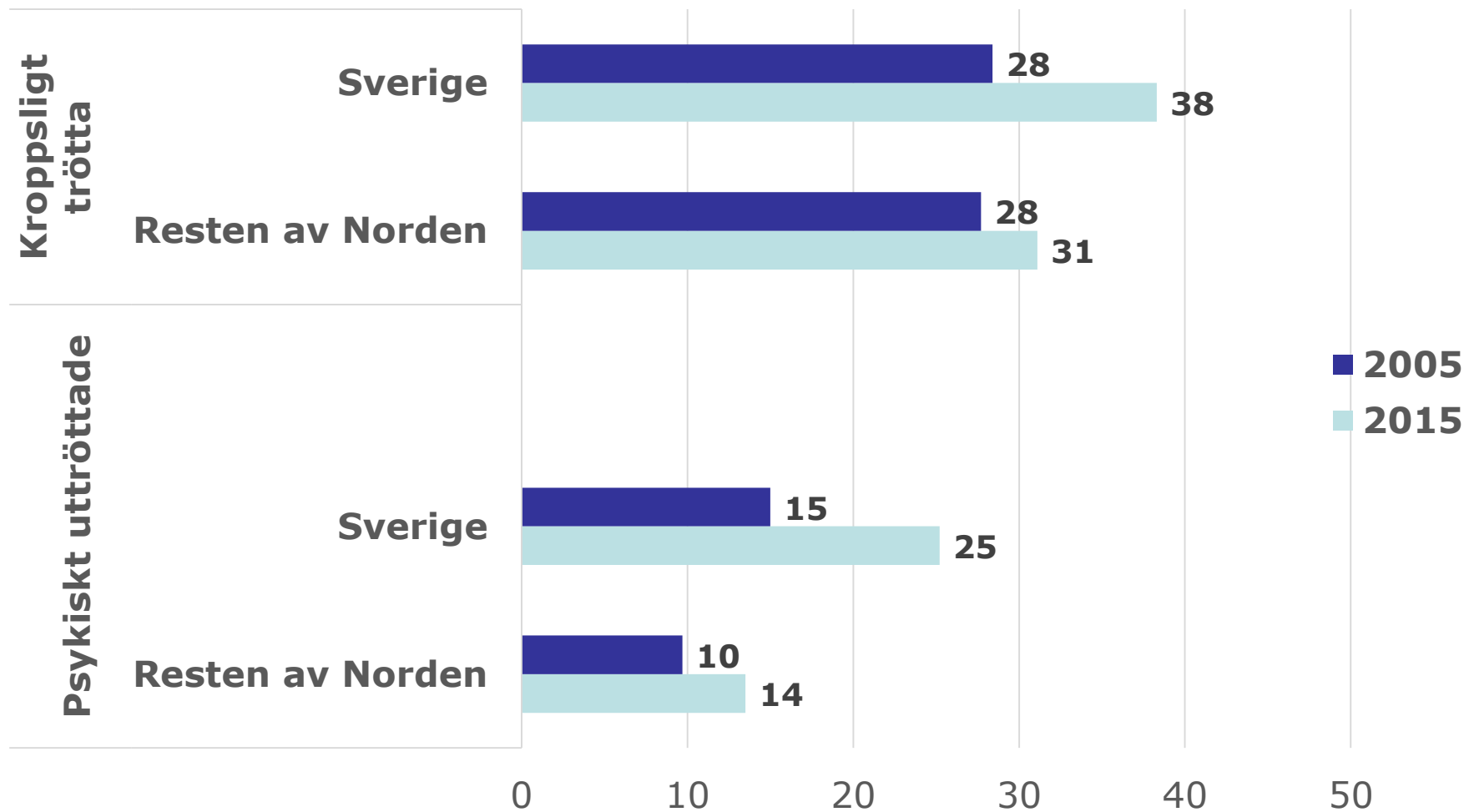
Fysiska och psykiska reaktioner på arbetets villkor: Förändring mellan 2005 och 2015

Andel i stort sett alltid

	Hemtjänst		Äldreboende	
	2005	2015	2005	2015
Kroppsligt trött efter dagens arbete	28	32	29	41
Psykiskt uttröttad efter dagens arbete	11	24	16	26

Ett tungt arbete har blivit ännu tyngre – i Sverige!

Andel som efter arbetsdagen "i stort sett alltid" är...



Mycket starkt samband med vilja att sluta

- 69 % som i stort sett *alltid* är **kroppsligt trötta** vill sluta jämfört med 16% av som *sällan/aldrig* är det
- 79% som i stort sett *alltid* är **psykiskt uttröttade** vill sluta jämfört med 19% som *sällan/aldrig* är det
- Ofta betonas den egna kroppens begränsningar att klara av det vardagliga arbetet
 - ”Kroppen håller inte för detta arbete” (Äldreboende)
 - ”Ont i ben och rygg, efter många år inom vården är kroppen slut” (Hemtjänst)
- Ansvaret för andra hälsa och välbefinnande har ett högt pris för äldreomsorgspersonalens hälsa och välbefinnande – men varför mer i Sverige?

Till sist: vad behöver ändras för att fler ska vilja och orka arbeta i äldreomsorgen?

- Mer resurser och bättre organisering!
- Bättre arbetsscheman – tid för återhämtning och familjeliv!
- Enligt forskning är förutsättningar för god omsorg: **tid**, **kontinuitet**, **handlingsutrymme** och **stöd** → minska tidspress och antal hjälptagare; öka handlingsutrymme och stöd från chef och kollegor
- Både för de gamlas och personalens skull!
- Ökat gap mellan politiska ambitioner och omsorgens realiteter – ett arbetsmiljöproblem
- En värdig äldreomsorg kräver värdiga arbetsvillkor!

Tack för uppmärksamheten!

Szebehely M, Stranz A & Strandell R:
***Vem ska arbeta i framtidens
äldreomsorg?* Arbetsrapport 2017:1**

Institutionen för socialt arbete,
Stockholms universitet