

# Stanna kvar i jobbet eller sluta? Arbetskrav och arbetsresurser i olika omsorgsverksamheter

Sara Erlandsson och Marta Szebehely

Denna studie analyserar hur arbetskrav och arbetsresurser påverkar personalens benägenhet att sluta respektive stanna kvar i arbetet inom äldreboende, hemtjänst, personlig assistans och LSS-boende. Resultaten visar att arbetskraven är mer omfattande inom äldreomsorgen medan skillnaden mellan omsorgsverksamheterna är mindre när det gäller arbetsresurser. Det finns ett tydligt samband mellan omfattningen av arbetskrav och benägenheten att vilja sluta. Tillgång till arbetsresurser har en viss skyddande effekt, men effekten avtar när personal upplever påfrestningar på fler områden. Slutsatsen är att det är påfrestningarna i arbetet som måste minska för att fler i omsorgspersonalen ska vara benägna att stanna kvar i arbetet.

*Nyckelord:* funktionshinderverksamheter; jobbkrav-resurs-modellen; omsorgsarbete; äldreomsorg; arbetsvillkor

Omkring 350 000 personer arbetar idag inom äldreomsorg eller funktionshinderverksamheter, som undersköterskor och vårdbiträden inom äldreomsorgen, vårdare och boendestödjare i olika funktionshinderverksamheter och personliga assistenter (SCB, 2024).

I sitt arbete ger de omsorg, stöd och service till personer som behöver andra människors hjälp för att klara sin vardag. Det kan röra sig om praktisk hjälp med hemmet, hjälp med

FÖRFATTARE

Sara Erlandsson, universitetslektor,  
Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet,  
sara.erlandsson@socarb.su.se

Marta Szebehely, professor emeritus,  
Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet,  
marta.szebehely@socarb.su.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.26125>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

förflyttning och hygien, medicinsk hjälp samt socialt stöd. Gemensamt för personal i dessa omsorgsyrken är att många finner arbetet givande och meningsfullt, samtidigt som det kan vara mycket påfrestande med hög fysisk och psykisk arbetsbelastning (Erlandsson & Szebehely, 2024).

Bristande arbetsförhållanden, hög arbetsbelastning och stress har visat sig ha samband med att vilja lämna sitt arbete och många vård- och omsorgsverksamheter har oönskat stor personalomsättning (Eriksson & Dellve, 2020; Gray & Muramatsu, 2013; Van Aerschoot et al., 2022). Inom svensk äldreomsorg och funktionshinderverksamheter har mellan fyra och fem av tio övervägt att sluta sitt arbete (Erlandsson & Szebehely, 2024) och det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens. Under de närmaste åren förväntas behoven av omsorgsinsatser öka, framförallt inom äldreomsorgen, samtidigt som stora pensionsavgångar är att vänta. För att klara sitt uppdrag att tillhandahålla omsorg till äldre personer och personer med funktionsnedsättning behöver verksamheter inom äldreomsorgs- och funktionshindersektorn både kunna attrahera nya medarbetare och behålla den befintliga personalen (SKR, 2022). Mot bakgrund av detta undersöker denna studie vad som gör att omsorgspersonal överväger att sluta sitt arbete och vad som motiverar dem att stanna genom att analysera kvalitativa och kvantitativa enkätdata. Analysen tar sin utgångspunkt i jobbkravsresurs-modellen och betraktar motiverande aspekter av arbetet som arbetsresurser och fysiskt och psykiskt ansträngande aspekter av arbetet som arbetet som arbetskrav, även benämnda som påfrestringar (Bakker & Demerouti, 2007).

Verksamheter inom äldre- och funktionshinderomsorgen skiljer sig åt gällande målgrupper, uppdrag, och vilken lagstiftning de verkar under. Majoriteten av de studier som behandlat arbetsvillkor inom omsorgsyrken har fokuserat på en typ av verksamhet såsom hemtjänst, äldreboende eller personlig assistans. De svenska studier som jämfört verksamheter har dock belyst att det finns skillnader i arbetsvillkor både mellan hemtjänst och äldreboende (Lundgren, 2018; Stranz 2013) och mellan äldreomsorg och funktionshinderverksamheter (Erlandsson & Szebehely, 2024; Szebehely & Trydegård, 2007). Med anledning av detta undersöker denna studie även om omsorgspersonal i olika verksamheter upplever olika arbetskrav och arbetsresurser.

Syftet med denna studie är att utforska hur arbetskrav och arbetsresurser påverkar omsorgspersonalens vilja att stanna kvar i sitt arbete, och om detta skiljer sig mellan äldreomsorgs- och funktionshinderverksamheter. Följande frågeställningar studeras:

Finns det skillnader i arbetskrav och arbetsresurser mellan olika verksamheter?

Vilka arbetskrav bidrar till att personal funderar på att sluta?

Vilka arbetsresurser bidrar till att personalen vill stanna?

Kan arbetsresurser kompensera för höga arbetskrav?

## KONTEXT: ÄLDREOMSORGS- OCH FUNKTIONSHINDERVERKSAMHETER

I Sverige är omsorg och stöd till äldre personer och personer med funktionsnedsättning i huvudsak ett kommunalt ansvar som regleras av två lagstiftningar: socialtjänstlagen (SoL) och Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Socialtjänstlagen innefattar alla personer med omsorgsbehov medan LSS, som utgör ett komplement till SoL, har en snävare målgrupp: personer med omfattande fysisk, psykisk eller kognitiv nedsättning som inte beror på normalt åldrande. Insatser som ges enligt LSS ska säkerställa att personer med funktionsnedsättning har ”goda levnadsvillkor”, vilket är en högre ambition än den ”skäligen levnadsnivå” som anges i Socialtjänstlagen (SoL). I den här artikeln analyserar vi arbetskrav och arbetsresurser inom fyra verksamheter: hemtjänst samt särskilt boende för äldre (hädanefter benämnt som äldreboende) som är de största insatserna inom äldreomsorgen och lyder under socialtjänstlagen, samt de insatser inom LSS som närmast motsvarar dem: personlig assistans och bostad med särskild service för vuxna (hädanefter benämnt som LSS-boende).

Hemtjänst och personlig assistans är hjälpformer som utgår från den enskildes ordinarie bostad. Målgruppen för personlig assistans är personer med omfattande och varaktig funktionsnedsättning. Mottagare av personlig assistans får ofta sin hjälp av ett fåtal assistenter och en personlig assistent hjälper i genomsnitt bara en person under ett arbetspass (Erlandsson & Szebehely, 2024). Hemtjänsten har en bredare målgrupp som innefattar personer med varierande stödbehov: en del behöver bara enstaka stödinsatser medan andra behöver hjälp under dygnets alla timmar. Hemtjänst utförs i form av kortare besök fördelade under dygnet och hemtjänstpersonalen hjälper i genomsnitt tolv till fjorton personer under dag- och kvällspass, och 23 personer under ett nattpass (Szebehely, Stranz & Strandell, 2016).

Äldreboende och LSS-boende är boendeformer som bemannas dygnet runt. Brukarna har egna lägenheter och det finns gemensamma utrymmen för umgänge och måltider. Äldreboenden är i regel betydligt större än LSS-boenden. Enligt socialstyrelsens riktlinjer ska LSS-boenden ha max sex boende i samma lokaler medan äldreboenden ofta består av flera avdelningar med vardera 8–12 lägenheter (Socialstyrelsen, 2018; Stranz & Szebehely, 2018).

Över tid har resurstilldelningen för äldreomsorgen och funktionshinderverksamheter sett olika ut. För äldreomsorgen har resurstilldelningen inte följt en åldrande befolknings ökade behov av äldreomsorg och täckningsgraden har minskat. En följd av detta är att insatserna alltmer fokuserats på äldre med stora omsorgsbehov. Funktionshinderverksamheterna har inte följt samma utveckling. Under decennierna efter att LSS infördes 1994 ökade dessa insatser i omfattning, till exempel ökade antalet mottagare av personlig assistans stadigt mellan 1994

och 2015 (Stranz & Szebehely, 2018; Szebehely & Trydegård, 2012). Sedan 2016 har dock förändringar i bedömningen av rätten till personlig assistans medfört att färre beviljas insatsen och antalet mottagare har minskat (Försäkringskassan, 2021).

Åtstramningarna inom äldreomsorg har påverkat personalens arbetsvillkor. Inom både hemtjänst och äldreboenden ökade den fysiska och psykiska arbetsbelastningen mellan 2005 och 2015. Antalet brukare som en anställd möter under en arbetsdag ökade, likaså tidspressen och andelen som allvarligt har övervägt att sluta sitt arbete. Samtidigt minskade personalens inflytande över sin vardag och möjligheten att få stöd från kollegor (Strandell, 2020; Stranz & Szebehely, 2018). Motsvarande studier har inte genomförts inom funktionshinderverksamheter och det är därför okänt hur arbetsvillkor inom dessa verksamheter har förändrats över tid. Sedan länge har vård, omsorg och sociala tjänster högre sjukfrånvaro än arbetsmarknaden i stort. I synnerhet gäller det personal som saknar högskoleutbildning, såsom undersköterskor, skötare, vårdare och personliga assistenter, det vill säga yrkesgrupper som arbetar i de verksamheter vi undersöker i denna studie (Försäkringskassan, 2023). I linje med detta är vård- och omsorg den kommunala sektor som har den högsta andelen långtidssjukfrånvaro över 30 dagar (SKR, 2023). Detta tyder på en problematisk arbetssituation för personalen i samtliga verksamheter som ingår i denna studie.

## JOBBKRAV-RESURS-MODELLEN

JobbkraV-resurs-modellen är ett teoretiskt ramverk som syftar till att förklara hur olika arbetskaraktäristika, eller jobbegenskaper, påverkar anställdas välbefinnande och möjlighet att prestera. Utgångspunkten för modellen är att alla aspekter i arbetet kan kategoriseras som antingen krav eller resurser (Bakker & Demerouti, 2017). Med arbetskrav avses fysiska, psykiska sociala och organisatoriska aspekter av arbetet som kräver ihållande fysisk eller psykisk ansträngning eller förmåga, till exempel påfrestningar som hög arbetsbelastning och tidspress. Arbetsresurser avser däremot fysiska, psykiska, sociala och organisatoriska aspekter av arbetet som bidrar till att arbetet känns meningsfullt och stimulerar utveckling och lärande, till exempel autonomi och stöd i arbetet (Bakker & Demerouti, 2007).

Arbetskrav och arbetsresurser samspelar med varandra. Arbetskrav kräver energi och för höga krav under lång tid påverkar hälsan negativt, och kan leda till att vilja sluta sitt arbete. Arbetsresurser är motiverande och kan minska upplevelsen av krav och påfrestningar. Arbetsresurser kan således agera som en buffert mot negativa konsekvenser av höga krav (Bakker & Demerouti, 2017).

JobbkraV-resurs-modellen är utformad för att förstå olika arbeten i en kontext. Modellen innehåller därför inte fasta uppsättningar variabler eller indikatorer utan kan anpassas till olika arbeten och miljöer (Bakker & Demerouti, 2017).

I den här artikeln tar vi utgångspunkt i jobbkrav-resurs-modellen för att undersöka förekomsten av arbetskrav och arbetsresurser i olika verksamheter, samt om och i vilken mån resurser kan kompensera för höga krav. Vi betraktar aspekter i arbetet som gör att personalen vill stanna i sitt arbete som arbetsresurser, medan påfrestningar som bidrar till att personalen vill sluta i sitt arbete betraktas som arbetskrav.

## ARBETSVILLKOR I OMSORGSYRKEN: PÅFRESTNINGAR, RESURSER OCH REAKTIONER

Arbetet i äldreomsorg och funktionshinderverksamheter kännetecknas av höga arbetskrav: ett fysiskt, känslomässigt och intellektuellt krävande arbete som ofta utförs under påfrestande arbetsförhållanden (Hussein, 2018). I studier av äldreomsorg har hög arbetsbelastning lyfts fram som en särskild påfrestning i såväl äldreboenden (Jacobsen et al., 2018; Stranz, 2013) som hemtjänst (Strandell, 2020). För hög arbetsbelastning i kombination med låg autonomi och avsaknad av stöd från chef har visat sig ha samband med att fundera på att sluta sitt arbete (Trydegård, 2012; Van Aerschot et al., 2022). För personal inom verksamheter för personer med intellektuell funktionsnedsättning har hög arbetsbelastning visat sig ha samband med emotionell och fysisk utmattning, likgiltighet inför arbetet och att vilja sluta sitt arbete (Gray & Muramatsu, 2013; Vassos & Nankervis, 2012).

Personliga assistenters arbetsvillkor är mindre beforskade än de andra personalgruppernas, men de studier som gjorts visar liknande arbetskrav för personliga assistenter som i andra omsorgsverksamheter: stort ansvar (Ahlström & Wadensten, 2012; Matsuda et al., 2005) och avsaknad av kontroll över sin arbetssituation (Porter et al., 2022).

Studier av arbetsvillkor inom äldreomsorg och funktionshinderverksamheter har också identifierat arbetsresurser, det vill säga källor till arbetstillfredsställelse. Att uppleva att arbetet är meningsfullt och intressant, utvecklingsmöjligheter och stöd från chef och kollegor minskar risken för att omsorgsarbetare i äldreboende ska vilja sluta sitt arbete (Stranz, 2013). Stöd från chef minskar framförallt risken för att vilja sluta när personal upplever ett fåtal arbetsrelaterade problem. När personal upplever många påfrestningar i sin arbetssituation avtar den skyddande effekten av stöd från chef (Trydegård, 2012). Fungerande relationer till brukare och upplevelsen av att göra en skillnad i brukares liv har lyfts fram som en särskilt belönande del av arbetet inom såväl äldreomsorg som verksamheter för personer funktionsnedsättning (Ahlström & Wadensten, 2010; Hutchison & Kroese, 2016; Van Aerschot et al., 2022). Relationer till brukare kan också utgöra en påfrestning i arbetet. Studier av äldreomsorgspersonal har visat att upplevelsen att ha för lite tid och att inte kunna möta brukares behov orsakar känslor av otillräcklighet och samvetsstress (Juthberg et al., 2010; Pijl-Zieber et al., 2018; Strandell & Stranz,

2022; Trydegård, 2012). I verksamheter för personer med intellektuell funktionsnedsättning har utmanande beteenden och att inte känna sig uppskattad lyfts fram som en källa till arbetsrelaterad stress och utmattning (Judd et al., 2017; Ryan et al., 2019). Personliga assistenter arbetar ofta långa pass ensamma med en brukare vilket gör att problem i relationen kan bli extra påfrestande. Likaså kan det ensamma ansvaret för brukarens hälsa och säkerhet orsaka stress och osäkerhet (Ahlström & Wadensten, 2012; Israelsson-Skogsberg & Lindahl, 2017; Porter et al., 2022).

Omsorgspersonalens arbetsvillkor är sammanlänkade med omsorgskvalitet (Rose et al., 2010). En förutsättning för omsorg av god kvalitet är att omsorgsarbetare kan vara flexibla och anpassa insatser till klienters behov, medan hög arbetsbörda, tidsbegränsningar och underbemanning utgör hinder för att utveckla tillitsfulla relationer (Scheffelaar et al., 2018).

Sammanfattningsvis identifierar tidigare forskning arbetsbelastning, självständighet i arbetet och relationer med klienter som betydelsefulla faktorer som påverkar önskan att vara kvar i sitt arbete inom både äldreomsorg och funktionshinderverksamheter. Eftersom tidigare studier mestadels fokuserar på enskilda verksamheter kan de dock inte svara på om det finns skillnader mellan olika verksamheter. Få studier har jämfört arbetsvillkoren inom olika verksamheter men två studier som jämfört arbetsvillkoren inom äldreomsorg och funktionshinderverksamheter i Sverige visar att arbetskraven är högre i äldreomsorgen (Erlandsson & Szebehely, 2024; Szebehely & Trydegård, 2007). En analys som bygger på samma datamaterial som denna artikel visar att arbetet inom äldreomsorgen framför allt är mer fysiskt ansträngande och tidspressat. Skillnaderna i hur stor andel som övervägt att sluta är dock mindre än som kan förväntas utifrån skillnaderna i arbetsvillkor: år 2015 respektive 2017 var det 41 procent bland personliga assistenter, 46 procent bland hemtjänstpersonalen, 47 procent inom LSS-boende och 50 procent av personalen i äldreboende som allvarligt hade övervägt att lämna sitt arbete (Erlandsson & Szebehely, 2024).

Mot bakgrund av de höga andelar som funderar på att sluta inom samtliga verksamheter är det angeläget att få mer kunskap om vad som påverkar viljan att stanna och sluta i arbetet och om det finns skillnader mellan verksamheter.

## METOD

Denna artikel bygger på data från två enkäter. Den ena enkäten genomfördes september – november 2015 och riktades till baspersonal i äldreomsorg, den andra genomfördes oktober – december 2017 och riktades till baspersonal i funktionshinderverksamheter. Enkäterna med tre påminnelser skickades till offentligt och privat anställda omsorgsarbetare i Sverige (vårdbiträden, under-

sköterskor, personliga assistenter, vårdare och liknande) anslutna till Kommunal. Fackföreningen bidrog med adresser till ett slumpmässigt urval medlemmar, men undersökningen är forskarinitierad och genomfördes självständigt av forskargruppen. Totalt besvarades enkäterna av 770 respektive 790 personer och svarsfrekvensen var 54 procent år 2015 och 42 procent 2017. Studierna är godkända av Regionala etikprövningsnämnden i Stockholm (Dnr 2015/1125 respektive Dnr 2017/1397–31). Båda studierna har finansierats av Forte (Dnr 2013-2296 respektive 2016-07228). För en närmare beskrivning av studiernas genomförande, se Erlandsson & Szebehely, 2024).

I *Tabell 1* presenteras bakgrundsinformation om de fyra personalgrupper som ingår i analyserna i denna artikel: anställda inom personlig assistans (N=301), LSS-boende (N=246), hemtjänst (N=244), och äldreboende (N=516).

Tabell 1: Bakgrundsinformation om urvalet av personal i äldreomsorg (2015) och funktionshinderverksamheter (2017), procent

	Personlig assistans (295-301)	LSS-boende (242-245)	Hemtjänst (237-241)	Äldreboende (494-512)
<b>N</b>	(295-301)	(242-245)	(237-241)	(494-512)
<b>Kön: andel kvinnor</b>	85,0	88,6	86,7	94,9
<b>Födelseland: andel födda utanför Sverige</b>	20,6	13,5	23,2	26,4
<b>Omsorgsutbildning</b>				
Ingen eller kortare än en månad	39,6	10,3	13,0	9,3
1-11 månader	10,4	7,9	11,7	7,1
1-2 år	23,2	40,9	39,3	42,8
Mer än 2 år	26,8	40,9	36,0	40,8
<b>Erfarenhet av omsorgsarbete</b>				
Mindre än 5 år	21,0	11,5	20,8	17,6
6-9 år	16,0	11,9	12,2	13,3
10-19 år	36,8	34,4	38,0	30,3
20 år eller mer	26,3	42,2	29,0	38,9
<b>Arbetsid: andel deltidsanställda</b>	43,2	46,5	52,7	63,6
<b>Arbetsgivare: andel privat anställda</b>	49,8	8,2	12,7	17,1

Som framgår av *Tabell 1* är alla fyra verksamhetsområdena kvinnodominerade. Mellan 14 och 26 procent är födda utanför Sverige (fler inom äldreomsorgen än inom funktionshinder-verksamheterna). Många har lång erfarenhet av yrket och



många arbetar deltid (flest inom äldreomsorgen). Utbildningsnivån varierar inom alla verksamhetsområdena, men det är inom personlig assistans som flest saknar omsorgsutbildning. Det är också inom personlig assistans som flest arbetar hos en privat arbetsgivare.

### Analys

Analysen genomfördes i två steg. För att identifiera krav och resurser i omsorgspersonalens arbete genomfördes först en kvalitativ analys av öppna svar i enkäten. Därefter utfördes kvantitativa analyser för att analysera förekomsten av identifierade krav och resurser, deras påverkan på funderingar att stanna respektive sluta i sitt arbete samt skillnader mellan verksamhetsområden.

Analysen inleddes med en kvalitativ innehållsanalys av svaren på två öppna frågor som följde på enkätfrågan ”Har du under det senaste året allvarligt funderat på att sluta på ditt arbete?” (svarsalternativ Ja och Nej). De två frågorna med öppet svarsalternativ löd: ”Om du tror att du kommer att sluta ditt arbete nu eller längre fram, ange gärna varför” samt ”Om du tror att du kommer att stanna kvar i ditt arbete, ange gärna vad som håller dig kvar”. De öppna frågorna var besvarade av 726 respektive 830 personer, varav en del besvarat båda frågorna. Inledningsvis gjordes en kodning av svaren där olika anledningar till att stanna eller sluta i arbetet kondenserades till en kod (Hsieh & Shannon, 2005). Utsagor som innehöll flera olika skäl till att sluta delades upp och varje anledning gavs en egen kod. Påfrestningar som uppgavs som skäl att sluta sitt arbete kategoriserades som arbetskrav medan motiverande aspekter av arbetet som uppgavs som skäl att stanna i sitt arbete kategoriserades som arbetsresurser. De fem mest nämnda påfrestningarna och arbetsresurserna i de fyra omsorgsverksamheterna redovisas i *Tabell 2* och *Tabell 4*.

Utifrån den kvalitativa analysen identifierades sex områden av *arbetskrav* (anställningsförhållanden, arbetsbelastning, underbemanning samt påfrestningar relaterade till hälsa, chef/ledning respektive brukare) och tre områden av *arbetsresurser* (brukare, arbetskamrater och upplevelsen av ett meningsfullt arbete). Koder där anledningarna till att stanna eller sluta inte kunde härledas till krav och resurser, till exempel att arbeta kvar för att man behöver ett jobb, användes inte i de kvantitativa analyserna. Inom varje område valde vi därefter ut enkätfrågor som speglar de arbetskrav och arbetsresurser som lyftes fram i de öppna svaren. På detta sätt identifierades 19 indikatorer på arbetskrav och 6 indikatorer på arbetsresurser (se tabeller i Appendix). Den kvantitativa analysen inleddes med att analysera förekomsten av arbetskrav respektive arbetsresurser i de fyra omsorgsverksamheterna. Dessa analyser redovisas i *Figur 1* och *Figur 2* som anger andelar i de fyra omsorgsverksamheterna som upplever de olika påfrestningarna respektive resurserna. Därefter genomfördes en serie bivariata logistiska regressioner av



sambandet mellan respektive arbetskrav och benägenheten att fundera på att lämna arbetet för hela populationen sammantaget samt sambandet mellan respektive påfrestning och benägenheten att vilja lämna arbetet för hela populationen sammantaget (*Tabell 3*), följt av motsvarande analys av sambandet mellan respektive resurs och benägenheten att stanna kvar i arbetet (*Tabell 5*). Slutligen analyserades samspelet mellan arbetskrav och arbetsresurser för benägenheten att vilja sluta (*Figur 3–4*).

## RESULTAT

I detta avsnitt inleder vi med att presentera resultat gällande arbetskrav i olika verksamheter – först kommer resultatet av den kvalitativa innehållsanalysen och därefter följer kvantitativa analyser av arbetskravens förekomst samt arbetskravens samband med funderingar att sluta sitt arbete. Därefter följer, enligt samma upplägg, resultat gällande arbetsresurser i olika verksamheter och deras samband med viljan att stanna i sitt arbete. Slutligen redovisar vi samspelet mellan arbetskrav och arbetsresurser.

### Arbetskrav

I omsorgspersonalens öppna svar återkommer ofta anställningsförhållanden – arbetstider, anställningsformer och lön – som skäl till att fundera på att sluta sitt arbete. Resonemangen handlar bland annat om att obekväma arbetstider – att jobba kvällar, många helger, och nätter – är svåra att kombinera med familj och ett socialt liv i övrigt. Även anställningsformen kan vara påfrestande och kommentarerna kring detta gäller framförallt osäkra anställningar såsom timanställningar, där det finns en oro kring hur många timmar man får arbeta. Specifikt för personliga assistenter, vars anställning ofta är kopplad till en enskild brukare, är en oro att förlora sin anställning om brukaren avlider eller inte är nöjd. En dålig lön och oro kring sin försörjning återkommer också som ett skäl att fundera på att sluta inom samtliga verksamheter.

I de öppna svaren betonas också den höga arbetsbelastningen. Arbetet framträder i alla verksamheter som både fysiskt och psykiskt påfrestande men betonas starkast av personal i äldreomsorgen som beskriver fysiskt tungt arbete, konstant stress och för mycket att göra. Att ha för mycket att göra relateras både till att hjälpa ett stort antal brukare varje arbetspass samt, framförallt bland personalen i äldreboende, till att ha för många arbetsuppgifter, och att ha fått fler genom åren. Underbemanning – för låg bemanning på grund av nedskärningar och svårigheter att få in vikarier, är också en påfrestning. Personalen i samtliga verksamheter hänvisar också till sin hälsa som orsak till att fundera på att sluta sitt arbete. Det handlar om att inte orka jobba kvar på grund av att kroppen och/eller psyket inte orkar längre, eller en uttalad oro för sin hälsa.

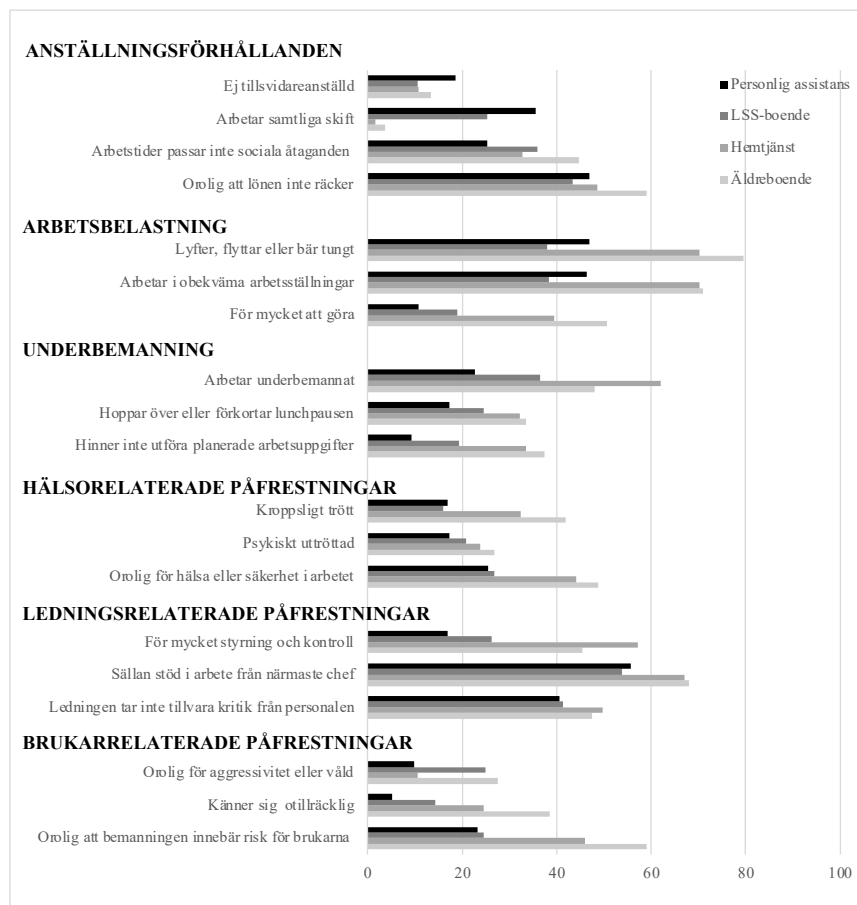
Relationer till brukare, chef/ledning och kollegor kan också vara krävande. I relation till brukare framkommer att aggressiva och våldsamma brukare gör att personal funderar på att byta arbete, men också att upplevelser av att inte kunna ge tillräckligt bra omsorg är en påfrestning som kan leda till att personalen inte vill vara kvar. Missnöje med chef eller ledning tycks också bidra till minskad vilja att vara kvar i arbetet. Personalen återkommer till chef/ledning som inte lyssnar till personalens åsikter, som inte tar hänsyn till hur organisatoriska förändringar blir för brukare och personal, kontrollerande chefer samt chefer som saknar kunskap om brukarna och verksamheten.

I *Tabell 2* presenteras de fem mest frekventa orsakerna att fundera på att sluta per verksamhet:

Tabell 2. Mest nämnda skäl att fundera på att sluta per verksamhet

Personlig assistans	Hemtjänst	LSS-boende	Äldreboende
Arbetstider	Arbetsbelastning	Arbetstider	Arbetsbelastning
Brukare	Hälsa	Chef/ledning	Lön
Lön	Lön	Lön	Hälsa
Anställningsform	Chef/ledning	Brukare	Arbetstider
Arbetsbelastning/hälsa	Arbetstider	Arbetsbelastning	Underbemanning

Utifrån analysen av de öppna svaren identifierades 19 enkätfrågor som utgör indikatorer på arbetskrav inom sex olika områden: Anställningsförhållanden, Arbetsbelastning, Underbemanning samt Hälso-, Lednings- respektive Brukarrelaterade arbetskrav (se Appendix för frågeformuleringar och dikotomisering av svarsalternativen). I *Figur 2* redovisas andelar i de fyra omsorgsverksamheterna som upplever de olika arbetskraven.



Figur 1. Arbetskrav inom fyra omsorgsverksamheter. Indikatorer från enkät utifrån de viktigaste skälen för att sluta som nämns i öppna svaren. Förekomst av arbetskrav (procent)

Som Figur 1 visar är de flesta arbetskrav mer förekommande i äldreomsorgen, särskilt i äldreboenden. Skillnaderna är ofta påtagliga. I genomsnitt rapporterar personalen i äldreboenden 8,7 av de 19 påfrestningarna, personal inom hemtjänsten rapporterar 7,5 påfrestningar i genomsnitt medan personalen inom LSS-boenden och personlig assistans rapporterar 5,4 respektive 4,8 påfrestningar. Framför allt när det gäller faktorer relaterade till tidspress är skillnaden mycket stor mellan äldreomsorgen och funktionshinderverksamheterna: jämfört med personliga assistenter är det 4–5 gånger fler i äldreomsorgen som uppger att de har för mycket att göra och det är 3–4 gånger fler som uppger att de minst varje vecka inte hinner utföra planerade arbetsuppgifter. Dessa skillnader avspeglas också i motsvarande skillnader när det gäller kroppslig utmattning och oro för den egna hälsan, men även i skillnader i påfrestningar relaterade till brukarna: det är dubbelt så vanligt

att personalen inom äldreomsorgen jämfört med funktionshinderverksamheterna oroar sig för att bemanningen är så låg att det innebär en risk för brukarna och jämfört med personlig assistans är det 7 gånger fler i äldreboenden och 5 gånger fler i hemtjänsten som uppger att de känner sig otillräckliga för att brukarna inte får den hjälp som personalen anser rimlig.

Det är endast på ett par områden där påfrestningarna inte är vanligare inom äldreomsorgen. Det gäller två aspekter av anställningsförhållanden som är mer problematiska inom personlig assistans: att inte ha en tillsvidare anställning och att arbeta många olika tider på dygnet (här redovisas andelen som har svarat att de arbetar både dag, kväll och natt, och både vardag och helg). Trots att assistenterna är den grupp som i högst grad arbetar obekväma tider är det samtidigt den grupp som rapporterar minst problem med att förena arbetstider med familjeliv och andra sociala aktiviteter.

I *Tabell 3* redovisas en serie bivariata logistiska regressioner av sambandet mellan de olika indikatorerna på påfrestningar i arbetet och respondenternas svar på frågan om man allvarligt övervägt att sluta i arbetet.

Tabell 3. Samband mellan respektive arbetskrav och intention att sluta. Variabler dikotomiserade enligt förteckning i Appendix. Bivariat logistisk regression

	Oddsquot	p-värde
<b>ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN</b>		
Ej tillsvidareanställd	0,813	ns
Arbetar samtliga skift	1,149	ns
Arbetstider passar inte sociala åtaganden	3,960	***
Orolig att lönen inte räcker		***
<b>ARBETSBELASTNING</b>		
Lyfter, flyttar eller bär tungt	2,422	***
Arbetar i obekväma arbetsställningar	2,486	***
För mycket att göra	2,237	***
<b>UNDERBEMANNING</b>		
Arbetar underbemannat	2,679	***
Hoppar över eller förkortar lunchpausen	3,719	***
Hinner inte utföra planerade arbetsuppgifter	3,358	***
<b>HÄLSORELATERADE PÅFRESTNINGAR</b>		
Kroppsligt trött	3,629	***
Psykiskt uttröttad	5,807	***
Orolig för hälsa eller säkerhet i arbetet	4,611	***
<b>LEDNINGSRELATERADE PÅFRESTNINGAR</b>		
För mycket styrning och kontroll	2,290	***
Sällan stöd i arbetet från närmaste chef	2,937	***
Ledningen tar inte tillvara kritik från personalen	3,215	***
<b>BRUKARRELATERADE PÅFRESTNINGAR</b>		
Orolig för aggressivitet eller våld	3,076	***
Känner sig ofta otillräcklig	3,861	***
Orolig för att bemanningen innebär risk för brukarna	3,284	***

\*\*\*  $p < 0,001$  ns  $p > 0,05$

Som framgår av *Tabell 3* finns det, med undantag för de två frågor som nämnts ovan (att sakna tillsvidareanställning samt att arbeta många olika skift), ett tydligt samband mellan alla aspekter av påfrestningar i arbetet och att allvarligt ha övervägt att sluta. Eftersom påfrestningarna är vanligast i äldreboenden är det inte förvånande att det är där som högst andel vill sluta (som tidigare redovisats uppgår 50 procent av personalen i äldreboenden att de allvarligt har övervägt att sluta jämfört med 41 procent bland personliga assistenterna). Påfrestningarna är på många sätt färre inom den personliga assistansen än inom de övriga verksamheterna vilket skulle kunna bidra till att färre inom assistansen uttrycker intention

att sluta. Men det skiljer betydligt mindre mellan övriga omsorgsverksamheter när det gäller andelen som vill sluta i sitt arbete än vad som kan förväntas utifrån de skillnader i arbetskrav som framkommer i *Figur 1*: det är 46 procent av personalen i hemtjänsten och 47 procent i LSS-boenden som allvarligt har övervägt att sluta trots att hemtjänstpersonalen rapporterar betydligt fler påfrestningar. Detta väcker frågor kring om det finns skillnader i arbetsresurser som skulle kunna förklara detta.

### Arbetsresurser

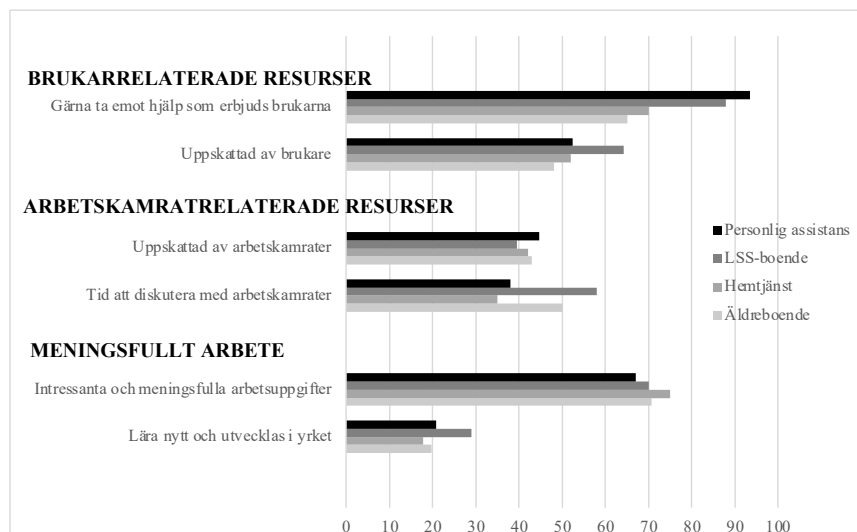
Bland omsorgspersonalens öppna svar på varför de vill stanna i sitt arbete återkommer formuleringar kring fungerande och givande relationer till brukare, arbetskamrater och chef/ledning. Relationen till brukare är det mest framträdande motivet till att trots påfrestningar vilja stanna i sitt arbete. Många svar handlar om att uppskatta mötet med människor eller den specifika brukargruppen, och att brukarna ger kärlek och värme. Arbetet beskrivs också som meningsfullt i bemärkelsen att göra något viktigt, att vilja hjälpa andra människor och/eller att veta att man gör ett bra jobb. Relationen till arbetskamrater är också en anledning till att omsorgspersonalen vill stanna i sitt arbete. Det finns också personal, framförallt personliga assistenter, som lyfter upp att arbetstiderna passar deras liv som en orsak att fortsätta arbetet.

Några vanliga anledningar för att stanna i sitt arbete har inte kategoriserats som resurser eftersom de inte kan sägas utgöra motiverande aspekter av arbetet. Dessa skäl handlar om tryggheten i att ha en anställning, att ha nära till arbetet, att behöva ett arbete för att kunna försörja sig och inte ha något annat val, samt att uppleva sig för gammal för att byta jobb och därför stannar kvar till pension. Eftersom dessa är bland de mest återkommande skälen finns de med i *Tabell 4* nedan, men ingår inte i de kvantitativa analyser som följer.

Tabell 4. Mest nämnda skäl att vilja stanna per verksamhet

Personlig assistans	Hemtjänst	LSS-boende	Äldreboende
Brukare	Brukare	Brukare	Brukare
Kollegor	Kollegor	Kollegor	Kollegor
Meningsfullt jobb	Behöver ett jobb	Meningsfullt jobb	Behöver ett jobb
Behöver ett jobb	Meningsfullt	Går snart i pension	Meningsfullt jobb
Arbetstider	Trygghet	Behöver ett jobb	Går snart i pension

På ett liknande sätt som i analysen av arbetskrav har de anledningar som omsorgspersonalen själva uppger för att vilja stanna i sitt arbete använts för att identifiera sex enkätfrågor som utgör indikatorer på arbetsresurser inom tre områden relaterade till *brukare*, *arbetskamrater* respektive *meningsfullhet* i arbetet. *Figur 2* visar de andelar i de fyra omsorgsverksamheterna som upplever arbetsresurser inom dessa områden.



Figur 2. Arbetsresurser inom fyra omsorgsverksamheter. Indikatorer från enkät utifrån de viktigaste skälen för att vilja stanna som nämns i öppna svaren. Förekomst av resurser (procent)

När det gäller förekomsten av resurser i arbetssituationen är mönstret mindre entydigt än när det gäller arbetskrav. Arbetskamraterna upplevs som en resurs i ungefär samma utsträckning på alla omsorgsarenorna – det är lika vanligt att känna sig uppskattad av kollegorna, men de som arbetar i enskilda personers hem (personliga assistenter och hemtjänstpersonal) har mindre utrymme att prata med kollegorna om arbetsrelaterade problem jämfört med de som arbetar i mer kollektiva arbetsformer (LSS-boenden och äldreboenden). Arbetet uppges vara meningsfullt och intressant i ungefär samma (relativt höga) utsträckning, medan det i betydligt mindre grad upplevs som utvecklande (här är det personal i LSS-boenden som gör en något mer positiv bedömning än övriga grupper). De allra flesta känner sig uppskattade av sina brukare (mest så i hemtjänsten) medan personalen inom funktionshinderverksamheterna gör en klart mer positiv bedömning när de tänker sig själva i brukarens situation. Sammantaget är det endast små skillnader mellan grupperna när det gäller hur många av de sex resurserna som man har erfarenhet av (i genomsnitt 3,0 inom såväl hemtjänst som äldreboenden och 3,3 respektive 3,2 inom personlig assistans respektive LSS-boenden).

I *Tabell 5* redovisas samband mellan de olika indikatorerna på resurser i arbetet och sannolikheten att vilja stanna i arbetet. Vi ser här att alla de aspekter av resurser som redovisats har samband med att vilja stanna i arbetet, och att sambandet är starkast när gäller bedömningen av omsorgens kvalitet (frågan om man kan tänka sig ta emot den hjälp som ges på arbetsplatsen).



Tabell 5. Samband mellan respektive resurs och vilja att stanna i sitt arbete. Variabler dikotomiserade enligt förteckning i Appendix. Bivariat logistisk regression

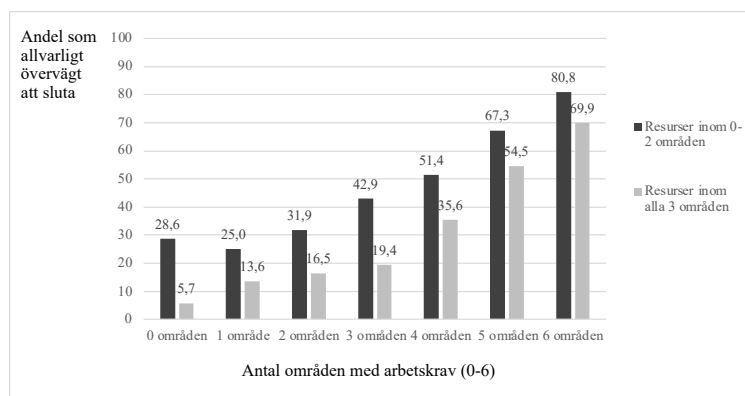
	Oddsquot	p-värde
<b>BRUKARRELATERADE RESURSER</b>		
Gärna ta emot hjälp som erbjuds brukarna	4,329	***
Uppskattad av brukare	1,709	***
<b>ARBETSKAMRATRELATERADE RESURSER</b>		
Uppskattad av arbetskamrater	1,617	***
Tid att diskutera med arbetskamrater	2,309	***
<b>MENINGSFULLT ARBETE</b>		
Intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter	2,729	***
Lära nytt och utvecklas i yrket	2,046	***

\*\*\* p<0,001

### Samspelet mellan arbetskrav och arbetsresurser

Enligt jobbkrav-resurs-modellen kan tillgång till arbetsresurser kompensera för höga arbetskrav och i viss mån agera som buffert mot negativa konsekvenser av påfrestningar i arbetet (Bakker & Demerouti, 2017). Därför analyserar vi här samspelet mellan resurser och arbetskrav å ena sidan och å den andra benägenheten att vilja sluta. I följande analys utgår vi från antalet områden som personer har indikerat att de upplever arbetskrav inom (anställningsförhållanden, arbetsbelastning, underbemanning samt påfrestningar relaterade till hälsa, chef/ledning respektive brukare) samt antalet områden som personer indikerat resurser inom (brukarrelaterade resurser, arbetskamratrelaterade resurser och meningsfullt arbete).

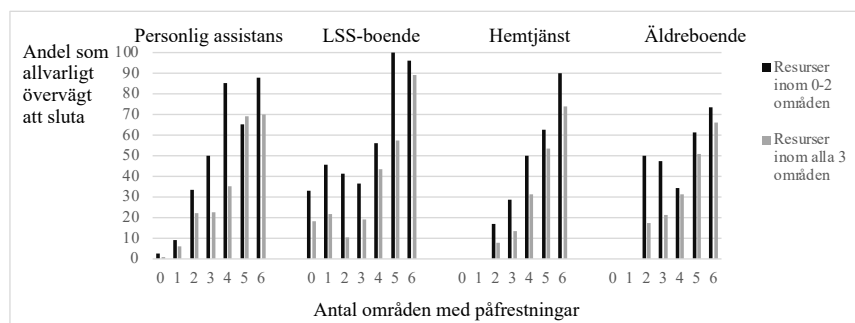
I *Figur 3* visas andelen som övervägt att sluta uppdelat i sju grupper efter arbetskrav inom antal områden (0 till 6) och inom varje grupp uppdelat efter omfattning av resurser (inom 0–2 områden eller inom alla tre områdena).



Figur 3. Andel som uttrycker intention att sluta efter arbetskrav och resurser inom olika antal områden

*Figur 3* visar att ju fler områden man upplever påfrestningar inom, desto fler vill sluta. Vidare visar *Figur 3* att de som upplever resurser inom alla tre områden i mindre grad vill sluta än de som inte upplever resurser i samma utsträckning. Detta innebär att arbetsresurserna i viss mån minskar risken att vilja sluta att sluta sitt arbete. Denna effekt är dock större när arbetskraven berör färre områden. Bland dem som uppger påfrestningar inom ett, två eller tre områden halveras andelen som vill sluta om de upplever att de har resurser inom alla tre områden jämfört med dem som har färre resurser. Bland dem som upplever påfrestningar inom fyra områden eller mer är skillnaden i benägenheten att vilja sluta betydligt mindre mellan dem som har fler respektive färre resurser. När antalet områden med påfrestningar ökar blir den således den skyddande effekten av resurser mindre.

Vi har konstaterat att bortsett från personlig assistans där andelen som allvarligt har övervägt att sluta är lägre (41 procent) så är skillnaden i benägenhet att vilja sluta relativt liten mellan de andra tre omsorgsverksamheterna (46–50 procent). Samtidigt rapporterar äldreomsorgspersonalen betydligt mer påfrestningar än både personliga assistenter och personal inom LSS-boenden, medan det inte skiljer särskilt mycket mellan grupperna i tillgången till resurser. Det väcker frågan om sambandet mellan påfrestningar och resurser å ena sidan och å den andra benägenhet att vilja sluta skiljer sig mellan yrkesgrupperna. En sådan analys visas i *Figur 4*, som motsvarar *Figur 3* men där varje omsorgsverksamhet redovisas separat.



Figur 4. Andel i fyra omsorgsverksamheter som uttrycker funderingar på att sluta efter arbetskrav och resurser inom olika antal områden

*Figur 4* visar att mönstret är likartat i de fyra yrkesgrupperna men med vissa variationer. Att det är vanligare med påfrestningar inom äldreomsorgen avspeglas i att det inte finns några individer inom hemtjänsten och bara enstaka individer inom äldreboenden som har påfrestningar inom noll eller endast ett område. Där det är möjligt att jämföra mellan omsorgsverksamheterna (påfrestningar inom två områden eller fler) kan vi konstatera att likheten är att ju fler områden som

personalen upplever påfrestningar inom, desto fler har allvarligt övervägt att sluta. I likhet med hela gruppen sammantaget, minskar tillgången till resurser risken att vilja sluta framför allt i de grupper som inte har så omfattande påfrestningar. En skillnad mellan omsorgsverksamheterna är dock att tillgång till resurser tycks ha något större betydelse inom funktionshinderområdena, och att inom LSS-boenden är mönstret mellan antal påfrestningar och benägenhet att vilja sluta mindre tydligt jämfört med de andra verksamheterna. Det talar för att andra faktorer än de som vi har undersökt har betydelse för benägenheten att vilja sluta i den verksamheten.

## DISKUSSION

Denna artikel har utforskat hur arbetskrav och arbetsresurser påverkar omsorgspersonalens vilja att stanna kvar i sitt arbete. Vi kan inte utifrån enkätsvaren förutspå att den omsorgspersonal som uppgett att de allvarligt funderat på att lämna sitta arbete faktiskt kommer att göra det. Vi betraktar dock den stora andel som funderar på att sluta som en indikation på en problematisk arbetsituation, vilket förstärks av att det i de öppna svaren framkommer att ett av de vanligaste skälen till att stanna i sitt arbete är upplevelsen av att man behöver ett jobb och inte tror sig ha något annat val, eller att man väntar på att få gå i pension.

Analysen av öppna svar visade att de mest frekvent angivna anledningarna till att vilja sluta var relaterade till anställningsförhållanden som arbetstid och anställningsform, arbetsbelastning, brukare, hälsa, chef/ledning, lön och underbemanning och de mest angivna skälen att stanna var relaterade till brukare, arbetskamrater och meningsfullhet i arbetet. Dessa påfrestningar och resurser visade sig i de kvantitativa analyserna ha ett starkt samband med överväganden om att stanna kvar i respektive lämna sitt arbete, med två undantag: anställningsform och skiftarbete; däremot har det stor betydelse för benägenheten att stanna kvar i arbetet om arbetstiderna inte stämmer överens med familjelivet och andra åtaganden.

De jobbkrav vi identifierat i denna studie bekräftar vad tidigare studier lyft fram som påfrestande förhållanden i omsorgsyrken: oregelbundna arbetstider (Stranz, 2013), hög psykisk och fysisk arbetsbelastning (Gray & Muramatso, 2013; Strandell, 2020), avsaknad av stöd från chef (Van Aerschot et al., 2022) samt komplicerade relationer till brukare och svårigheter att möta brukares behov (Ryan et al., 2019; Strandell & Stranz, 2022). Studier har också visat att dessa typer av påfrestningar har negativ påverkan på hälsan och viljan att fortsätta i sitt arbete (Van Aerschot et al., 2022; Vassos & Nankervis, 2012). Dock har dessa studier framförallt fokuserat på en typ av verksamhet eller yrkesgrupp. Resultaten i denna artikel visar, i likhet med de fåtal studier som jämfört äldreomsorgen

och funktionshinderverksamheter (Erlandsson & Szebehely, 2024; Szebehely & Trydegård, 2007), att personalen i äldreomsorgen har en mer påfrestande arbets-situation. Resultaten visar också att det finns skillnader mellan olika yrkesgrupper gällande vilken typ av påfrestningar som oftast nämns i de öppna svaren: personal inom äldreomsorgen uppger mer frekvent hälsoskäl och arbetsbelastning än personal i funktionshinderverksamheter, som i större utsträckning nämner brukarna. Att äldreomsorgspersonalen i större utsträckning upplever mer påfrestningar relaterade till arbetsbelastning och hälsa bekräftas av de kvantitativa analyserna. När det gäller påfrestningar relaterade till brukarna är bilden mer komplex. I båda funktionshinderverksamheterna är skäl relaterade till brukarna bland de mest återkommande anledningarna att sluta i de öppna svaren. Skäl relaterade till brukarna nämns även av äldreomsorgspersonal men inte bland de fem mest återkommande. Dock visar den kvantitativa analysen att äldreomsorgspersonal både är mer oroliga för sina brukare och känner sig mer otillräckliga jämfört med personal i funktionshinderverksamheter.

För personliga assistenter är anställningsförhållanden det mest angivna skälet att sluta i de öppna svaren och även i den kvantitativa analysen framkommer att deras anställningsförhållanden, i form av att inte vara fast anställd och att arbeta olika tider på dygnet, är mer problematiska än i de andra yrkesgrupperna. Samtidigt är personliga assistenter den enda yrkesgruppen som i de öppna svaren nämner arbetstider bland de fem vanligaste skälen att vilja stanna i sitt arbete, och de är även den yrkesgrupp som uppger minst problem med att förena privatliv med arbetsliv. Detta är förvånande eftersom tidigare studier har visat att det bland äldreomsorgspersonal finns ett tydligt samband mellan oregelbunden arbetstid och problem att få ihop arbetet med övriga aktiviteter (Szebehely, Stranz & Strandell 2016). De öppna svaren indikerar dock att en del personer, framförallt inom personlig assistans, trivs med att ha oregelbundna arbetstider. Tyvärr saknas frågor om i vad mån man har möjlighet att påverka sina arbetstider så vi vet inte om assistenterna är mer nöjda med sina obekväma arbetstider för att de har större möjlighet att välja tider som de arbetar.

Resultaten i denna studie visar att tillgången till resurser är relativt lika i de olika omsorgsyren, men att personalen i funktionshinderverksamheterna är mer nöjda med omsorgskvaliteten. Att själv vilja ta emot den hjälp som erbjuds brukarna är den resurs som har starkast samband med att vilja stanna kvar i arbetet. Brukarna, och upplevelsen av den hjälp brukarna får, är således centrala i omsorgspersonalens överväganden om att stanna eller sluta i sitt arbete. Upplevelsen av att omsorgskvaliteten är god bidrar till att personal i omsorgsyren vill vara kvar i sitt jobb, och upplevelser av otillräcklighet och oro för brukarnas säkerhet bidrar till överväganden om att sluta. Att relationer till brukare, och upplevelsen av att göra ett bra jobb är viktigt för att personal i omsorgsyren

ska trivas i sitt arbete har uppmärksammats i tidigare studier som även visat att upplevelsen av att inte kunna möta brukares behov är en orsak till stress i både äldreomsorg och funktionshinderksamheter (Ahlström & Wadensten, 2010; Judd et al., 2017; Pijl-Zieber et al., 2018; Ryan et al., 2019; Strandell & Stranz, 2022; Trydegård, 2012; Van Aerschot et al., 2022).

Det är viktigt att uppmärksamma de skillnader mellan äldreomsorg och funktionshinderksamheter som synliggjorts i denna studie. Personal i äldreomsorgen upplever betydligt mer påfrestningar i form av oro för brukare och känslor av otillräcklighet, samtidigt som personal i funktionshinderksamheter är mer tillfredsställda med omsorgskvaliteten. Personal i äldreomsorgen upplever också högre arbetsbelastning, jobbar mer underbemannat och har mer tidspress. Detta belyser en relation mellan arbetsvillkor och omsorgskvalitet som också har belysts i tidigare forskning: arbetsvillkor såsom arbetsbelastning, underbemanning och tidspress sätter ramar för hur relationer formas mellan brukare och personal, och avgör vilka möjligheter omsorgsarbetare har att anpassa hjälpen till brukares behov och situation (Rose et al., 2010; Scheffelaar et al., 2018).

Att situationen genomgående är mer påfrestande i äldreomsorgen än i funktionshinderksamheter kan förstås i ljuset av olikheter i ambitionsnivå och resurstillgång. Jämfört med socialtjänstlagen har LSS också en högre ambitionsnivå för de insatser som utgår till brukaren vilket skulle kunna vara en bidragande faktor till att funktionshinderksamheter inte drabbats lika hårt av nedskärningar som äldreomsorgen (Erlandsson & Szebehely, 2024). Inom äldreomsorgen har resurser och täckningsgrad minskat under flera decennier medan resurser till funktionshinderksamheter in LSS har ökat fram till nyligen (Stranz & Szebehely, 2018; Szebehely & Trydegård, 2012).

### Studiens begränsningar

En begränsning i urvalet är att det endast består av fackligt ansluten personal. I Sverige är anslutningsgraden bland omsorgsarbetare överlag hög, 79 procent år 2015. Det finns dock skillnader mellan olika anställningsförhållanden och sektorer: den fackliga anslutningsgraden är lägre bland visstidsanställda, privat anställda och utrikesfödda (LO, 2015). Jämfört med hela omsorgsarbetskraften är privat anställda och timanställda underrepresenterade i materialet, och även utrikesfödd personal är underrepresenterade inom funktionshinderksamheterna, men inte inom äldreomsorgen. Sammantaget representerar urvalet en mer etablerad del av personalstyrkan – det är fler bland respondenterna som har fast anställning, heltidsarbete, omsorgsutbildning och lång erfarenhet. De omsorgsarbetare som kommer till tals i artikeln tillhör således en jämförelsevis stabil kärna vilket innebär att framför allt när det gäller anställningsförhållanden är de påfrestningar som framkommer troligen underskattade.

ARTIKEL

De enkätdata som ligger till grund för denna studie samlades in 2015 respektive 2017. Detta kan väcka frågor om huruvida de arbetskrav och arbetsresurser som identifierats har förändrats mellan dessa år. De uppgifter som finns kring arbetsmiljöproblem och sjukskrivningar tyder på att situationen var ungefär lika problematisk 2017 som 2015 inom vård- och omsorgssektorn, som även idag tillhör de verksamheter som har mest psykiskt ansträngande arbete och högst andel sjukskrivningar i Sverige (Försäkringskassan, 2023; SCB, 2022; SKR, 2023). Det finns tecken som tyder på att arbetsvillkoren inom äldreomsorgen har försämrats på senare år, till exempel har andelen med osäkra anställningar ökat mellan 2015 och 2021 (Kommunal, 2021). Förnyade studier behövs dock för att undersöka om situationen i de olika verksamheterna har förändrats under senare år.

Ytterligare en begränsning i denna studie är att analyserna av samband mellan arbetskrav och funderingar på att sluta i sitt arbete respektive arbetsresurser och vilja att stanna i sitt arbete samt skillnader mellan verksamhetsområden inte har vägt in bakgrundsvariabler. Det är möjligt att sådana analyser skulle ha nyanserat resultaten, till exempel fann Van Aerschoot et al (2022) att yngre personer och personer med utbildning längre än två år var mer benägna att fundera på att sluta än äldre personer och personer med högst två års utbildning inom vård och omsorg. Dock var sambandet mellan organisatoriska faktorer och funderingar på att sluta betydligt starkare än de individuella faktorernas påverkan. I en tidigare studie där arbetsvillkor inom äldreomsorg och funktionshinderverksamheter jämfördes hade individuella faktorer ingen inverkan på skillnaderna i arbetsvillkor (Erlandsson & Szebehely, 2024). Mot bakgrund av detta anser vi att de resultat som presenteras i denna artikel visar faktiska skillnader mellan verksamhetsområden.

### Slutsatser

I linje med de antaganden som görs i jobbkrav-resurs-modellen (Bakker & Demerouti 2007; 2017) pekar denna studie på att jobbresurser har en viss kompensatorisk effekt gentemot de arbetskrav som undersökts – men bara inom vissa gränser. I likhet med Trydegård (2012) fann vi att för personal som upplever påfrestningar inom ett fåtal områden har tillgång till resurser en viss skyddande effekt, men effekten avtar när personal upplever påfrestningar på fler områden. En slutsats av detta är att det är arbetskraven som måste begränsas för att arbetet ska bli mer hållbart och att fler inom äldreomsorgs- och funktionshindersyrken ska vara benägna att stanna kvar i arbetet.

## REFERENSER

- Ahlström, G., & Wadensten, B. (2010). Encounters in close care relations from the perspective of personal assistants working with persons with severe disability. *Health & Social Care in the Community*, 18(2), 180–188. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2524.2009.00887.x>
- Ahlström, G., & Wadensten, B. (2012). Enjoying work or burdened by it? How personal assistants experience and handle stress at work. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 11(2), 112–127. <https://doi.org/10.1080/1536710X.2012.677648>
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273 - 285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Eriksson, A., & Dellve, L. (2020). Trender av sjukskrivning och personalomsättning i vård- och omsorgsorganisationer. *Socialmedicinsk tidskrift*, 97(1), 8–11.
- Erlandsson, S., & Szebehely, M. (2024). Care work in different arenas: Working conditions in Swedish eldercare and disability services. *International Journal of Social Welfare*, 3(2), 495–510. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12621>
- Försäkringskassan. (2021). *Socialförsäkringen i siffror*.
- Försäkringskassan. (2023). *Försäkringskassans lägesrapport – Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv*. <https://www.forsakringskassan.se/download/18.81129cb18ae7de7897208/1700234042956/psykisk-ohalsa-i-dagens-arbetsliv-lagesrapport-2023.pdf>
- Gray, J. A., & Muramatsu, N. (2013). When the job has lost its appeal: Intentions to quit among direct care workers. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 38(2), 124–133. <https://doi.org/10.3109/13668250.2012.760728>
- Hsieh, H-F & Shannon, SE. Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Hussein, S. (2018). Job demand, control and unresolved stress within the emotional work of long-term care in England. *International Journal of Care and Caring*, 2(1), 89–107. <https://doi.org/10.1332/239788218X15187915863909>
- Hutchison, A., & Kroese, B. S. (2016). Making sense of varying standards of care: The experiences of staff working in residential care environments for adults with learning disabilities. *British Journal of Learning Disabilities*, 44(3), 182–193. <https://doi.org/10.1111/bld.12136>
- Israelsson-Skogsberg, Å., & Lindahl, B. (2017). Personal care assistants' experiences of caring for people on home mechanical ventilation. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 31(1), 27–36. <https://doi.org/10.1111/scs.12326>
- Jacobsen, F. F., Day, S., Laxer, K., Lloyd, L., Goldmann, M., Szebehely, M., Choiniere, J. A., & Rosenau, P. V. (2018). Job autonomy of long-term residential care assistive personnel: A six country comparison. *Ageing International*, 43(1), 4–19. <https://doi.org/10.1007/s12126-017-9291-9>
- Judd, M. J., Dorozenko, K. P., & Breen, L. J. (2017). Workplace stress, burnout and coping: A qualitative study of the experiences of Australian disability support workers. *Health & Social Care in the Community*, 25(3), 1109–1117. <https://doi.org/10.1111/hsc.12409>
- Juthberg, C., Eriksson, S., Norberg, A., & Sundin, K. (2010). Perceptions of conscience, stress of conscience and burnout among nursing staff in residential elder care. *Journal of Advanced Nursing*, 66(8), 1708–1718. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05288.x>
- LO. (2015). *Facklig anslutning år 2015*. Landsorganisationen i Sverige.
- Lundgren, D. (2018). *Leadership, psychosocial work environment, and satisfaction with elder care among care recipients. Analysing their associations and the structural differences between nursing homes and home care*. [Doktorsavhandling. Jönköping University].
- Matsuda, S. J., Clark, M. J., Schopp, L. H., Hagglund, K. J., & Mokelke, E. K. (2005). Barriers and satisfaction associated with personal assistance services: Results of consumer and personal assistant focus groups. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 25(2), 66–74. <https://doi.org/10.1177/153944920502500204>
- Pijl-Zieber, E. M., Awosoga, O., Spenceley, S., Hagen, B., Hall, B., & Lapins, J. (2018). Caring in the wake of the rising tide: Moral distress in residential nursing care of people living with dementia. *Dementia*, 17(3), 315–336. <https://doi.org/10.1177/1471301216645214>



- Porter, T., Shakespeare, T., & Stockl, A. (2022). Trouble in direct payment personal assistance relationships. *Work, Employment and Society*, 36(4), 630–647. <https://doi.org/10.1177/09500170211016972>
- Rose, J., Madurai, T., Thomas, K., Duffy, B., & Oyebode, J. (2010). Reciprocity and burnout in direct care staff. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 17(6), 455–462. <https://doi.org/10.1002/cpp.688>
- Ryan, C., Bergin, M., & Wells, J. S. G. (2019). Work-related stress and well-being of direct care workers in intellectual disability services: A scoping review of the literature. *International Journal of Developmental Disabilities*, 67(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/20473869.2019.158290>
- SCB. (7 december 2022). *Arbetsmiljöundersökningen*. <https://www.scb.se/am0501>.
- SCB. (7 mars 2024). *Yrkesregistret med yrkesstatistik*. <https://www.scb.se/am0208>.
- Scheffelaar, A., Bos, N., Hendriks, M., van Dulmen, S., & Luijkx, K. (2018). Determinants of the quality of care relationships in long-term care—A systematic review. *BMC Health Services Research*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3704-7>
- SKR. (2022). *Välfärdens kompetensförsörjning*. <https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/valfardenskompetensforsorjning.68208.html>
- SKR. (2023). *Personalen i välfärden 2022*. <https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/personalenvalfarden2022.69900.html>
- Socialstyrelsen. (2018). *Bostad med särskild service för vuxna enligt LSS*.
- Strandell, R. (2020). Care workers under pressure – A comparison of the work situation in Swedish home care 2005 and 2015. *Health & Social Care in the Community*, 28(1), 137–147. <https://doi.org/10.1111/hsc.12848>
- Strandell, R., & Stranz, A. (2022). Dimensions of job precariousness and associations with workers health and well-being in Swedish homecare. *International Journal of Care and Caring*, 6(3), 335–354. <https://doi.org/10.1332/239788221X16349200319640>
- Stranz, A. (2013). *Omsorgsarbetets vardag och villkor i Sverige och Danmark: ett feministiskt kritiskt perspektiv*. [Doktorsavhandling, Stockholms universitet].
- Stranz, A., & Szebehely, M. (2018). Organizational trends impacting on everyday realities: The case of Swedish eldercare. I K. Christensen & D. Pilling (Red.), *The Routledge handbook of social care work around the world* (s. 45–57). Routledge.
- Szebehely, M., & Trydegård, G.-B. (2007). Omsorgstjänster för äldre och funktionshindrade: Skilda villkor, skilda trender? *Socialvetenskaplig tidskrift*, 14(2–3), 197–219. <https://doi.org/10.3384/SVT.2007.14.2-3.2589>
- Szebehely, M., & Trydegård, G.-B. (2012). Home care for older people in Sweden: A universal model in transition. *Health & Social Care in the Community*, 20(3), 300–309. <https://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2524.2011.01046.x>
- Szebehely, M., Stranz, A., & Strandell, R. (2016). *Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg?* Stockholms universitet. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-140819>
- Trydegård, G.-B. (2012). Care work in changing welfare states: Nordic care workers' experiences. *European Journal of Ageing*, 9(2), 119–129. <https://doi.org/10.1007/s10433-012-0219-7>
- Van Aerschoot, L., Mathew Puthenparambil, J., Olakivi, A., & Kröger, T. (2022). Psychophysical burden and lack of support: Reasons for care workers' intentions to leave their work in the Nordic countries. *International Journal of Social Welfare*, 31(3), 333–346. <https://doi.org/10.1111/jsw.12520>
- Vassos, M., & Nankervis, K. (2012). Investigating the importance of various individual, interpersonal, organisational and demographic variables when predicting job burnout in disability support workers. *Research in Developmental Disabilities*, 33(6), 1780–1791. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2012.04.016>

## ABSTRACT

This study explores how job demands and job resources influence care workers' intentions to leave or stay in their work within elder care (care homes and home care) and disability services (personal assistance and group homes). The findings indicate that job demands are more extensive in elder care, while the differences in terms of job resources are smaller. There is a clear correlation between the extent of job demands and the propensity to consider leaving the job. Access to job resources has a certain protective effect, but the effect diminishes when staff experience strain in multiple areas.

*Key words:* care work; disability services; elder care; job demands-resources model; working conditions

## APPENDIX

Förteckning över indikatorer på påfrestningar/jobbkraV i den kvantitativa analysen

Beteckning	Frågeformulering	Svarsalternativ	Dikotomisering
<b>ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN</b>			
Ej tillsvidareanställd	Vilken typ av anställning har du?	1. Anställd tillsvidare 2. Tidsbegränsad anställning 3. Timanställning	2 eller 3=1 1=0
Arbetar samtliga skift	Vilka tider arbetar du vanligtvis?	1. Vardagar, dagtid 2. Vardagar, kvällstid 3. Lördag/söndag 4. Nat	1+2+3+4=1 Övriga svars-kombinationer=0
Arbetstider passar inte sociala åtaganden	Hur väl stämmer dina arbetstider med ditt familjeliv och dina sociala aktiviteter utanför arbetet?	1. Mycket väl 2. Ganska väl 3. Inte särskilt väl 4. Inte alls väl	3 eller 4=1 1 eller 2=0
Orolig att lönen inte räcker	När du tänker på ditt arbete, är du orolig för att din lön inte räcker till för dina utgifter?	1. Ja, mycket orolig 2. Ja, ganska orolig 3. Nej, inte så orolig 4. Nej, inte alls orolig	1 eller 2=1 3 eller 4=0

Beteckning	Frågeformulering	Svarsalternativ	Dikotomisering
<b>ARBETSBELASTNING</b>			
Lyfter, flyttar eller bär tungt	Hur ofta händer det i ditt arbete att du lyfter, flyttar eller bär tungt (person eller föremål)?	1. I stort sett varje dag 2. Varje vecka 3. Varje månad 4. Mer sällan 5. Aldrig	1 eller 2=1 3, 4 eller 5=0
Arbetar i obekväma arbetsställningar	Hur ofta händer det i ditt arbete att du arbetar i krokiga, vridna eller på annat sätt obekväma/besvärliga arbetsställningar?	Som ovan	Som ovan
För mycket att göra	Har du för mycket att göra i ditt arbete?	1. Ja, oftast 2. Ja, ibland 3. Nej, sällan 4. Nej, aldrig	1=1 2,3 eller 4=0
<b>UNDERBEMANNING</b>			
Arbetar underbemannat	Hur ofta händer det i ditt arbete att det fattas personal på din arbetsplats pga. sjukdom, annan ledighet eller vakanta tjänster?	1. I stort sett varje dag 2. Varje vecka 3. Varje månad 4. Mer sällan 5. Aldrig	1 eller 2=1 3, 4 eller 5=0
Hoppar över eller förkortar lunchpausen	Hur ofta händer det i ditt arbete att du hoppar över eller förkortar lunchpausen för att du har för mycket att göra?	Som ovan	Som ovan
Hinner inte utföra planerade arbetsuppgifter	Hur ofta händer det i ditt arbete att du inte hinner utföra dina planerade arbetsuppgifter?	Som ovan	Som ovan
<b>HÅLSORELATERADE PÅFRESTNINGAR</b>			
Kroppsligt trött	Händer det att du känner dig kroppsligt trött efter dagens arbete?	1. I stort sett alltid 2. Ofta 3. Ibland 4. Sällan 5. Aldrig	1=1 2,3,4 eller 5=0
Psykiskt uttröttad	Händer det att du känner dig psykiskt uttröttad efter dagens arbete?	Som ovan	Som ovan
Orolig för hälsa eller säkerhet i arbetet	När du tänker på ditt arbete, är du orolig för din hälsa eller säkerhet i arbetet?	1. Ja, mycket orolig 2. Ja, ganska orolig 3. Nej, inte så orolig 4. Nej, inte alls orolig	1 eller 2=1 3 eller 4=0
<b>LEDNINGSRELATERADE PÅFRESTNINGAR</b>			
För mycket styrning och kontroll	"Det känns som om ledningen inte litar på personalen, det är för mycket styrning och kontroll"	1. Instämmer helt 2. Instämmer delvis 3. Tar delvis avstånd 4. Tar helt avstånd	1 eller 2=1 3 eller 4=0.
Sällan stöd i arbetet från närmaste chef	Får du stöd i ditt arbete från din närmaste chef?	1. Ja, oftast 2. Ja, ibland 3. Nej, sällan 4. Nej, aldrig	2,3 eller 4=1 1=0

Ledningen tar inte tillvara kritik från personalen	"På min arbetsplats tar ledningen tillvara och följer upp kritik och synpunkter från personalen"	1. Instämmer helt 2. Instämmer delvis 3. Tar delvis avstånd 4. Tar helt avstånd	3 eller 4=1 1 eller 2=0
<b>BRUKARRELATERADE PÅFRESTNINGAR</b>			
Orolig för aggressivitet eller våld	När du tänker på ditt arbete, är du orolig för aggressivitet eller våld från brukarna?	1. Ja, mycket orolig 2. Ja, ganska orolig 3. Nej, inte så orolig 4. Nej, inte alls orolig	1 eller 2=1 3 eller 4=0
Känner sig ofta otillräcklig	Händer det att du känner dig otillräcklig för att brukarna inte får den hjälp du anser rimlig?	1. Ja, oftast 2. Ja, ibland 3. Nej, sällan 4. Nej, aldrig	1=1 2,3 eller 4=0
Orolig för att bemanningen innebär risk för brukarna	När du tänker på ditt arbete, är du orolig för att bemanningen är så låg att det innebär en risk för brukarna?	1. Ja, mycket orolig 2. Ja, ganska orolig 3. Nej, inte så orolig 4. Nej, inte alls orolig	1 eller 2=1 3 eller 4=0

Förteckning över indikatorer på resurser i den kvantitativa analysen

Beteckning	Frågeformulering	Svarsalternativ	Dikotomisering
<b>BRUKARRELATERADE RESURSER</b>			
Gärna ta emot hjälp som erbjuds brukarna	"Om jag var i mina brukares situation skulle jag gärna ta emot den hjälp som erbjuds brukarna på min arbetsplats"	1. Instämmer helt 2. Instämmer delvis 3. Tar delvis avstånd 4. Tar helt avstånd	1 eller 2=1 3 eller 4=0
Uppskattad av brukare	Tycker du att ditt arbete blir uppskattat av brukarna?	1. Ja mycket uppskattat 2. Ja ganska uppskattat 3. Nej inte så uppskattat 4. Nej inte alls uppskattat 5. Vet inte	1=1 2, 3,4 eller 5=0
<b>ARBETSKAMRATERELATERADE RESURSER</b>			
Uppskattad av arbetskamrater	Tycker du att ditt arbete blir uppskattat av dina arbetskamrater?	Som ovan	Som ovan
Tid att diskutera med arbetskamrater	Har du tid att diskutera arbetet med dina arbetskamrater?	1. Ja, oftast 2. Ja, ibland 3. Nej, sällan 4. Nej, aldrig	1=1 2,3 eller 4=0
<b>MENINGSFULLT ARBETE</b>			
Intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter	Är dina arbetsuppgifter intressanta och meningsfulla?	Som ovan	Som ovan
Lära nytt och utvecklas i yrket	Ger arbetet dig möjlighet att lära dig något nytt och utvecklas i yrket?	Som ovan	Som ovan