

Utveckling av hållbara arbetsvillkor i omsorgsarbetet?

Lotta Dellve och Helene Brodin

Den ökande åldrande befolkningen och bristen på arbetskraft inom äldreomsorgen är en stor utmaning för landets alla kommuner. Det finns tydliga behov av att locka och behålla personal inom äldreomsorgen för att säkerställa en god omsorg för äldre. En förutsättning för att detta skall kunna ske är att vi förmår skapa ett hållbart arbetsliv i omsorgssektorn. Frågan om utvecklingen av mer hållbara arbetsvillkor inom omsorgen om äldre och funktionsvarierade är därför fortfarande högaktuell.

Flera trendstudier har, under de senaste åren, genomförts och publicerats om utvecklingen av arbetsmiljöförhållanden i Sverige. Dessa visar dels en generellt gynnsam (men svag) utvecklingstrend avseende arbetsbelastning, arbetsställningar och uppskattning i arbetet (Corin, et al 2021), dels mer negativa trender för arbeten inom vård och omsorgssektorn. Sammanfattningsvis visar de höga och ökande kvantitativa, emotionella och fysiska krav, lägre beslutsbefogenheter och socialt stöd (Marklund 2019; Cerdas et al. 2020; Aronsson et al. 2021). Likaså har negativa trender för sjukfrånvaro förknippats med fysiska krav, låg arbetskontroll och lågt stöd samt förutsättningar för verksamhet och chefer på lägre nivåer (Marklund 2019; Aronsson et al. 2021; Leineweber et al. 2020; Dellve, 2021; Dellve et al. 2024).

Gemensamt för omsorgsyrken är att de är starkt kvinnodominerade arbeten, som på olika sätt präglas av problematiska arbetsvillkor och brister i arbetsmiljön. Undersköterska inom hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende är det vanligaste yrket i Sverige (SCB, 2024). Samtidigt som det är ett starkt kvinnodominerat yrke (88% kvinnor och 12% män), är en tredjedel (33%) av alla undersköterskor utrikes födda. Bland vårdbiträden, en annan stor yrkesgrupp inom omsorgen, är nästan hälften (49%) födda i ett annat land än Sverige (SCB 2023). Dessa förhållanden indikerar vikten av att integrera intersektionella perspektiv i den framtida planeringen av personalförsörjningen inom den kommunala omsorgssektorn.

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.27084>

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

Det här specialnumret belyser olika vägar och utmaningar, från den arbetslivsorienterade omsorgsforskningens olika discipliner. Bidragen till specialnumret kommer från forskare från *Nätverket för arbetslivsorienterad omsorgsforskning* som leddes av Marta Szebehely under 2019 – 2024 och samlade forskare som studerar anställningsförhållanden, arbetsmiljö och arbetsinnehåll inom verksamhetsnära omsorgsarbeten. Bidragen presenterar olika perspektiv på arbetsvillkor och arbetsmiljö och omfattar såväl kvantitativa som kvalitativa analyser av de motsägelsefulla och rivaliserande villkor som strukturerar och organiserar såväl omsorgsarbetet i sig som försök att stärka förutsättningarna i arbetet.

Första bidraget, av Sara Erlandsson och Marta Szebehely, undersöker påfrestningar och resurser i olika omsorgsyrken och hur dessa sammanhänger med personalens benägenhet att sluta respektive stanna kvar i arbetet. Analysen baseras på en enkät till baspersonal inom äldreboenden, hemtjänst, gruppboende och personlig assistans. Inom dessa omsorgsarenor var det 41-50 procent som allvarligt övervägt att lämna arbetet. Resultaten visade att jobbkraven (belastning, bemanning, tidspress) var betydligt mer omfattande inom äldreomsorgen. Arbetsvillkoren satte också ramar för relationer mellan brukare och personal, och huruvida det var möjligt att anpassa hjälpen till brukares behov och situation. Det fanns ett tydligt samband mellan omfattningen av jobbkrav och benägenheten att vilja sluta. Tillgång till jobbresurser 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. Studien ger indikationer om vad som kan och bör förbättras samt om betydelsen av introduktion och fortsatt stöd att hantera påfrestningar i omsorgsarbetet. Det är frågor som belyses i det andra bidraget.

Det andra bidraget, av Mahwish Naseer och kollegor, belyser mentorskap och bidrar till kunskap om förekomst, form och betydelse av mentorprogram inom äldreomsorgen för undersköterskors tillfredsställelse med sitt arbete och omsorgskvalitet. Detta skattades med enkätdata till slumpmässigt urval av undersköterskor och genom en kvalitativ fallstudie i en kommun där de aktivt satsat på introduktion och mentorskap. Resultaten visade att mentorprogram förekom i begränsad omfattning. Även i fallstudien där mentorskap var prioriterat fanns begränsad tid och relationsmässig kontinuitet för mentorskap. De som deltagit i mentorsprogram skattade högre grad av engagemang, tillfredsställelse med arbetet och sina möjligheter till att ge god omsorg. Studiens resultat indikerar att det finns behov av tydlig policy för mentorskap i äldreomsorgen. Till skillnad från skolan, så är inte mentorskap och introduktion reglerat för äldreomsorg i Sverige. Men en sådan skulle introduktion och fortsatt stöd i omsorgsarbetet ges mer prioritet och därmed kunna bidra till att anställda stannar i omsorgsarbetet och att till högre omsorgskvalitet.

Det tredje bidraget, av Magdalena Elmersjö och kollegor, sätter också fokus på bristande förutsättningar under försök till utvecklingsarbeten. Deras artikel rapporterar resultat från en omfattande fallstudie i fem olika äldreomsorgsorganisationer om implementeringen av distribuerat ledarskap, som en form av tillitsbaserad styrning och ledning. Ett mer tillitsbaserat ledarskap har argumenterats vara ett sätt att lösa problemet med rekrytering och personalomsättning i äldreomsorgen. Artikel bidrar till en mer kritisk diskussionen om förutsättningar för att implementera tillitsbaserad styrning och ledning. Genom fallstudierna undersöker de hur arbetsvillkor möjliggör och hindrar utvecklingen. Resultatet visar att ett distribuerat ledarskap förutsätter grundläggande resurser som tillräckligt med tid, personal och ekonomiska resurser. Dessa är nyckelfaktorer för att omsorgspersonal ska vilja och kunna delta i beslutsfattande samt ta ett ökat ansvar för planering, beslut, utförande och uppföljning. Med andra ord så är tillitsbaserat ledarskap önskvärt men kräver vissa grundläggande resurser och förutsättningar.

Det fjärde bidraget, av Eva Schömer, belyser personliga assistenter utsatthet i arbetet kopplade till regler i anställningen och ett relaterande komplext regelverk. Med ett arbetsrättsligt perspektiv exemplifieras några av de dilemman som rör regelverk då personliga assistenter i sin arbetssituationer upplever sexuella trakasserier. Schömer redogör för den rättsliga inramningen av området: diskrimineringsrätt, arbetsmiljörätt, arbetsgivares ansvar och skyldigheter att förebygga och förhindra sexuella trakasserier samt arbetstagares skyldigheter och brukares rättigheter. Mot bakgrund av dessa regler belyses och analyseras personliga assistenters vittnesmål som de själva beskrivit inom forumet #hjälpaintestjälpa. Studien ger upphov till fortsatta frågor om hur vissa behov och arbetssituationer ska kunna genomföras utan att kränka de personliga assistenternas värdighet och integritet.

Gemensamt för bidragen är att de beskriver viktiga arbetsvillkorsrelaterade förutsättningar, som tid och resurser för att utföra arbetet, som behövs generellt i omsorgen för att personal ska vilja och kunna stanna i yrket samt för att utvecklingsinsatser med det som mål ska bli mer lyckade. Sammantaget ger de en problematisk bild av situationen. Två av bidragen beskriver och problematiserar också försök att skapa ett hållbart arbetsliv i omsorgssektorn. Dock är det även i dessa fall som de bristande arbetsvillkoren - belastning, tidspress, begränsat inflytande och lite tid att lära och stödja varandra - skapade mindre gynnsam utveckling.

Omsorgsarbeten har under de senaste decennierna präglats av motsägelsefulla ambitioner och krockar mellan olika institutionella logiker. De politiska ambitionerna har kontinuerligt höjts, samtidigt som resurserna för att utföra arbetet har kringskurits. Dessa krockar skapar villkoren för personalens vardagliga arbete. I en tid då betoningen av regelverk ökat, finns behov av att stärka regelverken avseende omsorgspersonalens rätt till anständiga arbetsvillkor och inskolning samt fortsatt lärande i arbetet.

REFERENSER

- Aronsson, G. Marklund, S. Leinweber, C. Helgesson, (2021) The changing nature of work – Job shain, job support and sickness absence among care workers and in other occupations in Sweden 1991-2013. *SSM – Population Health*, 15.
- Cerdas, S., Härenstam, A., Johansson, G. (2019). Development of job demands, decision authority and social support in industries with different gender composition – Sweden, 1991–2013. *BMC Public Health* 19,758.
- Corin L, Pousette A, Berglund T, Dellve L, Hensing G, Björk L(2021) Occupational trajectories of working conditions in Sweden: Development trends in the workforce, 1997–2015 *Scandinavian Journal Work Environ Health* 47(5):335-348
- Dellve, L., Corin, L., Ekbrand, H., & Hensing, G. (2024). Work environment trajectories and consequences for trends for sickness absence and occupational disorders. I: *Scrutinising Polarisation: Patterns and Consequences of Occupational Transformation in the Swedish Labour Market*. Berglund, T., & Ulfsdotter Eriksson, Y. (red) Taylor & Francis.
- Leinweber, C., S. Marklund, K. Gustafsson, M. Helgesson (2020) Work environment risk factors for the duration of all cause and diagnose-specific sickness absence among healthcare workers in Sweden: A prospective study, *Occupational and Environmental Medicine*, 77(11): 782–789.
- Marklund, S., K. Gustafsson, G. Aronsson, C. Leinweber, M. Helgesson (2019) 'Working conditions and compensated sickness absence among nurses and care assistants in Sweden during two decades: a cross-sectional biennial survey study', *BMJ Open*, 9 (11): e030096.
- SCB (2023) Anställda 16-64 år i riket efter yrke (4-siffrig SSYK 2012), födelseregion och kön. Baserat på RAMS. År 2019 – 2021, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0208__AM0208E/YREG53N/
- SCB (2024) Yrkesregistret med yrkesstatistik 2022, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/statistiknyhet/yrkesregistret-med-yrkesstatistik-2022/>