

**Är dåliga löner och villkor
inom vård och omsorg
ett hot mot kompetens-
försörjningen?**

INNEHÅLL

Förord	3
Sammanfattning	4
1 Inledning	6
2 Kompetensbrist hotar välfärd och tillväxt	7
Stor brist på arbetskraft i hela ekonomin	7
Störst framtida arbetskraftsbrist i offentlig sektor	7
Hur kan bristen på arbetskraft lösas?	8
3 Vem ska arbeta i vård och omsorg?	10
4 Lönebildningen är en viktig nyckel till att lösa problemen	12
5 Arbetsvillkor i vård och omsorg jämfört med i bygg- och anläggningssektorn	14
Undersökningens upplägg	14
Redovisning av undersökningens resultat	14
Ångrar personer sitt yrkesval?	14
I vilken utsträckning känner du att din arbetsgivare ser din kompetens på jobbet som utbytbar?	16
I vilken grad skulle du rekommendera en person som står inför att välja yrke att välja det yrke du har?	17
Bidrar arbetsgivaren till att höja statusen i yrket?	18
Bidrar arbetsgivaren till att attrahera kvalificerade medarbetare?	19
Har arbetet blivit svårare?	19
Oro för säkerheten i arbetet	20
Goda förutsättningar att göra ett bra jobb?	20
Upplever du att din arbetssituation är hälsosam?	21
Möjlighet att ta ut fyra veckors sammanhängande semester på sommaren	22
Sömnpblem på grund av jobbet	23
6 Slutsatser och analys	26

Förord

En av de största utmaningarna i modern tid är frågan om hur Sverige ska fortsätta erbjuda en vård och omsorg i världsklass. För det krävs kunnig personal. På stora delar av arbetsmarknaden råder det kompetensbrist.

Vi ser att det finns tydliga skillnader mellan hur arbetsgivare inom kvinnodominerade sektorer tacklar kompetensbristen, jämfört med de inom manligt dominerade sektorer. Det handlar främst om de arbetsvillkor som arbetsgivare använder för att attrahera och behålla personal. Men också om hur väl arbetsgivare lyckas öka yrkenas attraktivitet. I den mansdominerade sektorn används höga löner, bra villkor, god arbetsmiljö och attraktiva arbetstider som konkurrensmedel. Så är inte fallet i den kvinnodominerade vård- och omsorgssektorn. Här är det snarare så att arbetsgivare använder indragen semester, övertid, jour och beredskap för att hålla verksamheter flytande, vilket gör det ännu svårare att rekrytera och behålla personal. Detta är en inställning som leder till dålig arbetsmiljö och personalflykt, vilket i sin tur leder till tidsbrist, stängda vårdplatser och hotad patientsäkerhet.

Det vore naturligt att alla arbetsgivare använder attraktiva villkor för att locka och behålla personal, oavsett om personalen främst består av kvinnor eller män. Annat agerande pekar mot att det faktiskt handlar om strukturella skillnader baserade på kön.

Värdering och status av vård- och omsorgsyrken måste öka - annars äventyras en god och säker vård för landets invånare. De kvinnodominerade yrkena behöver värderas utifrån det arbete som utförs - inte utifrån kön. Strukturer behöver brytas. Det måste ske en förändring som innebär att kvinnodominerade yrken prioriteras och värderas rätt samt ges möjlighet att ekonomiskt komma ikapp mansdominerade yrken med samma svårighetsgrad.

Det krävs en långsiktig plan för kompetensförsörjningen. Gemensamt är det möjligt att förändra situationen. Det är därför Kommunal och Vårdförbundet tillsammans skrivit denna rapport - för att uppmärksamma problem och komma med förslag till lösning. Förändring är ett måste och förändring börjar nu.

Denna rapport är utförd på uppdrag av förbunden Kommunal och Vårdförbundet som har beställt rapporten av utredare Roger Mörtvik. Slutsatserna är utredarens.

Tobias Baudin
Kommunal

Sineva Ribeiro
Vårdförbundet

Sammanfattning

Arbetsmarknaden har ett omfattande behov av kvalificerad arbetskraft. Vård och omsorg måste anställa en växande del av det kommande arbetsutbudet om personalförsörjningen och därmed kvaliteten i verksamheten ska kunna upprätthållas. Rapporten utgår ifrån frågan om detta är möjligt utan att förbättra relativa lönenivåer och arbetsvillkor i vård- och omsorgssektorn.

Rapporten tar sin utgångspunkt i en enkätundersökning genomförd av Novus opinion på uppdrag av Vårdförbundet och Kommunal. I undersökningen har anställda inom två sektorer, den mansdominerade bygg- och anläggningssektorn och den kvinnodominerade vård- och omsorgssektorn tillfrågats om hur de upplever sina arbetsvillkor och arbetsförutsättningar. Resultaten används som en indikator på i vilken grad villkoren i sektorerna/branscherna, främst inom vård och omsorg, bidrar till eller försvårar kompetensförsörjningen.

Valet av bygg och anläggning som jämförelsebransch tar sin utgångspunkt i att det dels är en manligt dominerad bransch, dels att det på samma sätt som vård och omsorg är en bransch med stora rekryteringsbehov.

Resultatet är inget annat än chockerande. Skillnaderna mellan de upplevda villkoren i branscherna är uppenbara – till nackdel för vård och omsorg. Den negativa bilden inom vård och omsorg är minst sagt alarmerande. Studien ger en bild av en monumental uppförsbacke för de offentliga arbetsgivarna att kunna konkurrera om den kvalificerade arbetskraften. Jämförelsen med bygg- och anläggningssektorn visar tydligt att andra branscher som slåss om samma potentiella arbetskraft har ett långt försprång.

I sammanfattning kan de viktigaste resultaten för vård och omsorg summeras som följer:

- Närmare fyra av tio anställda har ångrat sitt yrkesval på grund av villkoren i jobbet. Löneläget och underbemanning är de vanligaste skälen. (Bygg och anläggning 25 procent)
- Fler än hälften av de anställda har funderat på att byta arbetsplats det senaste året på grund av arbetssituationen. (Bygg och anläggning 36 procent)
- Nästan varannan anställd skulle inte rekommendera yrket till en person på väg in på arbetsmarknaden. Det vanligaste skälet är löneläget och bristande förutsättningar att göra ett bra jobb. (Bygg och anläggning 25 procent)
- Närmare 80 procent av de anställda anser att arbetsgivaren inte bidrar till att höja statusen i yrket. (Bygg och anläggning 38 procent)
- Hela 55 procent av de anställda anser att arbetsgivaren inte ger de anställda goda förutsättningar att göra ett bra jobb. (Bygg och anläggning 25 procent)
- Endast var fjärde anställd anser att arbetssituationen är hälsosam. (Bygg och anläggning 44 procent)
- Bara var tredje anställd, 33 procent, anser att bemanningen är tillräcklig för att kunna göra ett bra jobb. (Bygg och anläggning 60 procent)
- Varannan anställd har svårt att sova minst en gång i månaden på grund av tankar på jobbet (45 procent) och 28 procent har svårt att sova minst en gång i veckan. (Bygg och anläggning 23 procent)
- Sex av tio tycker att jobbet har blivit svårare de senaste fem åren. (Bygg och anläggning 37 procent)
- Inte ens var fjärde anställd tycker att arbetsgivaren bidrar till att attrahera kvalificerade medarbetare. (Bygg och anläggning 52 procent)

Bilden stämmer väl med studier som tidigare har gjorts av villkoren för anställda inom vård och omsorg. I vissa delar har missnöjet sannolikt ökat ännu mer, även om undersökningarna inte kan jämföras rakt av.

I undersökningen framkommer tydligt att de problem som de anställda inom vård och omsorg lyfter fram utgör ett hinder när det gäller att behålla och nyrekrytera kvalificerade medarbetare. Det handlar om ett utbrett missnöje med lönenivåer, arbetsvillkor, arbetsförutsättningar och bemanning.

Det är svårt att se hur vård och omsorgssektorn ska kunna konkurrera om arbetskraften om inte relativa löner och faktiska arbetsvillkor förbättras de närmaste åren. Denna del av välfärdssektorn kommer att behöva ha löneökningar som är relativt sett högre än många andra sektorer på den privata arbetsmarknaden. Det är avgörande att lönebildningsmodellen kan ha acceptans för detta och att politikerna skjuter till de resurser som krävs.

Misslyckas vi med detta kommer personalförsörjningen att drabbas av allvarliga problem vilket leder till sämre vård och omsorg och minskat förtroende hos allmänheten. Detta i sin tur riskerar att både skada tilltron till den skattefinansierade, universella välfärdsmodellen och leda till kostnader i samhällsekonomin när vårdköerna blir längre eller när missnöjet leder till att anhöriga väljer att minska sin arbetstid för att själva vårda anhöriga.

1. Inledning

De senaste åren har debatten om hur arbetsmarknaden fungerar varit intensiv. Det har handlat om vilka åtgärder som krävs för att de arbetslösa ska komma i arbete men också om hur arbetsgivarna ska hitta arbetskraft. Det har även handlat om hur bristande jämställdhet leder till löneskillnader mellan män och kvinnor – och kanske framförallt om skillnader mellan kvinno- och mansdominerade branscher. Det handlar även om hur det kommer sig att brister i arbetsmiljö och arbetsförutsättningar upplevs vara som störst i de yrken där kvinnor är i majoritet och där arbetet i hög grad handlar om att arbeta med människor och inte med teknik.

Så fort man börjar analysera svensk arbetsmarknad slås man av hur bra den fungerar – när det gäller hur hög sysselsättningen är. Det gäller såväl total sysselsättning som för män respektive kvinnor och för utrikes födda. I det sammanhanget är Sverige världsledande.

Samtidigt har vi en annan bild. Arbetslösheten är fortfarande allt för hög. I april var runt 366 000 personer arbetssökande och inskrivna på Arbetsförmedlingen. Samtidigt är skillnaden i förutsättningar mellan mans- och kvinnodominerade branscher fortfarande stor, inte minst när det gäller lön och upplevda och verkliga arbetsvillkor.

Det som har lyfts upp som allt mer problematiskt är att vi samtidigt som det står hundratusentals människor i kö till arbetsmarknaden, har en allt större brist på arbetskraft. Detta brukar kallas för att arbetsmarknaden har ett matchningsproblem; de arbetslösas kompetens och kvalifikationer matchar helt enkelt inte den efterfrågan på kompetens och kvalifikationer som arbetsgivarna har.

Denna obalans i termer av den arbetskraft som finns tillgänglig och den efterfrågan på arbetskraft som en växande ekonomi och stigande förväntningar och behov av välfärdstjänster leder till, riskerar att allvarligt skada tillväxt och kvalitet i välfärden. Det är därför av allra största vikt att arbetsgivare och politiker tar ansvar för att arbetsmarknaden inte bara har tillgång på arbetskraft rent generellt utan i allra högsta grad har tillgång till arbetskraft med de kvalifikationer som krävs.

Då är naturligtvis en bra arbetsmarknadspolitik centralt, men även ett utbildningsystem som kan tillgodose behoven av yrkesutbildade unga och vuxna. Men det räcker inte.

I analysen av arbetsmarknadens funktionssätt har lönebildningen en central plats. Oftast har det då handlat om två perspektiv. Å ena sidan vikten av att lönebildningen inte skapar negativa incitament för enskilda individers eller grupperns möjlighet att träda in på arbetsmarknaden och ta ett arbete. I det perspektivet har debatten mest handlat om nivån på ingångslöner eller om till vilken lön en arbetslös är beredd att acceptera ett arbete. Det har även handlat om lönebildningens betydelse på en mer övergripande nivå, då i betydelsen om löneökningstakten i ekonomin är förenlig med konkurrenskraft och låg, stabil inflation.

Detta är viktiga perspektiv, men i allt högre grad måste lönebildningens samhällseffektivitet även mätas utifrån hur väl den klarar av att leda till en effektiv allokering av kompetens och arbetskraft i ekonomin. Om lönebildningen inte gör det kommer det inte att bli tillräckligt attraktivt att arbeta i de sektorer där behoven av arbetskraft är som störst och där samhället behöver arbetskraften. I det perspektivet blir frågan akut om hur det ska vara möjligt att förbättra relativlönerna i de delar av offentlig sektor som står inför en stor brist på arbetskraft.

I vilken grad en sektor på arbetsmarknaden kan attrahera tillräckligt många kvalificerade medarbetare är naturligtvis avgörande för denna sektors verksamhet. I hög grad handlar det om ifall lönenivåerna är tillräckligt attraktiva, men det handlar även om yrkets status, arbetsmiljö, övriga villkor och förutsättningar i jobbet blir också avgörande för hur väl kompetensförsörjningen kommer att fungera. I ökande grad handlar det om att attrahera fler personer att välja – och vilja stanna kvar i välfärdssektorns jobb.

Det är detta som är fokus i denna rapport. Är löner, villkor och status i vård och omsorg tillräckligt goda för att sektorn ska klara av att attrahera de kvalificerade medarbetare som svensk välfärd behöver och medborgare kräver?

2. Kompetensbrist hotar välfärd och tillväxt

Stor brist på arbetskraft i hela ekonomin

Svensk arbetsmarknad präglas av en växande matchningsproblematik där de arbetslösa kompetens inte motsvarar det arbetsmarknaden efterfrågar. Sju av tio företag har svårt att hitta rätt medarbetare och vart tredje företag uppger att problemen har hindrat en planerad expansion enligt Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät.

SCB:s arbetskraftsbarometer understryker allvaret och visar på en ökande brist både när det gäller eftergymnasiala yrken och gymnasialt yrkesutbildade i hela landet. Enligt SCB råder det brist på arbetskraft i mer än hälften av de utbildningsgrupper som undersökts. Att det råder stor brist på lärare har nog ingen missat, men bristerna är mycket allvarliga även i vård och omsorg samt i delar av det privata näringslivet, till exempel inom bygg och installation, fordon, transport med flera.¹

Ser vi till Arbetsförmedlingens statistik råder det stor brist på arbetskraft inom bygg- och anläggningsyrken. Där är bristen stor i huvudsak på grund av att det utbildas för få men också på grund av att det råder en god konjunktur med omfattande byggande. Sektorn är starkt mansdominerad.²

Störst framtida arbetskraftsbrist i offentlig sektor

Olika beräkningar landar i lite olika stora rekryteringsbehov inom offentlig sektor. Inom vård och omsorg är bristerna mycket stora. Det handlar såväl om brist på sjuksköterskor, både grundutbildade och specialistutbildade, men även om stor brist på vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå. Denna brist beräknas enligt SCB att leda till ett rekryteringsbehov på närmare 400 000 personer inom offentliga tjänster de närmaste decennierna.

I den rekryteringsrapport som Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) publicerat 2018 beräknas välfärdssektorn (inklusive privata utförare) behöva runt 200 000 fler anställda under tioårsperioden från 2016 till 2026. Utöver det står välfärdssektorn inför att ersätta drygt 300 000 personer som kommer att gå i pension under perioden.³ Nio av tio arbetsgivare anser att tillgången på examinerade anestesiv-, intensiv- och operationssjuksköterskor är otillräcklig enligt SCB:s arbetskraftsbarometer 2016.

I rapporten från SKL visas att runt 30 procent av sysselsättningsökningen 2007–2017 bestod av jobb i kommuner och landsting. Men de prognoser som gjorts pekar på att behovet kommer att öka kraftigt, inte bara i antal personer, utan även som andel av hela sysselsättningsökningen. Beräkningar som SKL redovisar tyder på att närmare sextio (60) procent av den kommande sysselsättningsökningen fram till 2025 behövs i kommuner och landsting. En viktig förklaring är att andelen yngre och andelen äldre ökar vilket innebär att demografiskt påverkade behov kräver fler sysselsatta i offentlig verksamhet.

Samtidigt som prognoserna talar om omfattande rekryteringsbehov de kommande åren är det viktigt att inse att behoven är stora redan nu. Många arbetsgivare i hela ekonomin har svårt att hitta utbildad arbetskraft. Kommuner och landsting har svårt att rekrytera i den omfattning som behövs, redan innan behoven har börjat öka och vara höga under lång tid. Parallellt med ökande behov ser arbetsgivarna tilltagande svårigheter att hitta den arbetskraft de letar efter.

¹ Trender och prognoser, SCB, 2017

² Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2017- Prognos för arbetsmarknaden 2017-2019, Arbetsförmedlingen

³ SKLs ekonomirapport 2017

Om detta inte fungerar kommer obalanserna i termer av matchningsproblem på arbetsmarknadens att öka ännu mer. Arbetsförmedlingens prognos är att bristen på utbildad arbetskraft, redan under prognosperioden, kommer att leda till att mer än fyra av tio privata arbetsgivare får svårt att hitta arbetskraft. I den offentliga sektorn förblir bristen mycket hög.

Hur kan bristen på arbetskraft lösas?

En viktig del av kompetensreserven i arbetslivet är de arbetslösa som aktivt söker arbete. Till det kan läggas personer som har arbete men som söker sig till ett nytt jobb. I båda dessa fall är nuvarande situation mycket problematiskt. Allt färre av de inskrivna arbetslösa på arbetsförmedlingen har en stark ställning på arbetsmarknaden och den utbildning som arbetsgivarna efterfrågar. Det gör att arbetsgivare som har behov av yrkesutbildade inte upplever att de i tillräcklig grad kan hitta arbetskraft via arbetsförmedlingen. En lösning på detta är naturligtvis att intensifiera utbildningsinsatserna för de arbetslösa, men detta kommer inte att räcka. I allt högre grad måste även de som har arbete röra sig till nya jobb. Problemet är då bara att de yrken som det kommer att råda brist på i hög grad kräver yrkesutbildning. Idag är möjligheterna att vidareutbilda sig och yrkesväxla för redan yrkesverksamma inte tillräckligt stora. Det handlar till exempel om otillräcklig studiefinansiering eller prioriteringsregler och tillgång till studieplatser som hindrar.

I viss utsträckning kan ett ökat arbetsutbud underlätta situationen. Ökad medelarbetstid skulle leda till ett minskat rekryteringsbehov. Enligt SKL:s beräkningar har medelarbetstiden ökat sedan 1997, vilket visar sig i att antalet arbetade timmar i kommuner och landsting har ökat 0,4 procent snabbare än antalet sysselsatta i genomsnitt per år. Om det går att öka medelarbetstiden ytterligare, eller att skjuta på genomsnittlig pensionsavgång, går det att minska ökningstakten av rekryteringsbehovet. Beräkningar i SKL:s rekryteringsrapport pekar då på en möjlig effekt på runt 50 000 – 60 000 personer under en tioårsperiod om man kan senarelägga genomsnittlig pensioneringsålder.

I flera branscher ses automation som en möjlig lösning. Robotisering och digitalisering kommer att frigöra arbetskraft, framförallt i den privata sektorn. Olika studier talat om att mellan 5 – 50 procent av jobben kan komma att automatiseras de närmaste 20 åren.⁴ En sådan omfattande produktivitetsökning är positiv om den leder till att i förädlingsvärdet den privata sektorn ökar snabbare och om det leder till att det frigörs arbetskraft som kan komma rekryteringsbehoven i offentlig sektor till del. För att detta ska fungera krävs att utbildningssystemen klarar av omställningsbehovet.

Även i den offentliga tjänstesektorn finns en potential att öka effektiviteten via automation. Hälso- och sjukvårdsområdet skulle kunna effektiviseras genom användande av ny teknik. Det handlar då till exempel om ökade möjligheter för diagnostisering, egenvård, rådgivning etc. Men även när det gäller att hantera journalsystem, behov i hemtjänsten osv. finns möjligheter till effektivisering. En begränsning är att de stora besparingar som är möjliga förutsätter mer digital kontakt med vårdhavare och färre personliga möten. Detta är en utveckling som ur medmänskliga perspektiv inte är den första att prioritera. De stora effekterna kan sannolikt inte åstadkommas genom att automation minskar personalstyrkan utan genom att den nya tekniken kan förbättra de anställdas arbetsmiljö och arbetssituation.

Ytterligare en förutsättning för att kunna möta de ökande behoven av arbetskraft i den offentliga sektorn är självfallet att sektorn upplevs attraktiv som arbetsgivare. Detta är nyckeln till att både kunna rekrytera och locka nya generationer att vilja söka sig till dessa jobb. Det är även nyckeln till att behålla de som redan arbetar där. Kompetensförsörjning handlar därmed inte bara om rekrytering av ny personal, utan lika mycket om hur verksamheten arbetar för att behålla och utveckla den personal som arbetar där.

⁴ Kompetenspyramiden- Fler som jobbar ska kunna studera, Bender German och Mörtvik Roger, Arena idé, 2018

Att bättre ta tillvara och utveckla de anställdas kompetens blir nödvändigt för att kunna få en positiv utväxling av det teknikkifte som pågår. Det kräver dock en långsiktig planering av kompetensförsörjningen som även tar utgångspunkt i hur jobben ska bli mer attraktiva. I flera specialstyrken i vården fylls inte utbildningsplatserna och avhoppet är oroande många.

I en undersökning som Kommunal och Vision presenterade 2017 framgick att arbetsvillkoren var avgörande för att få anställda att vilja arbeta kvar i äldreomsorgen. Fler kollegor med rätt kompetens, möjligheter till återhämtning, stöd i sin yrkesroll och bra och närvarande chefer med rätt förutsättningar, pekas återkommande ut som nyckelfaktorer i undersökningen. I undersökningen pekades på att brister i arbetssituationen fick nästan var tredje anställd att överväga att sluta.

I Vårdförbundets rapport "Vårdpersonal sökes"⁵ pekas på ett samband mellan autonomi, och arbetstillfredsställelse å ena sidan och professionell status och kompetensutveckling å den andra. I rapporten beskrevs även att det är vanligt att anställda i vården arbetar deltid för att orka med jobbet. Ett flertal larmrapporter i media har dessutom belyst en allvarlig situation på många sjukhus där personal slutar och vården blir lidande som en följd av möjligheterna till löne- och professionell utveckling.

En förutsättning för att kommuner och landsting ska kunna erbjuda vård och omsorg av god kvalitet är att det finns tillgång till medarbetare med rätt kvalifikationer. Som ett led i den diskussionen har regeringen bland annat påbörjat en översyn om hur det kan säkerställas att de som arbetar som undersköterskor har tillräcklig kompetens.⁶ Dessutom har flera landsting har genomfört teoretiska och praktiska kurser för att kartlägga och stärka kompetensen hos de som arbetar som undersköterska. Idag är det otydligt vilka kvalifikationer en person har som har läst till motsvarande undersköterska på gymnasieskolan eller i komvux. I dag finns det runt 180 000 personer som arbetar som undersköterska eller motsvarande i landet, de flesta arbetar inom äldreomsorgen. För att klara behoven har SKL beräknat att det behövs runt 10 000 nya undersköterskor per år för flera år framöver.

⁵ Vårdpersonal sökes - rapport om vårdens kompetensförsörjning, Vårdförbundet, 2016

⁶ Regeringens direktiv 2017:103, Reglering av yrket undersköterska

3. Vem ska arbeta i vård och omsorg?

Det har blivit uppenbart att villkoren i vård och omsorg har blivit en stor utmaning för välfärdssektorn. Vård och omsorg är sammantaget en av de största sektorerna på arbetsmarknaden sett till antal anställda, vilket innebär att villkoren i sektorn har betydelse för hur hela arbetsmarknaden fungerar. Detta inte bara genom de personer som arbetar där utan i hög grad genom den betydelse det arbete som utförs har för hela samhällsekonomin. Effektiviteten i vårdkedjan har betydelse för den övriga arbetsmarknaden och det betalda arbetet inom äldreomsorgen leder till att anhöriga kan använda tid till annat än omvårdnad av familj och släktingar. Den samhällsekonomiska effekten av detta är omfattande och gör det tydligt att välfärdssektorn är en viktig nyckel till övriga ekonomins förutsättningar till värdeskapande.

En i sammanhanget intressant studie från Stockholms universitet, där man intervjuade 3 630 personer i åldrarna 45–66 år under våren 2013, visade att många hade minskat sin arbetstid eller slutat arbeta på grund av att man var tvungen att ta hand om anhöriga.⁷ Studien visade att 42 procent av både kvinnor och män i medelåldern gav anhörigomsorg minst en gång i månaden. De anhörigvårdande var både män och kvinnor och la i genomsnitt ned 5,4 timmar (kvinnor) och 3,8 timmar (män) i veckan på anhörigvård. Uppräknat till hela befolkningen skulle det innebära att runt 90 000 kvinnor och 50 000 män i åldersgruppen hade minskat sin arbetstid eller lämnat sitt arbete för att ta hand om anhöriga. Rapporten visar att anhörigomsorg drar undan tid som skulle ha kunnat användas till lönearbete och därmed får det synliga ekonomiska konsekvenser för hela arbetsmarknaden.

I det perspektivet blir naturligtvis arbetsvillkoren i sektor och förutsättningarna för att rekrytera och behålla personalen avgörande inte bara för vård och omsorg utan för hela ekonomin.

Det finns ett flertal studier som belyser att arbetssituationen i äldreomsorgen är problematisk.⁸ En central fråga är då om dessa bristfälliga arbetsförhållande bidrar till att personal lämnar yrket eller inte vill välja yrket.

I en studie från Stockholms universitet framgår att andelen som allvarligt har funderat på att lämna sitt arbete inom äldreomsorgen har ökat kraftigt mellan 2005 och 2015. Detta behöver dock inte vara liktydigt med att man faktiskt slutar men är en allvarlig signal om att arbetsvillkoren inte bidrar positivt till personalförsörjningen.⁹

Studien visar på tydliga kopplingar mellan villkoren i arbetet och viljan att sluta. Missnöje med arbetstider och antalet hjälptagare per arbetspass har ökat, svårigheter att påverka hur det dagliga arbetet ska läggas upp, många anser att det fattas personal i stort sett varje dag, mindre möjlighet att diskutera arbetet med kollegor och en ökad känsla av utmattning efter arbetsdagen.

⁷ Szebehely, M, Ulmanen, P, Sand, A-B, Att ge omsorg mitt i livet: hur påverkar det arbete och försörjning?, Arbetsrapport/Institutionen för socialt arbete, 2014:1, Stockholm, 2014

⁸ Trydegård, G.B. (2012) Care work in changing welfare states: Nordic care workers' experiences. *European Journal of Ageing*, 9(2): 119-129, Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G., Magnusson Hanson, L. & Lindfors, P. (2016) Kvinnors och mäns arbetsvillkor. Kunskaps sammanställning 2016:2. Arbetsmiljöverket.

⁹ Szebehely, M, Stranz, A & Strandell, R, (2017) Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg? Arbetsrapport/Institutionen för socialt arbete, 2017:1

Även efterfrågan på sjuksköterskor ökar i takt med att befolkningen och andelen äldre ökar. För något år sedan fanns det runt 111 000 personer under 65 år i Sverige med en sjuksköterskeexamen. Enlig en studie från SCB arbetade runt tio procent av dem i andra yrken än sjuksköterska eller barnmorska och alltså utanför vård och omsorg. Av dem som hade lämnat yrket hade sex av tio angett arbetsvillkoren som viktigaste anledning, för drygt fem av tio var det problem med arbetsmiljön exempelvis stress och arbetsbelastning. Cirka 60 procent pekade ut förutsättningarna att påverka arbetsituationen, hälften lyfte fram arbetsbelastningen och nästan lika många pekade på bristande ledarskap. Många i undersökningen kommenterade att jobbet var så psykiskt krävande och stressigt och att de inte kunde leverera en tillräckligt patientsäker vård.

Även lönevillkoren lyftes fram som viktiga skäl till att lämna yrket. Runt 55 procent av de som slutat pekade på att lönen i förhållande till utbildning och krav var en helt eller till stor del bidragande anledning till beslutet att lämna yrket. Lika många sa att lönen i relation till arbetsbördan var avgörande. Intressant nog sa hela 65 procent av dem mellan 25 och 49 som lämnat yrket att de kunde tänka sig att återvända till sjuksköterskeyrket. Faktorer som lyftes fram som viktiga faktorer för att kunna återvända till yrket var högre lön, ökat inflytande över arbetsituationen och rimligare arbetsbelastning.

De bilder som framkommer i dessa studier ligger väl i linje med en äldre studie från Karolinska Institutet för 2005. I studien där 1 500 sjuksköterskor i Sundsvall och Stockholm följdes mellan 1992 – 1995 hade runt 20 procent lämnat patientnära vård under perioden, även om var tredje av dessa fanns kvar i hälso- och sjukvårdssektorn. 158 av de 1 500 uppgav att de aktivt hade lämnat yrket. De vanligaste skälen även då var otillfredsställande lön vanligast, följt av hög arbetsbelastning, brist på utvecklingsmöjligheter, tidspress och en känsla av otillfredsställande patientvård.¹⁰

I en annan studie följde man nya sjuksköterskor under en period. Efter fem år i yrket hade var femte sjuksköterska allvarligt funderat över att lämna yrket. Hög stress och utmattning var starkt relaterat till intentionen att lämna yrket.¹¹

¹⁰ <https://www.forskning.se/2005/06/15/fa-sjukskoterskor-lamnar-yrket/>

¹¹ Rudman A, Gustavsson P, Hultell D, A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in Sweden. *Int J Nurs Stud* 2014 Apr;51(4):612-24

4. Lönebildningen är en viktig nyckel till att lösa problemen

Lönebildning är inte bara en makroekonomisk modell. Det är även ett konkret uttryck för hur arbetsgivare värdesätter sina medarbetares arbete. Löner reflekterar dessutom, när det fungerar väl, hur tillgång och efterfrågan på arbetskraft ser ut i olika sektorer. När det är eller kommer att bli brist på arbetskraft i en sektor är lön och bra arbetsvillkor det främsta verktyget som arbetsgivare kan använda för att attrahera arbetskraft.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär att arbetsmarknadens parter har det huvudsakliga ansvaret för att reglera löner och andra anställningsvillkor. Under lång tid präglades denna modell av en samsyn mellan parterna om att den internationella konkurrenskraften och produktivitetsökningarna skulle vägleda beräkningen av löneutrymmet, att den konkurrensutsatta sektorn skulle vara märkessättande och den övriga arbetsmarknaden vara följsam. Efter en period med alldeles för höga löneökningar som hotade såväl jobbskapande som prisstabilitet bildades Medlingsinstitutet som inte bara fick i uppdrag att verka för arbetsfred utan även verka för att den konkurrensutsatta sektorn skulle fortsätta vara lönenormerande på arbetsmarknaden i syfte att garantera prisstabilitet.

Denna modell där den konkurrensutsatta sektorn sätter märket har varit bra för svensk ekonomi på ett övergripande plan och bland annat lett till en lång rad år med höjda reallöner. Modellen har dock kritiserats för att vara för oflexibel när det gäller att tillåta nödvändiga relativlöneförändringar på olika delarbetsmarknader.

I en traditionell jämviktsmodell bestäms lönen av utbud och efterfrågan på arbetskraft. Olika studier visar att det normalt är så att arbetskraftsbrist på en delarbetsmarknad ökar relativlönerna i den sektorn.¹² Ökad efterfrågan på arbetskraft förväntas leda till att de relativa lönerna ökar på den delarbetsmarknad där det råder brist. Detta förutsätter att lönebildningsmodellen ger utrymme för tillräckligt snabba förändringar och att arbetsgivarna har såväl betalningsvilja och betalningsförmåga för att möta de löneökningar som krävs för att arbetskraften ska söka sig till delarbetsmarknaden.

Kvinnor tjänar i genomsnitt mindre än män trots att de i genomsnitt har en högre utbildningsnivå. En stor del av skillnaderna beror på att de genomsnittliga lönerna i de sektorer där kvinnor är i majoritet, främst i den offentliga sektorns vård, skola och omsorg är lägre än i jämförbara privata delarbetsmarknader. Det finns säkert många förklaringar till varför det förhåller sig på det sättet; bristande karriärvägar, låg lönespridning och politisk motvilja mot att finansiera löneökningar med höjda skatter brukar lyftas fram som förklaringar. Men oavsett vad som är den huvudsakliga förklaringen innebär denna löneskillnad en värdediskriminering, som kan betecknas som strukturell, ett stort problem när det gäller den offentliga sektorns möjligheter att konkurrera om den framtida kvalificerade arbetskraften.¹³

¹² Brantingson, S, Carlsson, M, Gidlund P, Karlsson, J, Högre relativlön på bristarbetsmarknader, Fokus på näringsliv och arbetsmarknad, SCB 2007

¹³ Lönemässig värdediskriminering innebär i praktiken att arbeten som i huvudsak innehas av kvinnor värderas och betalas lägre än arbeten med liknande kvalifikationskrav som i huvudsak innehas av män.

Om vi ska kunna höja lönerna i den offentliga, kvinnodominerade sektorn, så mycket som krävs för att tillräckligt många i arbetskraften ska vilja söka sig till dessa jobb, måste vi kunna hantera två utmaningar. Dels behovet av ökad acceptans bland arbetsmarknadens parter för att välfärdssektorerna under en period kan ha högre löneökningstakt än k-sektorn så att vi inte får en negativ spiral där andra branscher genast ska kräva kompensation. Dels behovet av att med skattehöjningar finansiera de kostnadsökningar som höjda relativlöner leder till. En höjning av genomsnittslönen inom exempelvis vård och omsorg kräver finansiering via politiska beslut. Att hantera dessa utmaningar kan inte bara vara en fråga för arbetsmarknadens parter utan är också en fråga för det politiska systemet. I förlängningen avgörs legitimitetens till den svenska förhandlingsmodellen, som måste försvaras och bäras av såväl politiker som av parter, av hur väl den kan hantera nya utmaningar som bara lönebildningen kan lösa. Dit hör frågan om att göra välfärdsjobben tillräckligt attraktiva för att klara kompetensförsörjningen.

Det är därför relevant att ställa frågan vad en höjning av lönerna för flera kvinnodominerade yrken i offentlig sektor skulle kosta. I en beräkning som gjorts av SACO¹⁴ analyserade man kostnaden för att höja genomsnittslönen för några kvinnodominerade yrken inom vård, skola och omsorg i kommun- och landstingssektorn med 10 procent med påslag även för arbetsgivaravgifter och avgifter för tjänstepensioner. Man räknade på yrkesgrupper som till exempel vårdbiträden/personliga assistenter, barnskötare, undersköterskor/sjukvårdsbiträden, sjuksköterskor, barnmorskor, grundskollärare, gymnasielärare, arbetsterapeuter, bibliotekariéer och socialsekreterare, samt några mindre yrkesgrupper som logopedier m.fl. Yrkesgrupper som då motsvarade över 800 000 löntagare, eller runt 80 procent av de anställda i sektorn. Beräkningen landade på en bruttokostnad på runt 36 miljarder kronor med en genomsnittlig löneökning på 10 procent. En beräkning av nettokostnaden där hänsyn även tas för skatteintäkter när lönerna ökar, skulle landa på en lägre summa.

Självklart måste en så pass stor relativ kostnad betalas med ökade skatteintäkter. Om kommuner och landsting ska stå för kostnaden skulle det kräva en genomsnittlig höjning av kommunalskatten med cirka två procentenheter, enligt SACOs beräkningar.

En tillräcklig höjning av lönerna inom vård, skola, och omsorg kräver betydande resurser. Även om lönebildningen kan vara ett ansvar för arbetsmarknadens parter kan inte politikerna abdikera från sitt ansvar att se till att det finns resurser som gör lönehöjningarna möjliga.

¹⁴ "Så mycket kostar mer jämställda löner", Artikel i SvD Brännpunkt 6 mars 2015, Boije Robert och Ljunglöf Thomas.

5. Arbetsvillkor i vård och omsorg jämfört med i bygg- och anläggningssektorn

Undersökningens upplägg

Vi har genom Novus Opinion intervjuat drygt 600 personer i två olika sektorer i svensk ekonomi. Hälften i sektorn bygg- och anläggning och hälften i vård och omsorg. I varje grupp är hälften, 150 personer gymnasialt utbildade och hälften eftergymnasialt utbildade.

I sektorn bygg och anläggning kan det handla om yrken som byggare, målare, plåtslagare, platschefer, samhällsbyggare, byggingenjörer med flera. I vård och omsorg handlar det till exempel om undersköterskor eller motsvarande med utbildning från gymnasieskolan eller komvux inom vård och omsorg, sjuksköterskor och specialistsköterskor av olika slag. Läkare har exkluderats.

Syftet med undersökningen är att undersöka hur de som arbetar inom vård och omsorg och bygg och anläggning uppfattar den bransch de arbetar inom. Frågorna behandlar huruvida de är nöjda med sitt yrkesval och sin arbetssituation.

Undersökningen är genomförd via webbintervjuer i Novus slumpmässigt rekryterade och representativa Sverigepanel. Totalt har 678 intervjuer genomförts under perioden 16 – 23 maj 2018. 339 intervjuer har gjorts med personer som arbetar inom bygg och anläggning, 170 med en grundskole- eller gymnasieutbildning och 169 med en eftergymnasial utbildning. 339 intervjuer har gjorts med personer som arbetar inom vård och omsorg, varav 170 haft en grundskol – eller gymnasial utbildning och 170 en eftergymnasial utbildning.

Deltagarfrekvensen var 54 procent. Det finns inget som tyder på att bortfallet skulle snedvrída resultatet och de slutsatser som presenteras i undersökningen är i hög grad giltiga för hela populationen.

Redovisning av undersökningens resultat

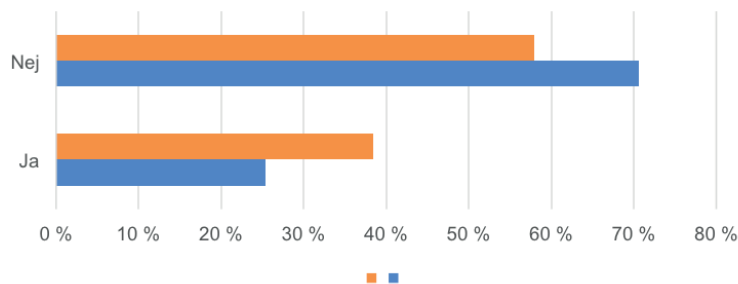
Ångrar personer sitt yrkesval?

En värdemätare på hur lätt det är att rekrytera och behålla anställda i en sektor är i vilken grad de som arbetar där är nöjda med eller ångrar sitt yrkesval. Att ha investerat tid och pengar på att utbilda sig är för de allra flesta ett viktigt vägval som man förväntar sig ska hålla under en lång period i livet.

När vi undersökningen ställer frågan ”har du någon gång ångrat ditt yrkesval på grund av situationen/villkoren på arbetsplatsen?” ger svaren förhoppningsvis en bild av nöjda medarbetare. Dessvärre blir bilden inte så positiv.

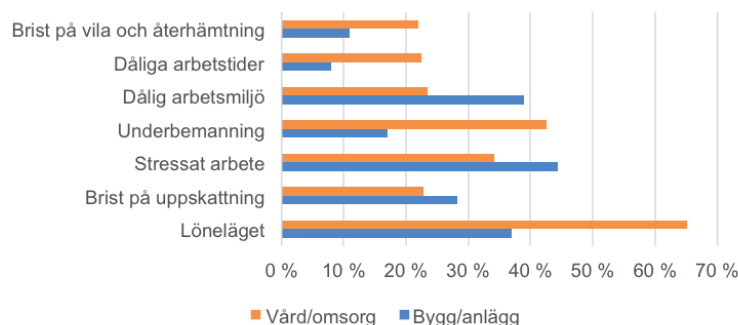
Av de anställda inom bygg och anläggning svarar 25 procent att de har ångrat sitt yrkesval på grund av situationen på jobbet. Inom vård och omsorg är det närmare fyra av tio som säger samma sak. Nästan fyra av tio anställda i vård och omsorg ångrar alltså sitt yrkesval. Kön spelar ingen roll inom sektorerna., inte heller om man bor i större städer eller på landsbygd. Inte heller utbildningsnivå ger några signifikanta skillnader.

Har du någon gång ångrat ditt yrkeval på grund av villkoren/situationen på arbetsplatsen?

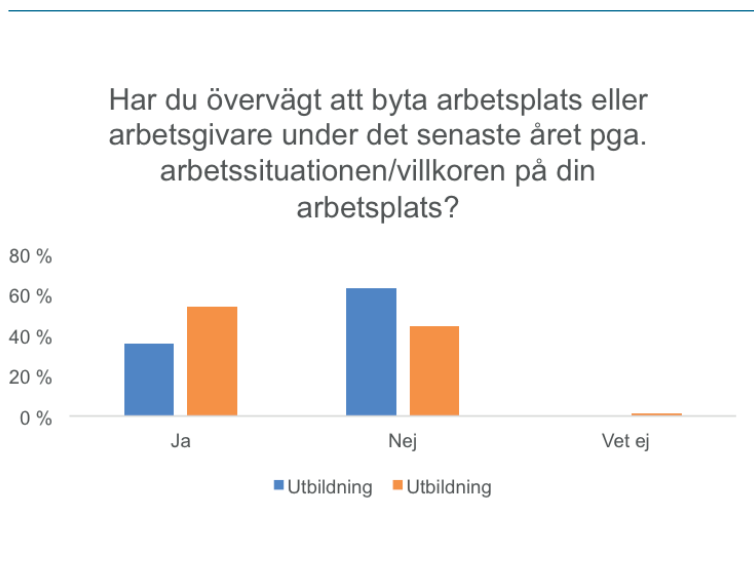


Bland dem som ångrar sitt yrkesval inom bygg och anläggning är det vanligaste skälet dålig arbetsmiljö (38 procent) och löneläget (37 procent). Bland de anställda inom vård och omsorg är det vanligaste skälet löneläget (65 procent) och underbemanning (43 procent). Det är vanligare att männen inom bygg och anläggning är missnöjda med löneläget än at kvinnor gör det. Inom vård och omsorg är det ingen signifikant skillnad mellan könen. Det är vanligare att de med eftergymnasial utbildning inom bygg och anläggning anger löneläget som skäl (47 procent) jämfört med högst gymnasium (30 procent). Inom vård och omsorg anges löneläget som viktigaste skäl till missnöjet oberoende av utbildningsnivå, 69 procent av de med eftergymnasial utbildning mot 60 procent av de med högt gymnasial utbildning. Det som skiljer sig pt tydligast inom sektorerna är att de med eftergymnasial utbildning inom vård och omsorg i mycket högre grad anger underbemanning som skäl till att vilja byta jobb (52 procent) att jämföra med de med gymnasial utbildning (33 procent. De med högst gymnasial utbildning inom vård och omsorg anger dessutom oftare att dåliga arbetstider och bristande arbetsmiljö är ett skäl till att vilja byta yrke.

Av vilken anledning ångrar personer sitt yrkesval?

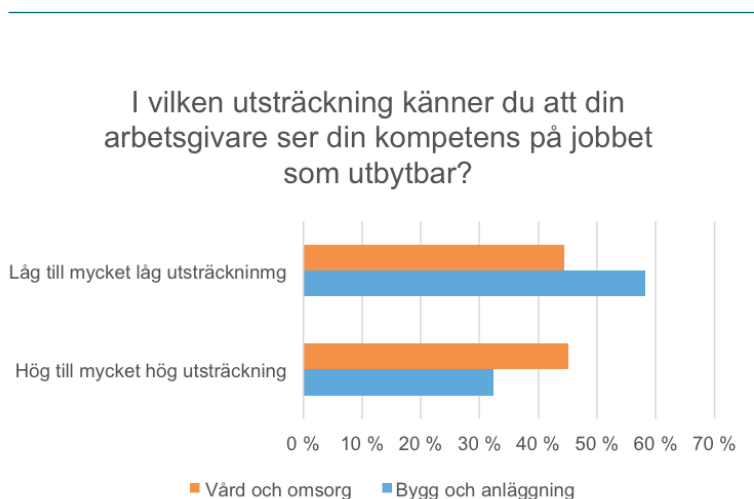


När vi ställer frågan ”Har du övervägt att byta arbetsplats eller arbetsgivare under det senaste året pga. arbetssituationen/villkoren på din arbetsplats?” blir svaren lika förskräckande. Inom bygg och anläggning svarar 36 procent att de har övervägt att byta arbetsgivare. Inom vård och omsorg säger mer än hälften (54 procent) att de har övervägt att byta arbetsgivare på grund av arbetssituationen. Bland dem som har övervägt att byta arbetsplats det senaste året finns det däremot inga signifikanta skillnader mellan män och kvinnor inom sektorerna. Uppdelat på utbildningsnivå är det större skillnader. Bland dem med eftergymnasial utbildning inom vård och omsorg (företrädesvis Vårdförbundets medlemmar) är det nästan sex av tio anställda som har övervägt byte av arbetsplats det senaste året. För samma utbildningsgrupp inom bygg och anläggning är motsvarande andel fyra av tio.



I vilken utsträckning känner du att din arbetsgivare ser din kompetens på jobbet som utbytbar?

En viktig indikator på om de anställda upplever att deras kompetens tas tillvara är i fall de också anser att deras arbetsgivare ser kompetensen som utbytbar. När vi ställer frågan i vilken utsträckning de anställda upplever att arbetsgivaren ser den egna kompetensen som utbytbar. När frågan ställs visar det sig att det även här är märkbara skillnader. Inom vård och omsorg svarar 45 procent av de anställda att de upplever att deras kompetens är utbytbar. Fler män (57 procent) än kvinnor (42 procent) svarar detta. Däremot går det inte att se mätbara skillnader utifrån utbildningsnivå. För bygg och anläggning svarar nästan var tredje att de upplever att deras kompetens är utbytbar.



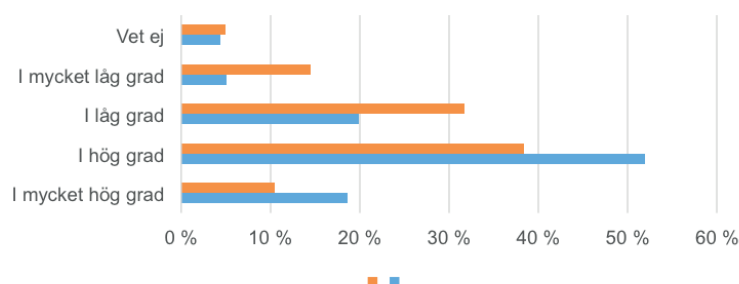
I vilken grad skulle du rekommendera en person som står inför att välja yrke att välja det yrke du har?

En annan indikator på hur de anställda upplever yrkets status och attraktivitet är frågan om de skulle kunna tänka sig att rekommendera yrket till en person som är på väg in på arbetsmarknaden.

Inte heller i detta avseende ger undersökningen någon vidare positiv bild av villkoren inom vård och omsorgssektorn. Inte ens varannan anställd skulle rekommendera yrket till någon annan. Hela 46 procent säger att de i låg grad eller i mycket låg grad skulle rekommendera yrket. Bland dem med eftergymnasial utbildning är det fyra av tio som inte skulle rekommendera yrket och bland högst gymnasial utbildning hela 52 procent som inte skulle rekommendera yrket.

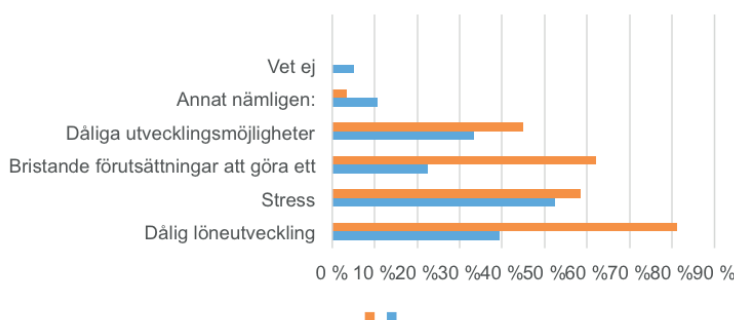
Bilden blir mer positiv inom bygg och anläggning. Hela sju av tio anställda skulle rekommendera yrket till en person på väg in på arbetsmarknaden. Mest positiva är eftergymnasialt utbildade inom bygg och anläggning där 75 procent skulle rekommendera yrket.

I vilken grad skulle du rekommendera en person som står inför att välja yrke att välja det yrke du har?



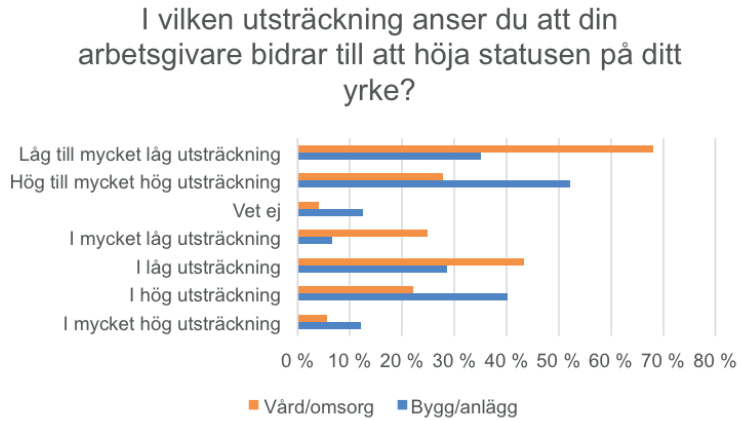
När vi följer upp dessa svar med frågan vad som talar emot att rekommendera det yrke man har blir det tydligt hur det relativa löneläget i vård och omsorg bidrar negativt till personalförsörjningen. Inom vård och omsorg svarar åtta av tio som inte vill rekommendera yrket, att det är på grund av den dåliga löneutvecklingen. Fler än sex av tio svarar "bristande förutsättningarna att göra ett bra jobb" och nästan lika många svarar "stress". Inom bygg och anläggning är det vanligaste skälet till att inte rekommendera yrket "stress" (52 procent) och "dålig löneutveckling" (39 procent).

Vad talar emot att rekommendera en person det yrke du har?



Bidrar arbetsgivaren till att höja statusen i yrket?

Vi ställde även frågan om de anställda i de olika sektorerna anser att deras arbetsgivare bidrar till att höja statusen på deras yrke. Även heller här ger resultaten någon positiv bild av situationen.

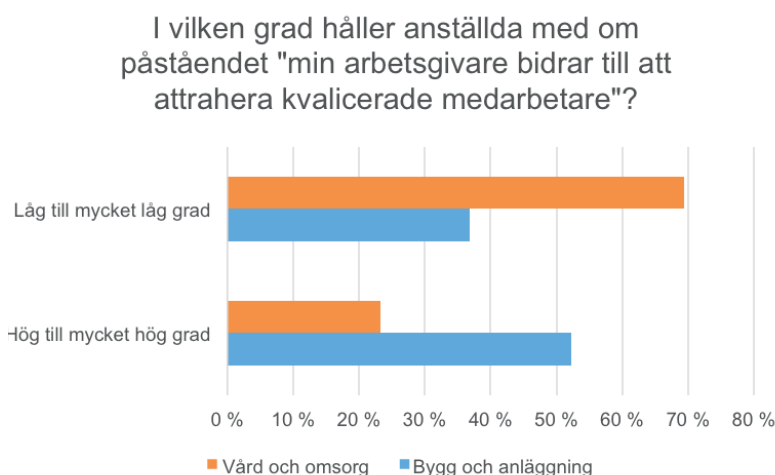


När vi bryter ned resultatet på kön inom respektive bransch framstår en tydlig skillnad mellan hur män och kvinnor inom bygg och anläggning anser att arbetsgivaren bidrar till att höja statusen på yrket. Vad denna skillnad beror på kan inte utläsas utifrån resultatet. Intressant nog går det inte att se några skillnader mellan män och kvinnor som arbetar inom vård och omsorg. När det gäller utbildningsnivå finns inga signifikanta skillnader.



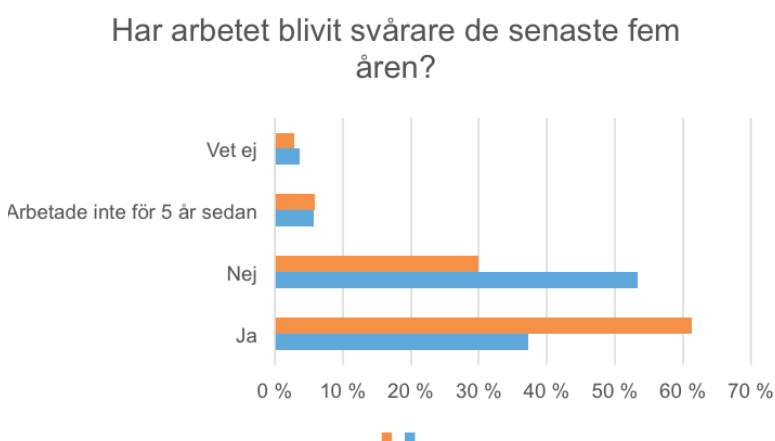
Bidrar arbetsgivaren till att attrahera kvalificerade medarbetare?

För att få en bild av i vilken grad de anställda anser att arbetsgivaren gör tillräckligt för att attrahera kvalificerade medarbetare ställde vi den frågan. Även här framträder en problematisk skillnad mellan sektorerna. Inom bygg och anläggning är det en majoritet som anser att arbetsgivaren bidrar till att attrahera kvalificerade medarbetare. Inom vård och omsorg är bilden den motsatta. Nästan sju av tio anställda i vård och omsorg svarar att de anser att arbetsgivaren i låg eller mycket låg grad bidrar till att attrahera kvalificerade medarbetare, motsvarande för bygg och anläggning är "bara" 37 procent.



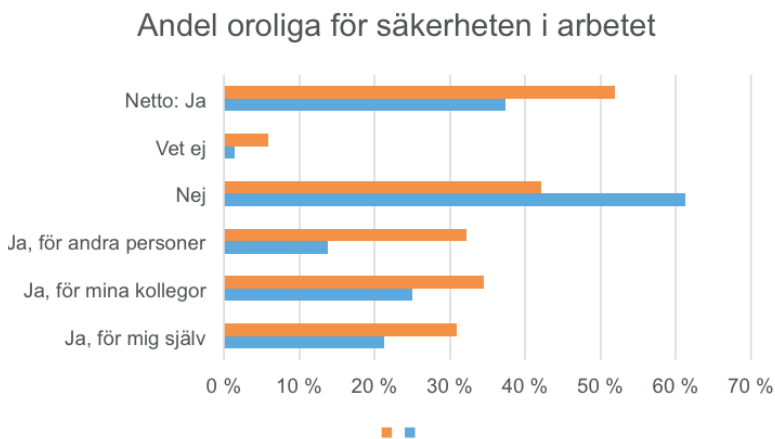
Har arbetet blivit svårare?

En fråga som kan bidra till förståelsen av den upplevda arbetsituationen kan vara känslan av att jobbet har blivit mer krävande men att resurserna för att klara av jobbet inte har ökat. Detta skulle kunna fångas genom en fråga om ifall arbetet har blivit svårare och vad det i så fall beror på. Svaren visar att bland dem som arbetade för fem år sedan är det en majoritet av de anställda inom bygg och anläggning som inte tycker att jobbet har blivit svårare (53 procent), men en majoritet bland de anställda inom vård och omsorg som tycker att det har blivit svårare. Hela sex av tio anställda inom vård och omsorg säger att deras arbete har blivit svårare. Det som nämns som skäl i frågeställningen exemplifieras med färre kollegor, teknisk utveckling, språksvårigheter, mer krävande kunder/patienter.



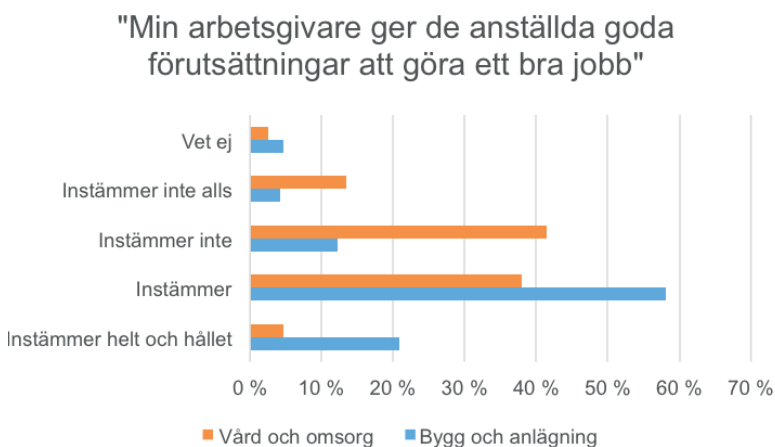
Oro för säkerheten i arbetet

Vi har även ställt frågan om de anställda känner sig oroadade över säkerheten i sitt arbete. Andelen som känner sig oroliga över säkerheten överhuvudtaget är förvånade hög inom såväl bygg och anläggning där 37 procent svarar ja på något av alternativen och inom vård och omsorg där hela 52 procent säger att de är oroliga för säkerheten av något skäl. Resultaten visar inga signifikanta skillnader mellan grupper inom branscherna.



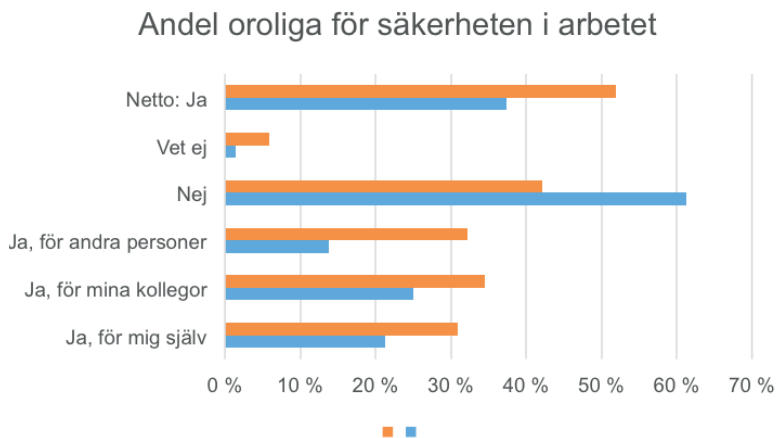
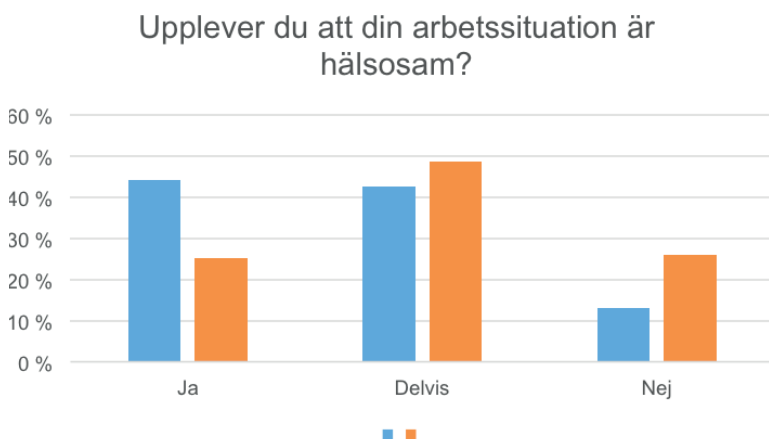
Goda förutsättningar att göra ett bra jobb?

Även när vi frågar i vilken grad man anser att arbetsgivaren ger goda förutsättningar att göra ett bra jobb framstår stora och oroväckande skillnader mellan branscherna. Fler än varannan inom vård och omsorg instämmer inte i påståendet att arbetsgivaren ger de anställda goda förutsättningar att göra ett bra jobb (54 procent). Motsvarande andel inom bygg och anläggning är låga 16 procent. Närmare åtta av tio anställda inom bygg och anläggning anser att förutsättningarna är goda för att göra ett bra jobb. Inom vård och omsorg är det bara runt fyra av tio som anser detsamma. Det finns inga noterbara skillnader mellan män och kvinnor eller mellan utbildningsnivåerna inom branschen utan hela skillnaden beror på olika förutsättningar i de respektive branscherna.



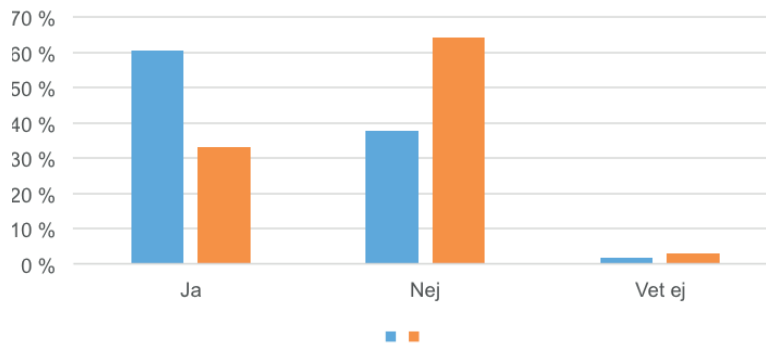
Upplever du att din arbetssituation är hälsosam?

En viktig del i en arbetsplats attraktivitet är om de som arbetar där upplever att jobbet är hälsosamt. Även här ser vi stora skillnader mellan branscherna. Bara 25 procent av de anställda i vård och omsorg svarar att deras arbetssituation är hälsosam mot 44 procent inom bygg och anläggning. Här ser vi stora skillnader även inom branscherna. Inom bygg och anläggning svarar flera av de eftergymnasialt utbildade att arbetet är hälsosamt. Inom vård och omsorg är det inga signifikanta skillnader utifrån utbildningsnivå.



En viktig förklaring till att så många inom vård och omsorg upplever att jobbet inte är hälsosamt är bemanningen. Även här blir skillnaden tydliga. Hela 64 procent av de anställda inom vård och omsorg tycker att bemanningen är otillräcklig, mot 33 procent inom bygg och anläggning.

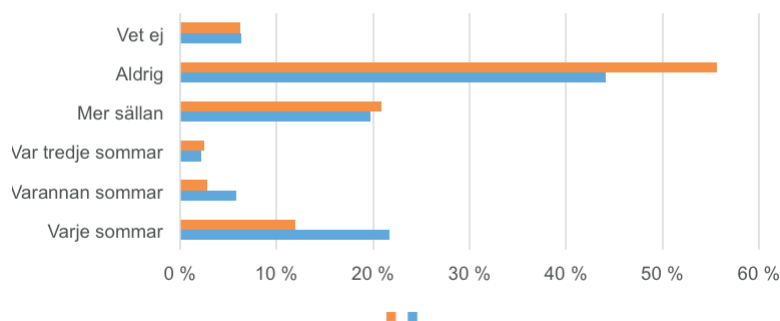
Är bemanningen tillräcklig för att arbetets ska fungera väl?



Möjlighet att ta ut fyra veckors sammanhängande semester på sommaren

Bemanningsproblematiken återspeglar sig i hur väl de anställda kan förvänta sig att kunna ta ut fyra veckors ledighet under sommaren, vilket är en ambition i semesterlagen. Inom vård och omsorg svarar mer än hälften (56 procent) att de aldrig kan ta ut fyra veckors sammanhängande ledighet under sommarmånaderna. Motsvarande inom bygg och anläggning är 44 procent, vilket också kan anses vara en stor andel. Sämst förutsättningar att vara sammanhängande sommarledig anser de med högst gymnasial utbildning inom vård och omsorg ha, där 60 procent svarar att de aldrig kan göra detta.

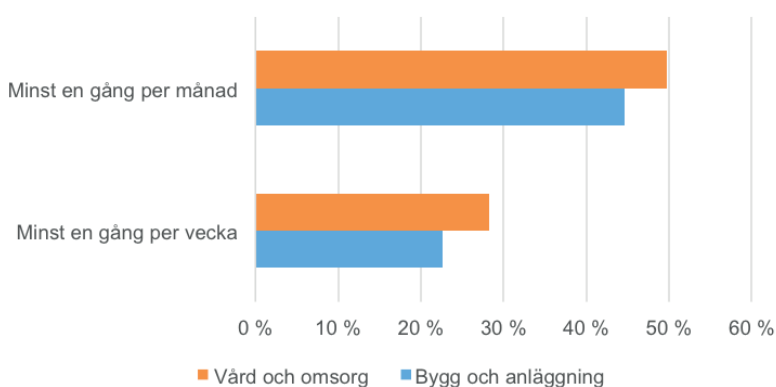
Andel som aldrig eller sällan kan ta ut fyra veckors sammanhängande semester under sommaren



Sömnpblem på grund av jobbet

En vanlig indikator på om jobbet är stressig och kommer att påverka hälsan negativt är om tankarna på jobbet följer med hem och stör återhämtning och vila. Olika undersökningar och studier har under senare år visat både att olust att gå till arbetet och sömnpblem på grund av jobbet är ökar risken för ohälsa, men också att sömnpblem på grund av jobbet oftare drabbar kvinnor. Våra resultat visar att hälften av alla inom vård och omsorg har svårt att sova minst en gång per månad på grund av tankar på jobbet, och 28 procent säger att de har svårt att sova minst en natt per vecka på grund av jobbtankar. Även inom bygg och anläggning är det många som säger att de har arbetsrelaterade sömnpblem, 45 procent minst en gång per månad och 23 procent minst en gång per vecka. Inom bygg och anläggning är arbetsrelaterade sömnpblem (mint en gång per månad) betydligt vanligare bland kvinnor (57 procent) än bland män (42 procent). Inom vård och omsorg är det något vanligare bland kvinnor (51 procent än bland män (45 procent)).

Svårt att sova på grund av tankar på jobbet



6. Slutsatser och analys

Svensk arbetsmarknad står inför ett omfattande generationsskifte. Hundratusentals personer kommer att gå i pension och lämna arbetsmarknaden de närmaste åren. Detta leder till en ökad belastning på välfärdssektorerna. Dels ökar antalet äldre i befolkningen vilket ökar behoven av vissa typer av vård- och omsorgstjänster. Dels ser vi en pensionärgeneration som har högre förväntningar än tidigare generationer på sin vård och omsorgservice. Dåvarande statsministern Tage Erlander myntade på 60-talet uttrycket ”de stigande förväntningarnas missnöje” som en illustration till att medborgarna trots att de får det bättre hela tiden önskar sig mer. Detta ”välfärdsmissnöje” tenderar naturligtvis att öka om de anställda inom välfärdstjänsterna inte har förutsättningar att leverera den högkvalitativa vård och omsorg som medborgarna förväntar sig och har rätt till.

Problemet är att det inte bara är vård och omsorg som står inför omfattande rekryteringsbehov. Även skolan, byggsektorn, tjänstesektorn har en ackumulerad brist på arbetskraft och kommer i all högre grad att konkurrera om de yrkesverksamma.

Som visas i de inledande kapitlen är rekryteringsbehoven tillräckligt stora i sig – utan att det samtidigt ska råda brist på arbetskraft i stora delar av ekonomin. Detta gör det uppenbart att det inte räcker med att skala upp utbildningsinsatserna, vilket också är nödvändigt. Varje bransch och arbetsgivare som vill lyckas med sin kompetensförsörjning måste rannsaka sig själva och ställa frågan: är villkoren i branschen och på arbetsplatsen tillräckligt attraktiva för att attrahera och behålla motiverad och kvalificerad arbetskraft. Om svaret är nej, då står man inför en existentiell arbetsgivarkris.

Denna rapport har granskat anställdas syn på viktiga parametrar i synen på sitt eget arbete, på sin yrkesroll och på attraktiviteten i yrke och yrkesroller. Vi har jämfört två branscher som båda står inför stora rekryteringsbehov – bygg och anläggning, en mansdominerad sektor och vård och omsorg en likaledes kvinnodominerad sektor i ekonomin.

Rapportens resultat är inget annat än chockerande, även om de ligger i linje med vad som framkommit i tidigare studier. De anställda inom den offentliga vården och omsorgen ger sina arbetsgivare ett så kraftigt underbetyg att det borde leda till omedelbara krismöten i landets kommuner och landsting.

Undersökningens resultat visar att vården och omsorgen inte kommer att kunna klara sin kompetensförsörjning och därmed kommuner och landsting inte klara sina välfärdsåtagande med mindre än att det sker en revolutionerad förändring av löner, bemanning och arbetsförutsättningar.

När fyra av tio har ångrat sitt yrkesval och mer än hälften övervägt att byta arbetsgivare på grund av arbetsförhållandena är det inget annat än en tickande bomb som hotar kvalitet och tillgänglighet i hela vård och omsorgssektorn. Det är ett rop på omedelbara åtgärder för att åtgärda situationen. Att så många anser att arbetsgivaren inte gör tillräckligt för att åtgärda situationen eller att närmare hälften av de anställda i vård och omsorg inte skulle rekommendera sitt yrke till en person på väg in på arbetsmarknaden gör inte bilden mer uppmuntrande.

Rapporten talar sitt tydliga språk. Svensk vård och omsorg står inför en allvarlig kris som är värre än bara ett stort rekryteringsbehov. Varje bransch eller arbetsgivare som står inför stora generationsväxlingar och omfattande rekryteringsbehov behöver sina anställda som yrkets och verksamhetens ambassadörer. Denna rapport visar att missnöjet bland de anställda inom vård och omsorg är så monumentalt att vi istället riskerar det motsatta. Tiotusentals anställda som avråder unga idag att söka sig till sektorn. Detta hotar hela den svenska välfärdsmodellen.

Det är ofrånkomligt att börja diskutera hur lönerna ska kunna öka snabbare i denna sektor, hur detta ska accepteras i den svenska partsmodellen och att det krävs skattehöjningar för att klara av de initiala kostnaderna. Klarar samhället inte av att radikalt förbättra arbets- och lönevillkor i välfärdssektorerna står vi inför en bemanningskris som i sig leder till en negativ kostnadskris och som är oförenlig med våra politiska ambitioner om en bra vård och omsorg i Sverige.

Att möta denna utmaning är en fråga för politikerna och inte bara för partssystemet. Om inte tillräckliga resurser skjuts till för att höja lönerna och för att förbättra arbetsvillkoren riskerar vård och omsorg att misslyckas med sitt välfärdsuppdrag, med stora negativa effekter som följd såväl för ekonomin som för tilltron till den gemensamt finansierade välfärden. Om villkoren är undermåliga minskar kvaliteten, vilket ökar risken för att ännu fler anhöriga väljer att gå ned i arbetstid eller sluta arbeta för att istället ta hand om sina anhöriga.