



*Vi är
vården*

”Jag orkar inte jobba mer än deltid”

– Så kan hållbara heltider ge fler kollegor i vården

RAPPORT 2023

Vårdförbundet är fack- och yrkesförbundet för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor, studenter som utbildar sig till dessa yrken samt chefer och ledare.

I Vårdförbundet samlas ca 114 000 medlemmar i hela Sverige.

Vårdförbundets primära uppgift är att ta vara på alla medlemmars fackliga intressen och att utveckla vården och professionerna. Vårdförbundet arbetar ständigt för bättre arbetsvillkor, högre lön och möjlighet till kompetensutveckling genom hela yrkeslivet.

Förord

Superhjältar. Så kallades många av kollegorna under de värsta pandemiåren. Trots att underbemanningen var ett faktum redan innan dess gjorde barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor heroiska professionella insatser under väldigt svåra förhållanden. Löften om förändring gavs när det blev extra tydligt hur central en välfungerande hälso- och sjukvård är. De handlade om att satsa på arbetsmiljö, lön och villkor för att få personalen att stanna och må bra. Och även om det går framåt på vissa områden och det finns goda exempel, så finns fortfarande väldigt stora problem med arbetsmiljön. Det visar inte minst resultaten i den här rapporten. Alltför många medlemmar i Vårdförbundet arbetar deltid för att de inte orkar arbeta heltid. Ett heltidsarbete är därmed för många kvinnor, och män, i hälso- och sjukvården en pappersprodukt och något som egentligen aldrig är möjligt med hälsan i behåll. Det finns ingen som vinner på det här. De deltidsarbetande betalar med sin lön, livslön och pension. Kollegorna får ännu färre kollegor, och patienterna får vänta. Kostnaderna för samhället och hälso- och sjukvården blir enorm. Dessutom är det ett omfattande jämställdhetsproblem då det handlar om en stor grupp kvinnor som stora delar av yrkeslivet inte arbetar heltid.

Det är dags att förändra det här nu. Rätten till hållbara heltider måste säkras.



Sineva Ribeiro,
förbundsordförande

Sammanfattning

Kompetensförsörjningen är svensk hälso- och sjukvårds största utmaning. Idag ser vi hur väntetider och vårdköer växer - inte för att sängarna är för få, utan för det råder brist på personal med rätt kompetens.

I alla 21 regioner råder det brist på Vårdförbundets medlemsgrupper – sjuksköterskor, barnmorskor och röntgensjuksköterskor. I 20 regioner råder brist på biomedicinska analytiker. Bemanningskrisen kommer att förvärras i framtiden när antalet personer i arbetsför ålder minskar kraftigt och personer över 80 år ökar.

Samtidigt får svensk hälso- och sjukvård inte tillgång till all den kompetens som finns. Det beror på att det är för slitsamt att arbeta heltid. Allt för många går ned till deltid för att få vila och återhämtning, många arbetar deltid hela yrkeslivet. Det leder till att de själva går miste om lön, livslön och pension och till än färre kollegor i det patientnära arbetet.

Den här rapporten visar bland annat:

- 28 procent av Vårdförbundets medlemmar i kommun och region arbetar deltid. Bland barnmorskor är det än vanligare, närmare hälften arbetar deltid.
- 49 procent kan tänka sig att gå upp till heltid om veckoarbetstiden sänks. Arbetstider och arbetsmiljö är därför viktiga nycklar för att mildra kompetensbristen.
- 62 procent har jobbat deltid minst hälften av sitt yrkesliv. 25 procent har arbetat deltid i princip hela sitt yrkesverksamma liv.

- 51 procent svarar att vila och återhämtning är ett huvudsakligt skäl till att de arbetar deltid. Det är det skäl som flest angett. 25 procent svarar att arbetsbelastningen är ett huvudsakligt skäl.
- Om alla som idag arbetar deltid skulle gå upp till heltid skulle det bli 8 000 fler anställda sjuksköterskor, barnmorskor, röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker i svensk hälso- och sjukvård.

Alla som arbetar i hälso- och sjukvården har rätt till goda förutsättningar att orka, kunna och vilja arbeta heltid genom hela yrkeslivet. Nu är det hög tid att säkra rätten till hållbara heltider, det vill säga att det också ska vara möjligt att orka arbeta heltid.

Vårdförbundets förslag:

Säkra rätten till hållbara heltider

- Sänk veckoarbetstiderna för att attrahera fler att arbeta heltid och på så sätt öka antalet arbetade timmar i vården.
- Skapa hållbara scheman för bättre arbetsmiljö och hälsa, där man har klara regler om fyra veckors sammanhållen semester på sommaren, rätt till lunchrast och tydliga regler för kompetensutbildning/funktionsutbildning och paus.
- Minska övertid och mertid genom att anställa fler kollegor med rätt kompetens och fördela nödvändig övertid och mertid jämnt mellan kollegor för att undvika överbelastning.

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	4
Inledning	7
Många jobbar deltid	8
Om deltid omvandlas till heltid kan kompetensbristen mildras	10
Främsta skälet till deltid är behovet av mer vila och återhämtning	12
Medlemmar berättar: Därför arbetar jag deltid	14
Fler vill jobba heltid om de får kortare veckoarbetstid	15
Viktigaste faktorerna för att fortsätta jobba heltid	17
Vårdförbundets förslag för att säkra rätten till hållbara heltider	18
Referenser	19

Inledning

Väntetiderna är långa och vårdköerna växer i svensk hälso- och sjukvård.¹ Det är bristen på personal med rätt kompetens som gör att vårdplatser hålls stängda, inte bristen på sängar.

För Vårdförbundets yrkesgrupper barnmorskor, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor råder brist i alla Sveriges 21 regioner. I 20 av 21 är det brist på biomedicinska analytiker.²

Utvecklingen går inte åt rätt håll. Bristen på Vårdförbundets yrkesgrupper har förvärrats i ett flertal regioner, och det har skett en minskning av antalet sysselsatta inom hälso- och sjukvården per 100 000 invånare inom flera legitimationsyrken. Det gäller till exempel biomedicinska analytiker och sjuksköterskor.³

Sveriges kommuner och regioner beräknar att det fram till 2031 kommer att behövas totalt 33 300 nya sjuksköterskor och här är även röntgensjuksköterskor inkluderade, 2 300 biomedicinska analytiker och 2 200 nya barnmorskor.^{4,5}

Kompetensförsörjningen har länge varit en utmaning och är även i framtiden den allra största utmaningen för hälso- och sjukvården. Det har flera orsaker. En handlar om den demografiska utvecklingen som innebär att antalet personer i arbetsför ålder minskar kraftigt i sex av tio kommuner samtidigt som antalet personer över 80 år ökar med nästan 265 000 personer, eller 50 procent, fram till 2031. Många äldre är också multisjuka och har ett komplext och omfattande vårdbehov. En annan utmaning i kompetensförsörjningen är att pensionsavgångarna fram till 2031 är stora, inte minst i Vårdförbundets yrkesgrupper.⁶

Sveriges kommuner och regioner beräknar

att totalt 22 300 sjuksköterskor där även röntgen-sjuksköterskor är inkluderade, 1 700 biomedicinska analytiker och 1 600 barnmorskor går i pension fram till 2031.⁷

Ett utbrett deltidsarbete bland barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor spär ytterligare på kompetensbristen. Deltidsarbetet leder till färre kollegor här och nu såväl som i framtiden. Detta leder till en sämre arbetsmiljö med hög arbetsbelastning som i sin tur kan orsaka stress och ohälsa. Risken är att kompetensbristen driver på en ond cirkel där fler blir sjuka av arbetet eller ser deltidsarbete som en lösning på ett alltför pressat och ansträngande arbete.

Att förstå vad som driver deltidsarbetet är en nyckel till att mildra kompetensbristen och på så sätt förbättra både arbetsmiljön och patientsäkerheten, nu och längre fram.

I den här rapporten är fokus därför på deltidsarbetet bland Vårdförbundets medlemmar - hur omfattande det är, vilka orsakerna till deltidsarbetet är och vilka åtgärder som skulle kunna få fler att arbeta i större omfattning eller heltid. Utgångspunkten för rapporten är en ny stor medlemsundersökning som Vårdförbundet med hjälp av Novus har genomfört under våren 2023. Den utgör, tillsammans med annan statistik och fakta, grunden för Vårdförbundets analys, slutsatser och förslag för att säkra rätten till hållbart heltidsarbete, och därmed även mildra kompetensbristen.

1 SKR (2022a). "Välfärdens kompetensförsörjning. Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen".

2 Socialstyrelsen (2023). "Bedömning av tillgång och efterfrågan på legitimerad personal i hälso- och sjukvård samt tandvård. Nationella planeringsstödet 2023".

3 Socialstyrelsen (2023). "Bedömning av tillgång och efterfrågan på legitimerad personal i hälso- och sjukvård samt tandvård. Nationella planeringsstödet 2023".

4 I all statistik från Sveriges kommuner och regioner som rör personal är röntgensjuksköterskor inkluderade i yrkesgruppen sjuksköterskor.

5 SKR (2022a). "Välfärdens kompetensförsörjning. Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen".

6 SKR (2022a). "Välfärdens kompetensförsörjning. Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen".

7 SKR (2022a). "Välfärdens kompetensförsörjning. Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen".



Många jobbar deltid

För att undersöka deltidssarbetets utbredning och orsaker har Vårdförbundet låtit Novus genomföra en stor medlemsundersökning.

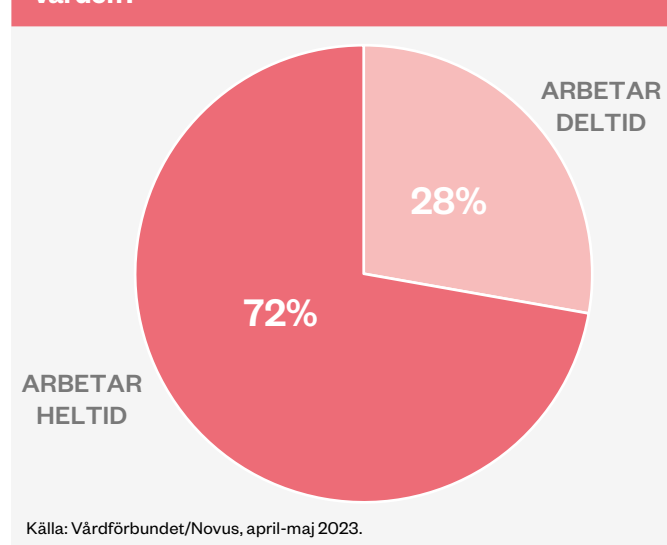
Undersökningen visar att närmare tre av tio medlemmar i Vårdförbundet arbetar deltid. Deltidsarbetet skiljer sig samtidigt åt mellan yrkesgrupperna. Nästan hälften av barnmorskorna har svarat att de arbetar deltid. Motsvarande andel för sjuksköterskorna och de biomedicinska analytikerna är var fjärde medan knappt var femte röntgensjuksköterska arbetar deltid. Att barnmorskor i högre grad arbetar deltid visar även personalstatistik från Sveriges kommuner och regioner, även om deltidssarbetet i samtliga grupper är ännu mer utbredd enligt den senast tillgängliga statistiken.⁸

FAKTA

Vårdförbundets Novus-undersökning våren 2023

Vårdförbundet har låtit Novus intervjua 3 133 medlemmar anställda inom kommun och region mellan 26 april och 11 maj 2023. Undersökningen är genomförd via webbintervjuer till ett slumpmässigt urval från Vårdförbundets medlemsregister. Syftet med undersökningen var att få en ny och aktuell bild av Vårdförbundets medlemmars arbetssituation kopplat till arbetstider 2023.

Diagram 1. Arbetar du deltid eller heltid inom vården?



Stora delar av hälso- och sjukvården bedrivs dygnet alla timmar och veckans alla dagar, året om. Det innebär att nästan 30 procent av Vårdförbundets medlemmar har roterande arbetstider fördelade på dag, kväll och natt eller ibland enbart natt. Om medlemmarna arbetar nätter är veckoarbetstiden antingen 36 timmar och 20 minuter eller 34 timmar och 20 minuter.

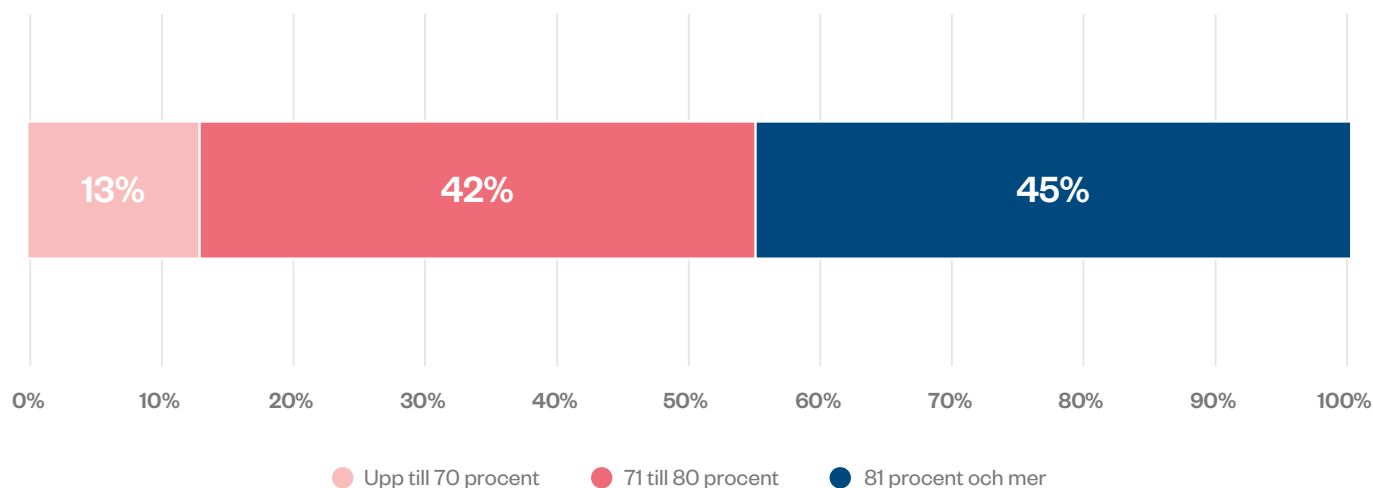
För en majoritet av Vårdförbundets deltidssarbetande medlemmar motsvarar veckoarbetstiden för heltid 40 timmar respektive 38 timmar och 15 minuter.

⁸ SKR (2023). "Personalen i välfärden. Personalstatistik för kommuner och regioner 2022".

Det är ovanligt att medlemmar i Vårdförbundet arbetar mindre än 70 procent av en heltid. De allra flesta arbetar mer än 81 procent av en heltid, eller ligger mellan 71 och 80 procent av heltidsmättet.

Novus-undersökningen visar också att deltidsarbetet präglar en stor del av yrkeslivet för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor.

Diagram 2. Hur många procent av en heltid arbetar du?

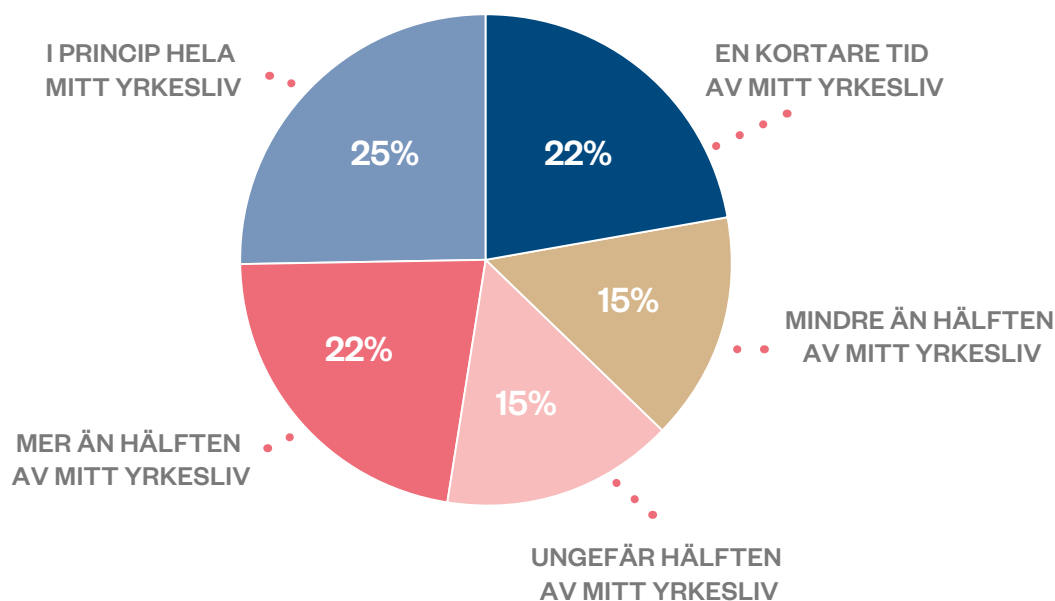


Källa: Vårdförbundet/Novus, april-maj 2023.

Två av tre har jobbat deltid minst hälften av sitt yrkesliv varav så många som var fjärde har arbetat deltid i princip hela sitt yrkesverksamma liv. Det innebär att deltidsarbetet inte bara får kännbara konsekvenser för den enskilda personen utan också för hälso- och sjukvården och samhället. Att deltidsarbeta stora delar eller hela yrkeslivet påverkar den egna ekonomin

kraftigt i form av lägre inkomster, lägre livslön och lägre pension. Det får också stora konsekvenser för hälso- och sjukvårdens arbetsmiljö och därmed rekryteringen och kompetensförsörjningen av Vårdförbundets yrkesgrupper. Det handlar om många förlorade arbetstimmar varje år under 30 till 40 år.

Diagram 3. Hur länge har du sammanlagt arbetat deltid under ditt yrkesliv inom vården?



Källa: Vårdförbundet/Novus, april-maj 2023.

Om deltid omvandlas till heltid kan kompetensbristen mildras

Det finns en stor potential att mildra kompetensbristen bland Vårdförbundets yrkesgrupper barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor om fler ges goda förutsättningar att gå upp i tid - till deltid i längre omfattning eller till heltid.

Vårdförbundet har gjort en förenklad skattning som visar att behovet av nya anställda skulle minska rejält om de deltidsarbetande i stället skulle arbeta heltid. Totalt motsvarar deltidsarbetet cirka 8 000 fler anställda inom Vårdförbundets yrkesgrupper.

I relation till det beräknade behovet av fler anställda fram till 2031 enligt Sveriges kommuner och regioner,⁹ skulle omvandlingen av deltidsarbete till heltidsarbete möta en tredjedel av behovet av nya barnmorskor och cirka en femtedel av behovet av nya biomedicinska analytiker och sjuksköterskor.

Sveriges kommuner och regioner har också själva visat att behovet av anställda i välfärden kan minska med en fjärdedel om alla deltidsarbetande skulle arbeta ytterligare tre timmar i veckan och pensionsåldern ökar till 66 år fram till 2031.¹⁰

9 SKR (2022a). "Välfärdens kompetensförsörjning. Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen".

10 SKR (2022a). "Välfärdens kompetensförsörjning. Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen".



Om alla inom dessa yrkesgrupper arbetade heltid skulle det motsvara drygt:



BARNMORSKOR

700

fler anställda barnmorskor i regionerna.



BIOMEDICINSKA ANALYTIKER

400

fler anställda biomedicinska analytiker i regionerna.



SJUKSKÖTERSKOR

6 900

fler anställda sjuksköterskor, där även röntgensjuksköterskor är inkluderade, varav 5 500 i regionerna och 1 400 i kommunerna.

FAKTA

Vårdförbundets skattning av att omvandla deltidsarbete till heltid

Utgångspunkten för Vårdförbundets skattning är Sveriges kommuner och regioners personalstatistik för åren 2021 och 2022.¹¹

Genom att se till antalet deltidsarbetande och deras genomsnittliga arbetstid av heltid för yrkesgrupperna barnmorskor, biomedicinska analytiker och sjuksköterskor (som även inkluderar röntgensjuksköterskor) har gapet mellan deltid och heltid omvandlats till hur många

fler anställda det skulle bli om alla deltidsarbetande i stället arbetade heltid.

Här är ett exempel på hur beräkningen gjorts: andelen deltidsarbetande barnmorskor är 57 procent, vilket motsvarar drygt 3 000 personer. Deras genomsnittliga arbetstid av heltid är 77 procent. Om arbetstiden ökade till heltid, det vill säga med 23 procent, skulle det motsvara ytterligare cirka 700 anställda.

11 SKR (2022b). "Personalen i välfärden. Personalstatistik för kommuner och regioner 2021" och SKR (2023). "Personalen i välfärden. Personalstatistik för kommuner och regioner 2022".



Främsta skälet till deltid är behovet av mer vila och återhämtning

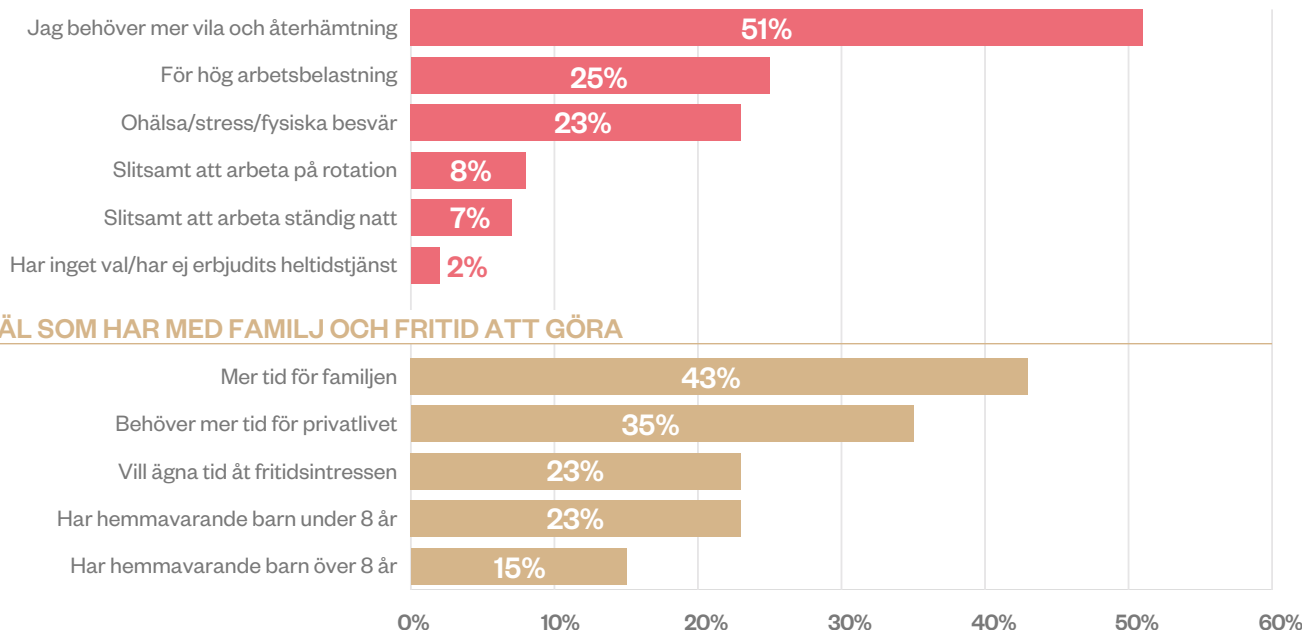
Vårdförbundets medlemmar arbetar deltid av i huvudsak två övergripande orsaker. Den ena handlar om arbetet i sig och den andra om familj, barn och privatliv.

Så många som drygt hälften av de som uppgett att de valt att arbeta deltid har svarat att ett huvudskäl är att de

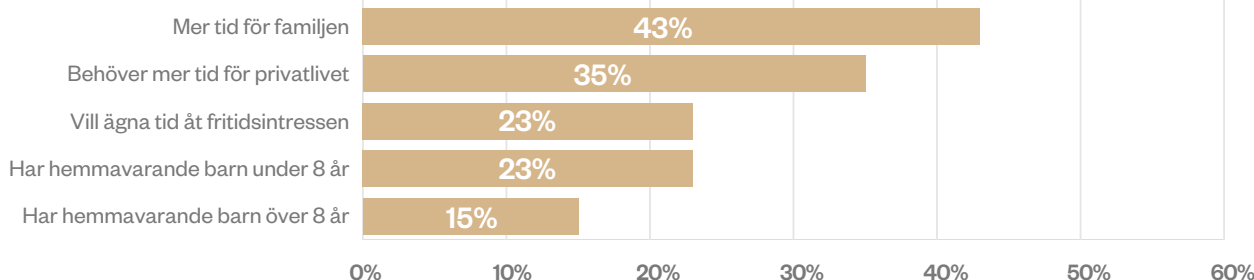
behöver mer vila och återhämtning. Var fjärde har angett en för hög arbetsbelastning som skäl. Nästan lika många arbetar deltid på grund av stress, ohälsa och fysiska besvär. Att det är slitsamt att arbeta ständig natt eller rotation anges också som huvudskäl.

Diagram 4. Vilka är huvudskälen till att du arbetar deltid? Det har varit möjligt att välja flera svarsalternativ.

SKÄL SOM HAR MED ARBETET ATT GÖRA



SKÄL SOM HAR MED FAMILJ OCH FRITID ATT GÖRA



Källa: Vårdförbundet/Novus, april-maj 2023.

Den andra övergripande orsaken till deltidsarbete är kopplat till familj, barn och privatliv.

Drygt fyra av tio har svarat att mer tid för familjen är ett huvudskäl till att arbeta deltid. Att ha hemmavarande barn under respektive över 8 år är också förhållandevis vanliga skäl till deltidsarbete.

Det finns även medlemmar som mer allmänt pekar på att skälen till deltidsarbete är att man vill ha mer tid för privatlivet och för att kunna ägna mer tid åt fritidsintressen. Det förstnämnda gäller för en tredjedel och det sistnämnda för en fjärdedel. Behovet av att arbeta deltid för att få mer tid för privatlivet kan höra samman med att arbetstiderna är obekväma, att scheman varierar över året och att det därmed är svårt att planera för att kunna delta i sociala sammanhang.

Vårdförbundet anser att det är alarmerande att så många deltidsarbetande uppger att huvudskälen till deltidsarbetet är kopplade till arbetssituationen. När de svarar att de går ned i arbetstid för att de behöver mer vila och återhämtning och att arbetet är slitsamt med hög arbetsbelastning är det en återspeglning av hur deras arbetsmiljö och arbetstider ser ut. Heltidsarbete ses inte som hållbart och många väljer därför i stället deltidsarbete. Mot bakgrund av arbetstiderna och arbetssituationen är det valet förståeligt.

Det sticker samtidigt ut jämfört med de skäl som vanligen diskuteras i samhällsdebatten. Där dominerar ofta synen att kvinnors deltidsarbete ofta handlar om att få mer tid för familj och barn. Ett annat skäl som ofta belyses är svårigheten inom vissa grupper att få rätt till heltid.

Bland medlemmar i Vårdförbundet är bilden en annan. Många motiverar deltidsarbetet med mer behov av vila och återhämtning och hög arbetsbelastning. Det sker också med arbetsgivarens goda minne. Deltid behöver inte beviljas av de skälen och det finns ett centralt alternativ: att just förbättra arbetsmiljön.

Vårdförbundet anser att många medlemmar själva betalar ett allt för högt pris för stressiga och pressade arbetsmiljöer och att det krävs förändring. Grunden för arbetet i hälso- och sjukvården ska vara att det är möjligt att orka arbeta heltid ett helt yrkesliv och att få återhämtning och vila utan att behöva gå ned i arbetstid.

När det gäller deltidsarbete kopplat till familj och barn är det väl känt att kvinnor tar ett större ansvar för både barn och hemarbete. Det visar både statistik och forskning.¹² Något som kan förstärka det är också att medlemmar i Vårdförbundet ofta har roterande arbetstider som innebär att det är vanligt att jobba veckans alla dagar och dygnets alla timmar, året om. Heltidsarbete kan göra att det blir mer utmanande att få tid med barnen och att lösa livspusslet, eller att finna barnomsorg som matchar schemat. Att arbeta deltid kan då vara ett sätt att få ihop familjelivet trots de obekväma och varierande arbetstiderna.

Det är samtidigt viktigt att inte överdriva deltidsarbetet som bottnar i behovet av tid för familjeliv när arbetssituationen i sig är så central som förklaring till deltidsarbetet.

Det ska vara möjligt att orka arbeta heltid ett helt yrkesliv utan att behöva gå ner i arbetstid.

12 Se till exempel vidare här, i "Lathund 2022, 5. Obetalt hem- och omsorgsarbete": <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/jamstallldhet/jamstallldhetsstatistik/>.



Därför arbetar jag deltid

”

Jag hade varit sjuksköterska i sex år när jag utbildade mig till barnmorska. Nu har jag jobbat som barnmorska i 15 år. Att vara nyutbildad var tufft, det tog tid att landa i yrket. Jag hade så mycket ansvar och det kunde bli akut snabbt, och samtidigt var det så mycket som låg utanför min kontroll.

Jag är mån om att inte jobba mer än 75 procent. Jag var sjukskriven under en period för omkring 10 år sedan; vår familj växte och vi flyttade, samtidigt som det var nedskärningar på jobbet. Jag minns en weekendresa då jag bara sov och grät på hotellrummet. Efter det har jag inte haft något annat val än att vara försiktig om jag ska orka med min familj och fritid efter arbetet.

Jag är medveten om att jag tjänar mindre och att min pension blir lägre. Jag har tur som har en man som tjänar mer, men skulle något hända mellan oss så skulle min ekonomiska situation bli tuff.

Som barnmorska ger man mycket av sig själv, i samtal med både gravida och nyförlösta. Man behöver vara både lyhörd och finkänslig. Hade mindre delar av min arbetstid varit patientnära så hade jag haft mer tid för reflektion och återhämtning. Jag har själv funderat på att byta yrkesbana.”

”Anna”, barnmorska

”

Jag har jobbat som sjuksköterska i fyra år. Jag arbetar på Malmö sjukhus på en lungavdelning. Det är krävande patienter med flera sorters problematik. De är fysiskt sjuka och kräver hög medicinsk vård, och även mycket vårdande samtal. I min roll ingår också samtal med anhöriga såklart. Arbetet är både mentalt och fysiskt utmattande. Speciellt när vi är så få på avdelningen.

Jag jobbar 83 procent och det har jag gjort i stort sett sedan jag började jobba. Jag orkar helt enkelt inte jobba mer. Jag var så trött när jag kom hem. Jag arbetar deltid för att värna min hälsa. Jag provade att jobba 100 procent men det var inte hållbart.

Det är olika hur jag fördelar deltiden, men det blir mer luft i schemat. Ibland jobbar jag fyra dagar i veckan, ibland två dagar i veckan och mer intensivt veckan därpå.

Jag tänker absolut på att jag får lägre lön och att pensionen påverkas av att jag jobbar deltid, men jag måste ta vara på min hälsa här och nu.

För att jag skulle kunna tänka mig att gå upp i heltid krävs lägre arbetsbelastning, färre patienter eller fler sjuksköterskor.”

Elay, sjuksköterska

Fler vill jobba heltid om de får kortare veckoarbetstid

Med fokus på just faktorer kopplat till arbetssituationen har de deltidsarbetande medlemmarna ombetts svara på vad som skulle kunna göra att de vill gå upp till heltidsarbete.

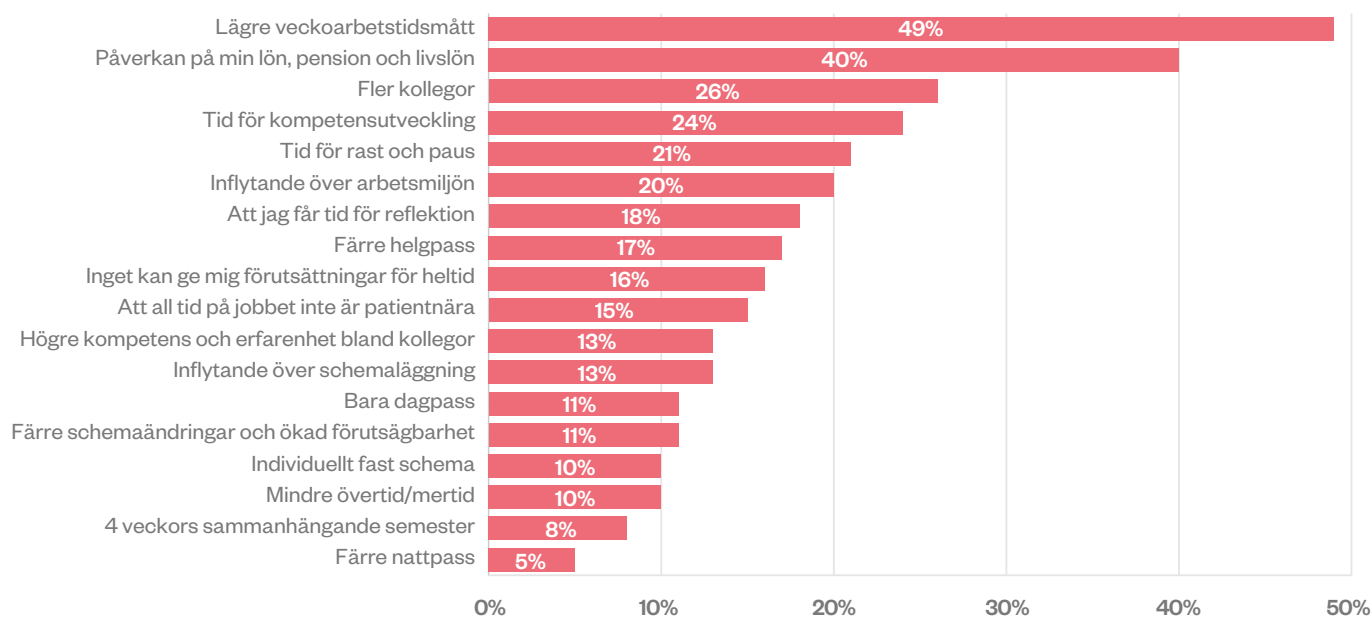
Det som ligger i topp är lägre arbetstidsmått för heltid. Hälften av de deltidsarbetande menar att kortare veckoarbetstid skulle kunna få dem att gå upp till heltid. Näst därefter kommer ekonomiska faktorer. Fyra av tio har svarat att påverkan på lön, pension och livslön är viktiga faktorer för att överväga heltidsarbete.

Samtidigt anser medlemmarna att fler aspekter av arbetssituationen är viktiga. Var fjärde har svarat att fler kollegor är viktigt och lika många tycker att tid för kompetensutveckling är en viktig faktor för att göra heltidsarbete attraktivt. Faktorerna tid för rast och paus, inflytande över arbetsmiljön, att få tid för reflektion har var för sig ansetts som viktiga av var femte medlem. Även färre helgpas och att all tid på jobbet inte är patientnära kan vara betydelsefullt.

En mindre grupp av de deltidsarbetande menar att det inte finns något som skulle göra att de skulle välja att gå upp till heltid.

Diagram 5. Vilka är de viktigaste faktorerna som skulle kunna få dig att gå upp till heltid?

Det har varit möjligt att välja flera svarsalternativ.



Källa: Vårdförbundet/Novus, april-maj 2023.

Att så många lyfter att de skulle kunna tänka sig att arbeta heltid om arbetstiderna, arbetets förläggning och arbetsmiljön förändrades förstärker bilden av en arbetsvardag präglad av en bristfällig arbetsmiljö med för lite tid för rast, reflektion och med ett slitsamt rotationsarbete.

Hälften av de deltidsarbetande menar att kortare veckoarbetstid skulle kunna få dem att gå upp till heltid.

För ett långsiktigt hållbart arbetsliv är återhämtning och vila mellan arbetspass såväl som regelbundna raster och pauser under arbetstid avgörande för att vi ska må bra och göra ett bra jobb. Även annat som ger energi, som till exempel tid för reflektion och varierade arbetsuppgifter, är viktigt.¹³ Avsaknaden av detta kan alltså leda till att exempelvis sjuksköterskor upplever att de måste arbeta deltid för att få en rimlig veckoarbetstid som gör att de både orkar med jobbet och får tillräcklig återhämtning.

Vårdförbundet anser att all tid på arbetet inte kan vara patientnära utan att det också måste finnas tid för samtal med chefer och kollegor, kompetensutveckling och livslångt lärande såväl som tid för att utveckla nya arbetssätt och tid för reflektion. Även förutsägbarheten kring att veta när man ska arbeta och när man ska vara ledig måste öka.

Det finns också ekonomiska drivkrafter som kan få fler att tänka sig att jobba heltid. Att så många deltidsarbetande medlemmar nämner lön, pension och livslön tyder på att de är medvetna om att deltidsarbetet får ekonomiska konsekvenser för dem själva, både på kort och lång sikt. Samtidigt är den faktorn inte avgörande. Det kan bero på att faktorerna kopplade till arbetstid och arbetsbelastning är så tungt vägande att medlemmarna väljer deltid trots att den egna ekonomin påverkas negativt. Det kan även handla om «bristen på relativ frihetsgrad», det vill säga att det är svårt att förena arbetet med ett socialt liv. Det kan dessutom handla om att nästan all tid på arbetet är patientnära just för att tid är en bristvara och kollegorna för få. Det skapar en etisk stress,¹⁴ som innebär att många plågas av att patienter med stora behov av vård inte får rätt vård, i rätt tid och att patientsäkerheten riskerar att drabbas. För lite tid för reflektion och pauser riskerar att göra att det inte heller finns utrymme att bearbeta den etiska stress som uppkommer under dagen.



För Vårdförbundet är svaren från de deltidsarbetande medlemmarna när det gäller faktorer som är viktiga för att överväga heltidsarbete sammantaget en tydlig signal om att det behövs ett brett grepp om löner, arbetsmiljö och karriärmöjligheter. Det är även tydligt att arbetstiderna är en central fråga för att fler ska överväga heltidsarbete.

¹³ Dahlgren & Söderström (2020). "Handbok i återhämtning. För vårdpersonal i en turbulent tid". Se även: <https://www.suntarbetsliv.se/forskning-pa-5/aterhamtnings-strategier/>.

¹⁴ Se vidare här: <https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/nar-du-inte-racker-till-4-rad-mot-etisk-stress/>.

Viktigaste faktorerna för att fortsätta jobba heltid

På frågan som Vårdförbundet ställt till de heltidsarbetande medlemmarna om vad som är viktigt för att vilja fortsätta arbeta heltid, är mönstret i svaren på flera sätt lika de som gäller för deltidsarbetande och vad som skulle kunna göra heltidsarbete attraktivt.

Lägre veckoarbetstid och påverkan på lön, pension och livslön ligger i topp, om än i omvänd ordning och med större kraft.

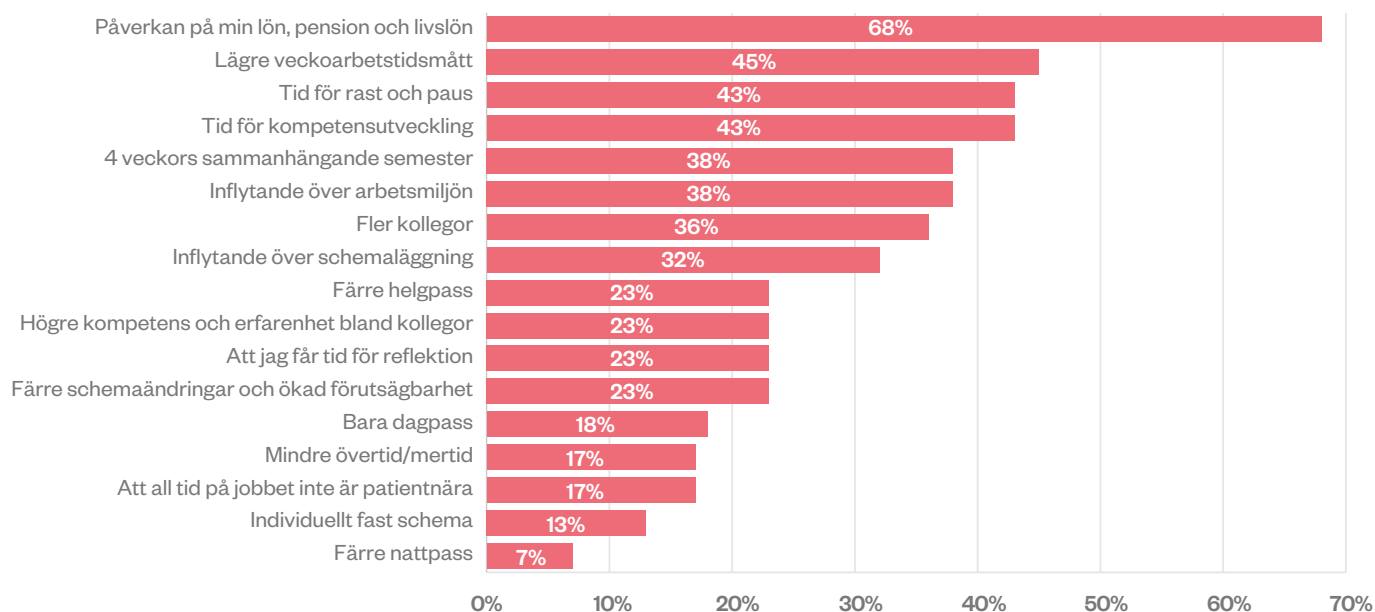
Tid för rast och paus och tid för kompetensutveckling såväl som fyra veckors sammanhängande semester och inflytande över arbetsmiljön värderas också högt.

Mer betydelsefullt för heltidsarbetande jämfört med deltidsarbetande är fler kollegor och inflytande över schemaläggningen.

Signalen från de heltidsarbetande om att det behövs ett brett grepp om arbetsbelastningen och arbetstiderna är minst lika tydlig som från de deltidsarbetande. Det finns många faktorer som är viktiga för att både orka och vilja arbeta heltid i hälso- och sjukvården även om en stor andel tydligt pekar på betydelsen av veckoarbetstiderna och lönen såväl som tid för rast och paus, möjlighet till kompetensutveckling och fyra veckors sammanhängande semester på sommaren.

Diagram 6. Vilka bedömer du utgör de viktigaste faktorerna för att du ska vilja fortsätta att arbeta heltid?

Det har varit möjligt att välja flera svarsalternativ.



Källa: Vårdförbundet/Novus, april-maj 2023.

Vårdförbundets förslag för att säkra rätten till hållbara heltider

Det är vid det här laget väl känt att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön inom hälso- och sjukvården ofta kan vara bristfällig. Det handlar om att brist på personal med rätt kompetens och exempelvis otillräckliga resurser till följd av politiska prioriteringar som resulterar i en allt för hög arbetsbelastning med risker för patientsäkerheten och en ökad etisk stress.

Det i sin tur leder till att det blir omöjligt att få återhämtning under arbetsdagen när raster inte blir av och tid för reflektion eller samtal med chefer och kollegor får ställas in. För få kollegor med rätt kompetens leder till väntetider och en vardag där all tid blir pressad oavsett om det gäller arbetsdagen, arbetsveckan eller arbetsåret. I stort sett all tid behöver ägnas åt patienterna och att prioritera patienternas behov är givetvis en självklarhet för Vårdförbundets medlemmar

Alla som arbetar i hälso- och sjukvården har rätt till goda förutsättningar att orka, kunna och vilja arbeta heltid genom hela yrkeslivet.

som arbetar kliniskt. Det är samtidigt inte hållbart vare sig för individen, för patienterna eller hälso- och sjukvården.

Barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor har investerat flera år i sina akademiska utbildningar och ställer betydligt högre krav på arbetsförhållandena inom hälso- och sjukvården än hur det ser ut i verkligheten.

Alla som arbetar i hälso- och sjukvården har rätt till goda förutsättningar att orka, kunna och vilja arbeta heltid genom hela yrkeslivet. Heltidsarbete är viktigt för lönen här och nu såväl som för livslönen och därmed för pensionen. Det är därför en viktig jämställdhetsfråga. Att kunna förena arbetslivet med privat- och familjeliv likaså.

Att fler arbeta heltid är också en nyckel till att minska de stora utmaningarna med att rekrytera och behålla rätt kompetens inom hälso- och sjukvården.

Den här rapporten visar att det också är möjligt. Barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor arbetar i hög utsträckning deltid för att få tillräcklig vila och återhämtning. Mer än hälften har svarat att det är det huvudsakliga skälet till deltidsarbetet. Var fjärde har också angett hög arbetsbelastning. Samtidigt kan varannan deltidsarbetande tänka sig att gå upp till heltid om veckoarbetstiden blir kortare. Sänkt veckoarbetstid är en viktig faktor också för att heltidsarbetande ska fortsätta arbeta just heltid.

En arbetssituation och en arbetsmiljö som gör det möjligt för Vårdförbundets yrkesgrupper att arbeta heltid skulle innebära stora vinster för den enskilde såväl som för hela samhället.

För att hälso- och sjukvården ska präglas av hållbara heltider krävs ett samlat och målmedvetet grepp om arbetsvillkoren. Arbetstid, lön och andra arbetsvillkor måste stå i centrum och det behövs mer kraftfulla tag. Hälso- och sjukvårdens arbetsgivare och politiker måste ta ansvar för att bryta de strukturella arbetsmiljöproblemen inom hälso- och sjukvården.

Åtgärder för att säkra rätten till hållbara heltider:

- Sänk veckoarbetstiden för att attrahera fler att arbeta heltid och på så sätt öka antalet arbetade timmar i hälso- och sjukvården.
- Skapa hållbara scheman för bättre arbetsmiljö och hälsa, där man har klara regler om fyra veckors sammanhängande semester på sommaren, rätt till lunchrast och tydliga regler för kompetens- och funktionsutbildning och pauser.
- Minska övertid och mertid genom att anställa fler kollegor med rätt kompetens och fördela nödvändig övertid och mertid jämnt mellan kollegor för att undvika överbelastning.

Referenser

Dahlgren & Söderström (2020). "Handbok i återhämtning. För vårdpersonal i en turbulent tid". Karolinska institutet. <https://ki.se/media/170844/download>

SKR (2022a). "Välfärdens kompetensförsörjning. Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen". Sveriges kommuner och regioner. <https://skr.se/download/18.1eb2584e1850542abfaac29/1670940688212/Valfardens-kompetensforsorjning.pdf>

SKR (2022b). "Personalen i välfärden. Personalstatistik för kommuner och regioner 2021". Sveriges kommuner och regioner. <https://skr.se/download/18.68574f2517ff3285a6016960/1649274232256/Personalen-i-valfarden-2021.pdf>

SKR (2023). "Personalen i välfärden. Personalstatistik för kommuner och regioner 2022". Sveriges kommuner och regioner. <https://skr.se/download/18.3a0a1c-2218723106f76136e6/1680095405576/Personalen-i-valfarden-2022.pdf>

Socialstyrelsen (2023). "Bedömning av tillgång och efterfrågan på legitimerad personal i hälso- och sjukvård samt tandvård. Nationella planeringsstödet 2023". Socialstyrelsen. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2023-2-8352.pdf>





Adolf Fredriks Kyrkogata 11, Box 3260, 103 65 Stockholm. Telefon 0771-420 420
vardforbundet.se