

Personalen i äldreomsorgen

Statistik och resultat från forskning och tillsyn

Denna publikation skyddas av upphovsrättslagen. Vid citat ska källan uppges. För att återge bilder, fotografier och illustrationer krävs upphovspersonens tillstånd.

Publikationen finns som pdf på Socialstyrelsens webbplats. På begäran kan vi ta fram publikationen i ett alternativt format för personer med funktionsnedsättning. Skicka frågor om alternativa format till alternativaformat@socialstyrelsen.se.

Artikelnummer: 2025-01-9354

Publicerad: www.socialstyrelsen.se, januari 2025

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| Personalen i äldreomsorgen | 1 |
| Statistik och resultat från forskning och tillsyn | 1 |
| Innehåll | 3 |
| Inledning och bakgrund..... | 4 |
| Korta fakta..... | 5 |
| Statistik om personalen | 5 |
| Ett stort antal medarbetare med varierande kompetens..... | 5 |
| Kvinnodominerad sektor med stor andel utrikesfödda..... | 7 |
| Hälften av personalen arbetar deltid..... | 9 |
| Dubbelt så höga sjuktal som andra yrkesgrupper | 11 |
| Stor andel har tidsbegränsad anställning..... | 15 |
| Högt antal medarbetare per chef..... | 16 |
| Arbetet upplevs meningsfullt..... | 16 |
| Slutsatser och analys..... | 19 |

Inledning och bakgrund

Äldreomsorgen behöver tillgång till mer personal med rätt kompetens. För att klara det behöver verksamheterna erbjuda arbeten som uppfattas mer hållbara och attraktiva än de gör idag. Den befintliga personalen behöver värnas för att vilja stanna kvar samt för att vilja och kunna arbeta fler timmar utan att riskera en hög arbetsrelaterad sjukfrånvaro.

I den här rapporten redovisas statistik om hur många som jobbar i äldreomsorgen, vilka de är, vilka anställningsvillkor och anställningsformer de har. Uppgifterna kommer från SCB och Försäkringskassan och gäller vårdbiträden och undersköterskor i äldreomsorg som bedrivs i både offentlig och privat regi. Legitimerad personal ingår inte.¹ Vissa resultat från forskning, tillsyn och andra studier redovisas också.

Statistiken synliggör områden där det behövs insatser för att klara utmaningen med kompetensförsörjning. Den visar att arbeten i äldreomsorgen sticker ut på både bra och dåliga sätt. Både potential och problem blir tydliga. Våra slutsatser och analys redovisas i slutet av rapporten.

Fler behöver välja yrket undersköterska

Kommuner har svårt att säkerställa tillgång till personal med rätt kompetens för att klara verksamhetens mål. Det beror till stor del på att andelen av befolkningen som är 80 år och äldre har ökat och kommer att fortsätta öka kraftigt, vilket sannolikt medför att behoven av omsorgsinsatser kommer öka. Andelen i yrkesför ålder minskar och det sker stora pensionsavgångar från välfärdsyrken. Enligt en prognos från SCB beräknas efterfrågan på vård- och omsorgsutbildade öka med cirka 50 procent under perioden 2021 – 2040.² Samtidigt konkurrerar andra sektorer om arbetskraften. Hur stor utmaningen med att klara kompetensförsörjningen är varierar över landet eftersom både befolkningssammansättning och arbetsmarknad ser olika ut.

Det vanligaste yrket i Sverige är undersköterska inom hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende.³ Andelen i befolkningen som har detta yrke behöver öka ytterligare om den nuvarande omfattningen och personaltätheten i äldreomsorgen ska behållas.⁴ Fler behöver välja yrket

¹ Data avseende 2020 och 2022 baseras på data från SCB:s yrkesregister och omfattar personer som har fått lön för arbete i äldreomsorgen under minst fyra månader under respektive år. Data som gäller typ av anställning och arbetsplats är från SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU). Den omfattar personer som under en viss vecka (referensvecka) utförde minst en timmes arbete. Som undersköterska räknas personer som har den titeln i sitt anställningsavtal. Det är inte kopplat till att ha fått bevis från Socialstyrelsen om rätt att få använda yrkestiteln undersköterska. I Socialstyrelsens Nationella Planeringsstöd (NPS) används en annan population. Den omfattar personer som har fått lön under november månad, vilket gör att siffrorna skiljer sig åt något.

² Antalet avser 2022, SCB, Trender och Prognoser 2023.

³ SCB, Statistiknyhet 2024-03-07

⁴ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys, Redo för framtiden? Rapport 2024:1

undersköterska i äldreomsorgen för att verksamheterna ska kunna möta utmaningen med kompetensförsörjning.

Korta fakta

- 203 600 undersköterskor och vårdbiträden arbetar i äldreomsorgen.
- Undersköterska inom äldreomsorgen är det vanligaste yrket i Sverige.
- 64 procent av personalen är undersköterskor. Andelen undersköterskor är 12 procentenheter högre i offentlig än i privat regi.
- 18 procent är män. Det är stora skillnader över landet.
- 42 procent är utrikesfödda. Det är stora skillnader över landet.
- 51 procent av personalen arbetar heltid. Andelen som arbetar heltid är 17 procentenheter högre i offentlig än i privat regi. Män arbetar heltid i högre grad än kvinnor, bland män arbetar 60 procent heltid att jämföra med att 49 procent bland kvinnor arbetar heltid.
- Undersköterskor i äldreomsorgen är sjukskrivna dubbelt så ofta och dubbelt så länge som andra yrkesgrupper på arbetsmarknaden.
- Kvinnor som arbetar som undersköterskor har dubbelt så höga sjuktal som män med detta yrke.
- Psykisk ohälsa står för 29 procent av alla sjukfall på minst 14 dagar.
- 28 procent har en tidsbegränsad anställning.
- Första linjens chefer i äldreomsorgen har ansvar för 48 medarbetare, i genomsnitt. Det är dubbelt så många medarbetare som genomsnittet på arbetsmarknaden.⁵
- 74 procent av medarbetare i vård och omsorg uppfattar sitt arbete som meningsfullt. Det är betydligt fler än i andra yrken.

Statistik om personalen

Nedan redovisas statistik från SCB och Försäkringskassan om personalen samt vissa resultat från forskning, tillsyn och andra studier.

Ett stort antal medarbetare med varierande kompetens

203 600 undersköterskor och vårdbiträden arbetar i äldreomsorgen.⁶ Andelen undersköterskor är 64 procent och andelen vårdbiträden 36 procent.

⁵ Betydelsen av antalet medarbetare per chef, En kunskapssammanställning, Institutet för Stressmedicin, Västra Götalandsregionen, 2022

⁶ År 2022 var det 203 615 personer, enligt SCB:s yrkesregister.

Andelen undersköterskor är större i äldreomsorg som drivs i offentlig regi jämfört med privat regi. I den offentligt bedrivna äldreomsorgen är 65 procent undersköterskor och 35 procent vårdbiträden. I privat bedriven äldreomsorg är 54 procent undersköterskor och 46 procent vårdbiträden.

Figur 1. Antal och andel undersköterskor och vårdbiträden per sektor, 2022

| | Undersköterskor | Vårdbiträden | Andel undersköterskor | Andel vårdbiträden |
|-------------------|------------------------|---------------------|------------------------------|---------------------------|
| Offentligt | 117 676 | 64 375 | 64,6% | 35,4% |
| Privat | 21 165 | 17 931 | 54,1% | 45,9% |

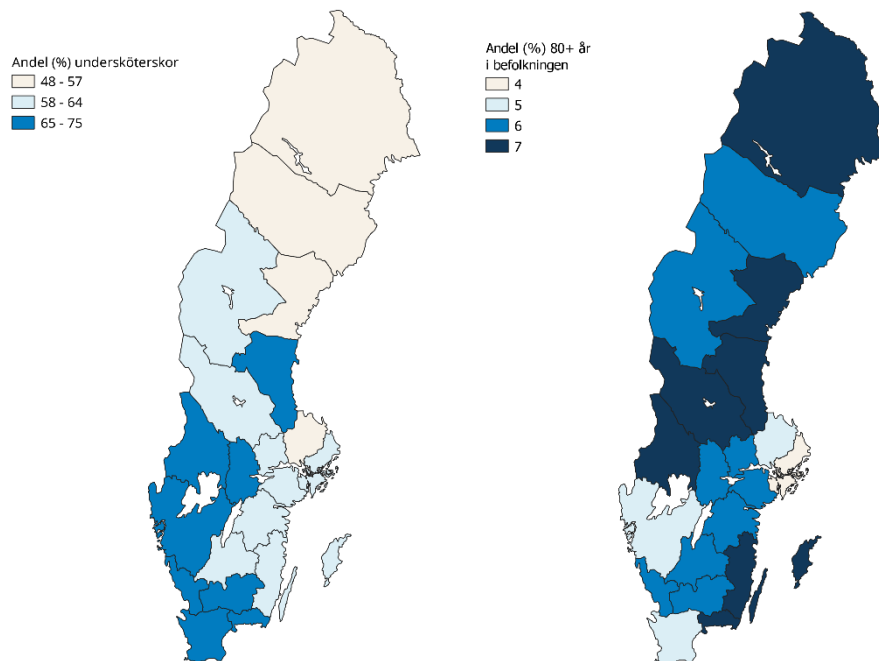
Observera att en person kan inkluderas i båda sektorerna under året.

Andelen undersköterskor varierar betydligt över landet, mellan 48 och 75 procent. Flera län i norra Sverige har en låg andel undersköterskor jämfört med län i södra Sverige. Andelen av befolkningen som är 80 år och äldre varierar också över landet, mellan 4 och 7 procent. Kartorna i figur 2 illustrerar att utmaningen med kompetensförsörjningen är särskilt stor i tre av norrlandslänen eftersom de har en relativt låg andel undersköterskor och samtidigt en hög andel av befolkningen som är 80 år och äldre.

Figur 2. Karta av andel undersköterskor i äldreomsorgen samt karta av andel 80+ år i befolkningen per län, 2022

(n=203 469)

(n=582 347)



Källa: Yrkesregistret och befolkningsstatistik, SCB

Kvinnodominerad sektor med stor andel utrikesfödda

Äldreomsorgen är en starkt kvinnodominerad sektor. Av personalen är 18 procent män och 82 procent kvinnor 2022. Andelen män ökade något mellan 2020 och 2022.

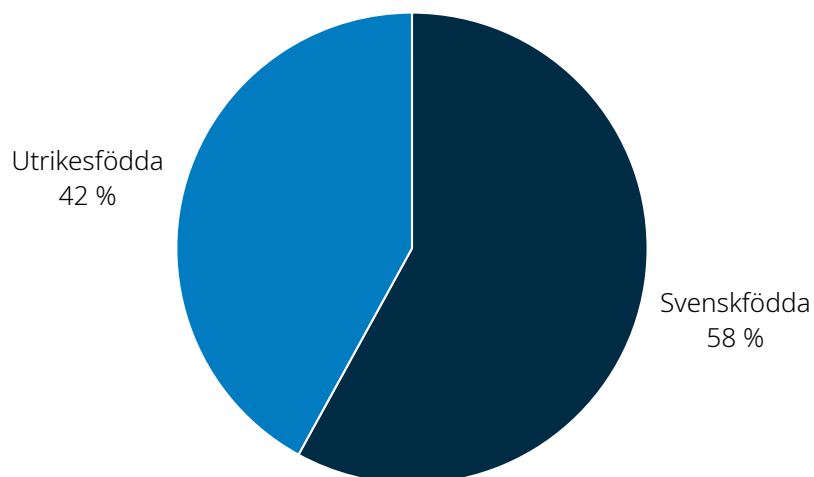
Andelen män bland personalen i äldreomsorgen varierar mycket över landet. Andelen män är störst i Västerbotten (29 procent) och minst i Jönköping (12 procent).

Allt fler är utrikesfödda

Fler än fyra av tio av personalen i äldreomsorgen är född i ett annat land än Sverige. Andelen utrikesfödda ökade med fem procentenheter mellan 2020 och 2022 (från 37 till 42 procent).

Figur 3. Andel utrikesfödda/svenskfödda bland undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen, 2022

(n=203 469)



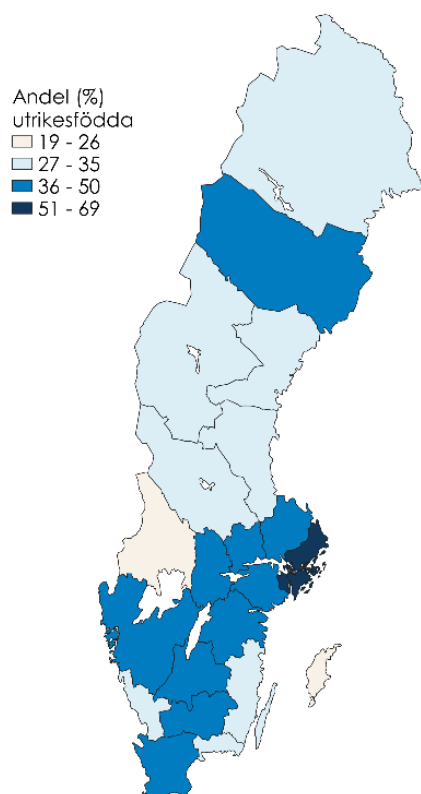
Källa: Yrkesregistret, SCB

Två av tre män som arbetar i äldreomsorgen är utrikesfödd. Det är en betydligt större andel än bland kvinnor, där drygt en av tre är utrikesfödd (37 procent).

Det är stora skillnader över landet när det gäller andelen utrikesfödda. Störst är andelen i Stockholms län (69 procent) och minst i Gotlands län (19 procent).

Figur 4. Karta av andel utrikesfödda bland undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen, 2022

(n=203 469)



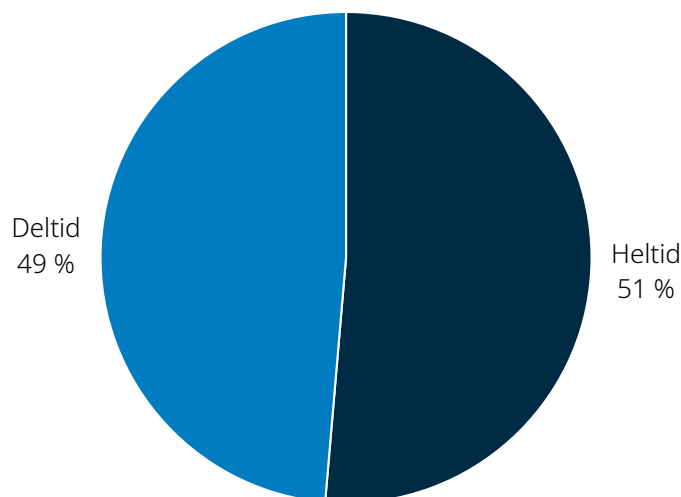
Källa: Yrkesregistret, SCB

Hälften av personalen arbetar deltid

Hälften av personalen i äldreomsorgen arbetar deltid. Undersköterskor arbetar heltid i större utsträckning än vårdbiträden, 55 procent jämfört med 45 procent. Den totala andelen som arbetar heltid ökade med ca åtta procentenheter mellan 2020 och 2023, från 43 till 51 procent.

Figur 5. Andel undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen som jobbar heltid/deltid, 2023

(n=136 300)



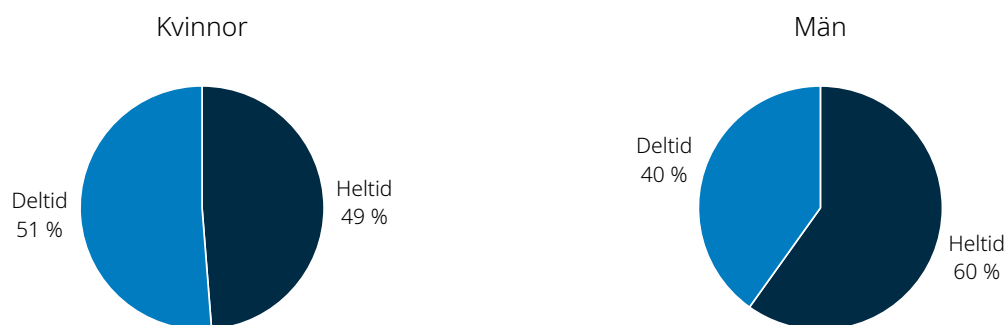
Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

Andelen som arbetar heltid är lägre i privat än i offentligt driven äldreomsorg. I privat driven äldreomsorg arbetar 34 procent heltid. I offentligt driven äldreomsorg arbetar 55 procent heltid.

Män arbetar heltid i högre grad än kvinnor, 60 procent att jämföra med 49 procent.

Figur 6. Andel kvinnor/män av undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen som jobbar heltid/deltid, 2023

($n_{kvinnor} = 104\,400$, $n_{män} = 31\,900$)



Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

8 300 fler årsarbetare med liten ökning av arbetstid

Tillgången till personal i äldreomsorgen skulle öka om fler arbetade heltid. Även en mindre ökning av antalet arbetade timmar skulle få stor effekt. Om

alla undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen som arbetar deltid ökar sin arbetstid med tre timmar i veckan skulle det innebära nästan två miljoner fler arbetsdagar per år jämfört med idag. Det motsvarar 8 300 årsarbetare.⁷ SKR har publicerat kalkyler om detta som är beräknade på ett annat sätt.

För att få medarbetare att vilja öka sin arbetstid behöver planering och schemaläggning utformas på ett sätt som möjliggör återhämtning. Att personalen är delaktig i hur det görs ökar förutsättningarna för att det ska fungera.

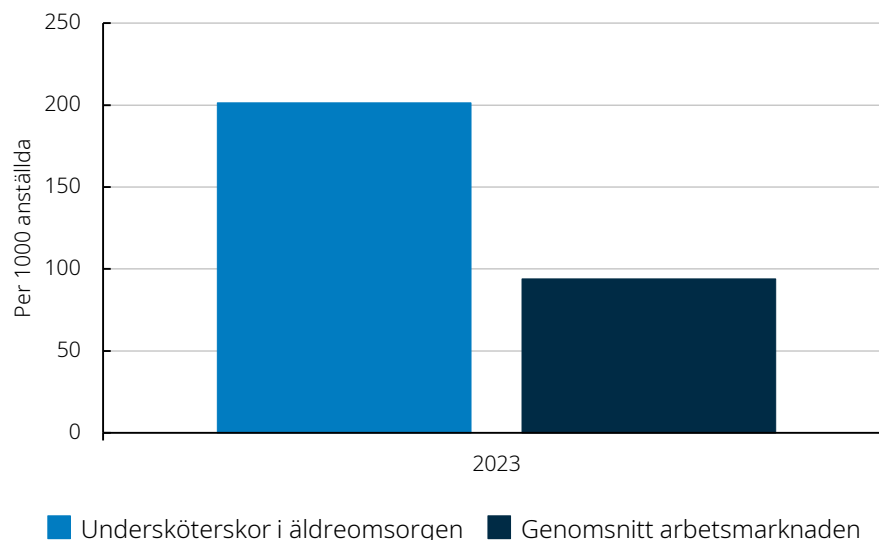
Dubbelt så höga sjuktal som andra yrkesgrupper

Undersköterskor i äldreomsorgen sjukskrivs dubbelt så ofta och har dubbelt så många sjukdagar per år som andra yrkesgrupper på arbetsmarknaden. Bland undersköterskor i äldreomsorgen är antalet startade sjukfall 200 per 1 000 förvärvsarbetande i yrket. Genomsnittet på arbetsmarknaden är 94 startade sjukfall per 1 000 förvärvsarbetande. Bland sjuksköterskor är antalet startade sjukfall 134 per 1 000 förvärvsarbetande. Undersköterskor i äldreomsorgen är sjukskrivna 21 dagar jämfört med 10 dagar, som är genomsnittet för alla yrkesgrupper på arbetsmarknaden. Sjuksköterskor är sjukskrivna i genomsnitt 13 dagar per år.⁸

⁷ Totalt arbetar 203 615 undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen. Av dem arbetar 49 procent deltid, dvs 99 771 personer. Om de arbetar tre timmar mer per vecka blir det totalt 299 314 fler arbetade timmar per vecka. Om en arbetsdag är 8 timmar blir det 37 414 fler arbetsdagar per vecka. Med 52 veckor per år blir det totalt 1 945 547 arbetsdagar. Ett enkelt sätt att räkna ut antalet arbetsdagar per år är 5 arbetsdagar x 52 veckor = 260 arbetsdagar – 25 dagars semester = 235. 1 945 547 / 235 = 8 279 årsarbetare.

⁸ Statistik över yrke och sjukfrånvaro, Försäkringskassan

Figur 7. Antal startade sjukfall per 1000 förvärvsarbetande i yrket, 2023



Källa: Statistik över yrke och sjukfrånvaro, Försäkringskassan

6 000 fler årsarbetare

Om antalet sjukdagar för undersköterskor i äldreomsorgen minskade till det genomsnittliga antalet sjukdagar på arbetsmarknaden skulle det innebära en ökning av undersköterskors arbetstid motsvarande 6 000 årsarbetare.⁹

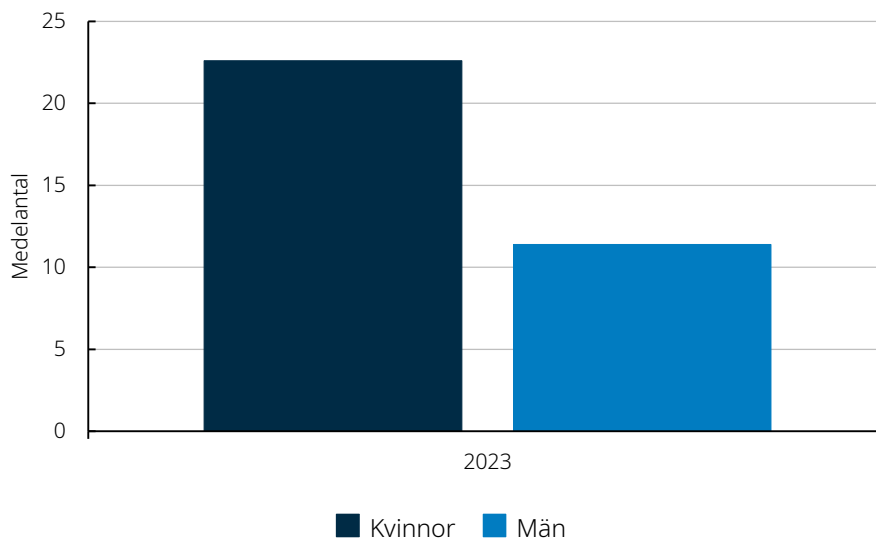
Kvinnor har dubbelt så höga sjuktal som män

Kvinnor som arbetar som undersköterskor i äldreomsorgen är i genomsnitt sjukskrivna 23 dagar per år och män med samma yrke i 12 dagar per år. Bland kvinnor var antalet startade sjukfall 213 per 1 000 anställda, bland män var det 114 per 1 000 anställda. Andelen kvinnor som var sjukskrivna i minst 14 dagar var mer än dubbelt så stor som andelen män, 23 respektive 10 procent.¹⁰

⁹ Enligt SCB:s statistik inom sjukpenningområdet arbetar 129 079 undersköterskor i hemtjänst, hemsjukvård eller äldreboende. Om de är sjukskrivna 10 i stället för 21 dagar per år tillkommer $11 \times 129\,079 = 1\,419\,869$ arbetsdagar. Ett enkelt sätt att räkna ut antalet arbetsdagar per år är $5 \text{ arbetsdagar} \times 52 \text{ veckor} = 260 \text{ arbetsdagar} - 25 \text{ dagars semester} = 235$. $1\,419\,869 / 235 = 6\,041$ årsarbetare.

¹⁰ Statistik över yrke och sjukfrånvaro, Försäkringskassan

Figur 8. Medelantal sjukskrivningsdagar för undersköterskor i äldreomsorgen fördelat på kvinnor/män, 2023



Källa: Statistik över yrke och sjukfrånvaro, Försäkringskassan

Två miljoner sjukdagar

I äldreomsorgen var 20 procent av alla undersköterskor och vårdbiträden sjukskrivna 14 dagar eller mer under 2022. Nio procent var sjukskrivna i minst 90 dagar 2022. Det innebär cirka två miljoner förlorade arbetsdagar. Siffran är en grov uppskattning för att synliggöra omfattningen. Det verkliga antalet är högre.¹¹

Det finns skillnader i landet. Minst sjukskrivna är personalen i Västerbotten, där 17 procent var sjukskrivna i 14 dagar eller mer. Mest sjukskrivna är de på Gotland, där 24 procent är sjukskrivna i 14 dagar eller mer.

Stressrelaterade sjukskrivningar ökar

Psykisk ohälsa stod för 29 procent av sjukfallen som var 14 dagar eller mer 2022. Den andelen hade ökat med sju procentenheter jämfört med 2020.

Psykisk ohälsa står för över hälften av alla längre sjukfall på arbetsmarknaden, enligt Försäkringskassan.¹² En kombination av höga krav

¹¹ Totalt arbetade 203 615 undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen. 20 procent av dem var sjukskrivna 14 dagar eller mer, dvs 40 723 personer. 9 procent av samtliga var sjukskrivna 90 dagar eller mer, dvs 18 325 personer. Det innebär att 22 398 personer var sjukskrivna minst 14 men mindre än 90 dagar. Antag att personer i denna grupp är sjukskrivna 14 dagar så innebär det 313 572 sjukdagar. Antag att de 18 325 personerna var sjukskrivna i 90 dagar, det innebär 1 649 000 dagar. Det blir totalt 1 962 822 dagar. Antalet sjukdagar är beräknat utifrån att personerna varit sjukskrivna i 14 respektive 90 dagar, vilket innebär att det verkliga antalet dagar är större eftersom de varit sjukskrivna 14 respektive 90 dagar eller mer. Utöver detta tillkommer korttidsfrånvaro. Alla arbetar dock inte heltid. Det är alltså inte en exakt siffra utan en uppskattning.

¹² Med längre sjukfall avses sjukfall längre än 60 dagar. Fysiska diagnoser dominerar vid kortare sjukfrånvaro.

och låg kontroll över arbetssituationen är en tydlig riskfaktor för sjukfrånvaro i psykiatrisk diagnos. Inom vård och omsorg upplever mer än var tredje individ att arbetet har höga krav och små kontrollmöjligheter, enligt Försäkringskassan.¹³

Brister i social och organisatorisk arbetsmiljö är en viktig faktor som ligger bakom ökningen av sjukfrånvaron i psykiatriska diagnoser generellt på arbetsmarknaden, enligt Försäkringskassan. Det är inte den enda förklaringen, det finns sannolikt flera faktorer som samverkar.¹⁴

Fysisk ohälsa är den största orsaken till den totala sjukfrånvaron i äldreomsorgen, bl.a. till följd av belastningsskador. Arbetsmiljöverket har lyft fram att det finns brister inom området belastningsergonomi.¹⁵ Trots att muskulär ansträngning är ett stort problem får det relativt lite uppmärksamhet i kommunernas utvecklingsarbete kring arbetsmiljö, visar en forskningsstudie.¹⁶

Starkt samband mellan arbetsmiljö och sjukfrånvaro

Det finns ett starkt samband mellan god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro.¹⁷ Riskfaktorer i arbetslivet är psykiskt ansträngande arbete, höga krav, låg kontroll, obalans mellan ansträngning och belöning samt rollkonflikter.¹⁸

I äldreomsorgen finns en obalans mellan arbetskrav och resurser, i form av till exempel upplevt stöd från organisationen, närhet till chefen och utvecklingsmöjligheter, enligt forskning.¹⁹ Att det ska finnas förutsättningar för balans mellan krav och resurser förutsätter ledningens engagemang, konstaterar Arbetsmiljöverket. Ofta läggs ett stort ansvar för arbetsmiljöarbetet på första linjens chef men beslut om exempelvis resurstilldelning ligger på en annan organisatorisk nivå. Hela organisationen behöver vara engagerad för att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö, enligt Arbetsmiljöverket.²⁰

För att skapa en god arbetsmiljö behöver man bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, i enlighet med föreskrifter om social och organisatorisk

¹³ Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv, Försäkringskassan, Korta analyser 2023:6. Forte definierar anspänt arbete som höga krav i arbetet med små kontrollmöjligheter, det kallas psykiskt ansträngande arbete eller spänt arbete.

¹⁴ Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv, Försäkringskassan, Korta analyser 2023:6

¹⁵ Tillsyn av psykosocial arbetsmiljö inom äldreomsorgen, Arbetsmiljöverket, 2019

¹⁶ Exploring local initiatives to improve the work environment: A qualitative survey in Swedish home care practice, publicerad i Home care management and practice 2021, vol 33, 2021

¹⁷ Riskfaktorer som kan mätas och följas över tid, Myndigheten för arbetsmiljökunskap och Arbetsmiljöverket, rapport 2021:2

¹⁸ En kunskapsöversikt, Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro, Forte, 2020

¹⁹ Äldreomsorgens ständiga förändringar – om organisation, arbetsmiljö och ledarskap, Kristina Westerberg Maria Nordin, forskningsrapport, 2021

²⁰ Utvärdering av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, rapport 2023:3, del 2: Föreskrifterna, arbetsmiljön och samhället, Arbetsmiljöverket samt Riskfylld arbetsmiljö – utmaningar för framtidens äldreomsorg, Arbetsmiljöverket, 2020

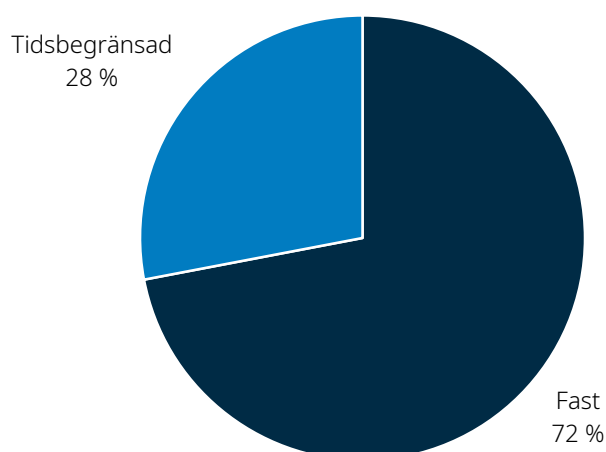
arbetsmiljö.²¹ Organisationerna Sunt arbetsliv och Prevent tar fram stöd kring arbetsmiljö och hur man kan främja friskfaktorer, som t.ex. närvarande ledarskap, bra kommunikation och delaktighet.

Stor andel har tidsbegränsad anställning

Av personalen i äldreomsorgen har 28 procent en tidsbegränsad anställning och 72 procent en fast anställning. Andelen med fast anställning var högre i äldreomsorg i offentlig regi jämfört med privat regi, 73 procent jämfört med 69 procent.

Figur 9. Andel undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen med fast/tidsbegränsad anställning, 2023

(n=136 800)



Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

Att ha en stor andel tidsbegränsat anställda ger sämre förutsättningar för kontinuitet i verksamheten, vilket är negativt både för de äldre och för personalen. Det innebär mindre stabila arbetsgrupper och kan innebära sämre möjligheter till gemenskap och stöd mellan kollegor. Det kan också medföra en ökad belastning på den ordinarie personalen och försvåra långsiktigt utvecklingsarbete. En tidsbegränsad anställning, t.ex. en timanställning, kan vara attraktivt för en del arbetstagare, under vissa perioder av livet. För andra innebär det en osäkerhet som inte är önskvärd. Tillfälligt anställda löper 25 procent högre risk att drabbas av psykiska besvär jämfört med fast anställda, visar forskning.²²

²¹ Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), föreskrifter

²² En kunskapsöversikt, Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro, En kunskapsöversikt, Forte, 2020

Högt antal medarbetare per chef

Första linjens chefer i hemtjänsten har i genomsnitt ansvar för 48 medarbetare. Av dessa är i snitt 34,6 tillsvidareanställda och 13,5 timanställda/vikarier.²³ Det är ungefär dubbelt så många medarbetare per chef som genomsnittet på arbetsmarknaden. En sammanställning av forskningsresultat från forskning från 1998 – 2021 visar att ett högt antal medarbetare per chef ger flera negativa konsekvenser:

- För chefen innebär det minskad arbetstillfredsställelse och ökad stress
- Effekten av ett gott ledarskap försämras
- För medarbetarna innebär det minskad arbetstillfredsställelse och engagemang
- För verksamheten får det konsekvenser i form av minskad patientnöjdhet och ökad personalomsättning

Socialstyrelsen gjorde en kartläggning av första linjens chefer i äldreomsorgen 2021. Där belystes utmaningar med att ha många medarbetare, brister i chefernas arbetsmiljö och att de upplever att delar av stödet till dem behöver utvecklas och bli mer tillgängligt. Samtidigt framkom att chefer upplever att deras arbete är meningsfullt och att de är högt motiverade att genomföra sitt arbete.²⁴

Arbetet upplevs meningsfullt

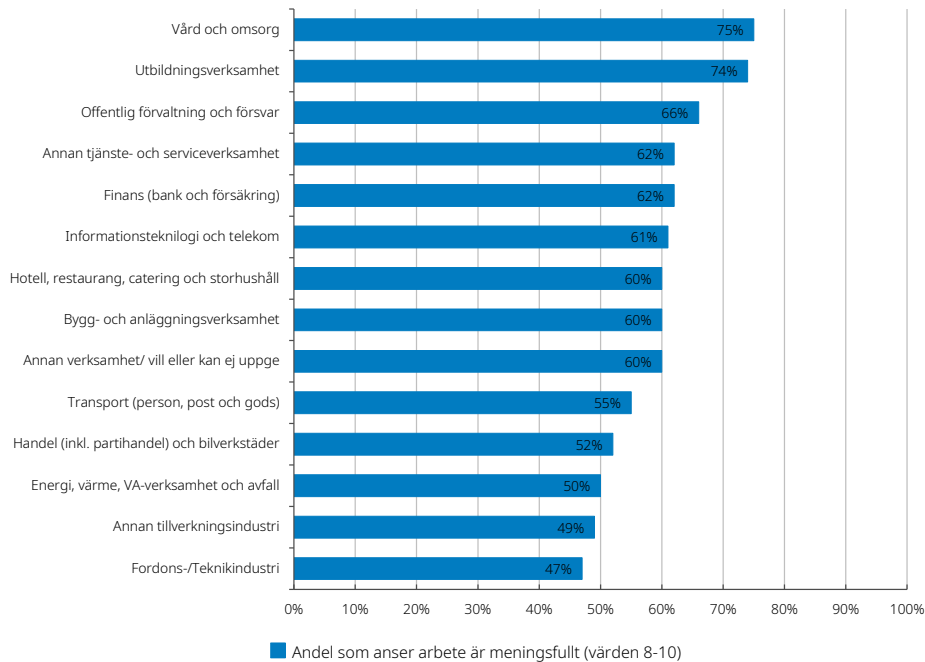
Arbete i äldreomsorgen sticker också ut på ett positivt sätt. Att arbeta i vård och omsorg ligger i topp när det gäller hur meningsfullt medarbetarna tycker att deras arbete är. Tre av fyra som arbetar i vård och omsorg anser att deras arbete är meningsfullt. Det är betydligt fler än i de flesta andra yrken, enligt en enkätundersökning som genomfördes av Jobbhälsoindex 2022.²⁵

²³ Socialstyrelsens enkätundersökning om hemtjänstpersonalens möjligheter att påverka utförandet av hemtjänstinsatser, 2024.

²⁴ Förutsättningar och stöd för första linjens chefer Kartläggning av första linjens chefer i äldreomsorgen, Socialstyrelsen, 2021

²⁵ Jobbhälsoindex 2022:3, Vill du ha ett meningsfullt arbete - sök dig till skola, vård och omsorg. Jobbhälsoindex tas fram av Jobbhälsoindex i Sverige AB i samarbete med Svenskt Kvalitetsindex, SKI. SKI ägs av Institutet för Kvalitetsutveckling (SIQ).

Figur 11. Uppfattningar om hur meningsfullt arbetet är uppdelat per branch, 2022



Källa: Jobbhälsöindex 2022, Rapport 3

Studier har visat att ett antal faktorer är viktiga för att personal ska vilja stanna kvar respektive lämna arbetet i äldreomsorg. Positiva faktorer är:

- arbetet känns meningsfullt,
- relationen till de man ger stöd och hjälp till,
- kontakten med kollegorna.²⁶

Negativa faktorer är:

- bristande stöd från ledning och kollegor,
- begränsat handlingsutrymme,
- fysisk och psykisk arbetsbelastning,
- tidspress och känslor av otillräcklighet.

Fungerande relationer och upplevelsen av att göra skillnad är en särskilt belönande del av arbetet, visar forskning. Samtidigt kan relationer till brukare också vara en påfrestning i arbetet, om upplevelsen är att man har för lite tid och inte kan möta brukares behov. Det kan orsaka känslor av otillräcklighet och samvetsstress.²⁷

²⁶ Strandell, R, Omsorgsarbete i hemtjänsten – förändringar, utmaningar och möjligheter, Rapport i socialt arbete 154, Stockholms universitet, 2022.

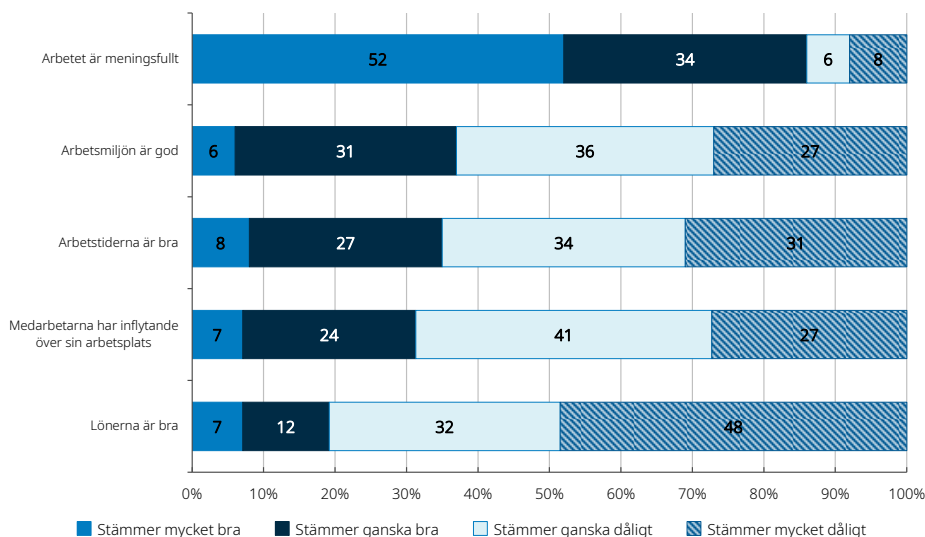
²⁷ Stanna kvar i jobbet eller sluta? Arbetskrav och arbetsresurser i olika omsorgsverksamheter, Sara Erlandsson, Marta Szebehely, artikel accepterad för publicering i Arbetsmarknad och arbetsliv, 2024

Ungas inställning till arbete i äldreomsorg

Hög lön, bra arbetsmiljö och trygg anställning kommer i topp när unga får frågan om vad som är viktigast i valet av arbetsgivare. Det framkom i en undersökning som Ungdomsbarometern genomförde 2022.²⁸ Att det finns brister i arbetsmiljön i äldreomsorgen framgår bl.a. av de höga sjuktalen. En stor andel av medarbetarna har tillfälliga anställningar. Myndigheten för vård- och omsorgsanalys har ställt frågor till en befolkningspanel om hur de uppfattar att det är att arbeta i äldreomsorgen. Två av tre paneldeltagare under 40 år ansåg att påståenden som att arbetsmiljön är god, arbetstiderna bra och att medarbetarna har inflytande stämmer dåligt. 8 av 10 ansåg att påståendet att lönerna är bra stämmer dåligt.²⁹

Figur 10. Uppfattningar om hur det är att arbeta i äldreomsorgen i befolkningen som är yngre än 40 år

Uppfattningar om hur det är att arbeta i äldreomsorgen i befolkningen som är yngre än 40 år.



Källa: Myndigheten för vård- och omsorgsanalys

En av fyra unga kan tänka sig att arbeta inom äldreomsorgen, även om det är under en begränsad tid, enligt Ungdomsbarometern. 65 procent tycker att det är viktigt att få hjälpa andra genom sitt arbete. Mer än varannan ung vill få arbeta med människor. Nästan hälften associerar arbeten i välfärden med att kunna jobba i hela landet och att det är lätt att få jobb.³⁰

²⁸ SKR, 2022, Unga och välfärdsjobben, Intresse, attityder och tankar kring jobben i kommuner och regioner. Studien bygger på resultat från en webbenkät som genomförts av Ungdomsbarometern på uppdrag av SKR. Antal respondenter: 1 500 personer, målgrupp: unga i Sverige, 16–29 år, tidsperiod: 7 juni–4 juli 2022.

²⁹ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys, Rapport 2024:1, Redo för framtiden? Analys av hur det offentliga åtagandet i hälso- och sjukvården och äldreomsorgen kan utvecklas till år 2040, s. 81.

³⁰ SKR, 2022, Unga och välfärdsjobben, Intresse, attityder och tankar kring jobben i kommuner och regioner.

Slutsatser och analys

Här beskrivs nio områden där det behövs insatser för att klara utmaningen med kompetensförsörjningen. Vår bedömning utifrån statistik och resultat från forskning och tillsyn är att de är centrala. Det är en förenklad och inte heltäckande beskrivning av ett komplext område. För detta krävs ett mer omfattande arbete.

Arbetsmiljön behöver förbättras för att minska sjuktalet och göra arbetet mer attraktivt. Det finns ett starkt samband mellan arbetsmiljö och sjukfrånvaro.³¹ Omvårdnadspersonal i äldreomsorgen är sjukskrivna i betydligt större omfattning än andra yrkesgrupper på arbetsmarknaden. Om antalet sjukdagar för undersköterskor i äldreomsorgen skulle komma ner till samma nivå som det genomsnittliga antalet på arbetsmarknaden skulle det innebära en ökning av undersköterskors arbetstid motsvarande 6 000 årsarbetare.

I äldreomsorgen finns en obalans mellan arbetskrav och resurser, i form av till exempel upplevt stöd från organisationen, närhet till chefen och utvecklingsmöjligheter, enligt forskning.³² För att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö behöver hela organisationen vara engagerad, enligt Arbetsmiljöverket.³³ Äldreomsorgen behöver bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, i enlighet med föreskrifter om social och organisatorisk arbetsmiljö.³⁴

Fler behöver arbeta mer. Det finns en stor potential i att öka tillgången på personal genom att få fler att arbeta mer. Även en mindre ökning av antalet arbetade timmar skulle få stor effekt. Om personal som arbetar deltid ökar arbetstiden med tre timmar i veckan skulle det motsvara 8 300 årsarbetare.

För att fler ska vilja och orka öka sin arbetstid behöver planering och schemaläggning utformas så att det finns möjlighet till återhämtning. Att personalen är delaktig i detta ökar förutsättningarna för att det ska fungera.³⁵ Ytterligare en förutsättning för fler arbetade timmar är att arbetsgivare erbjuder heltidstjänster.

Andelen som har fasta anställningar behöver öka. Att ha en stor andel tidsbegränsat anställda ger sämre förutsättningar för kontinuitet i verksamheten. Det ger negativa effekter både för de äldre och för

³¹ Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid, Myndigheten för arbetsmiljökunskap och Arbetsmiljöverket, rapport 2021:2

³² Äldreomsorgens ständiga förändringar – om organisation, arbetsmiljö och ledarskap, Kristina Westerberg Maria Nordin, forskningsrapport, 2021

³³ Utvärdering av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, rapport 2023:3, del 2: Föreskrifterna, arbetsmiljön och samhället, Arbetsmiljöverket samt Riskfylld arbetsmiljö – utmaningar för framtidens äldreomsorg, Arbetsmiljöverket, 2020

³⁴ Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

³⁵ Ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete inkluderar att personalen har möjlighet till inflytande och delaktighet, Arbetsmiljöverket, Rapport Regeringsuppdraget Tillsyn av psykosocial arbetsmiljö inom äldreomsorgen A 2016/00159/ARM

personalen.³⁶ Enligt tillsynsmyndigheten Inspektionen för vård och omsorg (IVO) finns det brister inom personalkontinuiteten bland vård- och omsorgspersonal i 67 procent av kommunerna. Om timanställda och vikarier används i stor utsträckning är risken att vård- och omsorgspersonal inte hinner bygga upp en kunskap kring patientens hälsa och mående och har därmed mindre möjligheter att upptäcka eventuella förändringar i ett hälsotillstånd, enligt IVO.³⁷ En stor andel timanställda innebär mindre stabila arbetsgrupper och kan försämra möjligheter till gemenskap och stöd mellan kollegor.³⁸ Det kan öka belastningen på den ordinarie personalen som behöver ta större ansvar och försvåra långsiktigt utvecklingsarbete.³⁹

Antalet medarbetare per chef behöver minska. Chefer i äldreomsorgen har ansvar för dubbelt så många medarbetare som genomsnittet på arbetsmarknaden. Samlad forskning visar att arbetsgruppens storlek påverkar både de anställdas arbetsmiljö och kvaliteten på verksamheten.⁴⁰ Ett högt antal medarbetare per chef är inte lämpligt i äldreomsorg med tanke på komplexiteten och de snabba förändringar som sker i äldreomsorgens vardag, visar forskningsstudier.⁴¹

Ett jämställdhetsperspektiv i arbetet behöver uppmärksammas. Män som arbetar i äldreomsorgen är mindre sjukskrivna och arbetar heltid i högre grad än kvinnor. Det kan bero på faktorer som inte är kopplade till arbetet men det kan finnas skäl att se över om krav, förväntningar och förutsättningar i arbetet skiljer sig åt mellan könen. Forskning visar att jämställdhetsperspektivet inte uppmärksammas i kommuners arbetsmiljöarbete och att det behövs ökad kunskap på lokal nivå.⁴²

Locka fler män till yrket. Äldreomsorgen som arbetsplats är tydligt kvinnodominerad. För att stärka kompetensförsörjningen till välfärden menar Valfärdskommissionen att fler män behöver välja att arbeta i välfärden.⁴³ Jämställdhetsmyndigheten har lämnat ett antal förslag på hur rekryteringsbasen kan breddas genom att få fler män att välja yrken inom äldreomsorgen och andra delar av välfärden. Förslagen handlar om att

³⁶ Hemtjänst – införandet av ett nytt arbetssätt med kunden i centrum, rapport 2013:5, Kommunförbundet FoU Västernorrland

³⁷ Omfattande arbete för att åtgärda brister inom landets äldreboenden, Iakttagelser i korthet, IVO, december 2023

³⁸ Assessment of stress of conscience, burnout and social support amongst care providers in home care and residential care for older people, Umeå universitet, Åhlin, Ericsson – Lidman, Strandberg, 2021

³⁹ Hemtjänstpersonalens arbetsmiljö i fyra skånska kommuner – rapport 6:2021, Gerd Johansson, Lunds universitet

⁴⁰ Betydelsen av antalet medarbetare per chef, En kunskapssammanställning, Institutet för Stressmedicin, Västra Götalandsregionen, 2022

⁴¹ Förutsättningar och stöd för första linjens chefer Kartläggning av första linjens chefer i äldreomsorgen, Socialstyrelsen, 2021

⁴² Exploring local initiatives to improve the work environment: A qualitative survey in Swedish home care practice, publicerad i Home care management and practice, 2021, vol 33 och Conditions for workplace learning – a gender divide? Karin Sjöberg Forsberg, KTH, Karolina Parding, Luleå universitet, Annika Wänje, KTH, 2020

⁴³ Valfärdskommissionen (2021) Valfärdskommissionens slutredovisning till regeringen. Promemoria Fi2021/

förbättra arbetsmiljö och arbetsvillkor samt att bryta normer som skapar föreställningar om vad som är lämpliga yrken för kvinnor respektive män.⁴⁴

Stärk språkförmågan hos personal som behöver det. Andelen av personalen som är utrikesfödd är stor i äldreomsorgen. Verksamheterna är beroende av den gruppen för att klara kompetensförsörjningen. Att de har språkkunskaper i svenska är en förutsättning för att de ska kunna utföra arbetet med kvalitet och säkerhet för de äldre.⁴⁵ I nästan alla kommuner finns personal som saknar den kunskap i svenska språket som behövs för att kommunicera med patienten och föra vidare information om patientens hälsotillstånd, enligt IVO.⁴⁶ Därför behövs insatser för att stärka språkförmågan hos medarbetare som behöver det.

Erbjud kompetensutveckling. För att utföra äldreomsorgens arbetsuppgifter på ett tryggt och patientsäkert sätt behöver personalen ha utbildning och rätt kompetens. En genomgående brist på landets särskilda boenden för äldre handlar om otillräcklig kompetens, enligt IVO. Att stärka kompetensen bland vård- och omsorgspersonalen är en viktig del av kommunernas fortsatta arbete.⁴⁷ Att ha möjlighet till fortbildning och yrkesutveckling gör också arbetet mer attraktivt och stärker kvaliteten i verksamheten.⁴⁸

Uppmärksamma, värna om och förstärk de positiva aspekterna av arbetet. Att arbeta i vård och omsorg ligger i topp när det gäller hur meningsfullt medarbetarna tycker att deras arbete är. Tre av fyra som arbetar i vård och omsorg anser att deras arbete är meningsfullt.⁴⁹ Det är betydligt fler än i de flesta andra yrken. Relationen till de äldre och upplevelsen av att göra skillnad i deras liv lyfts fram som särskilt belönande. Även relationen till kollegor är betydelsefull. För att behålla personal och locka fler till yrket är det viktigt att uppmärksamma, värna om och förstärka de positiva sidorna av att arbeta i äldreomsorgen.

⁴⁴ Så ska fler välja jobb i välfärden, Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval, Jämställdhetsmyndigheten, rapport 2023:11

⁴⁵ Språkbedömningsstöd till verksamheter inom äldreomsorg, Rapportering av regeringsuppdrag, Socialstyrelsen, 2023

⁴⁶ Iakttagelser i korthet, Inspektionen av vård och omsorg, december 2023

⁴⁷ Omfattande arbete för att åtgärda brister inom landets äldreboenden, Iakttagelser i korthet, IVO, december 2023

⁴⁸ Vilja välja vård och omsorg En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre, SOU 2021:52

⁴⁹ Jobbhälsaindex 2022:3, Vill du ha ett meningsfullt arbete - sök dig till skola, vård och omsorg



Personalen i äldreomsorgen (artikelnr 2025-1-9354)
kan laddas ner från socialstyrelsen.se/publikationer.