



RPG-distrikt Småland-Öland

*Nätverket*

**KPR lyssnar  
på oss!**

*Ett nätverk för samhällsfrågor ur ett äldreperspektiv*

Fackförbundet Kommunal har genomfört en analys där man konstaterar att många svarar att man inte vill vara kvar i yrket inom äldreomsorgen.

## **Stoppa personalflykten**

### **- satsa på faktorer som kopplas till viljan att stanna kvar**

Fackförbundet Kommunal har undersökt de faktorer som kan kopplas till viljan att stanna kvar i ett yrke. Framtiden för äldreomsorgen beskrivs i rapporten som en ödesfråga. Äldreomsorgen har under mycket lång tid präglats av ohållbar arbetsmiljö. Underbemanning och ohållbar schemaläggning sliter på både kroppen och psyket.

Endast 46 procent av de som svarat vill vara kvar i yrket om tre år. (2017 var motsvarande siffra 60 procent).

Faktorer som påverkar att man vill lämna yrket inom äldreomsorgen:

- Att arbetet är psykiskt påfrestande
- Att arbetet är fysiskt påfrestande
- Att de inte kan tillgodose de äldres individuella behov
- Att det är svårt att kombinera arbetstider och privatliv
- Att de oroar sig för att de inte orkar arbeta fram till pensionen
- Att de sällan har stöd av sin närmaste chef
- Att de inte får eller orkar heltid
- Att lönen är för låg (att de är oroliga för att pensionen inte räcker till)
- Att de saknar flexibilitet i arbetslivet

Endast en av fem svarar att bemanningen på daglig basis är tillräcklig. Bland de som upplever att bemanningen sällan eller aldrig räcker till (nästan två av fem) vill bara en tredjedel stanna kvar i yrket.

Situationen, bedöms i rapporten, vara så allvarlig att såväl kommunals medlemmars hälsa som de äldres hälsa är i fara. Den allt övergripande frågan är underbemanningen som hänger samman arbetsvillkor, arbetsmiljö och verksamhetens kvalitet.

Arbetsmiljöverket konstaterar att äldreomsorgen ”är riskfylld och har ofta en orimlig obalans mellan krav och resurser”.

### **Kommunals krav till arbetsgivare**

- Kartlägg bemanningen och se till att den är tillräcklig när det gäller antal och att personalen har rätt yrkesutbildning
- Skapa, utvärdera och upprätthåll en god arbetsmiljö, såväl fysiskt som psykisk, och ett hållbart arbetsliv för de anställda
- Arbetstider ska vara en naturlig del av arbetsmiljöarbetet
- Gå över till tillitsbaserad styrning. Slopa strikt minutstyrning
- Se till att första linjens chef har tillräckligt med tid för de anställda

### **Kommunals krav till politiken**

- Ökad bemanning utifrån verksamhetens behov och arbetsmiljö. Bindande nationella bemanningsriktlinjer kring personaltäthet och utbildning
- Långsiktigt hållbar finansiering
- Ökad tillsyn – sanktionsavgifter för överträdelser mot Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Läs mer: Personal som lämnar, en rapport om personalflykt inom äldreomsorgen, Kommunal