



VÅRDFÖRBUNDET

*Vi är
vården*

Yrken för livet kräver bättre villkor



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 totalt 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.

Innehåll

Pressade villkor redan innan coronapandemin	7
Ytterligare press på villkoren till följd av coronapandemin	10
Stressen är värst	10
Sämst ställt inom dygnet runt-verksamheter	12
Arbetsbelastningen måste minska och återhämtningen öka	14
Dålig arbetsmiljö leder till deltidsarbete som ytterligare förvärrar läget	16
Ta vara på redan anställda genom hållbara heltider	17
Kompetensbrist måste åtgärdas långsiktigt	18
Vårdförbundets krav på yrken för livet	20
Referenser	23
Bilaga. Snabbfakta om Vårdförbundets yrkesgrupper	24

Livsviktiga yrken får inte rätt förutsättningar

Vårdförbundets medlemmar gör livsviktiga insatser i sina yrken. Barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor gör att hälso- och sjukvården fungerar när vi behöver den. Det är yrken för livet.

Redan innan coronapandemins utbrott i mars 2020 var utmaningarna stora för de yrkesgrupper som Vårdförbundet organiserar. Problem med resursfördelningen inom vården där för lite satsas på vårdens personal och brist på personal med rätt kompetens och erfarenhet medför en hög arbetsbelastning, pressad schemaläggning och stress utan tillräcklig återhämtning mellan arbetspassen. Arbetsituationen är ohälsosam, vilket kan kopplas till arbetsrelaterad sjukfrånvaro som ytterligare förvärrar kompetensbristen. Hälso- och sjukvården är i inne i en nedåtgående spiral som måste brytas.

Under coronapandemin har de insatser som Vårdförbundets livsviktiga yrkesgrupper gör hamnat i fokus. Återkommande har de beskrivits som superhjältar. Men barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor är också människor. De är till övervägande del kvinnor som ska kunna kombinera ett krävande yrkesliv med ett socialt liv men som för att orka ofta måste betala ett pris genom att gå ned i arbetstid och lön och riskera sämre karriärmöjligheter och framtida pension.

Vårdförbundets medlemmar ställer betydligt högre krav på arbetsförhållandena inom hälso- och sjukvården. Det kan inte fortsätta som det är nu.

Vi befinner oss fortfarande i en pandemi som ställer frågorna om ett hållbart yrkesliv på sin spets. Hur ska de arbetsvillkor utformas som går att förena med ett socialt liv och som gör det möjligt att både kunna och orka arbeta heltid ett helt yrkesliv?

För att vända utvecklingen krävs ett samlat och målmedvetet grepp om arbetsvillkoren i hälso- och sjukvården. Arbetsmiljöfrågorna måste stå i centrum för att säkra både kvaliteten i vården och personalens hälsa. Det går inte få det ena utan det andra. Det behövs mer kraftfulla tag. Det är Vårdförbundets inriktning i avtalsrörelsen 2022.



Vårdförbundets viktigaste krav för ett jämställt och hållbart yrkesliv handlar ytterst om:

Fler kollegor med rätt kompetens

- Arbetsbelastningen i vården är orimligt hög. Det är ohållbart och skapar en enorm etisk stress. För att skapa hållbara arbetsplatser krävs stora satsningar på kompetensförsörjningen. Barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor behöver fler kollegor med rätt kompetens. Läget är akut. Både arbetsgivare och politiker måste göra betydligt mer för att personalbristen ska minska.

Hållbara heltider

- Hög arbetsbelastning, oro för den egna hälsan och svårigheter att ha ett fungerande socialt liv gör att många av Vårdförbundets medlemmar går ned i arbetstid. Det är kostsamt för alla och förstärker bristen på personal i vården med rätt kompetens. Om fler kan jobba heltid skulle både jämställdheten och arbetsmiljön förbättras. Arbetsgivarna måste ta ett betydligt större ansvar för en hållbar arbetsmiljö som gör att fler kan och vill jobba heltid.

Hälsosam schemaläggning

- Möjligheterna till arbetsro, tillräcklig vila och återhämtning saknas i allt för hög grad. Det finns stora brister i fråga om möjlighet till rast och kortare pauser under arbetspassen, men även dygnsvila, veckovila och semester. Tid till för- och efterarbete, reflektion och kollegiala samtal är också bristvara. Arbetsgivarna är ansvariga både för arbetsmiljön och att planera verksamheten. De måste ta betydligt större ansvar för att det är möjligt att ta pauser under arbetspassen, att påverka när man jobbar och att scheman är både hälsosamma och förutsägbara.

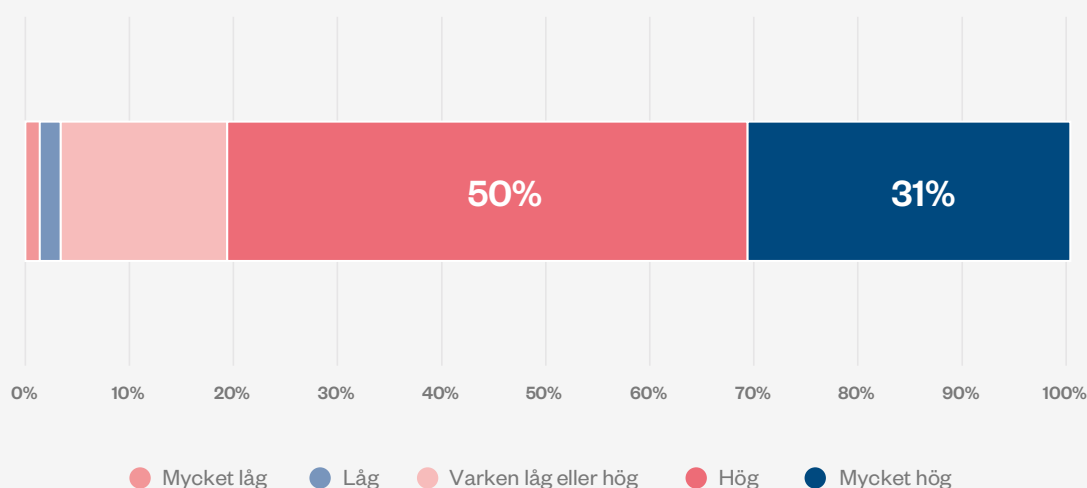
Pressade villkor redan innan coronapandemin

Otillräckliga ekonomiska resurser till bemanning och brist på rätt utbildad personal har länge utgjort ett stort problem inom hälso- och sjukvården.

Det bekräftades också genom Vårdförbundets stora medlemsdialog "Höjda röster", som handlar om läget i vården och genomfördes under våren 2021.

Av de över 8 500 medlemmar som deltog i undersökningen vittnade en klar majoritet om betungande arbetsbelastning redan innan coronapandemins utbrott i mars 2020. Fem av tio uppgav att arbetsbelastningen var hög och tre av tio att den var mycket hög.

Diagram 1. Arbetsbelastning före coronapandemins utbrott i mars 2020.



Källa: Vårdförbundet (2021a).

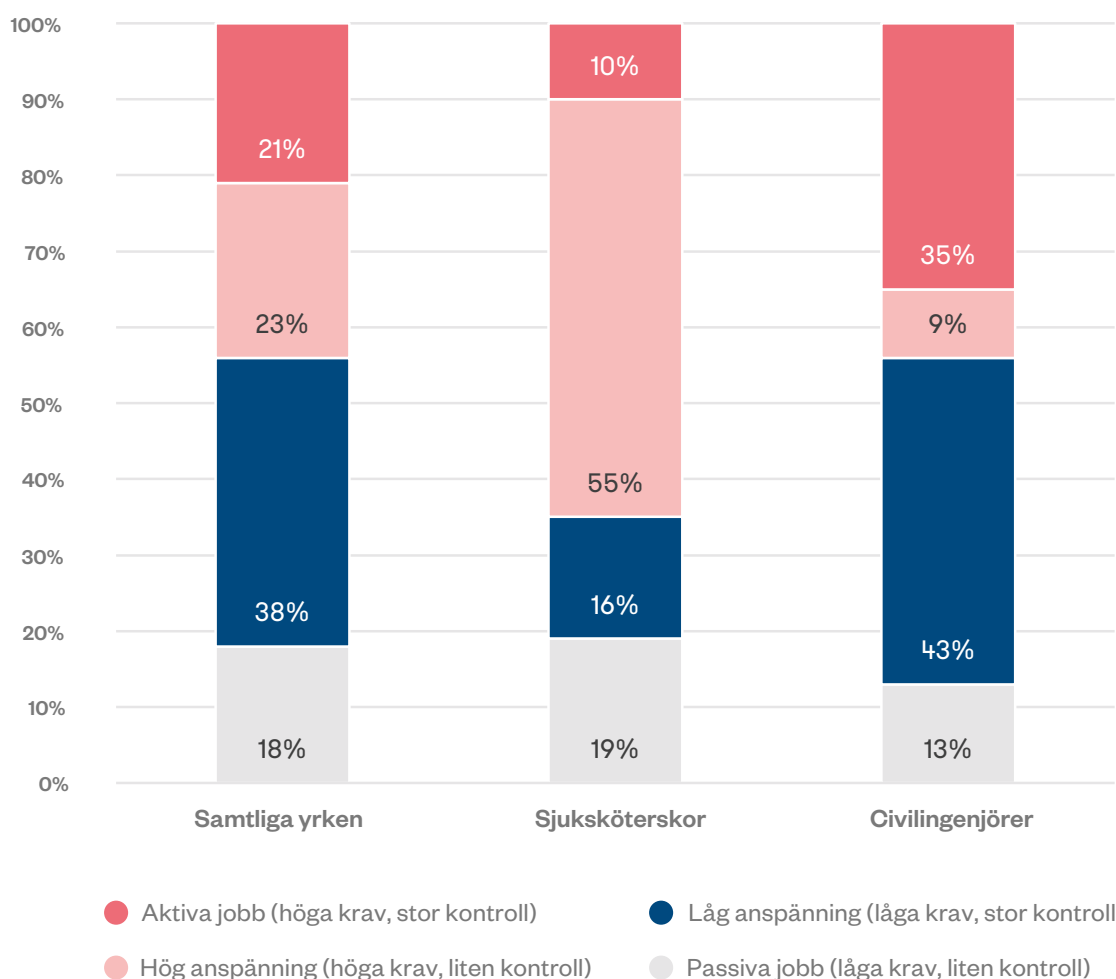
Det ligger också i linje med den senaste arbetsmiljöundersökningen som Arbetsmiljöverket och SCB genomförde 2019. Där svarade sex av tio sjuksköterskor, som utgör Vårdförbundets största medlemsgrupp, att de hade alldeles för mycket att göra (Arbetsmiljöverket, 2020).

I samma undersökning framkom att sjuksköterskor ofta hade de mest ohälsosamma jobben enligt den krav- och kontrollmodell som ofta används för att utvärdera om jobben är hållbara eller inte.

Arbeten med höga arbetskrav i kombination med begränsat inflytande och handlingsutrymme över själva arbetssituationen förknippas med ökad risk för ohälsa. Över hälften av sjuksköterskorna hade ett sådant arbete med hög anspänning (se diagram 2).



Diagram 2. Olika typer av jobb bland samtliga, sjuksköterskor och civilingenjörer, 2019.



Källa: SCB/Arbetsmiljöverket, arbetsmiljöundersökningen, 2019.

Skillnaden i förekomst av arbeten med hög anspänning bland sjuksköterskor jämfört med civilingenjörer och samtliga yrken är markant. Det är ett exempel på att jobb med hög anspänning över lag är starkt koncentrerade till kvinnodominerade yrken med hög grad av person- och patientnära arbete. Det innebär en extra dimension till kraven i arbetet som inte finns på samma sätt i mansdominerade yrken.

Just denna aspekt av de høga kraven i arbetet kom till uttryck även i medlemsdialogen "Højda röster" (Vårdförbundet, 2021a). Dels i form av att medlemmarna vittnar om att de känner sig otillräckliga i relation till patienternas behov för att man inte hinner med. Dels i form av rädsla för att göra misstag. Men också i form av oro över att själv bli sjuk och utbränd.

Det grundläggande problemet är att de psykiska och sociala kraven är høga samtidigt som tiden inte räcker till. Vårdtyngden har dessutom økat eftersom vi lever längre och räddar allt fler svårt skadade och multisjuka. Det innebär större krav på høgkvalificerad vård under dygnets alla timmar, vilket leder till høgre krav på de som arbetar i vården.

Kvinnors sjukfrånvaro är också generellt högre än mäns. Det gäller inte minst de långa sjukfallen (Försäkringskassan, 2020). Enligt Sveriges kommuner och regioner, SKR, har kvinnor också högre långtids-sjukfrånvaro än män inom samma yrken. För kvinnor i yrkena barnmorskor, biomedicinska analytiker och sjuksköterskor var fyra procent sjukskrivna mer än en månad hösten 2020.¹ För män som jobbade som biomedicinska analytiker och sjuksköterskor var motsvarande andel två procent (SKR, 2021).²

”Endast en av tio sjuksköterskor hade ett jobb där höga krav vägdes upp av stor kontroll”

De mest attraktiva jobben, de aktiva, där rimligt höga krav kombineras med stor egen kontroll, var över lag få på svensk arbetsmarknad innan coronapandemin. Även här finns stora skillnader mellan det kvinnodominerade yrket sjuksköterskor och det mansdominerade yrket civilingenjörer. Endast en av tio sjuksköterskor hade ett jobb där höga krav vägdes upp av stor kontroll (se diagram 2).

Redan innan coronapandemins utbrott fanns en stor obalans mellan höga krav i arbetet och liten egen kontroll över arbetssituationen bland sjuksköterskor. Coronapandemin har ytterligare förstärkt den situationen.



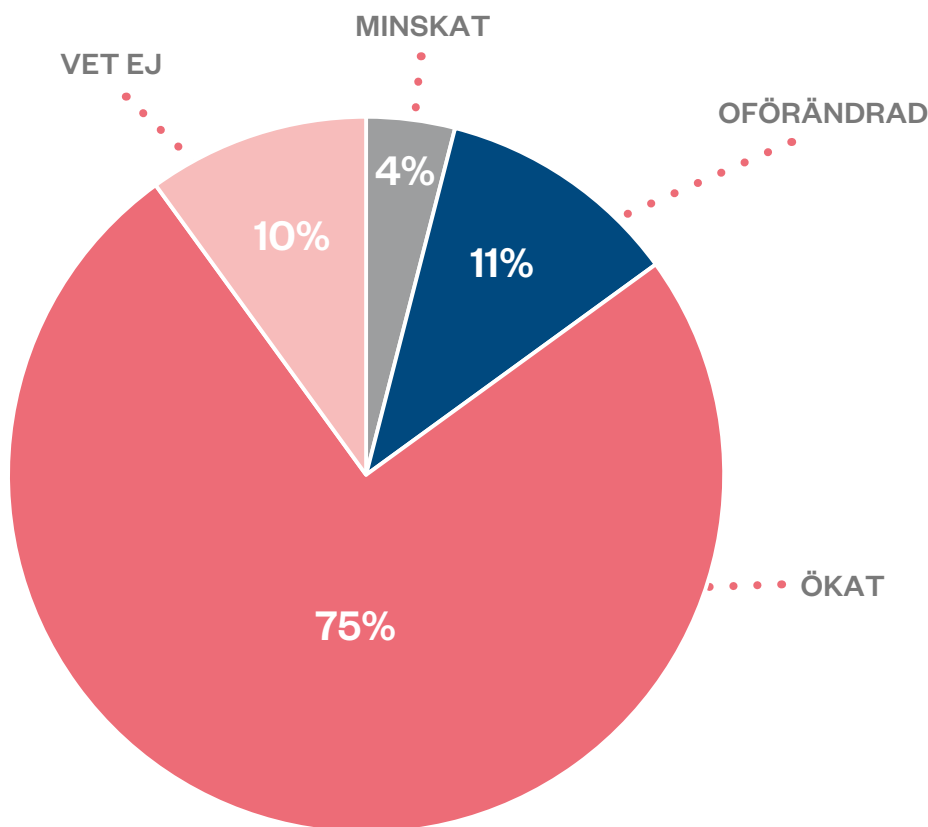
- 1 I SKRs personalstatistik görs ingen uppdelning av röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor. Statistiken avser därför både gruppen sjuksköterskor och röntgensjuksköterskor.
- 2 Uppgift om andel sjukskrivna män som jobbar som barnmorskor finns ej då antalet är för få för att kunna redovisas.

Ytterligare press på villkoren till följd av coronapandemin

Coronapandemin har ytterligare påverkat hela hälso- och sjukvården från ett redan pressat läge. Inte minst sjuksköterskor och biomedicinska analytiker har axlat de enorma utmaningar som vården har ställts inför sedan mars 2020. Vårdförbundets medlemmar har befunnit sig i frontlinjen både i vården av de som blivit sjuka i corona och i arbetet med att beta av den uppskjutna vården som har ökat dramatiskt under pandemin.

Tre fjärdedelar av Vårdförbundets medlemmar som deltog i Vårdförbundets stora medlemsdialog "Höjda röster" menar att arbetsbelastningen har ökat ytterligare under coronapandemin, från en redan hög arbetsbelastning och höga krav i arbetet. Det framgår av diagram 3 nedan.

Diagram 3. Hur arbetsbelastningen har påverkats av coronapandemin.



Källa: Vårdförbundet (2021a).

Stressen är värst

I Vårdförbundets medlemsdialog Höjda röster riktades särskilt stort fokus på stressrelaterade aspekter av arbetsmiljön. Medlemmarnas svar kan sammanfattas som att stressen får genomgripande konsekvenser på både yrkes- och privatlivet.

Nära sex av tio menar att stressen påverkar hela livet. Drygt hälften säger att stressen gör att man funderar på att byta jobb och fyra av tio att stressen är det mest negativa med jobbet. Se diagram 4.

Diagram 4. Stressens inverkan enligt Vårdförbundets medlemmar.



Källa: Vårdförbundet (2021a).

Vårdförbundets medlemmar är också övertygade om att deras arbete inom deras yrkesområden är mer stressigt än inom andra yrkesområden. Det är rimligt att anta att det stämmer, i synnerhet under coronapandemin.

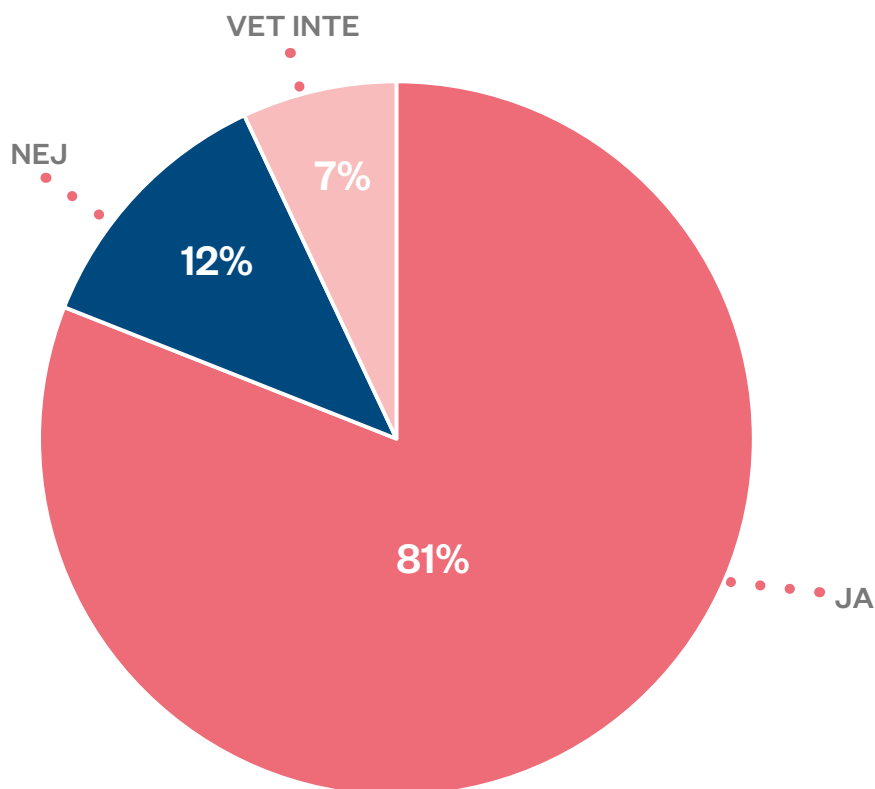
En kartläggning som SVT Nyheter gjorde i slutet av november 2020 visade till exempel att sjuksköterskorna jobbade nästan 2,2 miljoner timmar övertid under de första åtta månaderna 2020 (SVT Nyheter, 2020-11-25). I slutet av maj 2021 rapporterade Dagens samhälle att sjuksköterskorna redan slog i övertidstaket (Dagens samhälle, 2021-05-25).

Stressen beror i grunden på alltför få kollegor med rätt kompetens, vilket skapar irritation och otillräckligt med tid för att ge en god och säker vård. Det ger utslag i att nästan alla som deltog i medlemsdialogen Höjda röster svarade att de känner sig otillräckliga på jobbet. Sex av tio menade att de ofta känner så och resterande fyra av tio att de gör det ibland.

Det pressade och stressade läget på jobbet gjorde även att 81 procent svarade att de behöver längre återhämtning mellan arbetspassen.



Diagram 5. Behöver längre återhämtning mellan arbetspassen.



Stressen skenar. Arbetsbelastningen var hög redan innan och har ökat ännu mer de senaste två åren under coronapandemin. Grundproblemet är att det finns för få kollegor med rätt kompetens på rätt plats i vården.

Källa: Vårdförbundet (2021a).

Sämst ställt inom dygnet runt-verksamheter

Enligt Vårdförbundets senaste medlemsundersökning från december 2021, är det ungefär hälften som jobbar enbart dagtid på vardagar och hälften som arbetar omväxlande dag och natt på såväl vardagar som helger (så kallad rotation).

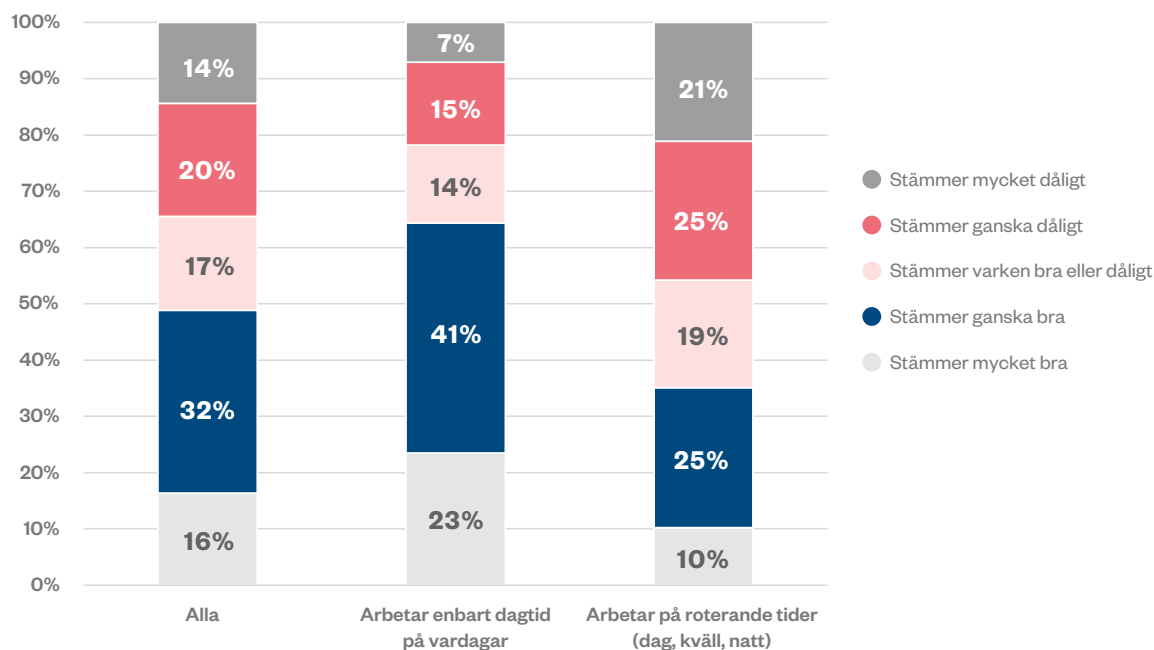
Det finns viktiga skillnader som pekar på delvis olika problem och brister i olika delar av hälso- och sjukvården. De som arbetar på rotation och jobbar veckans alla dagar och dygnets alla timmar befinner sig främst i slutenvården, medan de som jobbar dagtid på vardagar främst jobbar inom primär- och öppenvården.

Läget är pressat oavsett var inom vården man jobbar, men det ser värre ut bland de som jobbar oregelbundna arbetstider.

Ett exempel är att det är mycket svårare för de som arbetar på rotation att hinna ta två kortare pauser och en längre rast under sina arbetspass. På frågan om man under ett vanligt arbetspass hinner ta de pauserna och rasterna svarar nästan varannan att det stämmer ganska eller mycket dåligt in på deras arbetssituation. Av de medlemmar som enbart arbetar dagtid på vardagar svarar drygt en femtedel detsamma.

”Läget är pressat oavsett var inom vården man jobbar, men det ser värre ut bland de som jobbar oregelbundna arbetstider.”

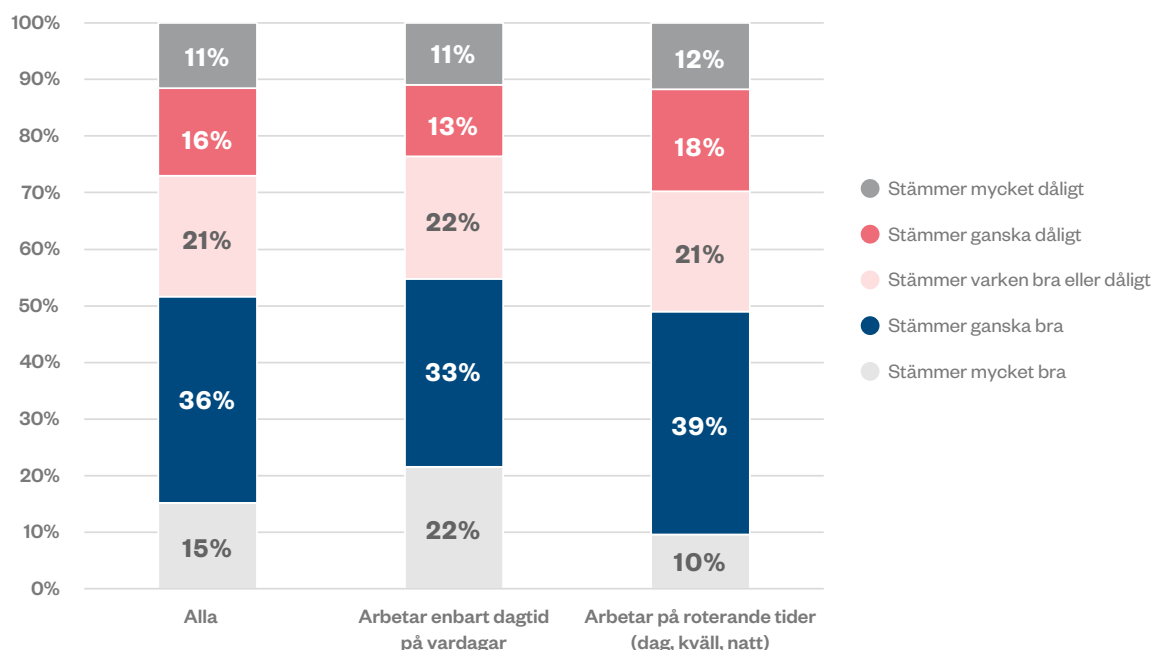
Diagram 6. Under ett vanligt arbetspass hinner jag både ta två korta pauser och lunch eller matpaus.



Källa: Vårdförbundet, 2021c.

De som har arbetstider förlagda till både vardagar och helger och dygnets alla timmar kan i lägre grad påverka när de arbetar än de som jobbar enbart dagtid på vardagar (se diagram 7).

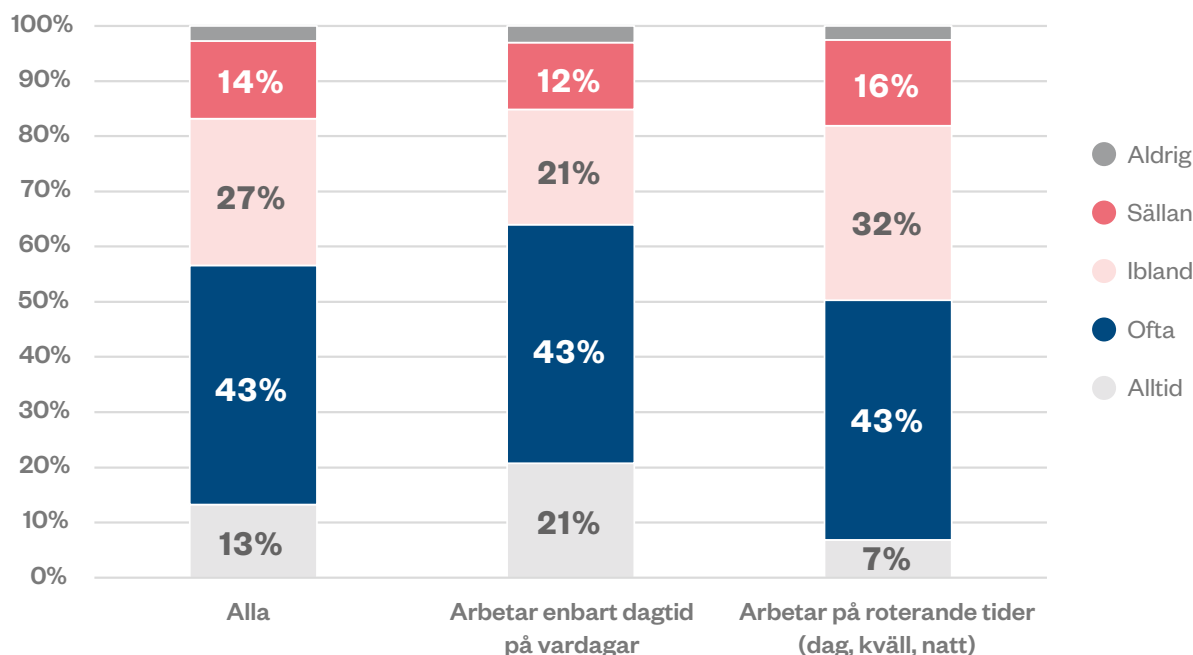
Diagram 7. Jag kan påverka mitt arbetsschema och därmed när jag jobbar.



Källa: Vårdförbundet (2021c).

Förutsägbarheten gällande när man jobbar i förhållande till det planerade arbetsschemat är också lägre för de som arbetar på rotation. Endast ungefär hälften säger att det planerade schemat ofta eller alltid stämmer med hur man faktiskt jobbar. Motsvarande gäller nästan två tredjedelar av dem som jobbar dagtid på vardagar.

Diagram 8. Mitt planerade arbetsschema stämmer med hur jag faktiskt arbetar.



Källa: Vårdförbundet (2021c).

Planeringen för pauser och raster under arbetspassen, möjligheterna att påverka när man jobbar och förutsägbarheten kring om schemat verkligen håller behöver förbättras för alla och i synnerhet för dem som jobbar i dygnet runt-verksamheterna och i slutenvården.

Det är långt kvar till en hälsosam schemaläggning med möjlighet att få tillräckligt med arbetsro, vila och

återhämtning. Brister i allt från möjlighet till rast och kortare pauser under arbetspassen till dygnsvila, veckovila och semester måste åtgärdas. Det måste också finnas tillräckligt med tid till för- och efterarbete, reflektion, kollegiala samtal, arbetsplatsträffar samt tid för att utveckla verksamhet och samarbetsformer. All tid på arbetet kan inte vara patientnära arbete.

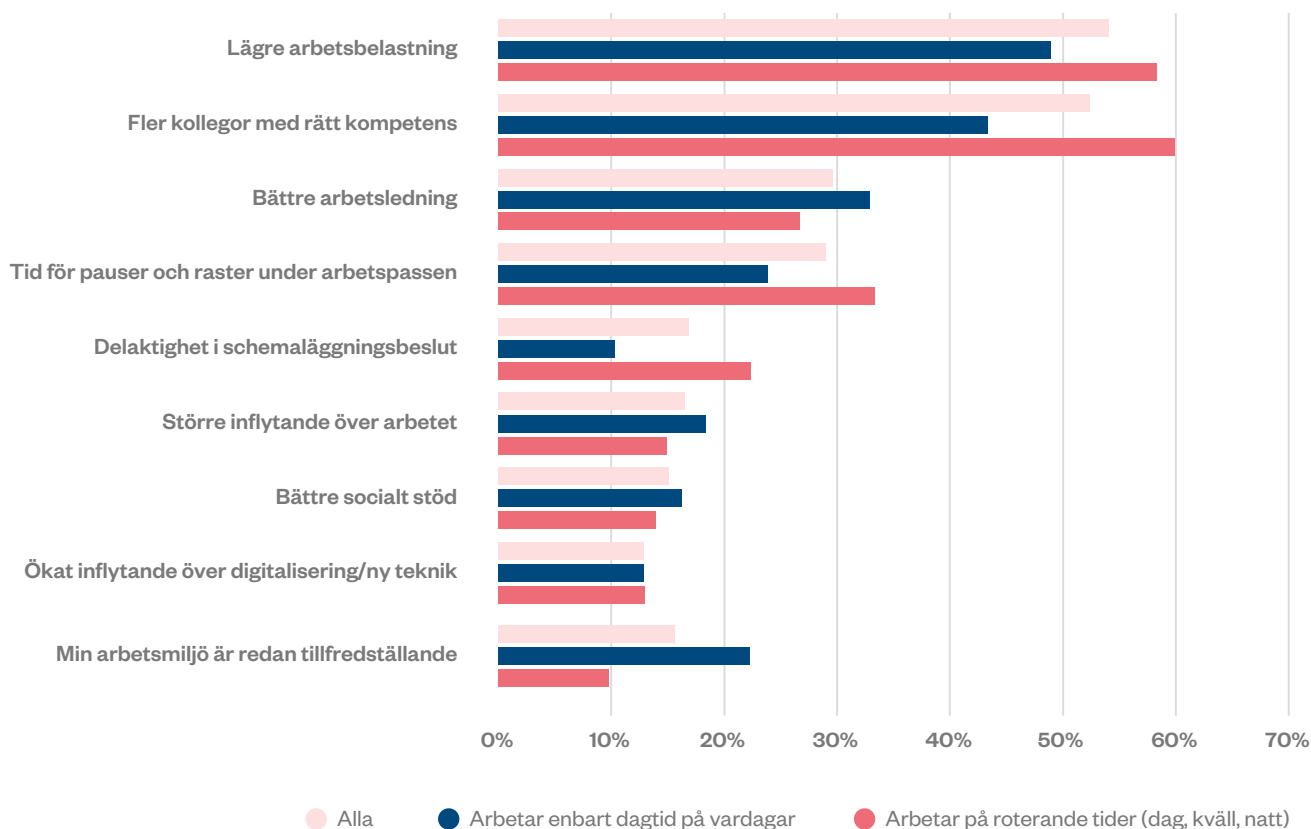
Arbetsbelastningen måste minska och återhämtningen öka

Pandemin har satt fingret på sedan länge kända brister inom hälso- och sjukvården. Kompetens- och resursbristen har ökat, där för få kollegor med rätt kompetens och erfarenhet leder till en alltför hög arbetsbelastning och till etisk stress. Bristerna i hälso- och sjukvårdens prioritering och organisering har också blivit tydligare.

Vårdförbundets medlemmar känner hälso- och sjukvården mycket väl och är samstämmiga i vilka problem som är de allra viktigaste att komma till rätta med för att göra hälso- och sjukvården till en attraktiv arbetsplats.

När medlemmarna själva får svara på vad som behövs för att minska den enorma stressen är svaren tydliga: lägre arbetsbelastning och fler kollegor med rätt kompetens. Det gäller oavsett hur och var man jobbar, även om de som har oregelbundna arbetstider säger det med större eftertryck än de som har regelbundna. Se vidare i diagram 9.

Diagram 9. Vad är viktigast för att förbättra din arbetsmiljö?



Källa: Vårdförbundet (2021c).

Det är också viktigt med bättre arbetsledning och att det finns tid för pauser och raster under arbetspassen, i synnerhet för de som har oregelbunden arbetstidsförläggning. Bland dessa medlemmar finns också större tryck på delaktighet i schemaläggningsbeslut, vilket kan kopplas till bristen på förutsägbarhet.

Svaren i diagram 9 är samstämmiga med svaren på en liknande fråga i medlemsdialogen Höjda röster. I topp när det gäller vad Vårdförbundets medlemmar efterfrågar som lösning på det mycket pressade arbetsläget låg även då fler kollegor, samt möjlighet till längre återhämtning mellan arbetspassen (jmf. diagram 5).

Det är arbetsgivaren som ansvarar för arbetstidsförläggningen så att den svarar upp mot verksamhetens behov, att resurserna används på ett optimalt sätt och att de anställda har en god arbetsmiljö. För det krävs både en långsiktig och hållbar bemanningsplanering, en kontinuerlig dialog på arbetsplatsträffar mellan medarbetare och chef samt en väl fungerande samverkan om kompetensförsörjning på

kort och lång sikt. Medlemmar måste med andra ord ges inflytande och förutsättningar att utöva sitt yrke på ett hälsosamt, hållbart och patientsäkert sätt. Så fungerar det alltför sällan i dagsläget.

En viktig förklaring är att resurserna inom hälso- och sjukvården inte räcker till och de löften om vårdens kvalitet som politiker ger till medborgarna kan inte uppfyllas. Det gör att vårdpersonal ständigt ställs inför omöjliga krav och det skapar etisk stress och ohälsa.

Det behövs flera åtgärder för att hälso- och sjukvården långsiktigt ska kunna erbjuda hälsosamma förhållanden och patientsäker vård av högsta kvalitet.

Behoven av nya tag för att göra de livsviktiga yrkena barnmorska, biomedicinsk analytiker, röntgensjuksjuksköterska och sjuksköterska hälsosamma och utvecklande har aldrig varit större.

Dålig arbetsmiljö leder till deltidarbete som ytterligare förvärrar läget

Ett viktigt resultat från Vårdförbundets arbetsmiljörapport (2021b) är att medlemmarna själva betalar ett väldigt högt pris för den höga arbetsbelastningen och stressen i arbetet: även om de allra flesta har heltidstjänster i botten «väljer» många att gå ner i arbetstid. Det påverkar inte bara lönen här och nu utan får konsekvenser för livsinkomsten och därmed pensionen.³

Den lösningen är kostsam också för betydligt fler. Det förvärrar kompetensbristen i vården och leder till en hög andel extrapass, mertid och övertid. Det gör att den faktiska arbetstiden ibland blir alldeles för hög och dessutom oförutsägbar. Det blir en ond cirkel där också patientsäkerheten kan försämrans.

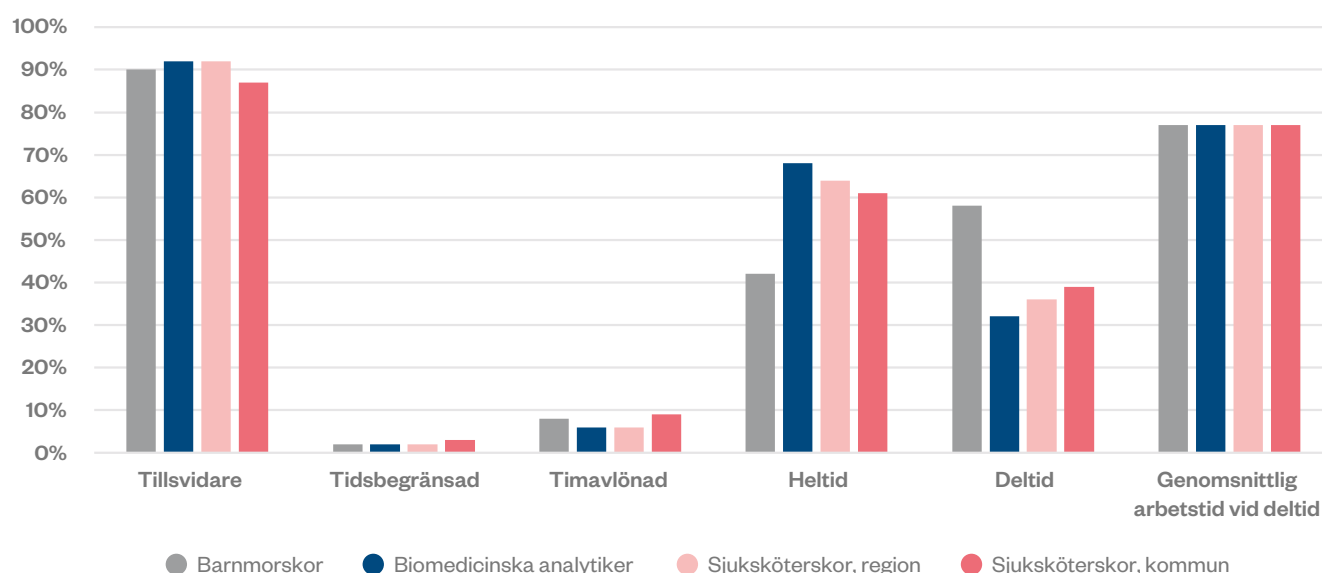
En viktig och jämförelsevis enkel och självklar strategi för kompetensförsörjningen är därför att bättre ta vara på den personal med rätt kompetens som redan finns i verksamheten.

För det finns framför allt två utmaningar. För Vårdförbundets medlemmar som har gått ned i arbetstid är ett viktigt skäl att det är svårt att kombinera yrkesliv och ett socialt liv, där oregelbundna arbetstider och bristande inflytande över schemaläggning bidrar. Ett annat viktigt skäl är att man inte orkar arbeta heltid på grund av etisk stress och att man oroar sig för den egna hälsan.

Enligt Sveriges kommuner och regioners personalstatistik för november 2020 (SKR, 2021) skulle en del av kompetensbristen i hälso- och sjukvården kunna åtgärdas genom att göra det möjligt för betydligt fler att faktiskt arbeta heltid.

I diagram 10 framkommer anställningsformer och arbetstider för offentligt anställda barnmorskor, biomedicinska analytiker och sjuksköterskor.⁴

Diagram 10. Anställningsformer och arbetstider bland regionanställda barnmorskor, biomedicinska analytiker och sjuksköterskor samt kommunanställda sjuksköterskor.



Källa: SKR, 2021.

3 Det skiljer cirka 30 procent i livslön mellan en barnmorska eller en specialistsjuksköterska och en civilingenjör, trots att de har liknande utbildningslängd och svårighetsgrad i yrket.

4 Statistik för röntgensjuksköterskor redovisas inte specifikt i SKRs personalstatistik.

Ta vara på redan anställda genom hållbara heltider

Potentialen att på kort sikt mildra bristen inom legitimerade yrken ligger främst i att göra det möjligt för fler att arbeta heltid ett helt yrkesliv. Det gäller alla Vårdförbundets fyra yrkesgrupper, men framför allt barnmorskorna där nästan 60 procent arbetar deltid. Detsamma gör dock också 32 procent av sjuksköterskorna⁵ och 36 procent av de biomedicinska analytikerna. De deltidsarbetande jobbar oavsett yrke i genomsnitt 77 procent av en heltid.

Med hjälp av en enkel skattning visar det sig att om deltid arbetet skulle kunna omvandlas till heltidsarbete, skulle kompetensbristen kunna mildras ordentligt:

- Om alla barnmorskor arbetade heltid skulle det motsvara 790 fler anställda barnmorskor i regionerna,
- Om alla biomedicinska analytiker arbetade heltid skulle det motsvara 470 fler anställda biomedicinska analytiker i regionerna, och
- Om alla sjuksköterskor arbetade heltid skulle det motsvara totalt 7 645 fler anställda sjuksköterskor, varav 6 045 i regionerna och 1 600 i kommunerna.

790

fler barnmorskor

7 645

fler sjuksköterskor

470

fler biomedicinska
analytiker

Det är ett stort jämställdhetsproblem att individer i kvinnodominerade yrken och sektorer ska gå ned i arbetstid för att arbetsmiljön är dålig och förutsägbarheten kring när man ska jobba brister. Det drabbar inte bara lönen här och nu utan också den framtida pensionen.

Vårdförbundets medlemmar har högre krav på arbetsgivare och politiker än så. De strukturella arbetsmiljöproblemen som finns inom vården behöver åtgärdas. Bristen på kompetens ökar när så många

arbetar deltid för att orka. Fler heltider skulle mildra den stora kompetens- och personalbristen i vården. Attraktiva arbetsplatser med goda villkor ökar förutsättningarna för fler att orka arbeta heltid ett helt yrkesliv.

Barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgen-sjuksköterskor och sjuksköterskor ser det också som självklart att kunna förena yrkeslivet med ett socialt liv på ett hållbart sätt.

5 SKR delar i sin personalstatistik inte upp röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor så de förstnämnda ingår gruppen sjuksköterskor.

Kompetensbrist måste åtgärdas långsiktigt

Bristen på barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor väntas bestå under lång tid. Att klara kompetensförsörjningen är centralt för att åtgärda de pressade arbetsförhållanden som länge präglat hälso- och sjukvården och som förstärkts ytterligare under coronapandemin.

Socialstyrelsens, SCBs och Arbetsförmedlingens prognoser och bedömningar pekar tydligt åt samma håll. Med Arbetsförmedlingens ord beskrivs orsaken till bristerna på personal inom hälso- och sjukvården så här:

Den växande befolkningen och fler äldre medför en ökad efterfrågan inom hälso- och sjukvården. En ökad efterfrågan i kombination med att för få utbildats inom området medför att Arbetsförmedlingen sammantaget bedömer att det kommer att vara mycket liten konkurrens om jobben inom yrkesområdet både på ett och fem års sikt (Arbetsförmedlingen, 2021, s. 9).

SCB pekar på att det i synnerhet kommer att vara mycket stor brist på specialistutbildade sjuksköterskor på längre sikt, fram emot till 2035. Bristen väntas bli stor även på barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor (SCB, 2021).

Tabell 1. Brist på barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor

ÅR	BARNMORSKOR	BIOMICINISKA ANALYTIKER	SJUKSKÖTERSKOR	RÖNTGEN-SJUKSKÖTERSKOR
2018	Brist: 19 av 21 regioner. Balans: Halland och Jämtland-Härjedalen	Brist: 18 av 21 regioner. Balans: Örebro, Gävleborg och Jämtland-Härjedalen	Brist: 17 av 21 regioner. Balans: Jönköping, Värmland, Västmanland och Gävleborg	
2020	Brist	Brist	Viss brist: grundutbildade sjuksköterskor Stor brist: specialist-sjuksköterskeutbildade	Stor brist
2022 OCH 2026	Mycket liten konkurrens om jobben	Liten konkurrens om jobben	Liten konkurrens om jobben: grundutbildade och geriatrisk-sjuksköterskor Mycket liten konkurrens om jobben: specialist-sjuksköterskor	Mycket liten konkurrens om jobben
2035	Brist	Stor brist	Brist: grundutbildade sjuksköterskor Stor brist: specialist-sjuksköterskeutbildade	Stor brist

Källa: Socialstyrelsen (2021), Arbetsförmedlingen (2021), SCB (2020) och (2021).



Såväl SCB (2021) som Socialstyrelsen (2021) pekar på att bristerna gäller både nytexaminerade och erfarna.

Utöver bristen på dessa yrkesgrupper lägger Arbetsförmedlingen också till att kraven på arbetsmarknaden förändras. Ökade inslag av automatisering och digitalisering påverkar yrkens innehåll och gör att yrkesroller behöver utvecklas. Att kunna hantera digitala verktyg i det dagliga arbetet blir allt viktigare och kraven på kontinuerlig kompetensutveckling blir högre (Arbetsförmedlingen, 2021).

Den centrala slutsatsen är att det finns stora behov av att underlätta, motivera och vägleda fler till utbildning som leder till arbeten där det är brist. Arbetsförmedlingen betonar att det är nödvändigt med mer flexibla möjligheter för utbildning, omställning och kompetensutveckling för att klara kompetensförsörjningsbehoven (jmf. Arbetsförmedlingen, 2021).

Att det frigörs tid och utrymme för kontinuerlig kompetensutveckling för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor är en avgörande nyckel för att bibehålla personal med rätt kompetens. Det är i sig en nyckel för att klara kompetensförsörjningen i vården.

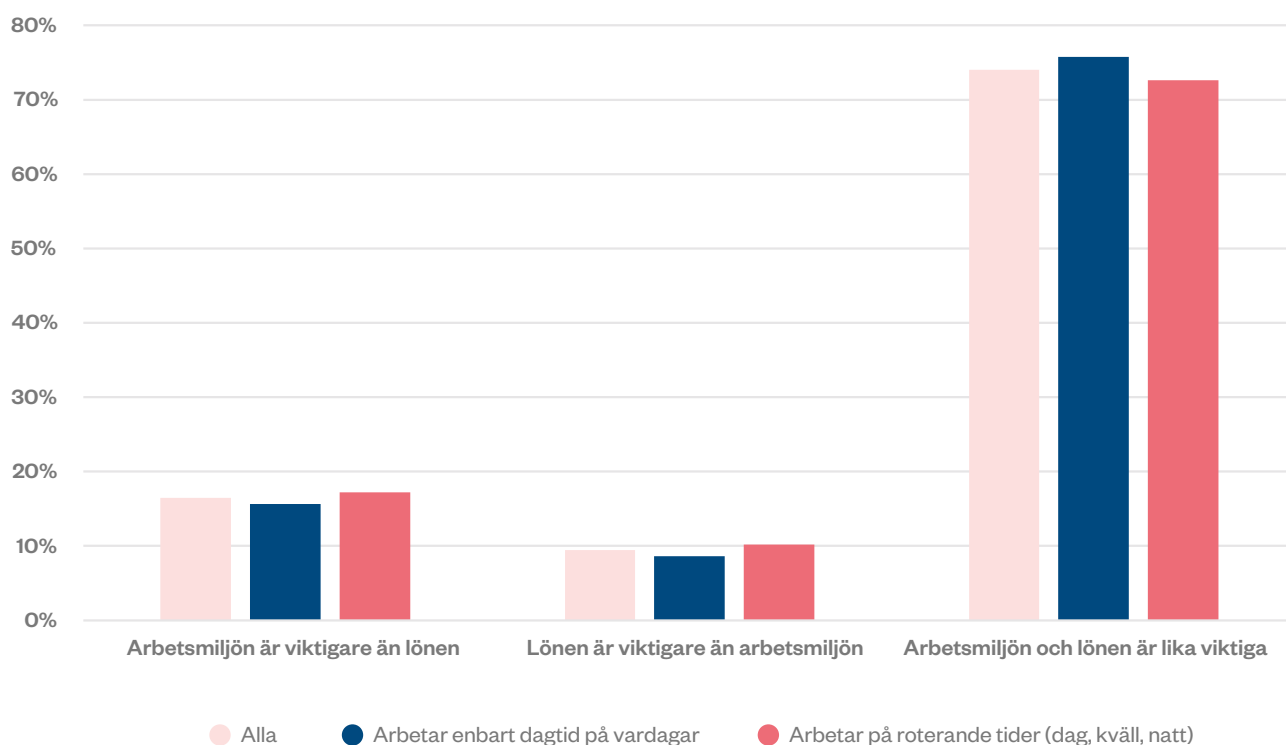
Arbetsgivarna har inte vidtagit vare sig tillräckliga eller rätt åtgärder för att skapa attraktiva arbetsplatser som lockar och behåller rätt kompetens i tillräcklig omfattning trots att det är ett arbetsgivaransvar att se till att varje medarbetare har den kompetens som krävs för att utföra sitt arbete.

Förutsättningarna för fortbildning och kompetensutveckling under hela yrkeslivet, med möjlighet till tydliga karriärvägar, tid till reflektion, eftertanke, kollegiala samtal och handledning behöver förbättras.

Vårdförbundets krav på yrken för livet

Arbetsmiljön för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor har blivit en helt central fråga i avtalsrörelsen 2022. Arbetsmiljö är tillsammans med lön medlemmarnas viktigaste frågor.

Diagram 11. Om du tänker på din arbetsmiljö och lön, skulle du säga att det ena är viktigare än det andra i kommande avtalsrörelser?



Källa: Vårdförbundet (2021e).

Den här rapporten visar att stressen är påtaglig och arbetsbelastningen tung. Det brister när det gäller möjligheten att ta paus och raster under arbetspassen och möjligheten till återhämtning mellan arbetspassen upplevs som för dålig. Inflytandet och delaktigheten i arbetet likväl som över schemalaggningsen är otillräckligt. Bristande förutsägbarhet gör det svårt att planera både yrkes- och privatlivet. Övertiden och mertiden har varit enorm under coronapandemin.

När arbetet i vården är så här tungt och oförutsägbart "väljer" framför allt många kvinnor i de yrken som Vårdförbundet organiserar att gå ned i arbetstid. Deltidsarbetet är särskilt utbrett bland barnmorskorna (58 procent), men förekommer även bland ungefär en tredjedel av sjuksköterskorna och de biomedicinska analytikerna.



Om de som arbetar deltid i stället skulle få rätt förutsättningar för att arbeta heltid skulle personal- och kompetensbristen kunna minska med 790 barnmorskor, 7 645 sjuksköterskor⁶ och 470 biomedicinska analytiker bara i regionerna och kommunerna.

Läget är akut. Mer än varannan av Vårdförbundets medlemmar funderar på att byta yrke på grund av hur arbetsförhållandena ser ut. Detta samtidigt som kontorstjänstemannasverige jobbar hemma och kan köra en tvättmaskin på lunchen, fixa mellanmål till barn som kommer hem från skolan eller gå ut med hunden.

Hälso- och sjukvården befinner sig i en ond cirkel som måste brytas.

”Om de som arbetar deltid i stället skulle få rätt förutsättningar för att arbeta heltid skulle personal- och kompetensbristen kunna minska med 790 barnmorskor, 7 645 sjuksköterskor⁶ och 470 biomedicinska analytiker bara i regionerna och kommunerna.”

Vårdförbundets krav på hållbara yrken för livet för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor handlar på ett genomgripande sätt om det skriande behovet av fler kollegor med rätt kompetens och attraktiva arbetsplatser med goda villkor och bra arbetsmiljö. Tillsammans med ökade resurser är det vad som krävs för att politiker ska kunna leverera på sina löften om en god och säker vård och för att skapa hållbara yrken för livet.

Vårdförbundet tar det första viktiga steget i avtalsrörelsen 2022.

⁶ Beräkningarna bygger på SKRs personalstatistik och i den redovisas inte röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor separat. Röntgensjuksköterskor inkluderas i stället i gruppen sjuksköterskor.



Referenser

Arbetsförmedlingen (2021). "Yrkesprognoser. En utblick över åren 2022 och 2026". Arbetsförmedlingen, 2021-11-10. <https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/yrkesprognos-utblick-over-aren-2022-och-2026>

Arbetsmiljöverket (2020). "Arbetsmiljön 2019." Arbetsmiljöstatistik. Rapport 2020:2. Arbetsmiljöverket, november 2020.

Dagens samhälle, 2021-05-25. "Sjuksköterskor slår i övertidstaket redan nu". <https://www.dagenssamhalle.se/samhalle-och-valfard/sjukvard/sjukskoterskor-slar-i-overtidstaket-redan-nu/>

Försäkringskassan (2020). "Socialförsäkringen i siffror 2020". Socialförsäkringen i siffror 2020 (forsakringskassan.se)

SCB (2020). "Vilka utbildningar ger jobb? Arbetskraftsbarometern 2020". https://www.scb.se/contentassets/03e7444790f54d6d94479e1ba76d7c6b/uf0505_2020a01_am78br2003.pdf

SCB (2021). "Trender och prognoser 2020. Befolkning, utbildning, arbetsmarknad – med sikte på år 2035". https://www.scb.se/contentassets/3fbf2376d5aa43d6a8c52b7911bd3f59/uf0515_2020i35_br_am85br2101.pdf

SKR (2021). "Personalen i välfärden. Personalstatistik för kommuner och regioner 2020". Sveriges Kommuner och Regioner, juni 2021. <https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-934-7.pdf?issuusi=ignore>

Socialstyrelsen (2021). "Bilaga 1. Resultat av tillgång och efterfrågan på de 22 legitimationsyrkena Nationella planeringsstödet 2021". <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2021-2-7200-bilaga1.pdf>

SVT Nyheter, 2020-11-25. «Sjuksköterskorna jobbade mer än två miljoner timmar övertid». <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/sjukskoterskorna-jobbade-mer-an-tva-miljoner-timmar-overtid>

Vårdförbundet (2021a). «Vårddialogen Höjda röster». Medlemsundersökning genomförd i april och maj 2021.

Vårdförbundet (2021b). Arbetsmiljörapport del 1.

Vårdförbundet (2021c). Medlemsundersökning genomförd i december 2021.

Bilaga. Snabbfakta om Vårdförbundets yrkesgrupper

Tabell B. Snabbfakta om barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor, 2020.

YRKE	ANTAL ANSTÄLLDA TOTALT	ANTAL ANSTÄLLDA I REGIONERNA (se NOT II)	ANDEL KVINNOR	ANDEL HELTID	GENOMSnittlig GRUNDLÖN, HELTID
Barnmorskor (se NOT I)	6 300	5 900	100 %	42 %	39 400 kr
Biomedicinska analytiker	8 800	6 400	84 %	64 %	33 800 kr
Röntgensjuksköterskor	3 000	—	77 %	—	34 500 kr
Sjuksköterskor	105 000	73 000	88 %	68 %	37 360 kr
DÄRAV:					
Grundutbildade sjuksköterskor	47 800	—	88%	—	36 000 kr
Ambulanssjuksköterskor	2 800	—	43%	—	35 600 kr
Anestesisjuksköterskor	3 300	—	70%	—	39 800 kr
Barnsjuksköterskor	4 000	—	95%	—	38 900 kr
Distriktssköterskor	7 300	—	96%	—	39 500 kr
Geriatrisjuksköterskor	8 200	—	90%	—	37 100 kr
Intensivvårds—sjuksköterskor	3 400	—	85%	—	40 100 kr
Operations—sjuksköterskor	3 000	—	93%	—	40 300 kr
Psykiatrisjuksköterskor	3 200	—	81%	—	38 400 kr
Skolsköterskor	3 700	—	100%	—	39 300 kr
Övriga specialist—sjuksköterskor	8 500	—	91%	—	38 300 kr

NOT I: Enligt SCB är det ett för litet antal män som är anställda som barnmorskor för att det ska kunna redovisas. Senast den uppgiften redovisades var 2018 och då var andelen män anställda som barnmorskor 2 procent.

NOT II: Utöver de 73 000 sjuksköterskor som är anställda i regionerna, var 17 800 sjuksköterskor anställda av kommunerna. Inga barnmorskor eller biomedicinska analytiker var anställda av kommunerna 2020 (SKR, 2021).

Källa: SCB, lönestrukturstatistiken, 2020 och SKR, 2021.



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