



VÅRDFÖRBUNDET

Vi är  
vården

# Heltider som inte håller

– en nulägesrapport från vården

RAPPORT 2025

# Om Vårdförbundet

Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen. Vi är cirka 117 000 barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor som arbetar för en personcentrerad nära vård och ett hållbart yrkesliv. Tillsammans utvecklar vi villkor, yrke och vård.



# Förord

Svensk hälso- och sjukvård står vid ett vägskäl. Under decennier har Vårdförbundets medlemmar, med sin kompetens och engagemang, burit vården genom svårigheter och kriser. Nu måste vi dra en tydlig gräns för vad som är hållbart – för personalen, för patienterna och för hela samhället.

Den här rapporten baseras på en omfattande Novusundersökning där över 8 000 barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor, delar med sig av sin verklighet. Deras svar visar svart på vitt att vi inte längre kan blunda för den negativa spiral som hotar svensk sjukvård. Personalbristen är akut, arbetsmiljön pressar medarbetarna till bristningsgränsen, och allt fler orkar inte arbeta heltid.

Men rapporten pekar också på lösningar. En av de viktigaste insikterna är att hållbara heltider är ett måste för att vända utvecklingen. Våra medlemmar vill arbeta heltid – men inte till priset av sin hälsa. Därför behövs en ny norm där heltid innebär förutsättningar för återhämtning, balans mellan arbete och privatliv, och möjligheter till utveckling. Det måste vara en självklarhet att orka arbeta heltid under hela sin karriär. Utvilad personal

i livsviktiga yrken ger en god och säker vård, vilket måste vara målet.

Kortare veckoarbetstid, bättre schemaläggning och rätt bemanning krävs för att åstadkomma detta. Arbetsgivare och politiker har ett ansvar att skapa en vård där personalens hälsa och arbetsglädje prioriteras – det är själva grunden för en patientsäker vård. Lösningen är inte om att jobba snabbare och ännu mer, utan smartare och mer hållbart.

Vårdförbundet står fast vid sitt mål: en arbetsmiljö där alla, oavsett roll, kan utvecklas och trivas genom hela sitt yrkesliv. Det är så vi bygger en attraktiv vård som lockar nya generationer och stärker vår gemensamma välfärd. Vi vill se en hälso- och sjukvård som är stark, trygg och hållbar.

Tillsammans kan vi göra skillnad. Tillsammans kan vi skapa en vård att vara stolta över.



**Sineva Ribeiro**  
Ordförande,  
Vårdförbundet

# Sammanfattning

En växande andel av Vårdförbundets medlemmar arbetar deltid, främst på grund av att de behöver vila och återhämtning. För många är en heltidsnorm på 40 timmar i veckan ohållbar i praktiken, då arbetsbördan är tung, kollegorna för få och schemalaggningsen dåligt planerad.

Många vittnar om ändringar i scheman med kort framförhållning, något som leder till ökad stress och bristande återhämtning. Oförutsägbara scheman gör det också svårt att få ihop livspusslet.

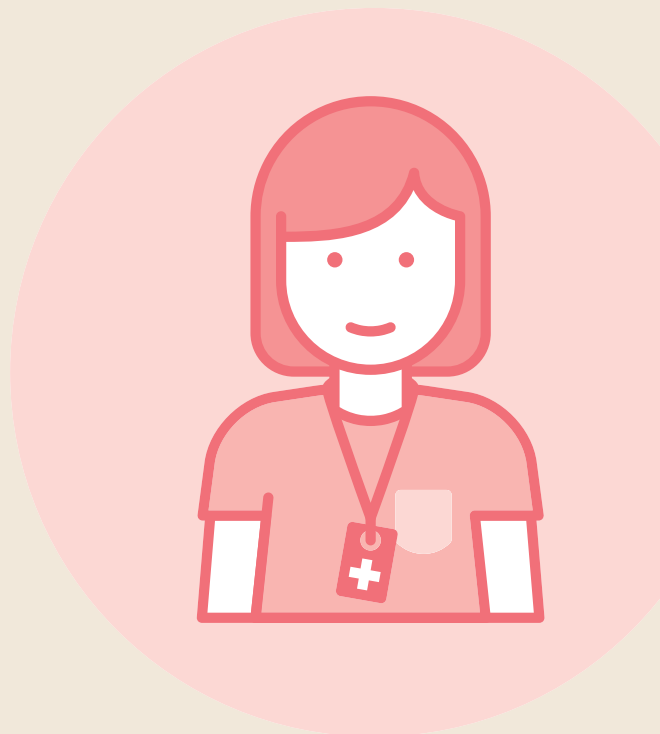
Även cheferna inom vården brottas med detta. Att lägga scheman som redan från start bygger på personalbrist och övertid är ohållbart. För att göra det bästa av situationen tvingas de lägga betydande tid på schemalaggningsen och bemanning, vilket påverkar möjligheterna att utveckla verksamheten och stödja medarbetarna.

## Rapporten visar att

- 34 procent av Vårdförbundets medlemmar arbetar deltid, vilket är en ökning från förra året.
- Av de som arbetar deltid anger 57 procent att det beror på behovet av vila och återhämtning.
- Nästan 60 procent upplever att deras schema ändras under pågående schemaperiod.
- 25 procent har sällan eller aldrig möjlighet att föra reflekterande samtal med kollegor eller chefer.
- 69 procent anger att de blir kontaktade av arbetsgivaren under ledig tid.
- 64 procent av cheferna uppger att de inte har tillräcklig bemanning för att bedriva verksamheten på ett hållbart sätt.

## Vårdförbundet vill därför se:

1. Ett säkerställande för medlemmarnas hälsa genom **tillräcklig återhämtning**.
2. En tryggad rätt till mer **förutsägbara scheman** och **ostörd fritid**.
3. **Rimlig ersättning** för det kvalificerade arbete som våra yrkesgrupper utför.



# Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	4
Vården idag	6
Om undersökningen	7
Allt fler arbetar deltid	8
Behov av vila och återhämtning främsta skälet till deltid	9
Var femte får inga pauser under arbetsdagen	10
Medlem berättar: Shabnam Ronaghi	11
Oförutsägbarheten i schemat påverkar livet	12
Stora variationer i overtidsarbetet	13
Schemaändringar är vanliga	14
Många blir störda på fritiden	16
Medlem berättar: Sylwia Kedzierska	18
Vårdens chefer behöver rätt förutsättningar	19
Bemanning och schemaläggning tar mycket tid	19
Ojämn tillgång till kompetensutveckling	22
Brist på tid för reflekterande samtal	23
Vårdförbundets vill se	24

# Vården idag

Grundprincipen är att vård ska erbjudas på lika villkor, oberoende av individens ekonomiska förhållanden och geografiska hemvist. Trots denna ambition står den svenska hälso- och sjukvården idag inför betydande utmaningar som riskerar att påverka både arbetsmiljön för vårdpersonal, tillgången till vård och kvaliteten på den vård som erbjuds.

## Långa väntetider och ojämlikhet

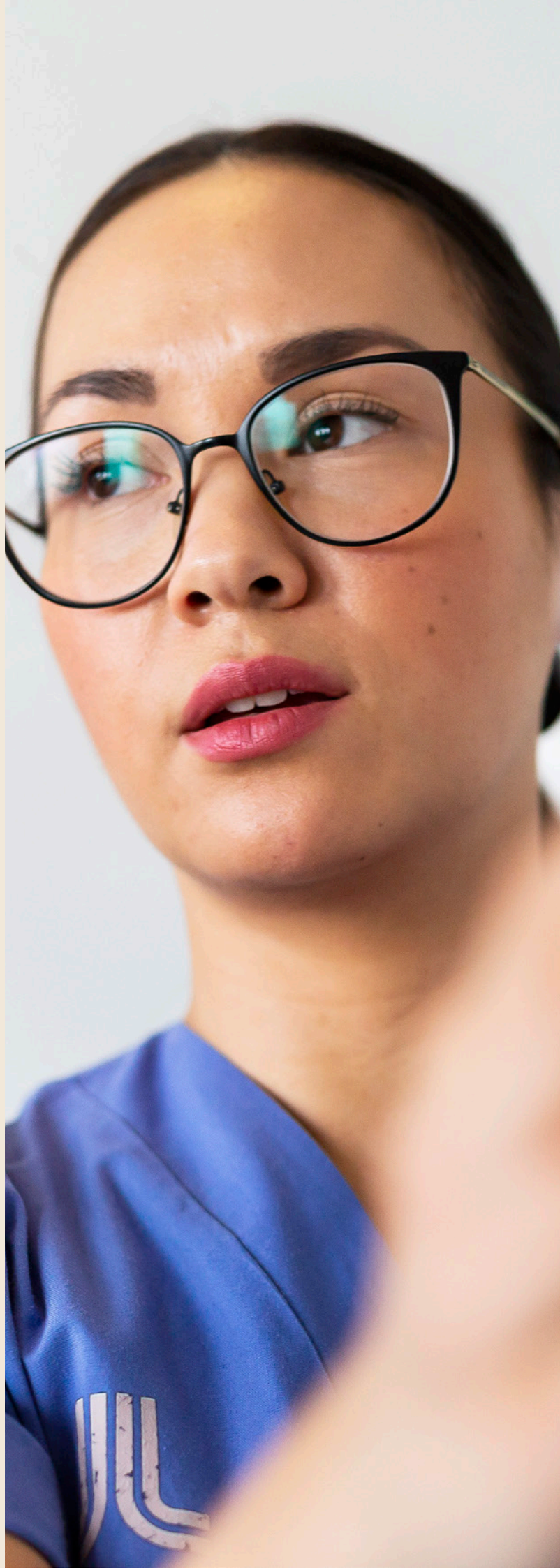
Trots omfattande satsningar för att korta väntetiderna kvarstår problem med långa väntetider inom flera områden. Det skapar en ojämlig tillgång till vård, där patienter med komplexa behov eller som bor i socioekonomiskt utsatta områden, ofta drabbas hårdast. Skillnaderna mellan olika regioner är också påtagliga och bidrar till att den svenska vården inte fullt ut lever upp till målet om likvärdighet.

## Brist på personal

Den största utmaningen för hälso- och sjukvården är kompetensförsörjningen. Trots att vården kontinuerligt försöker locka fler till yrken inom sektorn är personalomsättningen hög, och många som arbetar i vården vittnar om en ohållbar arbetsbelastning. En tidigare rapport från Vårdförbundet visar att drygt fyra av tio unga (upp till 29 år) inte tror att de kommer stanna inom vården under resten av sitt yrkesliv. Var femte ung medlem vittnar om att arbetsbelastningen är så hög att den inte går att hantera.

## Tuff arbetsmiljö

Den höga arbetsbelastningen och bristen på resurser har en direkt inverkan på arbetsmiljön för vårdpersonalen. Sjukskrivningar på grund av stress och utbrändhet ökar, och många vårdanställda vittnar om att det är svårt att upprätthålla en god balans mellan arbete och privatliv.



# Om undersökningen

Vårdförbundet har låtit Novus intervjua 8 104 medlemmar anställda inom kommun och region. Undersökningen genomfördes via webbenkät mellan 10–30 oktober 2024 till ett slumpmässigt urval från Vårdförbundets medlemsregister. Syftet med undersökningen är att ta reda på Vårdförbundets medlemmars arbetssituation kopplat till arbetstider 2024.

# Allt fler arbetar deltid

Trots hög arbetslöshet i Sverige finns knappt några arbetslösa sjuksköterskor. I stället saknas det människor som vill utbildas till yrket eftersom många inte upplever vården som tillräckligt attraktiv. Enligt Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) saknas idag 30 000 sjuksköterskor.

En stor del av ett yrkes attraktionskraft ligger i arbetsmiljön, möjligheten till utveckling, balans mellan arbete och fritid, samt arbetets meningsfullhet. Att arbeta inom vården är meningsfullt skriver de flesta under på, men om vårdyrkena i framtiden ska bli mer attraktiva krävs att arbetsmiljön förbättras och att heltiderna blir hållbara.

Heltidsnormen på 40 timmar per vecka har blivit obsolet i vården. För många är det helt enkelt inte möjligt att arbeta så mycket och för att orka arbetar allt fler deltid.

## Vad är hållbara heltider i vården?

Hållbara heltider handlar om att omdefiniera vad som betraktas som heltid i vården. Mängden

övertid, beredskap och jour måste minska. Arbete på natten är skadligt och måste ge möjlighet till ytterligare återhämtning. Många av utmaningarna bottnar i personalbrist – den måste åtgärdas.

Hållbara heltider är en förutsättning för att vårdens anställda ska orka och vilja arbeta heltid under hela sin karriär utan att riskera sin hälsa.

Drygt var tredje medlem i Vårdförbundet (34%) uppger att de arbetar deltid. Det är en ökning med sex procentenheter jämfört med förra året. Vanligast är att medlemmar som arbetar inom förlossning, mödravårdscentral och akutmottagningar jobbar deltid. De som arbetar inom ambulansverksamhet, akutmottagning samt röntgensjuksköterskor och chefer jobbar i högre grad heltid.



# Behov av vila och återhämtning främsta skälet till deltid

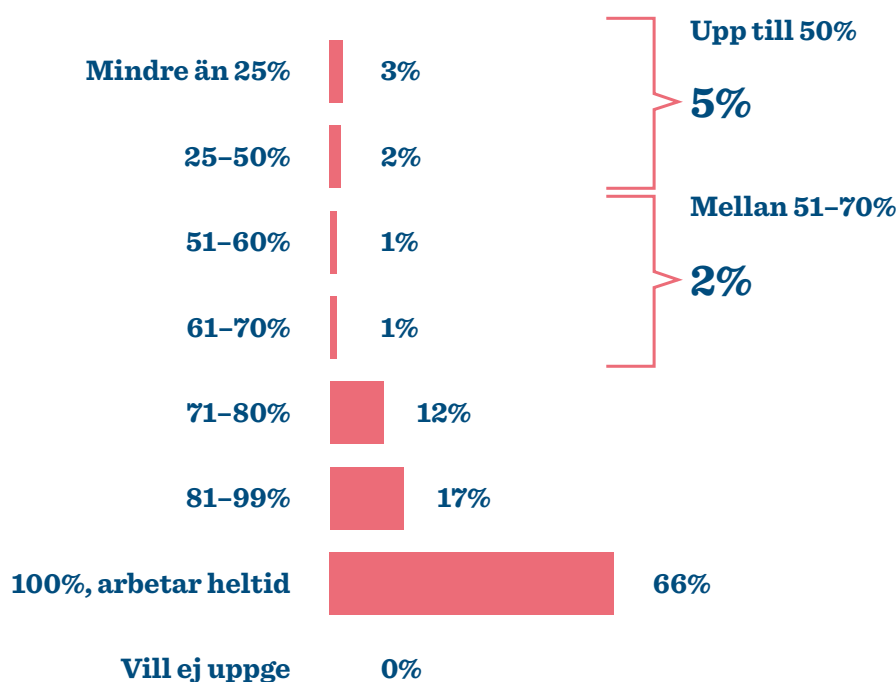
Av de som arbetar deltid uppger en majoritet (57%) att det främsta skälet är att de annars inte får tillräckligt med vila och återhämtning. Även det en ökning jämfört med förra året.

Bland de som uppger behov av vila och återhämtning som skäl till deltiden finns en högre andel medlemmar som arbetar inom operation, anestesi eller intensivvård. Här finns också fler yngre.

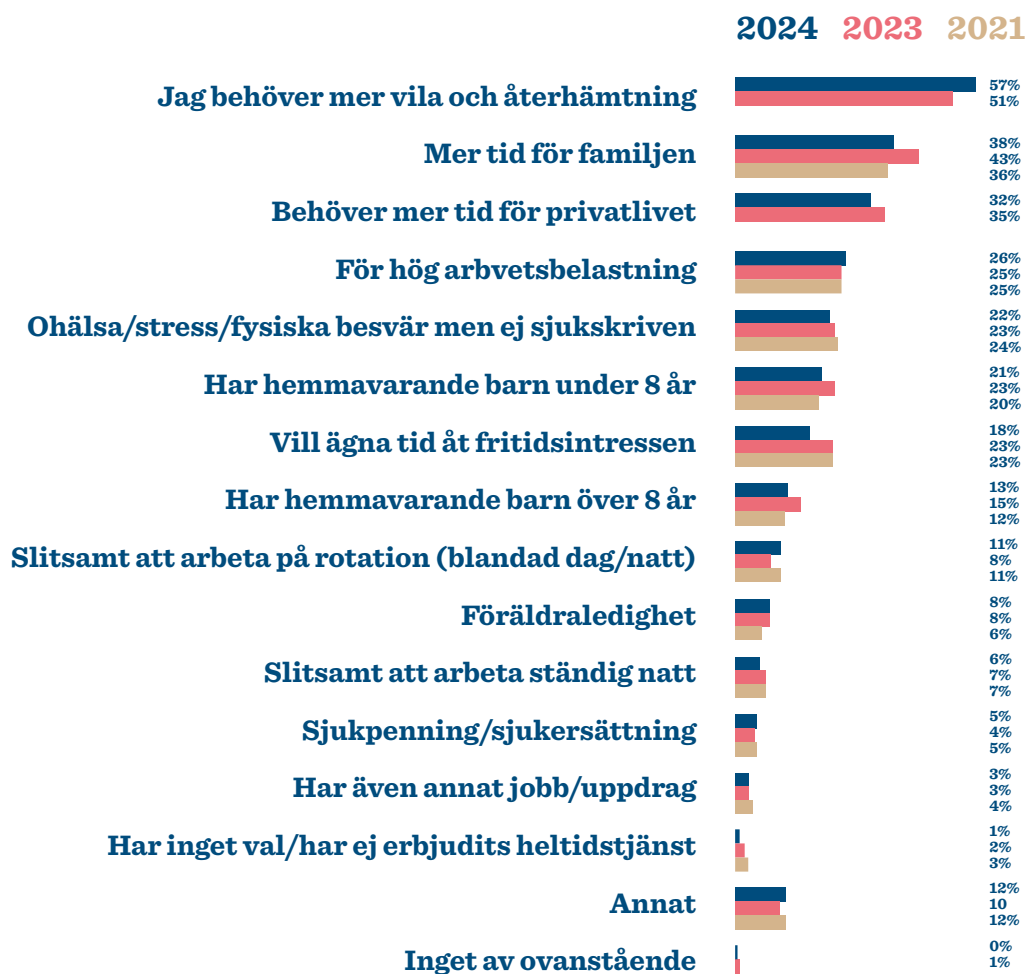
Mer tid för familj och privatliv är andra viktiga anledningar till att arbeta deltid.

En annan, och inte oväntad, anledning till att medlemmar arbetar deltid är hög arbetsbelastning och stress.

## Hur många procent av heltid arbetar du?



Vårdförbundet/Novus, oktober 2024



Vårdförbundet/Novus, oktober 2024

## Var femte får inga pauser under arbetsdagen

Möjligheten att ta pauser under arbetsdagen är avgörande för återhämtning och arbetsförmåga. Drygt var femte vårdanställd (22%) anger att de sällan eller aldrig kan ta paus under sitt arbetspass.

Pauser är inte bara en rättighet enligt arbetstidslagen, utan en nödvändighet för att förebygga stress och utbrändhet i en sektor där kraven ofta är höga och arbetstempot intensivt.

# Medlem berättar: Shabnam Ronaghi

**Shabnam Ronaghi, 52 år, är vårdenhetschef för BB-mottagningen Östra på Sahlgrenska sjukhuset i Göteborg. Shabnam har jobbat länge med barnmorskor och undersköterskor – de senaste sju åren som chef.**

## Hur ser du på att så få kollegor i vården jobbar heltid?

Jag jobbar själv heltid, men inom de flesta vårdyrken är det en utmaning som kräver goda förutsättningar för att hålla i längden. Arbetsbelastningen är hög och personalbristen gör att det ofta behövs extra insatser för att täcka upp. När man arbetar sin ordinarie tid, och dessutom extrapass, kan det bli svårt att få tillräcklig återhämtning. För att fler ska kunna arbeta heltid krävs en mer hållbar arbetssituation med utrymme för livsbalans.

## Varför är det sådan brist på personal?

I grunden handlar det om arbetsvillkoren, särskilt arbetsmiljön och den höga arbetsbelastningen. För att göra vården mer attraktiv behöver vi fundera på hållbara lösningar som arbetstidsförkortning eller säsonganpassad arbetstid. Om vi kan skapa bättre förutsättningar för att få fler i heltid, skulle vi få en bättre bemanning och minska pressen på varje enskild person.

## Hur kan man skapa mer makt över arbetstiden?

Det handlar om att lägga genomtänkta grundschema med utrymme för vila och återhämtning, men så länge

det inte finns tillräckligt med personal så blir det svårt. Ett långsiktigt och proaktivt arbete med bemanning är jätteviktigt för att skapa ett system som minskar stress och kortsiktiga lösningar. Ofta handlar det ju om att släcka bränder. Vi måste få till ett mer hållbart arbetsliv där personalen känner sig trygg och kan planera sin tid.



# Oförutsägbarheten i schemat påverkar livet

Trots att en stor del av vården är planerbar vilar den idag på övertidstimmar, obekväma schemaläggning och ändringar i scheman med kort varsel. Under 2023 arbetade Vårdförbundets medlemmar tre miljoner övertidstimmar, motsvarande 1800 heltidstjänster.

Att inte kunna styra över sitt schema eller hantera oförutsägbara arbetstider gör det svårt att planera vardagen

och få återhämtning. Genom bättre planering och schemaläggning, samt genom att säkerställa att medarbetare får möjlighet till vila och balans, kan en arbetsmiljö skapas där personalen trivs och utvecklas. Detta leder i sin tur till en bättre vård för patienterna och en mer hållbar vård i stort.



# Stora variationer i övertidsarbetet

Övertidsarbetet skiljer sig åt inom olika delar av vården. Huvudsaklig verksamhet för de som arbetade 51–100 timmar övertid under 2023 är ambulans (24%), akutmottagning (18%) och förlossning/BB (17%).

Samtidigt hade var fjärde (23%) inte någon övertid alls under 2023. Två av tio (17%) hade en övertid på mellan 5–15 timmar sett över hela året. Det innebär att det totalt

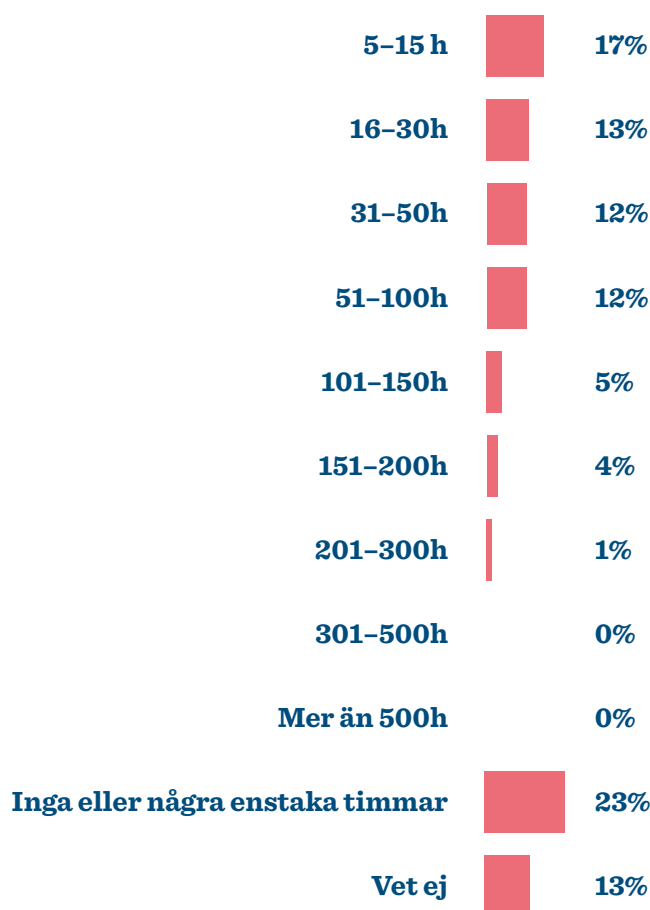
sett är 40 procent som hade en ytterst begränsad eller ingen övertid alls.

Även om undersökningen i stort visar en dyster bild när det gäller övertidsarbete, så pekar variationerna i svar på att det finns möjligheter att förbättra situationen genom bättre planering och en långsiktig bemanningsstrategi.

## Vad är det för skillnad på mertid och övertid?

Mertid avser arbetstid som utförs utöver den anställdes ordinarie deltid, men som inte överstiger heltid. Övertid, däremot, är arbetstid som överstiger heltid.

## Hur många timmar övertid/mertid bedömer du att du arbetade under 2023?



# Schemaändringar är vanliga

Schemaläggning är en nyckelfaktor för att skapa ett hållbart arbetsliv och samtidigt underlätta vardagslivet. När arbetspassen planeras väl minskar stress, återhämtningen förbättras och känslan av kontroll över vardagen ökar.

Det gynnar inte bara medarbetarna utan påverkar även patienterna positivt. Med utvilad och fokuserad personal höjs vårdkvaliteten, vilket bidrar till både trygghet och effektivitet i vården. Trots det ändras scheman ofta.

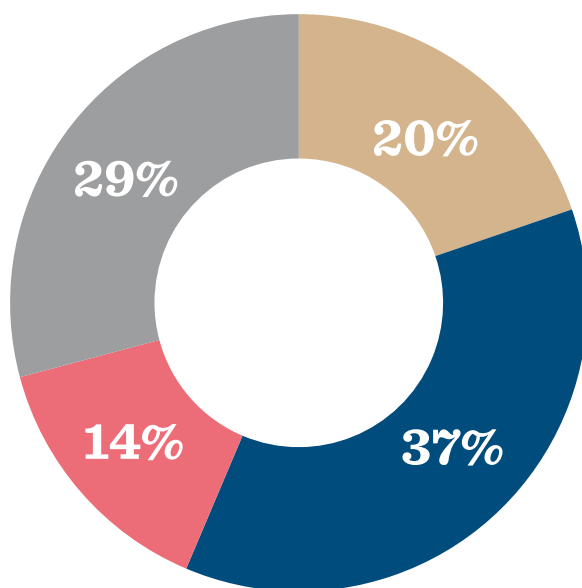
## Hur lång är din schemaperiod?

4–6 veckor

7–10 veckor

11–16 veckor

Annat



Vårdförbundet/Novus, oktober 2024

Nästan sex av tio (56%) upplever att schemat ändras under pågående schemaperiod. Det gäller särskilt de som arbetar natt eller enligt rotationsschema, där förkortad dygnsvila och bristande kompensation är vanligare förekommande.

För vissa är problemen ännu mer påtagliga. 9 procent

får sitt schema ändrat mellan fem till tio gånger under en och samma period. Detta är vanligast inom områden med hög arbetsbelastning, såsom akutmottagning (20%), förlossning/BB (20%) och vårdavdelningar (16%). Denna situation understryker behovet av stabilare och mer förutsägbara schemalägningsrutiner för att minska belastningen på vårdpersonalen.

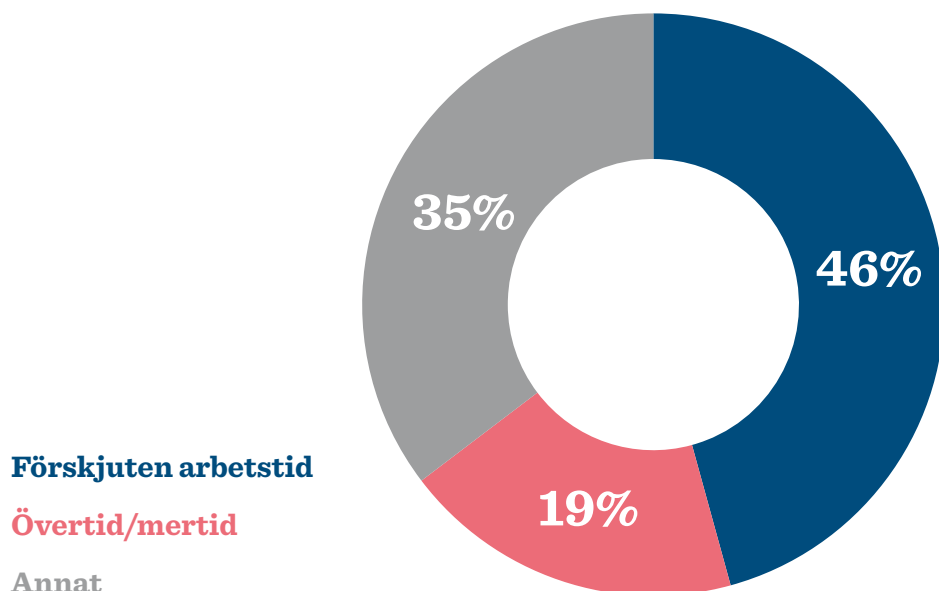
## Varför ändras scheman?

Den vanligaste orsaken till schemaändringar är så kallad förskjutet arbetstid. Nästan varannan (46%) uppger detta. Det innebär till exempel att ett arbetspass mellan 8.00–17.00 flyttas till 12.00–21.00.

När den typen av ändringar kommer tätt inpå arbetspasset blir det svårt att planera för exempelvis barnhämtning på förskola, en inplanerat teaterbesök eller läxläsning med sin tonåring.

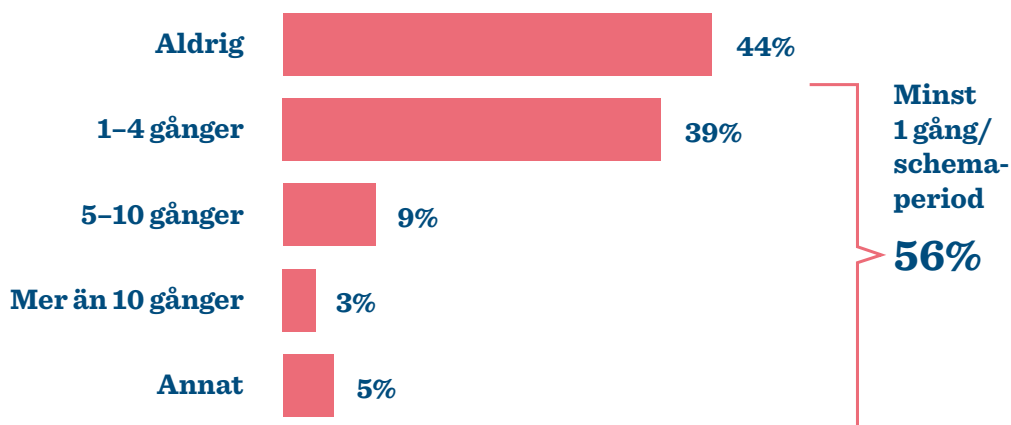
## Förskjuten arbetstid är främsta orsaken till ändringar i schemat

### Av vilken anledning förändras ditt schema?



Vårdförbundet/Novus, oktober 2024

### I vilken utsträckning ändras ditt schema under en schemaperiod?



Vårdförbundet/Novus, oktober 2024

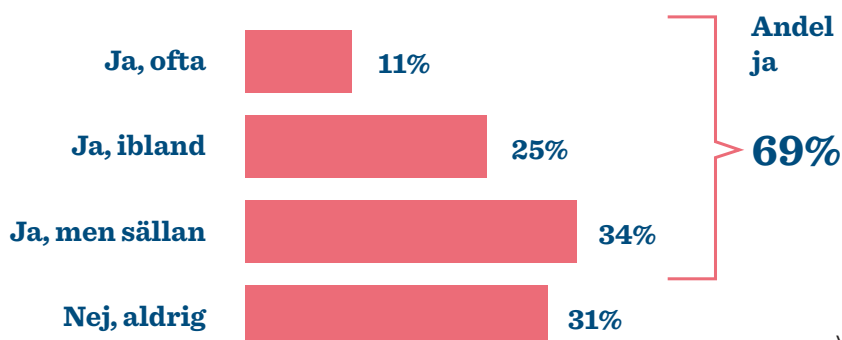
# Många blir störda på fritiden

Många medlemmar vittnar om en vardag där ledigheten ofta störs av jobbrelaterade ärenden. Hela sju av tio (69%) uppger att de blir kontaktade i jobbrelaterade ärenden på sin fritid. Dessa arbetar främst inom ambulans (90%), förlossning/BB (93%) och akutmottagning (84%).

Av de som mer sällan blir störda hittar vi personal inom mödrahälsovård (59%), mottagning (52%), BVC samt vårdcentral (55%).

**Sju av tio uppger att det händer att de blir kontaktade i jobbrelaterade ärenden när de är lediga**

**Brukar du bli kontaktad i jobbrelaterade ärenden när du är ledig?**

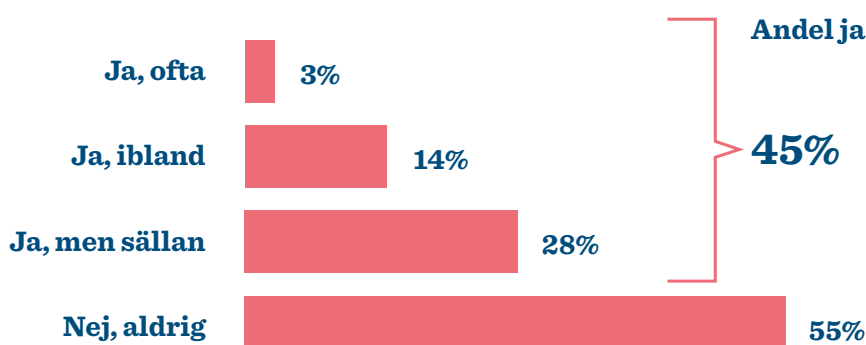


Vårdförbundet/Novus, oktober 2024

Nära varannan medlem (45%) har blivit inkallade för mer-tid eller övertid när de varit lediga. Detta gäller mest för

förlossning/BB (74%), akutmottagning (64%) och vård-avdelning (72%).

**Händer det att du blir inkallad för övertid/mertid när du är ledig?**



Vårdförbundet/Novus, oktober 2024



Inom vården är det vanligt med så kallade sms-listor. Ibland kan det även vara appar eller fysiska listor, men principen är densamma. Genom att skriva upp sig på listan säger man okej till att bli kontaktad av sin arbetsgivare med frågor om man kan hoppa in och jobba. Det kan gälla både timanställda och fast anställda.

Undersökningen visar att fyra av tio har sms-listor för övertid/mertid på sin arbetsplats, där arbetsgivaren kan kontakta medarbetare för att beordra in på övertid. Var tredje har listor/appar för "extrapass", där medarbetare själva kan sätta upp sig på i förhand kända tomma schemarader. Av de som har listor på sin arbetsplats svarar 37 procent att de brukar sätta upp sig.

### Vad är problemet med sms-listor?

När medarbetare på detta sätt löser arbetsgivarens ansvar att bemanna i tillräcklig omfattning riskerar det att leda till arbetsmiljöproblem.



# Medlem berättar: Sylwia Kedzierska

**Sylwia Kedzierska, 45 år, är biomedicinsk analytiker på Cytologilaboratoriet på Karolinska universitetssjukhuset i Huddinge där hon jobbat sedan 2016. Sylwia tilldelades Vårdförbundspriset 2023 för sitt utvecklingsarbete på avdelningen.**

## Hur ser dina arbetstider ut?

Jag har väldigt attraktiva arbetstider – bara dagtid. Jag hinner komma hem och vara med min familj på kvällen, men jag vet att det ser annorlunda ut på andra ställen. Vår chef ser till så att vi har tillräckligt med resurser på avdelningen. Vi klarar av att hantera om några är sjuka, men om vi skulle jobba på med hög arbetsbelastning under längre tid så är det inte säkert att alla orkar det. Patientproverna kan ju inte vänta – det är patientsäkerhet vi pratar om.

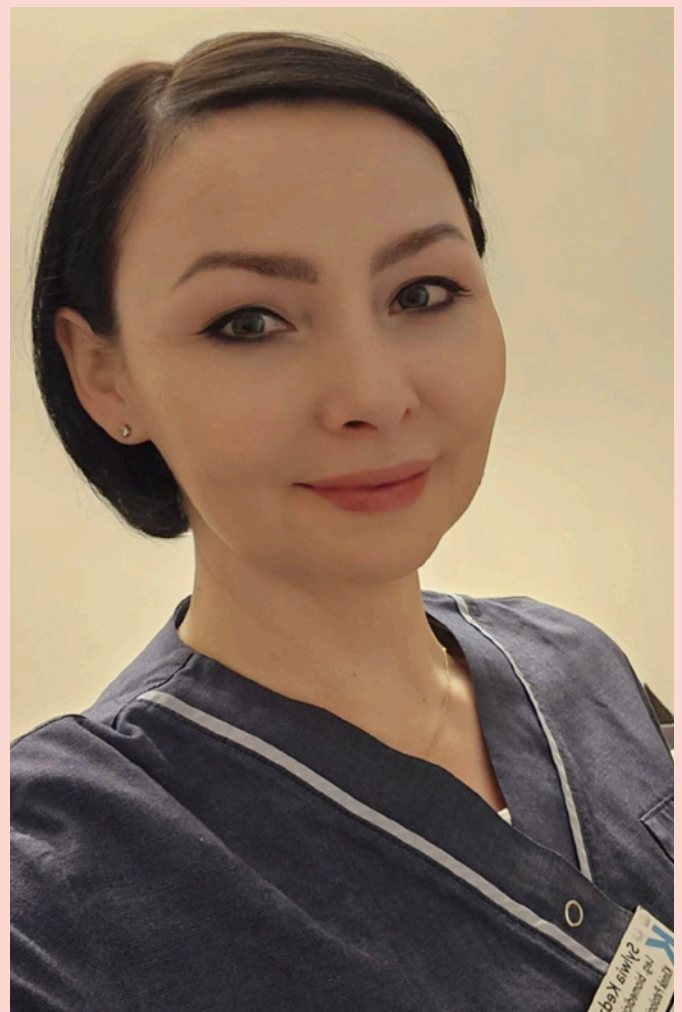
## Hur kan ni bli fler biomedicinska analytiker?

Lönen är såklart en del. Men en anledning till att jag trivs jättebra är för att vi har tid för utbildning, så att man kan utvecklas och specialisera sig. Eftersom vi är tillräckligt många finns det möjlighet att avlasta, anpassa och schemalägga så att man kan få göra det man brinner för. Chefen tar också gärna emot våra förslag för att effektivisera eller förbättra arbetet.

## Du har jobbat för att snabba på cancerdiagnostiken just genom ett smartare labb. Kan man jobba mer effektivt inom vården?

Jag var med och påverkade ombyggnationen och planeringen av nya labblokalerna hos oss. Ibland kan det

vara en liten, liten grej som gör arbetet så mycket enklare. Effektivare labb har ju inte bara inverkan på den dagliga arbetsmiljön – det påverkar också arbetsbelastningen i stort om vi har metoder för att hantera stora mängder prover även om kollegor är frånvarande.



# Vårdens chefer behöver rätt förutsättningar

Bland Vårdförbundets medlemmar finns många chefer. För att de ska kunna utöva sitt ledarskap där verksamheten fungerar väl och medarbetarna mår bra och utvecklas, måste de ha rätt förutsättningar. Så är det inte idag. Vårdens chefer har utmaningar som riskerar att påverka både deras egen och medarbetarnas hälsa och möjligheterna att kunna erbjuda en god och säker vård.

Många chefer idag ansvarar för stora arbetsgrupper, samtidigt som de brottas med strama budgetar, höga sjukskrivningstal och stor personalomsättning. Till detta kommer utmaningen att hitta och rekrytera personal med rätt kompetens.

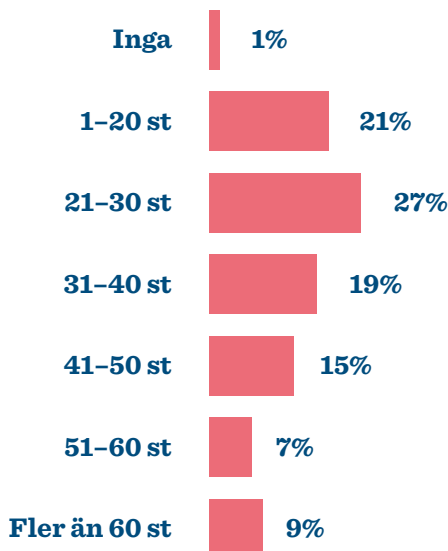
Svaren i undersökningen visar att våra chefsmedlemmar lägger mycket av sin tid på att få ihop bemanning och scheman, vilket påverkar andra viktiga ledarskapsuppgifter, som att utveckla verksamheten och medarbetarna.

När bemanningen inte går ihop behöver ofta cheferna själva arbeta operativt för att täcka upp, eller så måste medarbetarna ställa upp. Båda alternativen är ohållbara i längden. En alltför hög arbetsbelastning och bristande arbetsmiljö är dåligt på flera sätt. Det gör att många – både chefer och medarbetare – riskerar att bli sjuka eller sluta i yrket. Det i sin tur gör att de chefer som är kvar får ägna ännu mer tid åt bemanning och schemaläggning.

## Bemanning och schemaläggning tar mycket tid

Nära tre av tio (27%) chefer ansvarar för 21–30 medarbetare. Hälften av cheferna ansvarar för fler än 30 medarbetare.

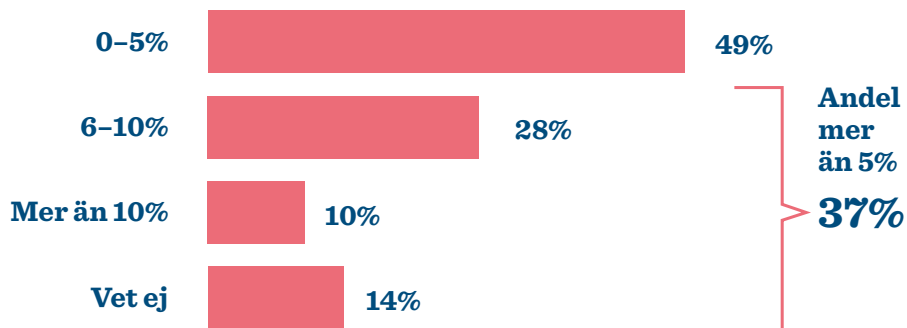
### Hur många medarbetare ansvarar du för?



Vårdförbundet/Novus, oktober 2024

Nära fyra av tio chefer (37%) har en personalomsättning på sex procent eller mer per år.

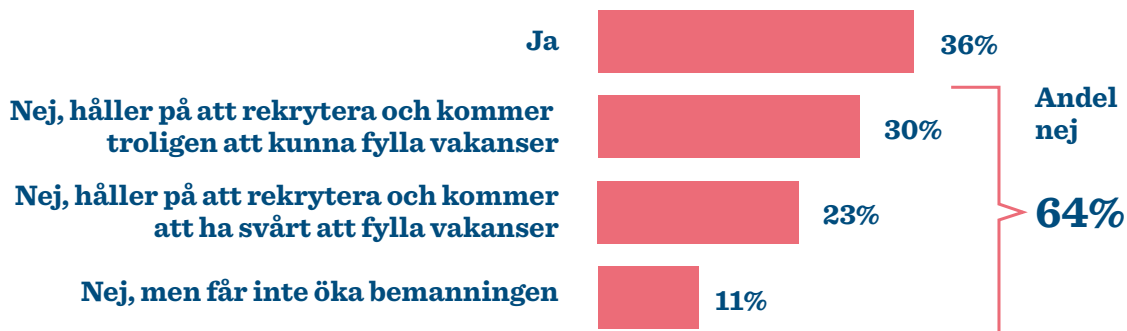
### Hur stor personalomsättning per år har du inom din enhet?



Vårdförbundet/Novus, oktober 2024

Nästan två av tre (64%) chefer tycker inte att de har tillräcklig bemanning. Fler än var tionde (11%) har inte tillräcklig bemanning, men får inte öka den.

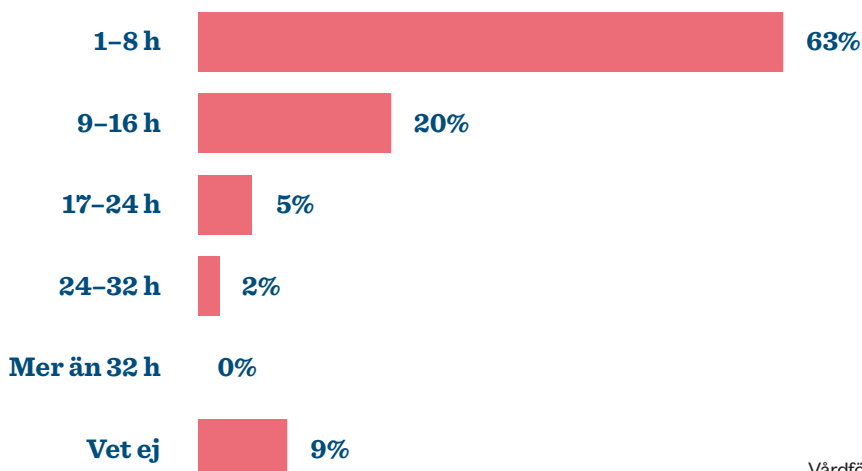
### Har du tillräcklig bemanning?



Vårdförbundet/Novus, oktober 2024

Drygt sex av tio chefer (63%) ägnar 1–8 timmar i veckan åt bemanning och schemaläggning.

### Hur många timmar i veckan lägger du på bemanning/schemaläggning?

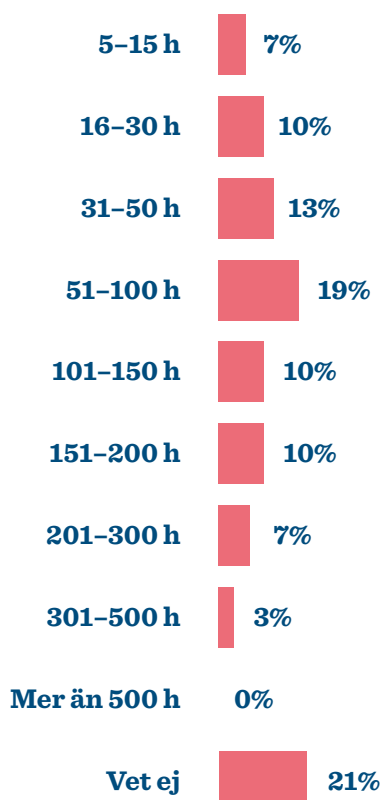


Vårdförbundet/Novus, oktober 2024

### Ingen ersättning för övertid

Majoriteten av cheferna (71%) får ingen ersättning för övertid. Av de som inte har ersättning vid övertid arbetar nära nio av tio (86%) fler timmar än vad deras veckoarbetstid anger. Två av tio (19%) jobbar 51–100 extra timmar utöver sin veckoarbetstid.

### Hur många timmar per år, utöver ditt veckoarbetstidsmätt, arbetar du?



Vårdförbundet/Novus, oktober 2024

# Ojämn tillgång till kompetensutveckling

Utvecklingen inom vårdsektorn går fort och kompetensutveckling är en grundläggande förutsättning för att både bibehålla och öka kvaliteten inom vården. Trots detta uppger 28 procent av de tillfrågade att de sällan eller aldrig ges möjlighet till kompetensutveckling. Samtidigt framgår att drygt 70 procent får tillgång till kompetensutveckling minst en gång per år.

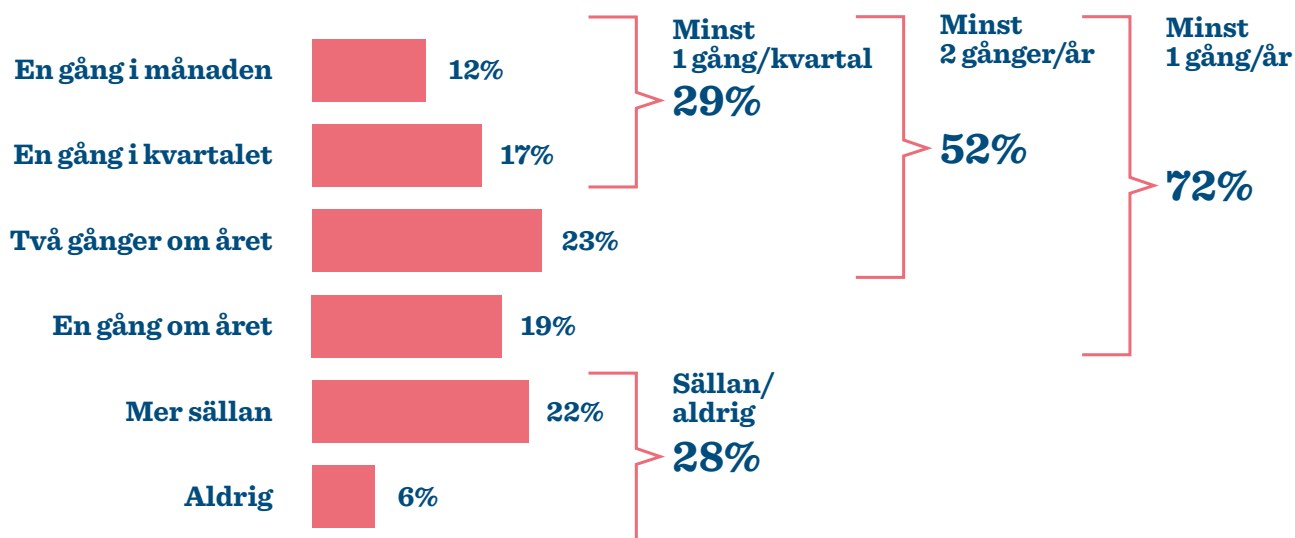
Tillgången till vidareutbildning och funktionsutbildning är ojämnt fördelad bland medlemmarna, och undersökningen pekar på stora skillnader mellan olika verksamhetsområden och arbetstider. Framför allt är det medlemmar inom psykiatri och de som arbetar natt som upplever en avsevärt lägre tillgång till kompetensutveckling jämfört med andra grupper.

Utan tillgång till regelbunden kompetensutveckling kan vårdpersonalens förmåga att ge bästa möjliga vård försämrats, vilket ytterst kan påverka patientsäkerheten negativt. Det påverkar även vårdpersonalen direkt, då brist på kompetensutveckling kan leda till frustration medan det motsatta kan bidra till ökad arbetsmotivation.

Undersökningen tydliggör behovet av att se över hur kompetensutveckling fördelas och att vidta åtgärder för att minska skillnaderna mellan olika grupper. Kompetensutveckling ska vara en självklar del av arbetslivet för alla vårdprofessioner, oavsett verksamhetsområde eller arbetstid.

**Drygt sju av tio får kompetensutveckling/funktionsutbildning minst en gång per år – nära tre av tio får det inte**

## Hur ofta får du kompetensutveckling/funktionsutbildning?



Vårdförbundet/Novus, oktober 2024

# Brist på tid för reflekterande samtal

Var fjärde medlem (25%) har sällan eller aldrig möjlighet att föra reflekterande samtal med sin chef eller kollegor under arbetspassen. Detta synliggör ett allvarligt problem inom vården, där tidspress och hög arbetsbelastning gör att viktiga dialoger ofta prioriteras bort.

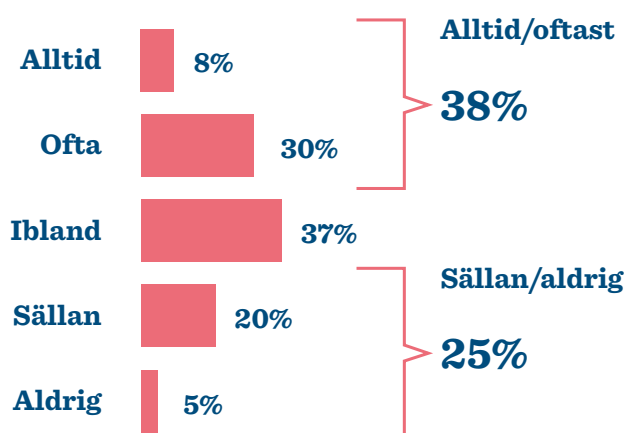
## Varför är reflekterande samtal viktiga?

Reflekterande samtal är viktiga för att vårdpersonal ska kunna bearbeta känslomässigt krävande situationer, minska stress och stärka samarbete. Genom dialog kan erfarenheter delas, arbetsmiljön förbättras och patientsäkerheten ökar. De skapar också en lärandekultur, vilket främjar personlig utveckling och långsiktig hållbarhet i vårdarbetet.

Att reflektera tillsammans med kollegor är en värdefull form av återhämtning. När dessa samtal uteblir riskerar personalen att känna sig isolerad och överväldigad av de krav som präglar en vårdmiljö där varje minut är viktig. Ofta prioriteras praktiska och tidskritiska uppgifter framför dialog och reflektion, vilket inte bara begränsar möjligheten till mental återhämtning utan också hindrar professionell utveckling. Att skapa utrymme för detta handlar därför inte enbart om att förbättra arbetsmiljön, utan även om att lägga grunden för långsiktig hållbarhet och hög kvalitet i vården.

Var fjärde har sällan eller aldrig möjlighet att ha reflekterande samtal med sin chef eller kollegor under arbetspassen.

Har du möjlighet att ha reflekterande samtal med din chef eller dina kollegor under ditt arbetspass?



Vårdförbundet/Novus, oktober 2024

# Vårdförbundet vill se

Vårdförbundets medlemmar fortsätter att göra sitt jobb varje dag, och de gör det bra. Men de bär inte ansvaret för svensk sjukvård – det gör politikerna. Problemen inom vården grundar sig på politiska beslut och prioriteringar. Det är därför också möjligt att åtgärda dessa brister med en annan typ av politik.

Arbetstider, schemaläggning, lön och andra ersättningar hänger ihop och påverkar arbetsmiljön och möjligheten till ett hållbart yrkesliv. I den kvinnodominerade hälso- och sjukvården har alla dessa delar även en tydlig jämställdhetsaspekt.

Den här rapporten bekräftar att en förändring är nödvändig. Det är på inget sätt rimligt att riskera att behöva betala med den egna lönen eller hälsan för att få en vettig balans mellan arbete och privatliv.

## Vårdförbundet vill därför se:

- 1.** Ett säkerställande för medlemmarnas hälsa genom **tillräcklig återhämtning**.
- 2.** En tryggad rätt till mer **förutsägbara scheman** och **ostörd fritid**.
- 3.** **Rimlig ersättning** för det kvalificerade arbete som våra yrkesgrupper utför.

## Begränsa användningen av förskjuten arbetstid, övertid och beredskap – säkerställ rätten till förutsägbara scheman och ostörd fritid

70 procent av Vårdförbundets medlemmar anger att de blir kontaktade av arbetsgivaren under ledig tid. 34 procent anger att det finns appar eller listor på jobbet för att fylla i tomma schemarader. Detta gör att många känner att de aldrig är riktigt lediga. Att både få schema ändrat med kort varsel och att vara tillgänglig för arbetsgivaren utöver ordinarie arbetstid sliter på hälsan och inkräktar på privatlivet.

## Värna medlemmarnas möjlighet till ett socialt liv genom att begränsa antalet arbetspass på helger och nätter

Det är en hygienfaktor att kunna förena arbetsliv med privatliv och ett socialt liv utanför jobbet. Att ha arbetspass spridda över för många helger och nätter och jobba när andra är lediga gör det svårt att umgås med familj och vänner.

Tillsammans kan vi med kraft fortsätta att driva de frågor som gör skillnad – tillräcklig återhämtning och förutsägbarhet för Vårdförbundets medlemmar ger en god och säker vård för Sveriges invånare.





Adolf Fredriks Kyrkogata 11, Box 3260, 103 65 Stockholm. Telefon 0771-420 420  
[vardforbundet.se](http://vardforbundet.se)