

Enskild motion

Motion till riksdagen 2015/16:2541

av Johan Andersson m.fl. (S)

En transparent bemanning inom äldreomsorgen – ett steg för att komma till rätta med ohälsan inom vård och omsorg

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om åtgärder för att minska ohälsan bland personal inom vård och omsorg och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Att arbetsmiljön har betydelse för risken att drabbas av psykisk ohälsa är känt och vetenskapligt belagt. SBU (Statens beredning för medicinsk utvärdering) har gjort en genomgång av forskningen när det gäller samband mellan faktorer i arbetsmiljön och symtom på depression respektive symtom på utmattningssyndrom (SBU-rapport nr 223, 2014). Där konstateras bland annat känslan av att kunna påverka sitt arbete, att ha kontroll och uppleva att man blir rättvist behandlad har betydelse. Orimliga krav, bristande medmänskligt stöd eller för liten belöning för utfört arbete i förhållande till prestationen, är faktorer som ökar risken. Med likartade arbetsvillkor jämnas risken ut och det syns ingen skillnad mellan kvinnor och män. I Sverige är det inte bara sjukskrivningarna på grund av psykisk ohälsa som ökar, men de är de sjukfall som ökat mest. Av alla sjukfall så hade 41 procent av kvinnorna och drygt 30 procent bland männen en psykisk diagnos.

Den psykosociala arbetsmiljön omfattar det mesta i vår arbetsmiljö.

Vid oregelbundna arbetstider, som skiftarbete, finns stor risk för psykisk stress.

Otrygghet i anställningen är en annan riskfaktor. Det finns uppenbar risk för samvetsstress i arbete med människor. Ensamarbete kan i sig vara väldigt stressande inte minst för att man upplever en ökad risk att ingen kan hjälpa till om något händer. Något som också påverkar negativt kan vara en stor arbetsmängd – högt arbetstempo

när individen inte har något inflytande eller påverkan. Många som arbetar inom vården har arbetstid förlagd enbart då återhämtningstid inte är möjlig, under arbetspasset, och arbetsbelastningen är maximal.

Sedan 2010 har antalet anmälda arbetsjukdomar som kan relateras till stress och hög arbetsbelastning och liknande ökat med 70 procent. För första gången kommer nu samlade föreskrifter om vilket sorts ansvar arbetsgivaren har för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Enligt de nya föreskrifterna som Arbetsmiljöverket ger ut har arbetsgivarna bland annat att ta ansvar för:

- Att arbetstagarna inte får en ohälsosam arbetsbelastning. Resurserna ska anpassas efter kraven i arbetet.
- Att arbetstiderna läggs på ett sätt som inte leder till ohälsa, till exempel delade turer, skiftarbete och nattarbete.

Det är väldigt positivt att denna föreskrift kommit till.

Men det löser inte problemet med bemanningen inom äldreomsorgen. Det är ytterst bekymmersamt och allvarligt att arbetsgivarna även om de fastställer en bemanning inte följer sina egna beslut, avstår att tillsätta vikarie vid frånvaro, alternativt tillsätter del av arbetspass och överlåter prioriteringar av arbetsdagen åt enskilda arbetstagare.

Äldreomsorgen är en bransch där det trots allt finns goda möjligheter att förutse vård- och omsorgstyngden och personalbehovet, inte minst då verksamheterna grundas på biståndsbeslut. Det sker allt för få fortlöpande riskbedömningar utifrån ett helhetsperspektiv och i stort sätt inga riskbedömningar på individnivå av arbetssituationen. Denna situation är allt för vanlig även om det naturligtvis finns många bra arbetsplatser också.

Men faktum är att ohälsan inom vård- och omsorg ökar. Kvinnors ohälsa ökar. Att arbeta inom branschen innebär att i sin arbetsmiljö exponeras för, som forskarna uttrycker det, risker som låg kontroll/höga krav, pressande arbete, obalans i ansträngning/belöning, osäkerhet i anställning, nattarbete, långa arbetsveckor som exempel och dessutom fysiskt ansträngande. Faktorer som självklart påverkas av hur bra organiserat arbetet är och hur mycket personella resurser som avsätts.

Därför är det nödvändigt att ta ett ordentligt helhetsgrepp inom äldreomsorgen när det gäller bemanningsfrågan.

Ett sätt att underlätta denna situation är att göra bemanningen transparent för anställda, anhöriga och allmänhet då det bidrar till att tydliggöra frågan om kontinuitet för de äldre och att de biståndsbeslut som ligger till grund för den vård och omsorg som ska utföras då kan ställas i relation till de faktiska resurser som finns att tillgå.

För att komma till rätta med ovanstående problem borde regeringen överväga att ge Socialstyrelsen i uppdrag att säkerställa följande:

Antal personal per vård och omsorgstagare under en 3-veckorsperiod (åter igen) redovisas i Öppna jämförelser

Att den faktiska bemanningen systematiseras så att det går att följa upp och åtgärder kan vidtas vid såväl under- som eventuell överbemanning.

Att i all vård- och omsorgsverksamhet om äldre, såväl i ordinärt boende som i särskilt boende, oavsett utförare ska det finnas anslaget på arbetsplatsen på varje enhet/avdelning ett gällande grundschema av bemanning oavsett schemasystem.

Att all avvikelse från bemanningen enligt grundschema ska hanteras utifrån en riskbedömning för att anställdas arbetsbelastning liksom att biståndsbedömda insatser ska kunna bli utförda för den äldre.

Johan Andersson (S)

Agneta Gille (S)

Ann-Christin Ahlberg (S)

Caroline Helmersson Olsson (S)

Gunilla Svantorp (S)

Hans Unander (S)

Jennie Nilsson (S)

Jonas Gunnarsson (S)

Krister Örnfjäder (S)

Marianne Pettersson (S)

Paula Holmqvist (S)

Suzanne Svensson (S)

Veronica Lindholm (S)