SVERIGES RIKSDAG

Motion till riksdagen 2026/27:261

av Veronica Kerr (KD)

Utredning av resurspassens konsekvenser för arbetsmiljön inom äldreomsorgen

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge lämpliga myndigheter i uppdrag att genomföra en nationell kartläggning av hur resurspass och andra former av oförutsägbar schemaläggning inom äldreomsorgen påverkar personalens arbetsmiljö, sjukfrånvaro och personalomsättning och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör kartlägga kommunernas förutsättningar att rekrytera och behålla vikarier inom äldreomsorgen samt analysera hur bristande tillgång till vikarier påverkar den ordinarie personalens arbetsvillkor och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen, med utgångspunkt i kartläggningarna och i dialog med arbetsmarknadens parter, bör överväga åtgärder som stärker personalens inflytande över arbetstidens förläggning och främjar en långsiktigt hållbar bemanning inom äldreomsorgen och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Sverige står inför betydande utmaningar när det gäller äldreomsorgens kompetensförsörjning. En växande andel äldre i befolkningen innebär att behovet av vård och omsorg ökar, samtidigt som många kommuner redan i dag har svårt att rekrytera och behålla personal.

När bemanningen inte räcker till måste verksamheterna hitta lösningar för att täcka upp vid sjukdom och annan frånvaro. En sådan lösning är så kallade resurspass, där ordinarie personal schemaläggs för att kunna täcka upp där behov uppstår. Det kan innebära att medarbetaren inte på förhand vet vilken arbetsplats eller vilka arbetsuppgifter som väntar under arbetspasset.

Flexibilitet är nödvändig i en verksamhet som måste fungera dygnet runt, årets alla dagar. Men flexibiliteten får inte ensidigt ske på personalens bekostnad.

Vi kan inte fortsätta behandla symptomen på äldreomsorgens bemanningsproblem utan att undersöka och åtgärda de bakomliggande orsakerna.

Brist på vikarier leder till ökad belastning på den ordinarie personalen. Den ökade belastningen kan i sin tur bidra till ytterligare korttidsfrånvaro och till att medarbetare väljer att lämna yrket. Resultatet blir att bemanningsproblemen fördjupas i stället för att lösas.

Det är ett möjligt samband som behöver undersökas nationellt, inte minst eftersom resurspass och andra flexibla schemamodeller kan vara utformade på olika sätt i olika kommuner.

Lyssna på dem som arbetar i omsorgen

Att förbättra äldreomsorgens arbetsmiljö kan inte enbart handla om nya administrativa modeller eller förändrade scheman. Vi behöver lägga örat mot marken och lyssna på dem som faktiskt utför arbetet.

Vad är det som gör att en undersköterska väljer att stanna kvar på sin arbetsplats? Vad får en erfaren medarbetare att söka sig till ett annat yrke? Hur påverkas arbetsmiljön av att ständigt behöva anpassa sig till nya arbetsgrupper, arbetsplatser och omsorgstagare? Och vilken betydelse har möjligheten att planera sitt arbetsliv och sin fritid?

Det är frågor som behöver besvaras med utgångspunkt i personalens egna erfarenheter och genom systematisk forskning och uppföljning.

Bemanningsproblemen måste angripas vid roten

Kommunerna har ett betydande ansvar som arbetsgivare. Samtidigt finns ett nationellt intresse av att säkerställa att äldreomsorgen har förutsättningar att rekrytera personal och erbjuda hållbara arbetsvillkor.

En nationell kartläggning bör därför inte begränsas till hur resurspass påverkar arbetsmiljön. Den måste också undersöka varför dessa schemalösningar används, hur omfattande problemen med vikarieanskaffning är och vilka alternativa bemanningsmodeller som fungerar väl.

Det bör särskilt undersökas om resurspass och andra former av oförutsägbar schemaläggning har samband med korttidsfrånvaro, personalomsättning och svårigheter att behålla erfaren personal. Även konsekvenserna för omsorgstagarna behöver belysas. För den äldre kan kontinuitet och möjligheten att möta välbekant personal vara avgörande för tryggheten.

Förutsägbarhet är en arbetsmiljöfråga

Arbetsmiljöverkets föreskrifter ställer redan krav på att arbetsgivare ska motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa. Det finns alltså ett tydligt arbetsgivaransvar.

Men för att kunna utveckla ändamålsenliga åtgärder behöver vi bättre nationell kunskap om hur olika schemalösningar faktiskt påverkar omsorgspersonalen.

En nationell kartläggning bör därför genomföras i nära dialog med personal, skyddsombud, fackliga organisationer och arbetsgivare. Den bör också identifiera goda exempel från verksamheter som lyckats förena en fungerande vikarieorganisation med förutsägbara arbetstider och god personalkontinuitet.

Vi behöver sluta nöja oss med tillfälliga lösningar på återkommande problem och i stället skapa förutsättningar för en äldreomsorg där personalen både vill och orkar arbeta ett helt yrkesliv.

Veronica Kerr (KD)