

ÄLDREOMSORGENS STÄNDIGA FÖRÄNDRINGAR- ORGANISATION, ARBETSMILJÖ OCH LEDARSKAP

Kristina Westerberg, Professor Emerita

Maria Nordin, Docent

Institutionen för psykologi



UMEÅ UNIVERSITET

SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Det övergripande syftet var att lyfta fram förändringar, arbetsmiljö, ledarskap och organisation i äldreomsorgen

- Hur har de omfattande förändringarna på samhällsnivå under 1990-talet kommit till uttryck i äldreomsorgens verksamhet?
- Finns det en balans mellan krav och resurser i arbetet, och hur är balansen i jämförelse med andra länders äldreomsorg?
- Vilken betydelse har organisationsförändringar haft för arbetsmiljön och organiseringen i äldreomsorgen?



1990-TALET: EN TID MED STORA FÖRÄNDRINGAR

- Ekonomisk kris i början på 1990-talet
- Ädelreformen
- New Public Management



SAMHÄLLSFÖRÄNDRINGARNAS KONSEKVENSER

- Brukaren i centrum
- Hemtjänstassistenterna blev enhetschefer med utökat ansvar
- Tjänster som biståndshandläggare och medicinskt ansvarig sjuksköterska inrättades
- Ökat fokus på kostnader och resultat
- Kraven på dokumentation ökade
- Nedskärningar och omorganiseringar



GENERELLA TENDENSER I ARBETSMILJÖ OCH LEDARSKAP

- Hög personalomsättning och höga sjukskrivningstal
- Generellt hög arbetsbelastning (tidspress och arbetsuppgifter)
- Minskat handlingsutrymme
- Gott stöd från arbetskamrater men mindre tid till möten
- Stödet från närmsta chef anses ofta gott men har minskat
- Upplevt bristande stöd från organisationen
- Små möjligheter till återhämtning och utveckling i arbetet
- Frekventa organisationsförändringar



SLUTSATSER KRING ARBETSMILJÖ OCH LEDARSKAP

- Vårdkvalitet och arbetsmiljö är två sidor av samma mynt
- Effekter av utbildning och kompetensutveckling hämmas av bristande anpassning till arbetsmiljön
- Studier tyder på att det pågått en försämring av arbetsmiljön och arbetsförhållanden under en lång tid
- Stöd från ledare har betydelse för vårdkvaliteten och personalens arbetsmiljö



JÄMFÖRELSE MED ÄLDREOMSORG I ANDRA LÄNDER

- Det verkar som svensk äldreomsorg har en sämre arbetsmiljö och i vissa fall sämre arbetsförhållanden än de länder som ingår i jämförelsen (Spanien och de nordiska länderna).
- I Sverige bedöms vårdkvaliteten och den egna hälsan lägre jämfört med Spanien
- Den svenska personalen har påverkats av organisationsförändringar i betydligt högre grad än den spanska personalen
- Svenska chefer har betydligt högre kontrollspann än de spanska cheferna och i jämförelse med de nordiska länderna har svensk personal minst kontakt med sin chef
- Tankar på att söka annat jobb är mer vanligt i Sverige jämfört med Spanien och de nordiska länderna



ORGANISATIONSFÖRÄNDRING – KRAV ELLER RESURS?

- Många studier visar negativa effekter av organisationsförändringar för personalen och har samband med hälsa, vårdkvalitet och tankar på att byta jobb
- Stöd från ledning, engagemang och deltagande i planeringen skyddar i viss mån från negativa effekter
- I satsningar på kvalitetsförbättringar visar sig kopplingen mellan teori och praktik vara viktig
- Men kopplingen mellan strategiska och operativa nivåer visar på brister som i värsta fall kan motverka positiva resultat



REKOMMENDATIONER

- Arbetsmiljöfrågorna måste upp på högsta ledningsnivå
- Bättre balans mellan krav och resurser
- Utbildning och tydlighet i yrkesrollen



FÖR EVENTUELL DISKUSSION

Hood (1991) presenterar tre värderingskluster som kännetecknar administration i offentlig sektor:

- Sigma – hushållning av resurser och kostnadseffektivitet där resultaten betonas och resurserna matchar väldefinierade uppgifter i en ”smal” organisation
- Theta – rättssäkerhet, ömsesidighet och tillit och där processer och procedurer betonas
- Lambda – uthållighet och stabilitet där ett visst överflöd bidrar till att organisationen fungerar vid kriser och förändringar

