En europeisk vårdstrategi måste hantera personalens behov och utmaningar

Utkast till gemensamt policydokument beträffande en europeisk vårdstrategi

➤ Datum: 2021-12-17

Sammanfattning

I sitt tal om tillståndet i unionen 2021 presenterade Europakommissionens ordförande Ursula von der Leyen en ny europeisk vårdstrategi som inbegriper både vårdare och vårdmottagare, från barnomsorg till långvård.

För att få prisöverkomliga, tillgängliga och högkvalitativa vårdtjänster måste en europeisk vårdstrategi hantera och förutse personalens behov och utmaningar. Sociala tjänster har faktiskt redan erfarit en del större svårigheter när det gäller finansiering, bemanningsnivåer, rekrytering och bibehållande av personal, könsbalans och en åldrande personalstyrka. Utöver hanterar en del länder just nu att antalet studenter som siktar på att bli vårdare minskar. Demografiska förändringar kommer bara att förvärra bristen på arbetskraft. För att kunna leverera utifrån uppsatta mål bör en stark europeisk vårdstrategi kunna hantera dessa frågor genom att ta följande i beaktande:

- En integrerad strategi för vården - sjukvård och social omvårdnad, formell och informell vård samt vård i hemmet, på vårdhem och i närområdet.
- Finansiering av sociala tjänster som en investering i framtiden - inte enbart som en kostnad.
- Kvalitativa arbetsvillkor, adekvata löner, utbildning och karriärvägar och hälsosamma/säkra arbetsplatser för att rekrytera och behålla personal och för att stimulera intresset för en karriär inom sociala tjänster.
- Metoder för att säkerställa adekvata och säkra bemanningsnivåer.
- Vi behöver förbättra allmänhetens bild av vårdarbete och dess samhällsvärde.
- Investeringar i och användning av tekniska och sociala innovationer.
- Vikten av att utveckla den sociala dialogen och stödja kollektivavtalsförhandling.

1. Kontext

I sitt tal om tillståndet i unionen 2021 presenterade Europakommissionens ordförande Ursula von der Leyen en ny europeisk vårdstrategi. Kommissionens årsarbetsprogram för 2022 tillkännagjorde också att strategin kommer att omfatta både vårdare[1] och vårdmottagare, från barnomsorg till långvård:

> *"Strategin kommer att lägga fast ett ramverk för policyreformer som ska vara en vägledning för utvecklingen av hållbar långvård som säkerställer bättre och mer prisöverkomlig tillgång till kvalitativa tjänster för alla. Den kommer också att omfatta förskola och barnomsorg och särskilt beakta barn med funktionsvariationer och barn från utsatta grupper*."[2]

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter och dess aktionsplan belyser också rätten till prisöverkomlig tidig förskola och barnomsorg av god kvalitet (artikel 11) och rätten till överkomliga långvårdstjänster av god kvalitet, framför allt hemvård och tjänster i närområdet (artikel 18).

När man utvecklar en europeisk vårdstrategi, som fokuserar på tillgänglig, överkomlig och hållbar kvalitativ social omsorg och stödtjänster, måste man lyfta fram den avgörande roll som de 11 miljoner arbetare inom sektorn för sociala tjänster inom EU och Storbritannien har haft och vad de har bidragit med. Utmaningarna med den befintliga arbetsstyrkan måste lyftas fram.

Sociala vårdtjänster i Europa: Aktuellt läge

Sektorn för sociala tjänster är en betydande bidragsgivare både ekonomisk och socialt, vars personal utgör 4,7 % av den totala arbetsstyrkan i EU och Storbritannien. Sektorn har sett en ökning på 24 % när det gäller antal anställda mellan 2009 och 2018 medan den totala arbetsstyrkan inom EU (som denna gång inbegriper Storbritannien) ökade med ca 5 % under samma period. Över 421 000 arbetstagare inom sociala tjänster lämnade dock sektorn under perioden 2019-2020 - troligtvis framför allt på grund av covidpandemin.[3] Ändå förväntas sektorn återhämta sig och växa betydligt under de kommande åren och anställa många vårdarbetare; Kommittén för socialt skydd uppskattar att upp till 7 miljoner arbetstillfällen för kvalificerad vårdpersonal och arbetstagare inom personlig omvårdnad kommer att skapas fram till 2030.[4] I denna kontext är utmaningen för sociala tjänster att hantera den nuvarande och framtida personalbristen genom att tillsätta lediga tjänster med en tillräcklig och utbildad arbetsstyrka.

Sociala tjänster underlättar ett högre deltagande på arbetsmarknaden och bidrar till mer inkluderande arbetsmarknader. Tjänster inom barnomsorg och långvård möjliggör framför allt för kvinnor att komma in på arbetsmarknaden. De tar annars ofta det största ansvaret för vårdansvaret inom sina familjer. Dessutom kan sociala tjänster underlätta för personer med funktionsvariationer,

---

[1] Det finns inte en enskild, universellt accepterad definition av begreppen "vård" och "vårdare" inom Europa. En vårdgivare kan vara en familjemedlem, en vän eller en granne. En vårdgivare kan också vara en utbildad yrkesperson.
[2] Kommissionens arbetsprogram 2022.
[3] https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Resilience_of%20the%20LTC%20sector_V3.pdf
[4] Europaparlamentet, studie på begäran av EMPL-kommittén: Policyer för vårdare inom långvården (2021).

långtidsarbetslösa och migranter att bli en del av arbetsmarknaden. Högre anställningsandelar som underlättas av sociala tjänster innebär större bidra till skatteprogram och sociala skyddssystem.

Trots det sociala och ekonomiska bidraget och en ständigt ökande efterfrågan så erfar sociala tjänster en del större svårigheter när det gäller finansiering, bemanningsnivåer, rekrytering och bibehållande av personal, könsbalans och en åldrande personalstyrka. Covidpandemin har förvärrat många av de svårigheter som fanns redan tidigare.[5] Vårdpersonalen stod i frontlinjen genom hela pandemin och vårdade de mest sårbara. Den ökade arbetsbelastningen var både fysiskt och psykiskt påfrestande. Men trots att man i många länder betraktade dem som personal inom viktiga tjänster blev personal inom sociala tjänster ofta marginaliserade och bortglömda.[6] Som en följd av detta lider nu många av brist på motivation och en del är utarbetade eller utbrända och, som vi ser ovan, lämnar nu oerhört många sektorn.

Något av det viktigaste vi lärt oss av pandemin är att yrken inom sektorn för sociala tjänster måste få ett bättre erkännande och värderad för sitt viktiga bidrag till välfärden för miljontals européer som är i behov av vård och stöd. Bättre erkännande innebär också att investeringar inom social omsorg inte betraktas enbart som en kostnad, utan ses som en investering för framtiden.

Ökad efterfrågan på sociala tjänster

Under de kommande fem årtiondena kommer antalet européer över 80 år att fördubblas.[7] Tillgången på anhörigvårdare minskar på grund av förändrade familjesammansättningar, med ökad sysselsättning bland kvinnor och höjd pensionsålder. Denna utveckling får olika konsekvenser och de nuvarande långvårdssystemen har ett tydligt behov av att anpassa sig till den ökade efterfrågan och nya typer av behov. Allt eftersom behovet av vårdtjänster växer, så ökar professionaliteten i sektorn.

Finansiering

Sociala tjänster saknas ofta ekonomiska resurser för att kunna hantera den växande efterfrågan på vård och de förändrade behoven och kraven från dem som brukar tjänsterna. Underfinansiering begränsar lönenivåerna och löneökningarna och därför motarbetar det i hög grad sektorns attraktionskraft. Dessa finansiella begränsningar leder ofta till ojämn fördelning mellan personal och brukare, korttids- och deltidsanställningar och låga löner, vilket sammantaget bidrar till hög personalomsättning.

Arbetsvillkor

Sektorn för sociala tjänster associeras ofta med flexibla arbetstider, låga löner jämfört med nationella genomsnittslöner, och både känslomässigt och fysiskt krävande arbetsvillkor.[8] Många anställda stannar bara i sektorn i några år eller tvingas att förkorta sin arbetstid. Nästan 40 % av personalen inom långtidsvården (LTC) känner att deras arbete har negativ påverkan på deras hälsa och att de inte kan utföra sitt jobb tills de är 60.[9] Detta leder till höga frånvaronivåer på grund av

[5] FORBA (2021): Covidpandemins effekter på sociala tjänster och de sociala dialogens roll.
[6] Social Employers och EPSU Gemensamt uttalande om utbrottet av covid-19.
[7] Enligt Eurostat.
[8] Enligt en artikel från Eurofound 2021 är lönerna inom långvården och andra sociala tjänster 21 % lägre än de genomsnittliga timlönerna.
[9] Eurofound (2020): Personal inom långvården: Anställning och arbetsvillkor, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.

sjukdom och tidig avgång från arbetet. Förbättrade arbetsvillkor är väsentliga för att förbättra rekryteringen och få personalen att stanna kvar. Stärkta arbetsmarknadsrelationer och kapacitetsbyggande samt erkännande av kollektivavtalsförhandling och social dialog är viktigt för att arbetsvillkoren och sektorns attraktivitet ska förbättras.[10]

Utbildning, kompetens och träning

Att leverera kvalitativa vårdtjänster, som inkluderar förbättringar inom digital teknik och förändrar människors stödbehov, kräver kompetent och välutbildad personal som fullt ut också erkänns som detta.[11] Eftersom efterfrågan på vårdpersonal ökar så måste nu en del länder hantera att ett minskande antal studenter väljer att bli vårdare. Efter att ha kommit in i sektorn är utbildning av personalen mycket viktig för att utveckla, förbättra och värdera personalens yrkesmässiga erfarenhet och säkerställa att man utvecklas i sin karriär inom sektorn. Yrkesutbildning är en nödvändighet för att kunna erbjuda kvalitativ vård. En kvinnodominerad och åldrande personalstyrka.

Yrken inom sociala tjänster är bland de mest könssegregerade yrken vi har i EU, och kvinnor utgör 82 % av arbetsstyrkan. Inom personlig omvårdnad är 90 % av de anställda kvinnor. Mycket arbete behöver göras för att sektorn ska attrahera och rekrytera fler män. Att män och kvinnor har samma möjlighet till att utveckla karriärvägar och att lika jobb ger lika lön är viktiga åtgärder för att säkerställa en mer könsbalanserad sektor.

Arbetsstyrkan inom sektorn för sociala tjänster åldras också. Andelen långvårdspersonal över 50 år ökade från 28 % 2009 till 38 % 2019.[12] Konsekvensen är att organisationer står inför specifika utmaningar när det gäller att svara upp mot den äldre personalens behov, men också beträffande rekrytering av ny personal som ska ersätta de som går i pension.

Rekommendationer för en europeisk vårdstrategi

En stark europeisk vårdstrategi bör beakta följande punkter:

- ✓ **En integrerad strategi för vården - sjukvård och social omvårdnad, formell och informell vård samt vård i hemmet, på vårdhem och i närområdet**

  Sjukvårdstjänster och sociala tjänster går ofta hand i hand, t.ex. när det gäller att vårdpersonal tillhandahåller medicinska tjänster utanför sjukhusmiljön, på vårdinrättningar eller i personens hem. Det behövs en integrerad strategi som ser till vilken erfarenhet och vilka behov vårdgivarna och vårdmottagarna har.

  Utan överkomliga och tillgängliga formella vårdtjänster faller omvårdnad för åldrande vuxna och andra sårbara personer ofta på obetalda och outbildade familjemedlemmar. En integrerad strategi skulle säkerställa att denna typ av vård är ett val som åtföljs av ett antal formella

[10] Det här är i linje med den europeiska pelaren för sociala rättigheter (kapitel II) och Kommissionens förslag om adekvata minimilöner som ger möjlighet till förbättringar när det gäller kollektivavtalens täckning.
[11] Social Employers (2021): Undersökning om kompetens och utbildningsbehov inom sektorn för sociala tjänster.
[12] Eurofound (2020): Personal inom långvården: Anställning och arbetsvillkor, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.

vårdtjänster som tillgodoser behoven för både dem som vårdas och dem som tillhandahåller den informella vården.

Människor väljer i ökande grad att vården ska ges i deras egna hem och i deras närområde snarare än på vårdinrättningar. Skiftet mot hem- och närområdesbaserade vårdtjänster kräver särskilda anpassningar och särskild kompetens som vårdpersonalen måste utbildas för. En integrerad strategi behövs för att säkerställa att personal inom sociala tjänster som ger vård i privata hem kan dra nytta av samma hälso- och säkerhetsrutiner som på vårdinrättningar, samt från social dialog, kollektivavtalsförhandling och socialt skydd.

En integrerad vårdstrategi, som beaktar preventiv vård som en viktig faktor, kräver ordentliga arbetsvillkor, inklusive fördelaktiga ramverk när det gäller lagstiftning.

- ✓ **Kvalitativa arbetsvillkor och hälsosammare arbetsplatser för rekrytering och bibehållande av personal**
  Arbetsvillkor och löner i yrken inom sociala tjänster bör förbättras i många länder. Detta bör inkludera kvalitativa anställningsavtal, adekvata bemanningsnivåer i förhållande till antalet brukare samt regelbundna utvärderingar av arbetsmiljörisker. Alla aktörer och deras representanter, från den högsta ledningen till vårdarbetarna i frontlinjen, och från alla typer av tjänster, bör involveras i processen för att säkerställa en hälsosam och säker arbetsmiljö. Social dialog och kollektivavtalsförhandling är viktiga faktorer för att kunna förbättra arbetsvillkoren.

- ✓ **Finansiering av sociala tjänster som en investering i framtiden - inte enbart som en kostnad**
  Socialt vårdarbete står i framkant för en ny våg av efterfrågan på arbetskraft och jobbskapande.[13] Medlemsstaterna bör se till att det finns tillräckliga medel så att arbetsgivarna kan ge högre löner som matchar vårdarbetarnas viktiga bidrag till samhället. Finansiering är nödvändigt för att man ska kunna etablera adekvat och säker bemanning i förhållande till antal brukare, vilket förbättrar arbetsvillkoren och gör att personalen i tillräcklig utsträckning kan tillgodose brukarnas behov. Det kommer bara bli alltmer viktigt när efterfrågan på äldrevård ökar. Finansiering är också viktig för utveckling av karriärvägar, utbildning och livslångt lärande samt sektorns digitala och gröna övergång. Dessa faktorer kommer att göra sektorn mer attraktiv och därigenom bidra till att tackla problemen med att rekrytera och behålla personal.

- ✓ **Att omskola och höja kompetensen hos personal inom social vård**
  Omskolning och kompetenshöjning är viktigt för att kunna möta sektorns nuvarande och framtida behov, t.ex. i samband med nya modeller för att leverera vård (flytta över till närområdesbaserade tjänster), för att på bättre sätt kunna hantera kriser i framtiden (t.ex. utbildning om säkerhetsrutiner, hantering av psykosociala risker, etc.) och att förbereda för den digitala och gröna övergången samt leverera kvalitativa tjänster. Värdet av mikromeriter behöver erkännas. Mikromeriter ger grupper som missgynnas på arbetsmarknaden - som exempelvis personer med funktionsvariationer eller migranter - snabbare och enklare tillgång till betalt arbete. Människor som vill byta till den sociala sektorn och som i rollen som

[13] Global koalition om åldrande (2021): Att bygga upp den vårdpersonalstyrka som vår åldrande värld behöver.

familjeförsörjare inte har råd att studera under en längre tid kan också dra nytta av mikromeriter.[14]

- ✓ **Vi behöver förbättra allmänhetens bild av vårdarbete och dess samhällsvärde**
  Medlemsstaterna bör arbeta för att förbättra allmänhetens bild av vårdarbete och lyfta fram vilket värde det har för samhället. Man behöver också arbeta för att komma bort från de stereotypa attityder som finns mot vård och vårdyrket, för att överbrygga könsklyftan, anställa med större mångfald (män, migranter, personer som byter karriär, etc.), och säkerställa att man har samma möjligheter till karriärvägar. Man behöver på bredare front kommunicera kring vårdarbete, dess yrken och karriärmöjligheter för att öka medvetenheten och synligheten gentemot nationella myndigheter och allmänheten.

- ✓ **Investeringar i och användning av tekniska och sociala innovationer**
  Social interaktion och mänsklig kontakt utgör kärnan i vårdarbetet och är grunden för social innovation. Nya digitala tekniker kan vara ett verktyg för social innovation och kan förbättra arbetsförhållandena, effektiviteten, leveransen av tjänster och kvaliteten och livet för dem som brukar tjänsterna. Denna övergång är bara möjlig när man möter upp investeringsbehoven, framför allt när det gäller finansiering av IT-utrustning, enheter och personalutbildning i hur man använder dem. Arbetsmarknadsparterna bör vara involverade i alla stadier av övergången.

- ✓ **Vikten av att utveckla den sociala dialogen och stödja kollektivavtalsförhandlingen**
  De aktörer som är bäst lämpade att driva sektorn framåt och hantera de utmaningar man har är arbetsmarknadsparterna - arbetsgivare och fackförbunden. Att stärka en konstruktiv och regelbunden social dialog inom sociala tjänster, både på nationell nivå och EU-nivå, är avgörande för att man ska kunna styra utvecklingen i sektorn in i en hållbar riktning. Arbetsmarknadsparter i medlemsstaterna med väletablerad social dialog och kollektivavtalsförhandling kan rapportera om mycket bättre arbetsvillkor och mer resurser än arbetsmarknadsparter i länder där man inte har sådana ramvillkor.[15] Den europeiska sociala dialogen kan också bidra till att förbättra arbetsvillkor, hjälpa till att dela med sig av lovande arbetssätt och utveckla riktlinjer för att inspirera den nationella sociala dialogen.[16] Av dessa skäl har Social Employers och EPSU nyligen skickat sin officiella begäran till Europakommissionen om att inrätta en särskild social dialog-kommitté för sociala tjänster.[17]

- ✓ **Social vård för en hållbar framtid**

---

[14] Se även Social Employers position on a European Approach to Micro-Credentials ('Social Employers ställning i frågan om en europeiskt upplägg för mikromeriter', 2021).
[15] Eurofound (2018): Utforska sambanden mellan social dialog på EU-nivå och nationell nivå, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.
[16] Se exempelvis Social Employers och EPSU:s aktiviteter för social dialog http://socialemployers.eu/en/social-dialogue/ och vårt senaste Gemensamma webbinarium om att förebygga muskel- och skelettsjukdomar som hölls inom ramen för EU-OSHA "Hälsosamma arbetsplatser - Lätta bördan"-kampanjen.
[17] Pressmeddelande (oktober 2021): Social Employers och EPSU ansöker om en europeisk sektorsvis kommitté för social dialog för sociala tjänster.

Social vård är en huvudfaktor när det gäller implementeringen av FN:s mål för hållbar utveckling. En hållbar framtid består verkligen inte bara av miljöskydd, utan även av en inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, social sammanhållning och kampen mot ökad ojämlikhet.

✓ **En uppföljningsmekanism om implementeringen av strategin**

En europeisk vårdstrategi bör innehålla konkreta mål, som implementeras genom en åtgärdsplan, och en mekanism för uppföljning, inklusive timramar och indikatorer. Detta kommer att göra det möjligt att följa utvecklingen inom medlemsstaterna, t.ex. via den den europeiska planeringsterminen. De sektorsvisa arbetsmarknadsparterna, Federation of European Social Employers och EPSU förväntas vara en del i denna uppföljningsmekanism med regelbundna rapporter från Kommissionen för social dialog.

Federation of European Social Employers är arbetsgivarnas röst när det gäller sociala tjänster på europeisk nivå och har, enligt Eurofound, den mest betydande arbetsgivarrepresentativiteten i den privata sektorsdelen av sociala tjänster. Social Employers förstår att sociala tjänster omfattar all vård och alla stödtjänster, framför allt för äldre personer, personer med funktionsvariationer, barn och andra exkluderade eller missgynnade personer.

Federationens mål är att stärka arbetsgivarnas ställning inom sociala tjänster på europeisk och nationell nivå, etablera gemensamma ståndpunkter mellan medlemmar och förhandla med europeiska fackförbund som representerar arbetstagare inom sociala tjänster. Genom att göra så bidrar Social Employers till att tillhandahålla kvalitativa tjänster och jobb.

Europeiska federationen för offentliganställdas förbund (EPSU) för samman fackförbund från hela Europa och representerar över 8 miljoner offentliganställda inom tjänstesektorn. Det är den mest representativa europeiska fackorganisationen i sektorn för sociala tjänster. EPSU arbetar hårt för att tillhandahålla bättre arbetsvillkor, förbättrad hälsa, säkerhet och rättigheter för dess medlemmar. Genom att sitta ner tillsammans med arbetsgivare på europeisk nivå förhandlar vi om avtal för bästa praxis som förbättrar arbetslivet för personal inom offentliga tjänster och säkerställer att medborgarna får kvalitativa tjänster.