

Akademikern.

Medlemsmagasinet från Akademikerförbundet SSR

Fokus på
**Utmaningarna
i äldreomsorgen**

Anne Burström är
äventyrligt lagd. Säger ja
först och tänker sedan.
I dag är hon anläggnings-
chef på Nockebyhus.

Från
Sovjet till
lyxomsorg

Waitong Utbildning

Med Malmö som utgångspunkt erbjuder jag högkvalitativa skräddarsydda UTBILDNINGAR, HANDELDNING och COACHNING över hela Sverige; IRL och streaming inom FIT, ADAD, LF, HVB och utvärdering

8/9, 7/10, 5/11, FIT-diplomutbildning
streamad
Sista anmälningsdag 31/8

22/9, 22/10, 30/11 ADAD-diplomutbildning
streamad
Sista anmälningsdag 5/9

Olika former av uppdragsutbildningar ute hos kund; arbetsplatsförlagd eller streamad
Kontakta mig för förslag!

Digitala brevkurser, grund, diplom och fördjupning inom FIT, ADAD och LF.
Börja när du vill, jobba var du vill och helt i din egen takt.

Waitong Utbildning

• www.waitong.se • niklas@waitong.se • Tel: 070-295 24 99



Välkommen

ARBETS-
VILLKOR

Krock med verkligheten

Foto: Viktor Gårdsäter



**Annika
Clemens**

Chefredaktör
Akademikern

Välkommen med din anmälan till

SOCIALTJÄNSTFORUM

– mötet mellan praktik och forskning

**22–23 okt
2026**

**Radisson Blu
Scandinavia Hotel,
Göteborg**

gu.se/evenemang/socialtjanstforum-2026



GÖTEBORGS UNIVERSITET



GÖTEBORGS
REGIONEN

Kraven och förväntningarna finns där på äldreomsorgen. Alla vill vi ju att våra nära och kära ska vårdas värdigt i slutet av livet. Men verkligheten kan inte leva upp till förväntningarna.

Samtidigt som vi lever längre och en allt större del av befolkningen är över 80 år har vi en äldreomsorg som lockar för få nya medarbetare. Det är slitsamt, dåligt betalt och dessutom låg status.

Hur hamnade vi här?

Ju äldre vi blir desto mer minskar människovärdet. Samhällets syn på oss när vi åldras förändras och skiftar från resurs till belastning.

Det blir också tydligt i bristen på respekt för dem som arbetar med våra äldre. När vi inte värderar äldre är det lättare att acceptera låga



Tipsa oss!

Akademikern är till för dig.
Vad vill du läsa om?
Mejla redaktionen@akademikern.se

löner för dem som tar hand om dem. Lättare att blunda för dåliga arbetsvillkor. Lättare att hota delar av personalen med utvisning för att – paradoxalt nog – de tjänar för lite.

Det är dags för en förändrad syn på äldre och alla dem som jobbar i äldreomsorgen. Om vi vill ha en human äldreomsorg måste vi reflektera över vår syn på äldre och åldrande. Om inte annat av rent egenintresse. För, som Sofia Iconomidou säger i reportaget från Björklingegården, det är ganska troligt att vi själva kommer att hamna på ett äldreboende en dag.

I höst är det val. Vilket parti lovar att möjliggöra arbetsglädje och yrkesstolthet i äldreomsorgen? Jag har inte hört någon prata om det än. ●

Innehåll

”Det kommer att ta tid att vända utvecklingen.”



8
Ordförande
Vilket samhällsklimat vill vi ha?

11
Aktuellt
Miljardkostnad när medarbetare köps ut.

14
Val 2026
Hur vill partierna lösa jobbstressen?

17
Frågan är ...
Vilken skillnad gör nya konventionen mot trakasserier?

20
Skapar yrkes stolthet
På Björklingsgården jobbar Sofia Iconomidou för ökad arbetsglädje.

31
Analys
Äldreomsorgen behöver en ny vision.

38
I siffror
Så mycket måste man tjäna för att få jobba kvar.

40
Minutjakt på väg bort?
Minutstyrningen finns fortfarande på flera håll. Priset är brister i kontinuitet och arbetsmiljö.

46
Spaning
Unga gör mysuppror.

50
Har landat
Efter flera år i luften landade Anne Burström på seniorboendenas Grand Hotel.

59
Vi svarar
Har man rätt att chilla på jobbet?

62
Så funkar det
Nya lagen om bakgrundskontroller.

64
Just nu
Markus Furuberg, blivande förbundsdirektör, om framtiden.

66
I luften
Laddar för Pride.

”Jag blev bra på två saker: att slåss och spela fotboll.”

KONTAKTA OSS

redaktionen@akademikern.se
www.akademikern.se

Redaktion

Chefredaktör & ansvarig utgivare

Annika Clemens,
08-556 06 440,
annika@akademikern.se

Art director Sandra Johnson

Reportrar

Tim Andersson, Therese Johansson,
Karin Persson

Fotografer

Johan Bergmark, Jonas Grätzer,
Viktor Gårdsäter

Omslag Johan Bergmark

Korrektur Monika Lann

Tryck Norra Skåne Offset



Produktion

A4 Text & Form på uppdrag av
Akademikerförbundet SSR.
www.a4.se

Annonser

Adsales, John Björs:
073-590 25 32, john@adsales.se

Prenumeration

Medlemsprenumeration:
medlem@akademssr.se
Övrig prenumeration:
prenumeration@akademssr.se
Gratis för medlemmar. Övrig
prenumeration inom Sverige 350 kr



Akademikerförbundet SSR
Box 12800, 11296 Stockholm
Besöksadress: Mariedalsvägen 4,
11296 Stockholm/ www.akademssr.se

Säkerställ att du är uppdaterad i din yrkesroll



Flexibla kurser på dina villkor!

Ligg steget före – säkerställ rätt kompetens i en föränderlig arbetsvardag. Med ett kursabonnemang får du obegränsad tillgång till kurser inom bland annat arbetsrätt, AI och ledarskap. Lär av Sveriges främsta experter – på plats, live på distans eller e-kurs.

Ett urval av kurser 2026

- AI i offentlig sektor – rättslig reglering och praktisk tillämpning (4,74/5,0)
- Hantera belastning och stress på arbetsplatsen (4,80/5,0)
- Hållbart ledarskap i praktiken – verktyg för dig och ditt team (4,78/5,0)



Utforska abonnemang och kurser som passar dig!
bginstitute.se/kampanj

EG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

4,67 av 5,0 | 11 656 omdömen

20

Björklinge / Äldreomsorgen

Sofia Iconomidou vill vända
utvecklingen och höja
statusen.



Foto: Jonas Gratzler



50

Nockeby / Seniorboende de luxe

Anne Burström bad till
kosmos och landade rätt.

Foto: Johan Bergmark



40

Stockholm / Minutjakt

René Hultgren efterlyser
tillit till personalen.

Foto: Viktor Gårdsäter

DEMOKRATI

Vilket samhällsklimat vill vi ha?



Heike Erkers

Förbundsordförande
i Akademikerförbundet SSR

Demokratiutvecklingen i världen går åt fel håll, allt färre lever i en fullständig demokrati. Många är vi nog som har vaknat oroliga för vad Trump och Iran har ägnat sig åt under natten. Allt är dock inte nattsvart, efter 16 år av ett auktoritärt styre fick Ungern nyligen en ny politisk majoritet. Akademikerförbundet SSR var på plats i Ungern i somras för att gå i den förbjudna Prideparaden tillsammans med våra ungerska fackliga kamrater för att visa att mänskliga rättigheter i hela Europa är en facklig fråga.

I Sverige ser vi tyvärr ett hårdare samhällsklimat där allt för många väljer att misstänkliggöra varandra också i den offentliga debatten. Samtidigt som det går så förfärligt



Förbundet i sociala medier

@akademssr / @akademikerforbundetsssr

fort i politiken. Jag efterlyser tid för eftertanke och tid att lyssna. Vi är nu i ett läge där Sveriges lagar blir sämre när politiker inte lyssnar på Lagrådet och andra experter. Det är en farlig utveckling som inte har startat denna mandatperiod.

Lagrådet är det svenskaste vi har, en grupp erfarna domare vars uppdrag är att granska varje lagförslag för att säkerställa att de både följer grundlagarna och inte skapar problem i relation till annan lagstiftning. Regeringar struntar allt oftare helt i kritiken vilket leder till sämre lagstiftning med svåröverblickbara konsekvenser inte minst för rätts-säkerheten.

Skepsisen mot Lagrådet känns igen på andra områden. Allt oftare



Akademikerförbundet SSR

Besök förbundet på
Akademssr.se

ifrågasätts de som är satta att ta hand om Sverige och vår demokrati. Statstjänstemän anklagas regelbundet för att ha en egen agenda när de i själva verket bara gör sitt jobb, samma sak gäller public service. Jag är orolig att vi är på väg mot en situation där de som arbetar i allmänhetens tjänst inte vågar peka på problem framöver med risk för att anklagas för att vara aktivister.

Jag är orolig för en maktkoncentration till riksdag och regering där myndigheterna inte längre är lika fristående som tidigare. Där regeringar oavsett färg slår dövörat till mot kritik. "Avtalsdemokratin" som Tidöavtalet och Januariavtalet gör det svårt att anpassa sig efter nya utmaningar.

"Politiker måste våga erkänna fel och tänka om när ny kunskap visar att deras förslag inte fungerar."

Åsikter framställs allt oftare som fakta samtidigt som desinformationen ökar. Jag ser med stor oro på utvecklingen för tilliten till tjänstemän i kommun, region och stat. Därför har Akademikerförbundet SSR ett tydligt krav på nästa regering oavsett vilka som bildar den: Ni måste lyssna mer! Politiker måste våga erkänna fel och tänka om när ny kunskap visar att deras förslag inte fungerar. Politiken skulle må bra av att bli lite tråkigare och mer faktabaserad.

Akademikerförbundet SSR tar aldrig ställning för eller emot ett politiskt parti men vi tvekar aldrig att ta ställning i politiska sakfrågor när de påverkar våra medlemmars professionella handlingsutrymme och de värderingar vi står för.

Vi är en demokratisk organisation där du kan vara med och bestämma vad vi tycker. Nästa år har vi kongress och du kan skriva en motion för att påverka. ●

KORTA EFFEKTIVA UTBILDNINGAR

FÖR DIG I ARBETSLIVET!

VI FINNS I 31 STÄDER
OCH ONLINE!



DU SOM LÄSER TIDNINGEN AKADEMIKERN FÅR 1000 KR I RABATT.

Använd koden AKM vid anmälan.

Kurstips!

VILL DU BLI EN BÄTTRE LEDARE?

Kursen Att leda andra utan att vara chef ger dig verktyg för att stärka ditt ledarskap även utan formellt chefsansvar.

Under två kursdagar utvecklar du din ledarstil, lär dig skapa engagemang, kommunicera tydligare och hantera svåra samtal. Perfekt för dig som vill göra skillnad direkt i vardagen.



31 STÄDER & ONLINE!

Ledarskap & HR
**ATT LEDA ANDRA
UTAN ATT VARA CHEF**

Hitta din outnyttjade potential som ledare. Stärk ditt ledarskap, skapa engagemang och locka fram drivkrafter hos dina medarbetare.

2 dagar Lokal & online



KOLLA IN ALLA VÅRA KURSER OCH BOKA DIN PLATS PÅ KUNSKAPSGRUPPEN.SE



Läs mer



Här är korta utdrag från nätet. Följ nyhetsflödet och läs artiklarna i sin helhet på Akademikern.se.

JÄRVAVECKAN

Bristande förtroende

Personer med utländsk bakgrund i utsatta områden har lägre tilltro till att politikerna lyssnar på dem.

– Det är något man delar med sverigedemokratiska väljargrupper; känslan att politikerna inte är en del av folket, säger Ahmed Abdirahman, Stiftelsen Järvaveckan, som står bakom undersökningen.

– Det är en fara för demokratin.

ARBETSMARKNAD

Miljardkostnad för utköp av kollegor

Sedan 2019 har över 2 000 chefer i offentlig sektor blivit utköpta till en kostnad på över en miljard kronor. Sofia Olsen var chef på en mellansvensk kommun när hon blev utköpt, bland annat för att hon adresserade arbetsmiljöproblemen på arbetsplatsen.

Erfarenheterna blev upprinnelsen till en bok. I "Utköp – Priset för att skylla på någon annan" ger hon och medförfattaren Katarina Ikonen sin bild av vad som händer bakom kulisserna när en medarbetare blir utköpt. – Man skapar någon sorts syndabocksprocess i stället för att ta tag i de strukturella organisatoriska problemen.

I intervjuerna såg de ett mönster. Det handlade sällan om en enskild person, utan snarare om arbetsmiljö, ledarskap, strukturer och ansvarstagande.

Text: Therese Johansson Illustration: Getty Images

ARBETSRÄTT

Förbundet stämmer staten

En person avskedades från Sis efter att ha kritiserat verksamheten offentligt. Enligt Akademikerförbundet SSR strider det mot yttrandefriheten och förbundet har stämt staten i Arbetsdomstolen.

Personen var chef på det kritiserade Rebeckahemmet och säger att det var hans skyldighet att larma om missförhållanden.



MEDARBETARSAMTAL

Här lyfter chefen våld i nära relation

En ny modell för medarbetarsamtal införs i Region Stockholm. Fack och arbetsgivare har kommit överens om att chefer ska lyfta frågan om våld i nära relation.

– Det här är ett stort samhällsproblem som orsakar mycket lidande. Enligt Brå har var fjärde kvinna och var sjätte man någon gång under sin livstid utsatts för våld i en nära relation. Chefer har en viktig roll i att uppmärksamma och agera när medarbetare far illa, och att ha rätt kunskap och

utbildning, säger Gunilla Wurtzel, huvudskyddsombud och facklig sekreterare.

I modellen ingår frågan om våld i nära relation samt en rutin för uppföljning.

Att utsättas för våld i nära relation påverkar hälsan negativt och kan leda till både kort och lång sjukfrånvaro. Chefer har ett arbetsgivaransvar att förebygga ohälsa, så detta är i allra högsta grad en arbetsmiljöfråga, förklarar Gunilla Wurtzel.

– Det finns helt krasst en ekonomisk aspekt i detta också, att lyfta problemet i rätt tid för att förebygga sjukfrånvaro och sjukskrivning.

Även i Västra Götalandsregionen lyfts frågan om våld i nära relation i medarbetarsamtal. Inför att det infördes erbjöd man utbildning för chefer och HR.

I Region Stockholm är beslutet fattat och HR ansvarar för att implementera det i verksamheterna under 2026.

Text: Therese Johansson Foto: Getty Images

DISKRIMINERING

Gravid ombads tacka nej till jobb

Amanda Hellström sökte ett nytt jobb inom regionen där hon arbetade. Hon blev erbjuden jobbet muntligt, men när hon berättade att hon var gravid skiftade situationen snabbt.

– Fram till dess hade det varit enbart glada miner. De sa att jag var deras bästa kandidat. Allt kändes rätt och jag blev officiellt erbjuden tjänsten.

Arbetsgivaren ifrågasatte varför hon hade sökt tjänsten trots att hon var gravid, bad henne fundera på hur hon skulle klara av jobbet och menade att förtroendet för henne var skadat.

Amanda Hellström spelade in samtalet och kontaktade Akademikerförbundet SSR. Tack vare inspelningarna blev det tydligt vad som sagts och arbetsgivaren backade och betalade ett skadestånd på 45 000 kronor.

Vilka rättigheter har du på jobbet som gravid eller föräldraledig? Läs mer på [Akademikern.se](https://www.akademikern.se)

51,4

miljarder kronor. Så hög var kostnaden för sjukfrånvaron i kommuner och regioner under 2023, enligt en rapport från Facken i välfärden. Läs mer på [Akademikern.se](https://www.akademikern.se)

Registrera dig som chef idag!

Har du blivit chef? Grattis till din nya roll! När du som är medlem i **Akademikerförbundet SSR** blir chef och registrerar det hos oss blir du också automatiskt medlem i **Svensk Chefsförening**.

Rollen som chef är speciell. Du är både anställd och företrädare för arbetsgivaren och just därför finns Svensk Chefsförening. Vi kan chefsfrågor och vi kan ge dig som är chefsmedlem rätt typ av stöd och möjlighet att utvecklas i din roll.

Läs mer om allt du får här!



Svensk
Chefsförening 

EN DEL AV AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR

POLITIK

Hur ska jobbfrågan lösas?

Hur ser riksdagspartierna på arbetslösheten för akademiker och hur vill de lösa jobbstressen? Akademikern ringde och frågade.

Mindre kontroll!

Arbetsförmedlingen har fått kritik för detaljstyrning. Kommentar?

– Förvaltningsanslaget måste öka så att man har möjlighet att ha en bättre personalsituation. Jag vill se mindre fokus på kontroll och större fokus på effekt.

Miljöpartiet
Leila Ali Elmi

Vad vill du göra åt arbetslösheten bland akademiker?

– Vi behöver göra kraftiga samhällsinvesteringar. Vi vill satsa på den gröna omställningen och på järnvägar för att stimulera nya jobb.

Arbetsförmedlingen har öppnat för att den inte borde ansvara för den grupp som står längst från arbetsmarknaden. Vad tycker du?

– Det köper jag inte. Det är Arbetsförmedlingen som har det yttersta ansvaret för alla arbetslösa, inga grupper ska undantas.

Centerpartiet
Martina Johansson

Hur ser du på att anställda i äldreomsorgen har tvingats sluta på grund av ändrad migrationspolitik?

– Människor som jobbar och bidrar får inte vara kvar på grund av en fix idé hos regeringen om att de inte duger i Sverige. Det är helt vansinnigt.

Arbetsförmedlingen har öppnat för att inte ansvara för gruppen längst från arbetsmarknaden. Vad tycker du?



Vänsterpartiet
Ciczie Weidby

800 personer dör i förtid av jobbstress. Vad vill du göra åt det?

– Skyddsombud måste få en starkare ställning och inte bli motarbetade eller ses som ett hot av arbetsgivaren. Det behövs också en generell arbetstidsförkortning i kombination med fler anställda.

Trots arbetslöshet lämnade Arbetsförmedlingen tillbaka 3,6 miljarder kronor förra året. Är det ett problem?

– Denna stackars myndighet blir alltid sparkad på från alla håll. Vi vill se en mycket större statlig arbetsförmedling med begränsning av privata aktörer.

Socialdemokraterna
Ardalan Shekarabi

Hur ser du på att anställda med utländsk bakgrund har tvingats lämna landet?

– Det nuvarande systemet fungerar inte. Vi vill se en modell som handlar om behovsprövad arbetskraftsinvandring.



Foto: Annika Clemens

Kristdemokraterna
Yusuf Aydin

Vad vill du göra åt jobbstressen?

– Arbetsmarknadens parter behöver vidta åtgärder, men det kan också krävas lagstiftning.

Arbetsförmedlingen har öppnat för att den inte borde ansvara för den grupp som står längst från arbetsmarknaden. Vad tycker du?

– Hela systemet bör göras om. Kommunerna bör ansvara för matchning och jobbförmedling, med stöd av privata leverantörer.



Moderaterna
Saila Quicklund

Vad vill du göra åt jobbstressen?

– Vi vill investera i mer forskning kring psykisk ohälsa och ge arbetsgivare verktyg för att agera förebyggande.

Hur ska Arbetsförmedlingen förändras?

– Den behöver reformeras i grunden, mer fokus på matchning, kontroll och resultat, mindre på administration.



Mer kontroll!

– Jag har inget svar på det, men det är ett problem att Arbetsförmedlingen har misslyckats totalt med den gruppen.

Liberalerna
Erik Scheller

Hur ser du på att äldreomsorg har tappat personal på grund av skärpt migrationspolitik?

– Det är viktigt för oss att migrationspolitiken är både stram och human. L har varit med och drivit igenom ett lägre lönekrav för arbetskraftsinvandrare inom vård- och omsorgsyren. **Trots arbetslöshet lämnade Arbetsförmedlingen tillbaka 3,6 miljarder kronor förra året. Är det ett problem?**

– Centerpartiets privatisering av Arbetsförmedlingen var ett misslyckande. Vi har steg för steg jobbat med att rulla tillbaka privatiseringen.



W

Läs mer

Läs intervjuerna i sin helhet på Akademikern.se

Sverigedemokraterna
Magnus Persson

Vad vill du göra åt arbetslösheten bland akademiker?

– Vi har inga särskilda åtgärder för akademiker.

Vad vill du göra åt jobbstressen?

– Alla arbetsgivare ska arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete, men vi ser brister och i kommunerna behöver kraven skärpas. ♦



Mest läst på Akademikern.se under våren

Här är yrkena med bäst chans till jobb

Brister i nya förolämpningslagen – grupper utesluts

Gravid ombads tacka nej till tjänst

Sis avskedade anställd efter kritik – stäms i AD

Facket säger upp avtal med kommunen – toxisk relation



Du missar väl inte vårt nyhetsbrev? Varje onsdag morgon med de senaste nyheterna! Anmäl dig på [Akademikern.se](https://www.akademikern.se)

Akademikern.



Riksdagen röstade igenom konventionen mot trakasserier på jobbet i maj. För sent, tycker kritikerna, som hade velat se en ratificering för flera år sedan.

ARBETSMILJÖ

Sverige har ratificerat ILO:s konvention om våld och trakasserier på arbetet. Vad innebär det på jobbet?

Text: Tim Andersson
Illustration: Getty Images

Anna Middleman
Tidigare chefsjurist på Arbetsförmedlingen och regeringens utredare om konventionen



– **Bedömningen är** att Sverige inte behöver införa några nya lagar eller andra regler, på grund av konventionen. I praktiken innebär ratificeringen inga större förändringar för svensk arbetsmarknad. Däremot innebär den att om arbetsmarknadens parter skulle anse att Sverige bryter mot konventionen, finns det i alla fall ett förfarande där man kan få det processat inom ILO. Och då kan staten Sverige få kritik.

Vi föreslog förtydliganden i lagen och även informationsinsatser. Vi ville också utreda möjligheten att använda ID-nummer i stället för personalens namn vid myndighetsutövning. Hot och våld mot tjänstepersoner har ökat, särskilt inom vissa yrken. Vi pratade framför allt om socialsekre- →

→ terare och myndigheter som fattar obekväma beslut. Där skulle man kunna anonymisera utanför myndigheten.

Jag tycker att man kan titta på det djupare faktiskt. Tjänstepersoner är ibland väldigt utsatta.

”Chefer saknar stöd och kunskap för att hantera våld, trakasserier och otillåten påverkan.”

DANIEL HJALMARSSON

Daniel Hjalmarsson
Utvecklingsstrateg på
Akademikerförbundet SSR



– **Det är jätteviktigt**, och det har vi påtalat i flera år. Det är mer än sex år sedan konventionen antogs, och under den tiden var det många länder som ratificerade den ganska snabbt. Sverige har i stället stått vid sidan av, tillsammans med länder som Belarus, Saudiarabien och Iran. Sverige har mycket lagstiftning – både inom arbetsmiljö och diskriminering – men det finns ändå luckor. Ett exempel är att vi ännu inte har integrerat våld i nära relationer fullt ut i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vi ser också många exempel på att chefer saknar stöd och kunskap när det gäller att hantera våld, trakasserier och otillåten påverkan.

Arbetsmiljöverket behöver få ett tydligt uppdrag, och Jämställdhetsmyndigheten behöver ge vägledning och få ökade resurser. Annars finns en risk att ratificeringen bara blir symbolpolitik.

Nina Larsson
Jämställdhetsminister, (L)



– **Det är en möjlighet** att synliggöra vikten av arbetet mot den här typen av övergrepp.

Vår och utredarens bedömning är att Sverige står sig väl, lagstiftningsmässigt. Det som tillkommer nu är att vi får en rapporteringsskyldighet gentemot ILO, och att frågorna får en extra tyngd.

Jag utesluter inte att vi kommer att återkomma med informationsinsatser. Det här är centrala frågor för att arbetsmarknaden ska fungera på ett rätt och jämställt sätt, och informationsinsatser är ett viktigt verktyg.

Själva ratificeringen i sig är mer än en symbolhandling och den får reella effekter. När Sverige ratificerar den här typen av konventioner och tydligt slår fast att vi ska följa dem, betyder det mycket. Det är en tydlig signal som har effekt och som bör ha det, för alla som tolkar arbetsmarknadens funktionssätt och de lagar och regler som gäller i Sverige.

Fotnot: ILO, Internationella arbetsorganisationen, är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor. Sverige har ratificerat ILO:s konvention 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet samt 191 om en säker och hälsosam arbetsmiljö.

Barn ska inte sitta i fängelse!

Vi säger nej till fängelser för 13-åringar. Forskning och beprövad erfarenhet visar att inlåsning av barn ökar risken för återfall, försvagar skolan och förtroendet för samhällets stöd och bryter mot barns rättigheter.

Läs mer här!



Akademikerförbundet SSR

Verkligheten lever inte upp till förväntningarna som finns på äldreomsorgen. På Björklingsgården kämpar Sofia Iconomidou för att skapa arbetsglädje och yrkesstolthet.

Sofia Iconomidou är verksamhetschef på äldreboendet Björklingsgården utanför Uppsala.

Med sikte på förändring

Text: Therese Johansson Foto: Jonas Gratzner



Trots bristande resurser anstränger sig personalen för att skapa en hemtrevlig miljö på Björklingegården. →

B

Bilden av en äldreomsorg i fritt fall har i det närmaste cementerats. Kompetensbrist, personal som går på knäna, sjukskrivningar på löpande band – och på senare tid utvisningar av utlandsfödd personal. Krisen har varit känd i årtionden, svarta rubriker och hotfulla rapporter om läget har förekommit så länge att få knappt höjer på ögonbrynen längre.

Och så länge man kan hålla sig borta från äldreomsorgen är läget på ett privat plan inte akut – men när ens gamla förälder eller andra hälft ska in i maskineriet blir krocken ofta våldsam.

– Man lämnar över det mest värdefulla man har till någon annan, och då vill man ju att det ska bli minst lika tryggt och bra som om man själv skulle ha vårdat personen. Det är inte konstigt. Men kraven och förväntningarna synkar inte alltid med förutsättningarna i verkligheten. Då kan det uppstå friktion.

Det säger Sofia Iconomidou, verksamhetschef på äldreboendet Björklingegården norr om Uppsala. Glappet mellan målbild och leverans växer mer och mer för varje generation, berättar hon.

– De som är födda på 1920/30-talen

är ofta väldigt tacksamma, de verkar se äldreomsorgen som en lyx och det är väldigt svårt att få ur dem kritik. När det kommer till 40/50-talister har de mycket tydligare krav på omsorgen generellt. De är uppvuxna med ett starkt välfärdssystem och idén om folkhemmet med många sociala reformer. Och deras barn har i sin tur ännu högre förväntningar på kvalitet, service och individanpassningar.

Lever äldreomsorgen inte upp till förväntningarna ökar också kritiken och ansvarsutkrävandet på enskilda personer och verksamheter. Det får konsekvenser för alla inblandade, säger hon. Inte minst för personalen.

– Det leder till etisk stress och rädsla att göra fel, som i sin tur gör att personal slutar eller inte lockas till omsorgen. Vi vill förstås erbjuda god individanpassad vård och tillgodose alla önskemål, men det är en ekvation som inte går ihop utan tillräckliga ekonomiska förutsättningar.

Vad måste göras?

– Det kommer ta tid att vända utvecklingen – men med mer resurser →



Sofia Iconomidou

Utbildning
Beteendevetare med huvudämne psykologi, Uppsala universitet

Arbetar
Verksamhetschef på Björklingegården

“Förväntningarna synkar inte alltid med förutsättningarna i verkligheten. Då kan det uppstå friktion.”

SOFIA ICONOMIDOU



Raili och Siw trivs bra på Björklingegården och uppskattar sällskap från vårdbiträdet Marco.



→ kan vi börja röra oss i rätt riktning: Öka kvaliteten genom till exempel mer tid och större individanpassningar för de boende, men också öka medarbetarnas kompetens och arbetsglädje. Höja statusen på yrket så att vi blir fler som kan och vill fortsätta arbeta och utvecklas inom omsorgen.

Vid 43 års ålder gjorde Sofia Iconomidou ett avgörande skifte i karriären. Hon tröttnade på att inget kändes på riktigt och sa upp sig från sitt välbetalda kommunikationsjobb för att plugga.

– Jag jobbade på ett multinationellt företag med väldigt långa titlar och väldigt många arbetstimmar. Allting handlade om pengar, pake-

Terapikatten Kalle kunde spinna förut, men har inte längre några batterier. →

tering och marknadsföring. Men jag drevs varken av status eller lön. Jag kände inte att jag gjorde skillnad eller att det låg något mänskligt värde i det. Så jag bestämde mig för att helt byta riktning.

Hon började plugga beteendevetenskap och psykologi, och på universitet satt en lapp om att jobba extra inom omsorgen. Drivet att göra något På Riktigt kastade henne ut på golvet i socialpsykiatrin.

– Jag var helt grön och sa till chefen som plockade upp mig: Gör vad du vill med mig! Säg var jag kan vara till nytta! Det var en lärorik tid.

Sedan ett år tillbaka chefar hon på Björklingegården, ett boende med tre avdelningar och 33 lägen-

heter. Majoriteten av platserna är för demensboende. På ett bord vid ett av fönstren sitter Kalle, en något tilltufsad katt, och blickar ut.

– Det är en terapikatt, en sådan som ska simulera ett riktigt djur. Den kan till och med spinna. Men jag tror inte den här har några batterier. Kalle är pensionerad nu.

Det märks att personalen gör sitt bästa för att få till en hemtrevlig känsla på Björklingegården. Växter och kristallkronor, färgglada dukar och tavlor med hembygdsmotiv. Men synar man verksamheten finns skavankerna där. En verksamhet som aldrig sover sliter på lokalerna. Det finns annat som drar i resurserna, mer akuta saker än piff och mys, men helt oviktigt är det ändå inte, säger Sofia Iconomidou.



– Att jobba i fina fräscha miljöer gör att man känner en större yrkesstolthet. Här kan det handla om att hålla vår gemensamma trädgård fin, att tänka till kring konst och estetik, byta ut slitna möbler, hålla efter och underhålla lokalerna. Hur arbetsplatserna ser ut påverkar rekrytering och förmågan att behålla personal, det tror jag faktiskt. →

”Jag kände inte att jag gjorde skillnad. Så jag bestämde mig för att helt byta riktning.”

SOFIA ICONOMIDOU



← Verksamheten måste bemannas dygnet runt, något som är en ständig kamp.

plats, som kan yrket och språket och som stannar kvar är en ständig kamp.

– Bemanningen är något vi ständigt kämpar med. Vi behöver personal dygnets alla timmar. Det går inte att säga ”nej, det var ingen som passade” utan vi bara måste ha folk på golvet, men det handlar samtidigt om så mycket mer än bara händer och fötter. Självklart behöver det vara kompetent och personligt lämpad personal.

Kan ni verkligen kosta på er att vara kräsna?

– Vi vill självklart ha medarbetare som vill det här, som är duktiga på bemötande och som har utbildning. Men vi behöver också kontinuitet, människor som stannar kvar, för allt handlar det ju om relationer. Så vi kan

inte ha något slags bemanningspools-princip heller där man träffar olika personer varje gång. Det är ett svårt pussel att lägga.

Även Björklingegården påverkas av regeringens hårdare migrationspolitik. Sofia Iconomidou berättar om en uppskattad medarbetare med akademisk utbildning som inte kunde jobba kvar på grund av de höjda lönekraven för arbetskraftsinvandrare. Kvinnan blev tvungen att lämna Sverige och har åkt tillbaka till Bangladesh med sikte på att ta sig till Australien.

– Hon fungerade väldigt bra med de boende och i personalgruppen, och hade gjort en fantastisk språklig resa på den korta tiden hon var hos oss. Hon hade ett engagemang och en utveck-

Raili och Siw hänger ihop mest hela tiden. ”Som att bo på hotell här”, säger Siw, 98.



→ **I tider av resursbrist – lyckas ni med detta?**

– Nej. Men vi kämpar hela tiden med det.

Siw och Raili glider fram i korridoren. Två damer på 98 respektive 92 år som hänger ihop mest hela tiden, den ena skjutsandes den andra till deras olika favoritplatser på avdelningen Vallmon. Fågelskådarfönstret och pelargonhörnan ligger i topp. Det är deras

förtjänst att blommorna frodas på Björklingegården.

– Det är så bra här så. Jag sköter mig själv. Som att bo på hotell, säger Siw i rullstolen.

– Jag är krigsbarn. Skickades från Finland till Sverige ensam som barn. Har varit med om en hel del, berättar Raili.

Kanske stämmer Sofia Iconomidou tes om att den äldsta generationen är den mest tacksamma. Inte lika fostrade i att staten löser alla problem. Inte lika individualistiska. Är vana att klara sig själva.

Men när det inte går att bo hemma längre är det äldreomsorgen som fångar upp. Vårdbiträdet Marco finns där med en hjälpande hand och stöttar Raili på sin promenad genom avdelningen. Med värme och respekt bemöter han de äldre, och ser ut att trivas i jobbet. Att få rätt person på rätt



“Vi behöver också kontinuitet, människor som stannar kvar.”

SOFIA ICONOMIDOU

Något måste göras, för våra förväntningar synkar inte med verkligheten, säger Sofia Iconomidou. →

→ lingskurva som var jättefin. Men den lön som reglerna kräver är mycket högre än snittet, så jag kunde inte ge henne det. Det hade varit orättvist mot de andra.

Sedan medarbetaren slutade har regeringen, efter kritik från bland annat SKR, lovat att vårdrken ska undantas från de höga lönekraven. Men förslaget måste beredas först.

Vad önskar du av politikerna?

– Jag har inga specifika önskemål till några politiker. För mig blir det helt bakvänt att tänka att politikerna fattar fel beslut. De sitter ju där för att vi har valt dem utifrån deras agenda och prioriteringsordning. Frågan jag tycker alla bör ställa sig är vad vi vill ha ut av vårt samhälle – och rösta så att pengar prioriteras därefter.

Hur tänker du då?

– Om våra förväntningar inte synkar med verkligheten, vilket jag anser att de inte gör, behöver vi ju ta tag i det. Vi lever allt längre och behovet av än mer avancerad vård inom äldreomsorgen blir större, samtidigt som behovet av kompetent personal bara fortsätter att öka. Något måste göras, och det är vi medborgare som är ytterst ansvariga för att förändring ska ske. För en dag kommer vi förmodligen själva hamna på ett äldreboende.

Låg status, låga löner, höga sjuktal, slitsamt skiftarbete – ovanpå det en migrationspolitik som sätter käppar i hjulet. Vi har hört det förut. Bilden

Raili och Siw ser till att pelargonerna trivs. Miljön är viktig för att skapa trivsel för de boende och yrkesstolthet för personalen.



av äldreomsorgen målas allt som oftast i mörka toner. De positiva delarna kommer sällan fram.

Gör lite reklam – vad är det absolut roligaste med jobbet?

– Det roligaste och mest utmanande är egentligen samma sak: de mänskliga mötena. Det oförutsägbara i att jobba så nära in på människor, i sorg, glädje och frustration. Samarbeta är nyckeln

– med de boende, deras anhöriga, inom kommunen och med övriga delar i samhället – och framför allt tillsammans i personalgrupperna. Det är en speciell känsla att vara en del av något större.

– En förutsättning för att klara av jobbet är att vi samarbetar och stöttar varandra, att vi känner oss trygga och kan hantera allt som händer. För allt händer.

Det är lunchdags på Björklingegården, alle man på däck. Någon jäktar med en matvagn, en annan rör sig snabbt genom korridoren. De flesta boende sitter redan bänkade i matsalen. Kök, servering och omvårdnadspersonal i symbios, en nödvändig samexistens för överlevnad, eller i alla fall för att mätta alla hungriga magar. I morgon börjar allt om igen. Förhoppningsvis med full personalstyrka. ●

“Det roligaste och mest utmanande är egentligen samma sak: de mänskliga mötena.”

SOFIA ICONOMIDOU



Chefspodden



Nytt
avsnitt
ute nu!



»Skvallrar
du på chefen
så hamnar du
i frysfacket.«

Möt **Maria Fors Brandebo**, forskare på
Försvvarshögskolan, i ett spännande samtal
med **Rasmus Malm** i *Chefspodden*.

Chefspodden är ett samarbete mellan Svensk Chefsförening,
en del av Akademikerförbundet SSR, Chefstidningen och produktionsbolaget A4.

I podden möter du erfarna ledare, forskare och experter.

Du hittar Chefspodden där poddar finns.

Chefs
tidningen

Svensk
Chefsförening
EN DEL AV AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR

Analys

Välfärd

Äldreomsorgen behöver en ny vision.



Varför vill så
få jobba med
äldre?

Vem ska annars ta hand om våra gamla och sjuka?



Text: **Therese Johansson**

Minskar vi en historiskt viktig försörjningspool kommer det naturligtvis att få märkbara konsekvenser.

OLOF ÅSLUND

ningen som blir allt äldre när bemaningspoolen krymper? Vem ska ta hand om våra gamla och sjuka dygnet runt, 365 dagar om året, när ingen finns att ringa in? Vem ska hålla gamla mamma i handen på dödsbädden?

Olof Åslund, professor i national-ekonomi vid Uppsala universitet, har i en rapport för SNS Konjunkturråd undersökt invandringens betydelse för välfärden. Enligt honom kommer en strängare migrationspolitik få konsekvenser för kompetensförsörjningen i äldreomsorgen.

– Utrikes födda är en stor del av ekonomin i välfärden. Den flyktingrelaterade migrationen har under 2000-talet varit en mycket viktig rekryteringsbas, och de senaste tjugo åren har det skett en tredubbling av andelen anställda med flyktingbakgrund i omsorgen. Minskar vi en historiskt viktig försörjningspool kommer det naturligtvis att få märkbara konsekvenser.

Utrikes födda bär upp äldreomsorgen och räddar kompetensförsörjningen, enligt såväl statistik som röster inifrån verksamheterna. Anders Henriksson, ordförande i Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), konstaterar att kommuner och



D

Det kommer att behövas ytterligare 50 000 anställda inom äldreomsorgen till år 2030, enligt Socialstyrelsen. Närmare hälften av de anställda i dag är utrikes födda. Nära 4 000 läkare, drygt 2 000 sjuksköterskor och mer än 33 000 undersköterskor och vårdbiträden som jobbar i kommuner och regioner har kommit till Sverige de senaste tio åren.

Många av dem hotas nu av utvisning.

Skärpta migrationsregler med bland annat ändrade regler kring spårbyte, höjda lönekrav och så kallade tonårsutvisningar ändrar spelreglerna på arbetsmarknaden och sätter skräck i äldreomsorgen. Vem ska vårda befolk-

Larmet från äldreomsorgen

Undersköterskor i äldreomsorgen har dubbelt så höga sjuktal som på arbetsmarknaden i övrigt. Brister i arbetsmiljö, stora personalgrupper, tidsbegränsade anställningar och svårigheter att rekrytera medarbetare med rätt kompetens riskerar att gå ut över både medarbetare och äldre. Samtidigt kommer drygt 50 000 fler medarbetare att behöva rekryteras till äldreomsorgen fram till år 2030. Det visar en rapport från Socialstyrelsen.

Spårbyte

Huvudregeln är att den som vill ha uppehålls- eller arbetstillstånd ska ansöka om det före inresa till Sverige. Tidigare kunde personer som fått avslag på asyl ändå söka arbetstillstånd utan att lämna landet – så kallat spårbyte. Den möjligheten avskaffades den 1 april i fjol. Sedan dess krävs att den som vill ansöka om arbetstillstånd först lämnar Sverige. Nu vill Tidöpartierna öppna för att spårbytare åter ska kunna ansöka om nytt arbetstillstånd utan att resa ut.

regioner inte skulle klara sitt uppdrag utan utlandsfödda i omsorgen, och vill se ett stopp för så kallade ”kompetensutvisningar”.

I en undersökning som Akademikern gjort vittnar många chefer inom äldreomsorgen om stora svårigheter att bemanna en dygnet runt-verksamhet som slukar personal. Att hitta utbildade, men också personligt lämpade, personer i tider då trycket på verksamheterna ökar är svårt – och lär inte bli lättare i framtiden.

Av totalt 60 äldreomsorgschefer svarar 54 att de har svårt att hitta tillräckligt med personal med rätt kompetens. Många anser att de ändrade migrationsreglerna påverkar bemanningen:

”Tillfälliga uppehållstillstånd som ej förlängs trots många år i Sverige, där medarbetare behöver lämna landet för att ansöka om tillståndet i tredje land innan hen kan komma tillbaka och fortsätta jobba. Personer vi lagt tid och pengar på att introducera som vi sedan inte får behålla. Slöseri med resurser anser jag”, svarar en chef.

”Andelen som blir äldre och sjukare ökar. Det krävs ett annat system för att dels bemanna, dels skapa rätt förutsättningar för personalen. Med svårigheter i att hitta personal med rätt kompetens och att skapa rätt villkor i arbetsmiljön (schema, stress, krav i förhållande till resurser) står äldreomsorgen för stora utmaningar”, svarar en annan chef.

Begränsas migrationen behöver man hitta andra sätt att bemanna omsorgen för att systemet inte ska krackelera helt. Men att möta äldreomsorgens rekryteringsutmaningar kommer att kosta pengar, tror Olof Åslund.

Packa kappsäcken!



Bye bye Sverige!

1800-tal/tidigt 1900-tal: Det är fler som utvandrar från Sverige än som invandrar. Omkring 1,3 miljoner människor emigrerar, främst till Nordamerika, på grund av fattigdom och missväxt. Drömmen om religiös frihet och ekonomiska möjligheter i det nya landet lockar.



Vidöppet för arbetare

1945-1970: I efterkrigstidens Sverige kommer arbetskraftsinvandrare under såväl organiserade som oorganiserade former, främst från Italien, Finland, Grekland, Jugoslavien och Turkiet. Ekonomisk blomstrande och industrins efterfrågan på arbetskraft är stor. Jobben finns på varv, verk, i fabriker och gruvor.



Dörren stängs

1980-2000-tal: Sverige får en striktare, myndighetskontrollerad invandringspolitik som fokuserar på att matcha invandringen med landets ekonomiska behov. Bakgrunden är en djup ekonomisk kris, ökad arbetslöshet och en trångboddhet som skapar sociala spänningar.



En ny riktning

2008: Sverige inför ett av världens mest liberala system för arbetskraftsinvandring och arbetsgivare får styra rekryteringen. Efter reformen ökar antalet beviljade arbetstillstånd för personer utanför EU/EES markant till både hög- och lågkvalificerade jobb.

Skärpta villkor visar vägen

2022-i dag: Regeringen skärper politiken markant. Högre lönekrav införs för arbetstillstånd och snart krävs en lön på 90 procent av medianlönen. Fokus ligger på högutbildad arbetskraft.



→ - Ett effektivt sätt att öka attraktiviteten är att höja lönerna. Vårdförsektorn i Sverige sticker ut med de lägsta lönerna i hela EU, vilket förstås påverkar konkurrenskraften. Ett annat sätt är att införa riktade utbildningssubventioner för att öka intresset för dessa bristyrken, säger han och fortsätter:

- På ett sätt tycks lösningen uppenbar – betala bättre! Men frågan är hur det ska finansieras? Att höja skatterna är inte alltid jättepopulärt. Ytterst avgörs utbudet av arbetskraft och dess vilja och möjlighet att arbeta i välfärden av politiker. Ska rekryteringsutmaningen lösas krävs tydliga politiska prioriteringar.

Ursula Berge, samhällspolitisk chef på Akademikerförbundet SSR, menar att de förändrade migrationsreglerna kommer att försvåra till exempel bemanningen till äldreomsorgen. Hon är djupt kritisk till skärpningarna av migrationspolitiken.



- Som förbund är vi tydliga med att invandring berikar Sverige och den svenska arbetsmarknaden. I dag är mer än var femte anställd i kommuner och regioner utlandsfödd. Det handlar om människor som etablerat sig i samhället och på arbetsmarknaden, som betalar skatt och bidrar till välfärden, men som börjat ses som ett problem av regeringen. Hur är det möjligt? Om man inte tycker att utrikes födda i sig är ett problem förstås.

Hon pekar på de demografiska förändringarna och att samhället står inför stora utmaningar då befolkningen blir äldre och andelen i arbetsför ålder

minskar, vilket gör att arbetsmarknaden är beroende av invandring.

- Vi kommer behöva allt fler som jobbar i vård och omsorg för att klara av det ökade trycket. Att då stänga dörren för de som vill arbeta i välfärden är helt obegripligt. Kort sagt kommer de förslag vi sett kring migrationen få enorma konsekvenser för kompetensförsörjningen.

Vad behöver göras?

- Tillåt spårbyte så att människor som klarar av att hitta jobb själva och etablera sig i samhället får stanna kvar, sluta utvisa 18-åringar som vuxit upp här och blivit en del av Sverige och sänk det orimliga lönekravet för arbetskraftsinvandrare. Sedan behöver förstås löner och villkor i till exempel äldreomsorgen bli bättre så att också unga personer som är födda och uppvuxna i Sverige vill jobba i sektorn.

Samtidigt visar forskning att anställda inom välfärden uppger i genomsnitt lika hög arbetstillfredsställelse som andra, de upplever sina jobb som meningsfulla och stannar oftare kvar i arbetslivet upp i högre åldrar. Så varför måste cheferna kämpa sig svettiga för att rekrytera till äldreomsorgen? →

Att stänga dörren för de som vill arbeta i välfärden är helt obegripligt.

URSULA BERGE

→ Håkan Jönson, professor i socialt arbete vid Lunds universitet, ser kopplingar mellan den låga statusen i branschen och den allmänna föreställningen av äldre och åldrande.



– Det finns en grundfigur för hur vi ser på olika åldersgrupper i samhället. Barn och unga är framtiden, de som ska ta över, vuxna i arbetsför ålder är aktiva och i kontroll och äldre är de som varit. Ju mer man närmar sig eller går förbi medellivslängden, ju mer har bäst-före-datomet passerat. Det blev väldigt tydligt under pandemin, de som dog på äldreboendena skulle ju ändå dött inom något år, förlusten var inte lika stor som om det hade rört unga. Det gick liksom att utläsa mellan raderna.

Vad beror den här synen på?

– Vi har som samhälle på ett existentiellt plan svårt att behålla människovärdet när det kommer till den äldsta åldersgruppen i behov av vård och omsorg. Det sker en förskjutning från resurs till belastning, en gradvis avhumanisering där det mesta börjar handla om problem och kostnader. Möjligheterna för personalen

När det gäller äldre pratar man främst om att de blir fler och hur mycket de kostar.

HÅKAN JÖNSON

att göra ett bra jobb minskar. Det här påverkar förstås äldreomsorgen och dess konkurrenskraft. Det som människor uppfattar som mindre attraktivt kommer man vilja jobba mindre med.

Hur skiftar man då fokus från belastning till tillgång? Håkan Jönson efterfrågar en ny vision för äldreomsorgen och ser behov av en konvention för att stärka äldres rättigheter.

– Äldre personer har samma mänskliga rättigheter som alla andra, men ålderism normaliserar brister och bidrar till att äldre osynliggörs. När det gäller äldre pratar man främst om att de blir fler och hur mycket de kostar.

Rättighetsperspektivet är ofta sekundärt.

Han tror att en äldrekonvention och en tydligare rättighetslagstiftning mot äldreomsorgen skulle gynna alla – de äldre, personalen och kvaliteten i verksamheten.

– Jag tror att ett ökat fokus på rättigheter skulle tydliggöra status och det fullgoda människovärdet hela vägen. Det blir en större tyngd och sätter fokus på det man har rätt till – och vad vi som samhälle är skyldiga att erbjuda. En bred politisk diskussion om en ny äldreomsorg och utkrävbara rättigheter skulle höja statusen, stärka bilden av ett meningsfullt uppdrag och förbättra möjligheten att rekrytera personal. ●

VI SES I ALMEDALEN

Socionomen och Akademikern
bjuder in till panelsamtal.

**De ekonomiska
klyftorna växer –
hur påverkas barnen?**

Skillnaderna mellan rik och fattig ökar i Sverige. Hur hamnade världens mest jämlika land här?

Och vad får det för konsekvenser för barnen?

Torsdag 09.30 – 10.15

Plats: Cramérgatan 3,
Campus Gotland, sal D22

**Vem ska jobba
i välfärden?**

Kvinnodominerade yrken där lön, status och arbetsmiljö halkar efter. Vad behöver göras för att klara bemanningen?

Torsdag 11.00 – 11.45

Plats: Cramérgatan 3,
Campus Gotland, sal D22



Socionomen Akademikern.

Tidningarna Akademikern och Socionomen i samarbete med Akademikerförbundet SSR

ARBETSKRAFT

Har storleken på lönekuvertet någon betydelse?

Undantaget kan bli äldreomsorgens livlina. Många utrikes födda har redan tvingats lämna Sverige men nu lovar regeringen ett undantag från lönekravet för en bransch som går på knäna.

Text: Annika Clemens

Källor: Sveriges Kommuner och Regioner, Regeringskansliet

Äldreomsorgen bärs till stor del upp av personer födda i andra länder. Efter hård kritik har regeringen lovat att pausa tonårsutvisningarna och undantag från lönekravet för yrken inom vård och omsorg.



Från och med juni är den minimilön som en utländsk person med arbetstillstånd måste tjäna för att få vara kvar i landet ...

33 390 kr



1 av 10

101 200 undersköterskor arbetar i landets kommuner. De flesta tjänar under 33 390 kronor i månaden, bara 10 procent når upp till en månadslön på 34 300 kronor eller mer.



"Stoppa kompetensutvisningarna!"

... dundrade bland annat SKR, och regeringen har beställt en lista från Migrationsverket över vilka yrken som skulle kunna undantas. Redan innan frågan var färdigutredd lovade regeringen undantag för yrken i vård och omsorg. **Andra yrken som föreslås:**

Hela listan från Migrationsverket på 81 föreslagna yrken finns på Akademikern.se



Köks-chef



AT-läkare



HR-specialist



Tand-tekniker



VD-sekreterare



Djur-sjukskötare



Pastor

Minutstyrning i hemtjänsten pressar både personal och äldre. Men allt fler kommuner testar friare arbetssätt. ”En hemtjänst som styrs på tillit låter som framtiden.”

René Hultgren
är bistånds-
handläggare i
Stockholms stad.

Bättre arbetsmiljö → utan minutjakt

Text: Tim Andersson Foto: Viktor Gårdsäter



D

Det spelar ingen roll om brukaren är otröstlig efter ett dödsfall eller bara vill prata en stund – har schemaläggaren beslutat att det är uppvärmning av matlåda i tio minuter är det till att stänga locket och gå när mikron plingar.

Så kan det i värsta fall se ut inom hemtjänsten i de 25 procent av alla kommuner som fortfarande praktiserar så kallad ”minutstyrning”, en modell där arbetsgivaren på förhand slår fast exakt när en insats ska göras och hur många minuter den ska ta. Men kritiken växer mot styrningsformen och på många håll testas friare arbetssätt.

– Äldreomsorgen har stora problem redan i dag, och det blir bara fler äldre samtidigt som färre ska ta hand om dem. Min stadsdel är en av dem där det kommer att bli jättemånga äldre bara inom några år. Det kräver mer hållbara lösningar, konstaterar René Hultgren, biståndshandläggare i Stockholms stad som följer utvecklingen med stort intresse.

Hennes egen arbetsgivare har sedan tio år tillbaka lämnat den extrema minutstyrningen, och i stället gått över till så kallad ramtid. Det innebär att beställningarna av hemtjänsten inte ska innehålla detaljer om hur och när de beviljade insatserna ska utföras. Planeringen lämnas i stället över till markpersonalen i samråd med den äldre.

– I beställningen står det kanske att en person behöver mat tre–fyra gånger per dag, inte: ”Frukost måste serveras klockan sju och lunch klockan tolv.”

Tanken är god, men i praktiken blir det ändå en form av minutstyrning, menar René Hultgren. Om en klient har beviljats dusch två gånger i veckan, för att ta ett exempel, utgår hon som biståndshandläggare från en schablonid av den specifika insatsen som i systemet sedan multipliceras med bestämt antal tillfällen per vecka.

– Vi räknar fortfarande tid, skickar den till utföraren och kräver in genomförandeplaner som ska stämmas av med beställningen. Det blir väldigt mycket kontroll ...

Om Stockholms stads modell är ett litet steg bort från den värsta minutstyrningen, har andra kommuner gått

”Äldre återkommer ofta till att de vill känna igen den som kommer genom dörren.”

RENÉ HULTGREN



↑
För mer kontinuitet för brukarna och bättre arbetsmiljö för medarbetarna krävs mindre kontroll och mer tillit, säger René Hultgren.

längre i flexibilitet. Malmö stad, Solna, Kumla och Karlstad är några exempel där personalen har fått mandat att själv anpassa tid och insatser utifrån brukarens dagsform och behov.

– I de här kommunerna styrs hemtjänsten på tillit, och det tycker jag låter som framtiden, säger René Hultgren.

Vilka är de största problemen med minutstyrningen?

– Jag skulle säga bristen på kontinuitet. När man pratar med äldre personer är det ofta samma sak de återkommer till: Att de vill känna igen den som kommer genom dörren och slippa förklara allt från början varje gång. Tar man bort den här styrningen tror jag att det skulle bli enklare att förverkliga.

Varför blir kontinuitet bättre av tillitsstyrning?

– Därför att hemtjänsten då planerar sina scheman själva, utifrån vad som behöver uträttas. Är du jättevan vid att gå till en viss klient är det väl naturligt att du fortsätter att göra det. Du kan ju bli sjuk, naturligtvis, men antalet personer som alternerar hos en klient blir ändå färre, säger René Hultgren.

En annan tydlig fördel med tillitsstyrningen är personalens välmående. Det är nämligen inte bara klienternas vardag som blir bättre av friare rammar, menar René Hultgren, utan också medarbetarnas arbetsmiljö. När den etiska stressen minskar och förtro-



→ endet och handlingsutrymmet ökar blir det roligare att arbeta, tror hon.

Skulle det kunna få fler att stanna kvar i yrket, tror du?

– Ja, det vore väl fantastiskt! Man skulle behöva höja äldreomsorgen. Det är något väldigt roligt och bra att ta hand om de här gamla som kämpat för vår demokrati, och byggt upp Sverige.

Finns det några faror med tillitsstyrningen?

– De bökiga ärendena, de klienter som man kanske helst inte vill gå till – hur ska man hålla motivationen uppe att gå till dem? Det handlar också om att hushålla med ekonomin. Det kostar pengar med äldreomsorg, och ju fler äldre desto dyrare kommer det att bli.

Så går tillitsstyrningen att försvara ekonomiskt?

– Det tror jag, åtminstone samhällsekonomiskt, genom att det blir färre sjukskrivningar. Om man mår bättre på arbetet minskar kostnaderna för Sverige. Varje person som slutar, och varje ny person som måste läras upp, kostar ju ofantliga pengar.

Styrformen är dock inte det enda som är avgörande för att äldreomsorgen

ska klara sitt uppdrag framöver. Arbetsbördan måste också minska, menar René Hultgren – inte bara för utförarna utan också för beställarna. På hennes arbetsplats är personalomsättningen hög.

Hon har själv upplevt konsekvenserna av en ohanterlig jobbsituation – 2014 insjuknade hon i utmattningssyndrom, och det rejält. Hon förlorade temporärt talet, och kunde inte sova. Det tog fyra år innan hon var tillbaka på heltid igen.

– Jag har blivit väldigt bra på att säga stopp, att nu tar vi det lite lugnt. Och det kan jag göra på mitt jobb i dag. Jag lägger själv upp mitt eget arbete. Det är otroligt tillitsbaserat, med fria tyglar. Väldigt bra ledning.

Friheten innebär att hon kan göra ett bra jobb, säger hon. Och nu önskar hon att hemtjänstens utförare runtom i landet får samma möjligheter.

– Stockholms stad är en stor arbetsgivare. Man skulle kunna börja med den kommunala hemtjänsten och införa mer tillitsbaserad styrning där. Det är kanske svårare med de privata utförarna – men man måste börja någonstans.

Pratar man om olika möjliga styrformer i Stockholm?

– Inte hos mig. Jag vet inte vad de pratar om i ledningsgrupperna eller i chefsforumen i Stockholms stad, och det här är ju dessutom något som måste föras upp till politisk nivå, där sådana beslut tas. Men jag tänker, att om Malmö klarar att gå över till tillitsstyrning borde väl också Stockholm kunna göra det? ●

”Om Malmö klarar att gå över till tillitsstyrning borde väl också Stockholm kunna göra det?”

RENÉ HULTGREN



Den heliga fritiden

Svara med vändande mejl och alltid visa framfötterna? Nej tack! Många av dagens unga vill hellre stoppa fötterna i ett par gosiga tofflor och inte ägna jobbet en tanke utanför arbetstid.

Text: Karin Persson
Foto: Getty Images

Med dagens rusande teknikutveckling kan möjligheterna kännas oändliga. Det finns ingen gräns för hur mycket vi kan åstadkomma! Men många unga väljer nu att trycka på paus, visar Ungdomsbarometerns rapport "Trender 2026 – enligt unga". Efter en tid där prestation, effektivitet och optimering varit självklart eftersträvarsvårt verkar allt fler nu ha behov av att justera balansen och känna sig närvarande. Att må bra är högstatus.

Rapportmakarna sammanfattar trenden under rubriken "cozy rebellion", ett uttryck som vuxit fram på TikTok och Instagram de senaste åren. Till en början handlade det mer om viljan att anamma en lugn och mysig livsstil generellt, men har sedan

dess börjat användas mer specifikt i jobbsammanhang.

Den mysiga rebellen gör ingen högljudd revolt. I stället handlar det om att på ett lågmält sätt gå emot normen om att alltid vilja klättra – genom att värdera trygghet och trivsel högre än status och karriär och att inte göra sig tillgänglig på kvällar och helger.

Det här är en tendens som Colin Andersson känner igen. Han är ordförande i Saco studentråd, Sveriges största fackliga studentorganisation, och träffar många på väg ut i arbetslivet.

– Flexibilitet, att kunna jobba hemma och att inte förväntas vara tillgänglig hela tiden är något som många unga tycker är viktigt, särskilt de lite äldre unga, 26–30 år, säger han.

För akademiker som nyss varit studenter ser han att den där gränsdragningen spelar stor roll.

– Det är något som är väldigt luddigt när man är student. Då finns det ingen chef som säger till en att arbeta ett visst antal timmar. Man sitter sent med inlämningar och kan inte slappna av helt vid jul till exempel, eftersom man har tentor som väntar. När man börjar jobba värdesätter man att kunna jobba sina timmar och inte mer.



"Att inte förväntas vara tillgänglig hela tiden är något som unga tycker är viktigt."

COLIN ANDERSSON

Trendkänsliga arbetsgivare som vill locka till sig den bästa kompetensen bör så klart satsa på kollektivavtal, menar Colin Andersson.

– Det är grundläggande. Vi anser att det ska framgå i kollektivavtal, i andra hand anställningsavtal, om man förväntas vara tillgänglig utanför arbetstid. Om arbetsgivaren ställer den typen av krav ska de vara kompenserade. Då ska arbetstagaren ha ersättning för det.

Även Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor identifierar balans mellan arbete och fritid som ett fenomen i tiden. I rapporten "Så tycker unga 2025" slår man fast att denna balans blir allt viktigare. Ett tydligt exempel är att det har blivit markant vanligare att instämna i påståendet "vi bör arbeta mindre och ha mer fritid". En ledig tjänst måste gå att kombinera med ens fritid för att över huvud taget förtjäna en ansökan.

Colin Andersson upplever emellertid att den där inställningen inte återspeglas bland de riktigt unga, som fortfarande går på gymnasiet. Bland dem ser han snarare en strömning som säger att man ska tjäna mycket pengar och bli ekonomiskt oberoende så snabbt det bara går.

– Det mattas av ganska mycket med åren. Bland de studenter jag träffar är det väldigt få som har en sådan extrem syn på livet. De värdesätter andra saker, och har kommit till insikt om att det finns andra värden än de ekonomiska i yrkeslivet, säger han.

Claudia Olsson har ett annat perspektiv på ämnet. Hon är vd för Stellar capacity, ett utbildningsföretag som fokuserar på att utveckla digi- →

→ tala förmågor och framtidsorienterat ledarskap.

Visst kan hon se att många unga, som varit uppkopplade i princip sedan födseln, märker av en negativ påverkan där det är svårt att fästa sin uppmärksamhet och där den ständiga möjligheten till jämförelse skapar press. Och en del av dem väljer faktiskt att gå in i ett slags digital minimalism, där de försöker att begränsa skärmbruket till arbetstid.



Samtidigt, säger Claudia Olsson, lever vi i ett samhälle där många beundrar entreprenörskap och ser det som något spännande där man kan åstadkomma mycket.

– Jobbar man i entreprenöriella miljöer så är det svårt att kunna stänga av och begränsa arbetstiden till 40 timmar i veckan. Jobbet blir snarare en livsstil.

Hon berättar att en del grundare av AI-bolag betonar att de anställda måste vara beredda att lägga fler timmar om företaget ska ha en chans att konkurrera med bolag från exempelvis USA och Kina, där inställningen till "work-life balance" ser annorlunda ut än i Sverige.

Men hur ska det gå till, om allt fler vill jobba mindre och ha mer fritid? Claudia Olsson tror inte att svenska

arbetsgivare inom den här sortens bolag kommer att få problem att hitta talanger.

– De här miljöerna attraherar personer som tycker det är roligt och känner att de får mycket personlig utveckling av det. Arbetsgivarna måste dock vara tydliga med vad de förväntar sig och se till att de personer som värdesätter en fritid som är helt separerad från arbetet söker sig till den typen av roller.

Med cozy rebellion-trenden kommer en särskild estetik, slår Ungdomsbarometerns rapport fast. Mjuka kläder och mysbelysning, rykande te i koppen.

– Det säger något att man gör det till en trend. Det är något som måste planeras in för att det inte är en lika naturlig del av ens vardag längre, säger Claudia Olsson.

Hon ser en spegling bland start up-företag som satsar på skogräns och ytor där medarbetarna kan slippa den strama kontorsstolen för att i stället inta mer flexibla, kreativitetsfrämjande arbetspositioner.

Colin Andersson på Saco studentråd vill se arbetsgivare som verkligen tar tillvara på sina unga talanger, utan orimliga förväntningar.

– Eldsjälar som verkligen tycker om det de gör måste få utrymme att varva ner och ta hand om sig själva. Det är ett långt yrkesliv de har framför sig. ●



Rabatt på resor, hotell, bolån och bio

Medlemsförmåner



Som medlem i Akademikerförbundet SSR har du tillgång till många bra rabatter och förmåner. Scanna koden nedan för att ta del av hela utbudet.

Att vara medlem är något du tjänar på!

Läs mer om allt du får här!



Akademikerförbundet SSR

Min väg

Problem- lösare

Text: Tim Andersson Foto: Johan Bergmark



Anne Burström, chef på seniorboendet Nockebyhus, gillar att slänga käft.

Från fotboll i Bastuträsk och perestrojkan i Sovjet har hon, via luften, landat som chef på seniorboendenas Grand Hotel. Inget får Anne Burström att tappa fattningen.

E

CV

Anne Burström

Utbildning
Kultur-
administratör,
Umeå
universitet

Arbetar
Anläggnings-
chef

Efter nästan tre decennier hade Anne Burström till sist tröttnat på livet i en kappsäck och längtade efter något mer jordnära. Under en joggingtur bad hon till kosmos om ett nytt jobb.

– Det såg inte ljusst ut. Jag hade inte skrivit ett cv på 28 år och skulle snart fylla 50. Vem skulle vilja ha en gammal flygvärdinna som jag? Jag tänkte: "Alla maktar i hela världen – nu får ni tusan hjälpa mig."

Två veckor senare ringde en barn-
domsvän, som hon inte hört av på ett år.

– Hon hade sett en annons för en tjänst som hon tyckte skulle passa mig. Jag sökte – och fick den!

I dag sitter Anne Burström bakom ett skrivbord från Svenskt Tenn på seniorboendet Nockebyhus i Stockholm, där hon är anläggningschef. Här bor friska och aktiva 55-plussare – när hon visar runt passerar vi pingisbord, pool och en filial till Stockholms stadsbibliotek.

En grupp män stoppar henne i farten med frågor om fönsterbyten. En äldre kvinna vill diskutera något om gymmet.

– Jag har ju den här servicegenen, förklarar Anne Burström efteråt.

Jobbet handlar om att få saker och ting att fungera, mellan olika yrkesgrupper: fastighetsavdelningen, köket, städet.

Hon gillar att lösa uppgifter, säger hon. Och kanske ännu viktigare: att umgås med människor.

– Jag får energi av att skratta och slänga käft. Så har det varit sedan jag var barn.

Anne Burström växte upp i Båtfors, en liten by i Västerbotten med sexton hus och endast killar i grannskapet.

– Jag brukar säga att jag blev bra på två saker: att slåss och spela fotboll.

Hon ingick i Bastuträsk fotbollsflickor, ett lag som fick skrapa ihop spelare från en radie av tio mil för att få till en startelva. Om någon var sjuk saknades en spelare. Ändå vann de SM i flickor 15 år 1978, trots att flera i laget var betydligt yngre.

– Ingen hade hört talas om Bastuträsk. Men vi var verkligen ett team, och i ett fotbollslag måste alla jobba tillsammans för att få det att fungera. Sedan dess har jag försökt att skapa den här teamkänslan vart jag än kommer.

Hennes första jobb var som reseledare, bland annat i Sovjetunionen under perestrojkan, där hon som platsansvarig skulle ta emot besökare från Skandinavien och se till att allt fungerade med hotell och schanan.

– Chefen sade: "Du är den enda som är young, free and single – du måste åka dit." Jag är äventyrligt lagd. Jag säger ja först och tänker sedan.

Vid ett tillfälle ansvarade hon för tre damfotbollslag från Västerbotten som var på träningsläger i en sovjetisk →

Arbetsmiljö: "Min arbetsmiljö är fantastisk. Det är inte många som har möbler från Svenskt Tenn på sina kontor, där känner jag mig väldigt privilegierad. Behöver jag något för verksamheten finns det stora möjligheter att ordna det. Jag är medveten om att jag är bortskämd – men det bidrar också till att jag trivs väldigt bra."



1985 Reseguide och platsansvarig i Sovjet

”Övervakningen var stark. Jag lärde känna några ungdomar som aldrig berättade sina riktiga namn och de ville inte veta mitt (de kallade mig Blondinka). Eftersom mitt rum var avlyssnat brukade jag ringa dem från en telefonkiosk. Vi bestämde en tunnelbanestation, och möttes sedan upp på den efter.”



Gympadojor:
”Jag sitter aldrig stilla, utan fixar och donar ständigt med något: rör mig i huset, träffar gästerna och personalen – alltid på språng.”

1986 Hotellchef

”När jag ledsnat på att vara reseledare kontaktade jag en kille som varit min platschef i Grekland. Jag visste att han varit receptionschef på Sheraton i Stockholm. Han berättade att han precis blivit erbjuden att starta hotell i Kalmar, och frågade om jag ville hjälpa till. ’Sure bacon’, sade jag, som jag alltid gör.”

1987 Flygvärdinna

”Jag sökte SAS utbildning, och av 5 000 sökande blev 500 kallade till intervju. Kraven för att bli antagen var att man skulle vara mellan 23 och 27 år gammal, ha en akademisk examen, tala tre språk utöver sitt modersmål och helst ha jobbat med service utomlands. Så det var rätt hårt.”

miljonstad. Ryktet om de svenska lagen spred sig snabbt – damfotboll fanns inte i landet – och till slut organiserades en cup på en arena som tog 80 000 personer.

När dagen var inne var läktarna överfulla.

– Stadionchefen slet sitt hår – han hade sålt fler biljetter än det fanns platser. Jag stod på hedersläktaren och såg hur de här division 3-lagen gjorde sin livs match. ”Backstrom, Backstrom!” skrek 90 000 personer till en tjej med flätor som bara stod och gapade.

Efter några år som reseledare och hotellchef tog Anne Burström 1987 steget till SAS och utbildade sig till flygvärdinna. 5 000 sökte – hundra kom in. För Anne Burström blev det början på en lång karriär.

– På den tiden var flygvärdinna det coolaste du kunde bli – som reporter eller influencer i dag. Jag visste knappt vad det innebar, och tänkte att jag väl kunde testa det ett tag. Men det var det absolut roligaste jobb jag hade haft, och jag blev kvar i 28 år.

2000 Sommelier

”Min dåvarande man fick jobb i London. För att få tjänstledigt och kunna följa med var jag tvungen att plugga. Jag började på något som hette Wine and Spirit Educational Trust. Svindyrt, men jag tänkte: ’Go girl’. Det visade sig vara en av de finaste vinutbildningarna i världen.”

Hon hjälpte trevliga kungafamiljer (den svenska är pratsam) och sura rockstjärnor (Bob Dylan svarar knappt på tilltal); transporterade Nobelpristagare och diskuterade Palmemordet med Henry Kissinger.

Vad som främst fick henne att stanna så länge var dock något annat, berättar hon: samarbetet ombord.

– Vad många inte vet är att medarbetarna i kabinpersonalen nästan aldrig har träffat varandra innan en flygning. Man har en kort genomgång, och där ska man bygga ett team på tio minuter. Sedan jobbar man för laget: Ingen är klar förrän alla är klara.

Allt var dock inte glädje och samförstånd. Mellan 2007 och 2010 arbetade hon som cabin crew coach – något liknande en HR-assistent – och var med under en period av bryska nedskärningar.

– Jag glömmer det aldrig, för det var så himla hemskt. Jag kom till kontoret, och under natten hade vi fått ett mejl om uppsägningar. Människor var i upplösningstillstånd.

2007 Kris

”Jag blev cabin crew coach 2007, och skulle tillsammans med två andra ta hand om 300 flygande medarbetare. Just då gick det väldigt dåligt för SAS. En natt kom ett mejl om uppsägningar, och plötsligt satt jag där i uppsägningssamtal med mina kollegor. Jag hade inte fått någon information i förväg – men det trodde de inte på. Samtidigt visste jag inte själv om jag skulle bli uppsagd.”

2015 Boendevärd

”Jag började som boendevärd på Nockebyhem, vid Bromma strand. Det var en 350-miljonersrenovering, där jag hade all kontakt med de boende. Sedan slutade chefen här, och då sade de till mig: ’Nu får du ta Nockebyhus.’”

Telefonen:

”Jag frågade mina medarbetare vad de tycker symboliserar mig, och de sa mobiltelefonen. Jag försöker att alltid vara nåbar. Policyn är: Om jag inte svarar sitter jag i möte – prata in ett mobilsvar så ringer jag upp så snart jag kan.”



Lön:

”Lönerna i serviceyrken är generellt låga. Yrkena har inte alltid den status de förtjänar. Det är klart att lönen spelar roll, men den har aldrig varit avgörande i mina karriärval. Det viktigaste har varit att trivas och utvecklas i det jag gör.”



Mina 3 bästa val

1. Flytt. Jag flyttade hemifrån efter nian för att kunna gå gymnasiet. Jag fick tidigt lära mig att ta hand om mig själv. Jag insåg snabbt att det kostar att bo, och började steka hamburgare för att få in extra pengar.

2. Flygvärdinna. För mig var flygvärdinna inte det häftigaste man kunde bli. Jag tänkte ungefär: Nu har jag jobbat som reseledare och hotellchef, jag kan väl prova på det här ett tag. Det visade sig vara mycket roligare än jag någonsin hade kunnat föreställa mig.

3. Anläggningschef. Efter 28 år kände jag att det var dags för något nytt, och bytte bana totalt. I efterhand kan jag tycka att det var lite modigt att ta det steget.

inte bara för att det här boendet mer liknar Grand Hotel än schablonbilden av äldreomsorgen): Nu liksom då rör hon sig mellan olika verksamheter och personligheter, löser praktiska problem och ser till att helheten håller ihop.

Liksom i fotbollslaget Bastuträsk handlar det ytterst om samarbete, om att bygga ett lag – ibland under stor press.

– Jag har mött alla typer av människor: arga, glada, ledsna, upprörda. Det finns ingenting som kan få mig att tappa fattningen. I alla mina jobb, även här, har det hänt att någon står och skriker åt mig: ”Du din jävla idiot!” ”Okej”, svarar jag då, ”nu försöker vi bena ut vad som egentligen är problemet.” ●

→ Beskedet innebar en total överraskning för henne – något som många kollegor hade svårt att tro på.

– Sedan fick jag sitta där i uppsägningssamtal med dem ... Det var inte kul. Lynchstämning.

Samtidigt var hennes egen position högst osäker. Hon minns en flygning från Luleå då kaptenen inför avgång sade till besättningen att de själva skulle få bekosta hemresan, ifall bolaget gick i konkurs under natten.

– Efter det skulle man gå ut till passagerarna med ett stort leende på munnen: ”Vad kul – ska ni på semester? Har ni sett hur vädret ska bli?” Det var många gånger man inte visste om man hade ett jobb nästa dag.

Till slut fick det räcka. Hon tröttnade på att leva i och ur en väska, alltid på väg någon annanstans. Bönen under joggingturen erbjöd en ny möjlighet. Visst var det ett slags vändpunkt, och

visst var det lite modigt av henne att ta steget, medger hon – men hur stor var egentligen förändringen?

– Mitt första jobb var att steka hamburgare. Jag hade flyttat hemifrån för att börja gymnasiet och behövde pengar. Sedan dess har service varit den röda tråden i mitt liv, och det här är väl egentligen ännu ett servicejobb i raden.

Det finns många likheter mellan hennes nuvarande vardag och arbetet i kabinen eller som hotellchef (och

Sugen på semester? – boka förbundets fina

FRITIDSHUS

Medlemsförmån

Cagnes-sur-Mer
Frankrike
Bokningen för 2027 öppnar
8/9 kl 9

Klövsjö
Jämtland
Bokningen för 2027 öppnar
9/9 kl 9

Fuengirola,
Spanien
Bokningen för 2027 öppnar
10/9 kl 9

Fritidshuset i **Cagnes-sur-mer** är vackert belägna nära hav, berg, medeltida byar, konstgallerier, museer, restauranger och sportanläggningar.

I **Klövsjö** hittar du fantastiska omgivningar som erbjuder möjligheter till golf, fiske, kanotturer, vandring, m.m. Under vintern erbjuder området 53 pister och 31 liftar.

Välutrustade lägenheter i **Fuengirola**, beläget endast 20 minuter från Málaga. Här kan du njuta av lugn och ro, sol och bad, och vackra omgivningar.

Se lediga veckor för 2026 och boka direkt på akademssr.se/fritidshus

Läs mer och boka här!



Akademikerförbundet SSR

Vi svarar

ARBETSMILJÖ

Får man chilla på jobbet?

På Lucas jobb fanns regler om att sitta rak i ryggen i fikarummet. Men det bör finnas utrymmen för paus där medarbetarna har möjlighet att koppla av.



Maja Todorovic

Ombudsman Akademikerförbundet SSR

Detta har hänt

Luca kontaktar rådgivningen för att prata om sin arbetsituation och återhämtning under arbetsdagen och i samtalet framkommer flera saker om arbetsplatsens personalutrymmen som gör att ombudsmannen reagerar. Luca berättar bland annat att det finns en soffa i fikarummet som det finns regler om hur man får och inte får sitta i, ifall en kund skulle råka gå förbi så behöver man tänka på att sitta rakryggad. Ibland förekommer det att de bokningsbara mötesrummen är upptagna och då tar kollegor med sig kunder upp på sitt eget rum och passerar fikarummet.

Detta gäller

Pausutrymmen är rum och utrymmen som arbetstagare kan använda i



Fakta / Paus

Paus är inte samma som rast. En rast är inte på arbetstid, till exempel lunchrast. En paus är kortare och sker på arbetstid. Arbetsgivaren ansvarar för att medarbetarna har tillgång till lämpliga personalutrymmen.

anslutning till sitt arbete för att få återhämtning under arbetsdagen och det finns funktioner som alltid behöver uppfyllas. Beroende på verksamhet och arbetstagarnas behov kan utformningen se olika ut men i grunden är kraven samma för alla arbetsplatser och finns i arbetsmiljölagstiftningen.

Pausutrymmen ska erbjuda komfort under arbetsdagen och minska risken för till exempel ohälsa. Arbete med mycket kontakt med människor kan vara stressigt, och då är det viktigt att det finns pausutrymmen som ger möjlighet till lugn och återhämtning. Personalutrymmen ska normalt inte användas av kunder, patienter, brukare för då faller deras funktionalitet. Det finns också aspekter



Rådgivningen

Hjälper dig med allt ifrån arbetsrätt till lönefrågor.
Mer info på Akademssr.se

→ kopplade till hygien och säkerhet som spelar roll när det kommer till vem som får vistas i personalutrymmen. Arbetsmiljöverket brukar säga att personalutrymmen inte får användas för verksamhet eller förvaring som försämrar för dem som använder utrymmet.

När det kommer till regler och förhållningssätt på arbetsplatsen, behöver gruppen prata om hur den vill ha det. Frågor som kan vara bra att ställa sig: "Hur vill vi bete oss mot varandra och hur skapar vi en arbetsplats som präglas av trygghet och socialt stöd?"

"En god arbetsmiljö är ingen slump utan måste arbetas fram tillsammans."

Så får du hjälp

Arbetstagare och skyddsombud har en viktig roll i arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren är den som ansvarar för och driver arbetsmiljöarbetet men ska också ge arbetstagare möjlighet att delta i arbetsmiljöarbetet. Om du upplever att det finns brister i utformningen av din arbetsplats råder vi dig alltid att först prata med närmaste chef. Berätta om vad du har sett och fråga vad syftet är med nuvarande form. Ibland kan det vara så att chefen inte är medveten om allt som sker och att prata om vår arbetsmiljö ska vara en naturlig del av vår arbetsvardag.

Så gick det

Ombudsmannen rådde Luca att ta ett samtal med chefen och tala om hur han uppfattar systemet med pausutrymmen och att den nuvarande utformningen hindrar möjlighet till återhämtning under arbetsdagen. Arbetstagarna behöver lugna utrymmen där de kan vara i fred, koppla av från arbetet och bygga sociala relationer som ger psykologisk trygghet i arbetsgruppen. De ska kunna sitta bekvämt utan regler om hur man sitter. Luca kommer vid behov ta kontakt med skyddsombud. En god arbetsmiljö är ingen slump utan måste arbetas fram tillsammans. ●

Rekordmånga akademiker är med i a-kassan.

Gör som över 800 000 andra och trygga lönen med Akademikernas a-kassa.



A-kassan är en **framtidsförsäkring**.
Med den kan du känna trygghet genom hela arbetslivet – oavsett yrke eller bransch.

Läs mer och bli medlem på akademikernasakassa.se



Bakgrundskontroller

En ny lag om bakgrundskontroller ger fler möjligheter för arbetsgivaren att kontrollera polisens register när nya medarbetare anställs.

Text: **Annika Clemens**



Fler kontroller möjliga

Tidigare hade kommuner rätt att begära utdrag från polisens register när det gällde anställningar av personer som skulle arbeta med barn. Med nya lagen utökas möjligheten till att gälla även personer som ska arbeta med äldre och vuxna med funktionsnedsättning.



Kritik från facken

Kritik från flera fackliga organisationer har riktats mot att även misstankeregistret ska ingå. Något som gör att även den som inte är dömd för ett brott, utan endast misstänkt, riskerar att missa chansen att få en anställning.



Kritiska positioner

Lagen ger även kommuner möjlighet att begära registerutdrag för personer som ska arbeta på positioner som är kritiska för kommunen. För vakt, anser Akademikerförbundet SSR, som ser en risk för att kommunerna kommer att tillämpa regeln på olika sätt.

Källor: Regeringskansliet, Akademikerförbundet SSR



Fler lagändringar väntas

Ytterligare lagstiftning om registerkontroller av anställda på hela arbetsmarknaden, även privat sektor, är på gång. Syftet är att hindra infiltration och brottslig påverkan. Regeringen har tillsatt en utredning som ska presenteras i mars 2027.



Begränsade registerutdrag

I vissa fall kan utdrag begäras både från polisens belastningsregister och misstankeregister. Utdragen är begränsade till att ta upp vissa brott. Det är för att skydda äldre och vuxna med funktionsnedsättning som anses vara utsatta på liknande sätt som barn.





MARKUS FURUBERG, NY FÖRBUNDSREKTÖR:

”Handlar om att fortsätta bygga trygghet”

Den 1 augusti är första dagen på nya jobbet för Markus Furuberg, som tar över som förbundsrektor på Akademikerförbundet SSR efter Lars Holmblad.

Vilka blir de viktigaste uppgifterna för dig som ny förbundsrektor?

– Jag tar över en organisation där jag varit med i ledningen under lång tid. Det gör att

det i hög grad handlar om kontinuitet: Att fortsätta den utvecklingsresa som förbundet redan är inne på – att förstärka, förbättra och ta arbetet vidare.

Hur skulle du beskriva den här utvecklingsresan?

– Vi är det fackförbund som växer snabbast just nu. Samtidigt har vi, precis som andra organisationer, utmaningar. Vårt fokus är att maximera medlemsnyttan, och det är inget arbete man någonsin blir färdig med. Våra medlemmar ska tydligt känna värdet av att vara med i ett akademikerförbund som både är ett yrkesförbund och ett fackförbund, med bra förmåner, hög service och en rimlig avgift.

Finns det några särskilda utmaningar för förbundet framöver?

– Det räcker att titta på arbetsmarknaden i stort. Arbetslösheten är hög, även om den är

relativt låg bland våra medlemsgrupper. Våra medlemmar finns i alla sektorer och omfattas av olika avtalsområden, vilket ställer krav på stöd både lokalt, nationellt och i viss mån internationellt.

Du tillträder mitt i ett valår. Vad innebär det för dig?

– Förberedelserna har redan påbörjats, och styrelsen är mycket aktiv i de här frågorna. Vi är partipolitiskt obundna, men det hindrar oss inte från att vara politiska i sak. Våra medlemmars yrken och arbetsmarknader påverkas direkt av politiska förslag – exempelvis inom arbetsmarknadspolitik, kompetensutveckling, socialtjänst, sekretess och rättssäkerhet. Det gör att vi måste ta ställning i de frågor som rör ett öppet och demokratiskt samhälle.

Är det en ovanligt intensiv period att ta över som förbundsrektor?

– Ja, det är det. Många av våra medlemmar arbetar i politiskt styrda organisationer och påverkas direkt av politiska beslut. Förslag som angiveri-lagen eller idén om att placera barn och unga i fängelser har väckt starka reaktioner bland våra medlemmar.

Vad är du mest stolt över från dina år som förhandlingschef?

– Vi har genomfört många lyckade avtalsrörelser, men särskilt stolt är jag över arbetet med trygghets- och omställningsavtalen på den kommunala sidan.

Du tar över efter Lars Holmblad, som lämnar efter 27 år. Har du för avsikt att sitta lika länge?

– Det är knappast möjligt, höll jag på att säga. Men skämt åsido – förbundet har utvecklats enormt under den här perioden, och vi har aldrig haft en negativ medlemsutveckling. Det är ett imponerande resultat. ●

Text: Tim Andersson Foto: Viktor Gårdsäter



Utredning – Behandling – Akut

Vi är ett HVB-hem för familjer sedan 1986. Vi erbjuder en trygg och utvecklingsstimulerande miljö för både barn och vuxna. Och har så gjort i över 30 år men vi är inte nöjda med det utan jobbar hårt för att fortsätta utvecklas!

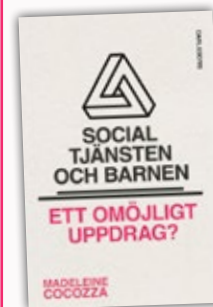
Nanolfsvillan är beläget centralt i Finspång och har plats för 8 familjer som bor i egna lägenheter. Vi arbetar såväl med traditionella behandlingsplaceringar, utredningar som med kortare, flexibla placeringar.

Vi har idag ramavtal med 191 kommuner.

Besök www.nanolfsvillan.se eller ring oss på 0122-159 89 så berättar vi mer.

www.nanolfsvillan.se • tel. 0122-159 89

SOCIALTJÄNSTEN OCH BARNEN – ETT OMÖJLIGT UPPDRAG?



Boken beskriver och kritiserar dem rådande konstruktionens antaganden men är främst en idégivare och innehåller 24 konkreta förslag till förändring exempelvis:

- Förlägg barnskyddssystemet i 21 barnskyddsmyndigheter som utgörs av tvärvetenskapliga professionella team.
- Inför en barnskyddsutbildning.
- Förslag på metod för exempelvis genomförandet av tvångsomhändertagande.
- Förslag på nya strukturer för placeringar.

Författaren anlägger också i boken generell systemteori på samhällsvärdssystemet vilket är en innovativ framställning.

Madeleine Cocozza är socionom, leg. psykoterapeut, med. dr och författare. Hon har under 40 år arbetat som familjepsykoterapeut. Fram till år 2024 var hon verksam som lektor på Linköpings universitet. Hennes författargärning har hittills resulterat i sex böcker.



Utsänd till svenska förläggare på madeleinecocozza.se

Kurs i beredskap

Vem är du om kriget kommer? Akademikerförbundet SSR arrangerar webinarium för chefer med David Bergman, forskningschef i Försvarmakten. Om mental handlingsberedskap och psykologiska strategier.

Datum 28 maj



Love is in the air

Den 1 juli inleds Pride-firandet i Malmö som avslutas med parad den 4 juli. Missa heller inte: West Pride i Göteborg, East Pride i Norrköping och Stockholm Pride.



Håll koll!

och läs mer i kalendern på Akademssr.se

Järvaveckan, 27-30 maj: I fyra dagar utlovas "demokratisk folkfest" av arrangörerna för Järvaveckan på Spånga IP i Stockholm.



Sommarlov?

Riksdagen stänger för sommarlov. I år kallas dock ledamöterna in redan i augusti igen för att klubba igenom minst sju lagförslag som inte har hunnits med under våren.

Datum 17 juni

Öjn kallar – dags för Almedalen, 25 juni: Det är valår och extra många besökare väntas till Almedalen. Även Akademikern är på plats och håller paneldebatter om barnfattigdom och bemanningskrisen i välfärden. Är du på plats? Kom förbi!

Foto: Getty Images, Melker Dahlstrand/Sveriges riksdag



Akademikerförbundet SSR

Allt det här ingår i ditt medlemskap

Kollektivavtal och lokala företrädare. Vi förhandlar fram kollektivavtal, ibland tillsammans med andra fackförbund. Vår stora lokala organisation ger dig närhet till kompetenta fackliga företrädare.

Råd och stöd från våra ombudsmän. Vår rådgivning ger dig snabba svar på arbetsrättsliga frågor och råd om anställningsavtal, lönerådgivning med mera. Vi har också särskild rådgivning för chefer och egenföretagare. Rådgivningen har öppet 08.00–17.00 på vardagar. Telefonnumret är 08-617 44 00.

Vår inkomstförsäkring. Inkomstförsäkringen ingår i medlemskapet. Den kompletterar ersättningen från a-kassan upp till 80 % av månadslöner upp till 100 000 kronor. Vår inkomstförsäkring ger ersättning även om du säger upp dig själv. Dessutom ingår kvalificerad karriärcoachning. Kom ihåg att du måste vara med i a-kassan för att kunna få ersättning från inkomstförsäkringen.

Försäkringar. Teckna prisvärda försäkringar med rabatt hos Akademikerförsäkring och Folksam. Som ny yrkesverksam medlem i förbundet får du fyra bra försäkringar kostnadsfritt i tre månader hos Akademikerförsäkring.

Lönestatistik. Du har tillgång till Saco Lönesök där du kan ta fram detaljerad lönestatistik och jämföra löner. Du får även personlig lönerådgivning från våra ombudsmän.

Karriärutveckling. Vi hjälper dig att formulera ansökningshandlingar, ger stöd inför intervju och löneförhandling samt karriärcoachning. Du får inbjudningar och rabatter på seminarier och yrkeskonferenser.

Rabatt på bolån och banktjänster. Du får medlemsrabatt på bolån och andra banktjänster.

Tidskrifter. Du får vår prisbelönta medlemstidning Akademikern. Om du är chef, personalvetare eller egenföretagare får du även Chefstidningen. Du får kraftig medlemsrabatt på Socionomen och flera andra tidskrifter.

Fritidshus. Hyr våra populära fritidshus och lägenheter i Cagnes-sur-Mer utanför Nice på franska rivieran, i Fuengirola på spanska solkusten och i Klövsjö i Jämtlandsfjällen.

Pensionsrådgivning. Du får kostnadsfri pensionsrådgivning av Akademikerförsäkring och Skandia.

? ! Vill du ha rådgivning? Gå in på svardirekt.akademssr.se eller ring 08-617 44 00

Medlemsavgifter per månad, exkl a-kassa. Avgifterna gäller från 1 juli 2015.

Ordinarie avgift, arbetar mer än halvtid	260 kronor	Eget företag (serviceavgift för eget företag tillkommer med 380 kronor inkl moms)	83 kronor
Deltidsarbetande, 50 % eller mindre	198 kronor	Anställning halvtid eller mindre + eget företag (serviceavgift för eget företag tillkommer med 250 kronor inkl moms)	198 kronor
Nyexaminerad med anställning, max två år efter avslutad grundutbildning	135 kronor	Utländsk anställning och arbetar utomlands	94 kronor
Introduktionsmedlem, max två år	135 kronor	Pensionär	73 kronor
Doktorand	146 kronor	Etableringsmedlem	100 kronor, engångsbelopp
Föräldraledig, sjukskriven, studieledig mer än tre månader (anställda)	112 kronor	Student	Kostnadsfritt under hela studietiden
Arbetsökande 100 %	94 kronor		

Om du är medlem i Akademikernas a-kassa tillkommer 140 kronor/månad.

Du betalar väl med autogiro? Ett enkelt sätt att spara miljön! Anmäl dig på akademssr.se/autogiro

Snart införs avgift på 35 kronor för pappersfaktura. Du behöver inte betala fakturaavgift om du betalar med autogiro eller e-faktura.

Glöm inte att meddela ändrad anställning, arbetslöshet, föräldraledighet, långtids-sjukskrivning osv – vi får ingen sådan information automatiskt från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller a-kassan. Det är viktigt för att du ska få rätt service och rätt medlemsavgift. Inga avgifter betalas tillbaka retroaktivt.

Har du frågor om ditt medlemskap, avgifter eller liknande? Kontakta oss på 08-617 44 00 eller medlem@akademssr.se.

Logga in på
Mina sidor och
kontrollera
dina uppgifter





Björklingegården

**Målet: högre status
och arbetsglädje**

Analys

**Äldreomsorgen
behöver en ny vision**

Spaning

Unga gör mysuppror

