

GEMENSAMT STÄLLNINGSTAGANDE

Att rekrytera och hålla kvar personal i europeiska sociala tjänster

Lägesrapport, framtida åtgärder och den europeiska sociala dialogens roll

23/06/2020



Denna rapport har utarbetats på basis av diskussioner och bidrag som insamlades under PESSIS+ projektets 3:e temaseminarium om "Att rekrytera och hålla kvar personal i sociala tjänster: förbättra branschens dragningskraft", samt de viktigaste yrkandena som lagts fram av EPSU och European Social Employers under årens lopp, och sammanfattas i handlingar som presenterades på seminariet.

Syftet med rapporten är att identifiera vad som kan göras för att göra socialvårdsbranschen mer attraktiv, med utgång från överläggningar mellan EPSU och de sociala arbetsgivarna inom ramen för projekten PESSIS+ och DialogueS. Handlingen sammanfattar också de yrkanden och aspekter som ska följas upp inom ramen för den europeiska sociala dialogen.

Den aktuella rapporten utarbetades före covid-19 pandemin, och kan därför senare bli föremål för tillägg eller ändringar i ett nytt gemensamt dokument från EPSU och de sociala arbetsgivarna, som tar hänsyn till resultatet av kommande diskussioner om covid-10 och socialvård, särskilt beträffande arbetsmiljön.



With financial support from the European Union

Innehåll

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Inledning: hur besvaras den ökande efterfrågan på sociala tjänster av god kvalitet i Europa? | 2 |
| 2 | Att rekrytera och hålla kvar personal i sociala tjänster - lägesrapport | 3 |
| 3 | Att rekrytera och hålla kvar personal i sociala tjänster - framtida åtgärder? | 5 |
| | 3.1 Anständigt arbete, arbetsmiljö, organisationsutveckling, arbetsliv och balans mellan arbete och privatliv | 5 |
| | 3.2 Förbättra branschens anseende | 6 |
| | 3.3 Arbetsmiljö | 7 |
| | 3.4 Utbildning och livslångt lärande | 7 |
| | 3.5 Migrantarbetstagare och "vårdflykt" | 8 |
| | 3.6 Digitalisering | 8 |
| | 3.7 Vård i missgynnade områden och på landsbygden samt i storstäder | 9 |
| | 3.8 Nyttillkomna frågor: arbeten av icke-standardtyp, nya vårdmodeller, migration | 9 |
| 4 | De europeiska institutionernas roll | 10 |
| | 4.1 Den europeiska pelaren för sociala rättigheter | 10 |
| | 4.2 Den europeiska terminen | 10 |
| | 4.3 Ny kompetensagenda för Europa | 11 |
| | 4.4 Den europeiska socialfonden | 11 |
| 5 | Kollektivförhandlingars och den sociala dialogens roll | 12 |
| 6 | Ärenden att verka för i en gemensam arbetsplan | 13 |

1

Inledning: hur besvaras den ökande efterfrågan på sociala tjänster av god kvalitet i Europa?

Likartade demografiska trender har rapporterats från hela Europa: medellivslängden ökar, och med en alltmer åldrande befolkning ökar andelen personer med funktionshinder och sjukdomar. Många människor får långvariga sjukdomstillstånd, som kan påverka deras rörlighet och möjlighet att leva självständigt.

Andelen kvinnor i arbetslivet ökar också och anställda blir mer rörliga. Det leder till ett växande antal familjer vars medlemmar lever i olika städer eller länder; familjemedlemmar kan inte längre räkna med informell, oavlönad hjälp.

Dessutom ändras arbetsmarknaden alltmer och antalet otrygga arbetsvillkor för många anställda, vilket också leder till en större efterfrågan på sociala tjänster.

Därmed förändras omsorgsmönster också. Det behövs formella sociala tjänster av hög kvalitet för att svara på behov i föränderliga samhällen¹. Pålitliga tjänster stärker också potentialen hos den lokala ekonomin.

Sociala tjänster av god kvalitet är en grundläggande rättigheter för EU:s medborgare (art 34 i EU:A stadga om de grundläggande rättigheterna). Det är nödvändigt för EU och EU:s medlemsstater att utlova goda, garanterade tjänster och anständigt arbete för att svara på de sociala tjänsternas växande utmaningar. Det betyder tillräckliga medel och tillräcklig bemanning, ett äkta partnerskap mellan arbetsmarknadens parter och fria fackliga aktiviteter för att förbättra arbetsvillkor och löner genom kollektivavtal, och väl kvalificerad personal, samt fri tillgång till sociala tjänster för alla EU:s medborgare.

¹ Social Services Europe rapport: Recruitment & Retention in Social Services – Unlocking the Sector's Job Creation Potential, 2017. URL: <https://www.socialserviceseurope.eu/reports>

2

Att rekrytera och hålla kvar personal i sociala tjänster – lägesrapport

Socialvårdsbranschen skapar ett mycket stort antal jobb i Europa. **Den sysselsätter direkt närmare 11 miljoner anställda² i Europa, vilket representerar 4,7 % av hela arbetsstyrkan i EU.** Sociala tjänster tillsammans med sjukvården utgör 7 % av EU:s hela ekonomiska resultat.

Branschen sociala tjänster är en av de snabbast växande ekonomiska sektorerna, på grund av demografiska förändringar, en rörlig arbetskraft, ökad mångfald i familjer och förändrade tänkesätt. Under de senaste 10 åren har den skapat över 2 miljoner arbetstillfällen³, och förväntas växa betydligt under de kommande årtiondena.

Trots den ökande efterfrågan på lättillgängliga, kvalitativa sociala tjänster till rimligt kostnad har många arbetsgivare stora svårigheter att rekrytera, utbilda och behålla lämpligt utbildade, kompetenta medarbetare. Anställda har likaså svårigheter att komma in i sektorn på ett stabilt sätt, med tillfällen till karriärutveckling, personlig tillväxt och rättvisa arbetsvillkor.

I denna rapport används följande definitioner om att rekrytera och att hålla kvar personal:

- Rekrytera: Visad förmåga att locka yrkesutbildad personal med rätt kompetens och kvalifikationer för fastställda tjänster.
- Hålla kvar: Förmåga att behålla personal i branschen, och begränsa omotiverad (s.k. frivilliga) förluster till andra branscher⁴.

Bättre arbetsvillkor och hälsosamma arbetsplatser för att förbättra branschens image

Att arbeta i socialvårdsbranschen är för många inte den karriär man helst väljer, av många skäl. Branschen förknippas ofta med flexibel arbetstid, lägre lön jämfört med genomsnittet i landet, samt både känslomässigt och fysiskt krävande arbetsvillkor. Många anställda inom sociala tjänster blir bara kvar i branschen under några få år, eller tvingas minska sin arbetstid. Svåra arbetsvillkor leder dessutom till konsekvent hög sjukfrånvaro, vilket ytterligare för-

2 Enligt Eurostats enkät om NACE koder 87 och 88 för år 2018, arbetar 10 918 600 anställda i organisationer som klassificeras i dessa två NACE koder.

3 Enligt Eurostat, från 2009 till 2018.

4 https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/workforce/docs/2015_healthworkforce_recruitment_retention_frep_en.pdf

värrar den aktuella personalbristen. Det är väsentligt att förbättra arbetsvillkor för att bättre kunna rekrytera och behålla personal.

Ojämna könsfördelning

Att arbeta inom vård och omsorg har ofta setts som kvinnoarbete, på grund av stereotyper om mäns och kvinnors roll i samhället. En blick på officiell EU-statistik visar att det återspeglas i könsfördelningen i följande sektorer: **utbildning, vård och omsorg är bland de mest könssegregerade branscherna.** Enligt en rapport från Social Employers' Observatory om anställda i socialvård i Europa är 82 % kvinnor. Det mest könssegregerade yrket i EU är idag personlig omsorg, där kvinnor utgör 90 % av alla anställda inom området⁵.

Ledningsnivån i sociala tjänster består däremot mestadels av män, på grund av en kulturell stereotypisk inställning emot att män tar på sig en vårdande roll, eftersom denna i de flesta samhällen traditionellt överlåtits till kvinnor. Satsningar krävs för att gå ifrån stereotyperna och uppnå en ny könsbalans på arbetstagare och ledningar. Det kan också åstadkommas genom att utmana det nuvarande läget och aktivt stimulera rekrytering av män och befordran av kvinnor. Jämställda karriärutvecklingsmöjligheter för män och kvinnor, och lika lön för arbete av lika värde är viktiga åtgärder för att säkerställa att branschen är tillräckligt väl bemannad med välutbildad personal.

Ekonomiska begränsningar

Under de senaste åren har åtstramningar varit ett avgörande inslag vad gäller förändringar: sociala tjänster saknar ofta resurser att åtgärda den växande efterfrågan från samhället. Åtstramningspolitik har lett till färre medel från statliga och kommunala myndigheter, vilket begränsar lönenivåer och löneökningar, och höjer inte branschens anseende hos potentiella nya anställda. I andra fall har anslagen inte minskats, men inflation och ändrade behov lett till bristande ekonomiska medel.

Därför upplever organisationer inom socialvården betydande svårigheter att hålla kvar sin personal, eftersom dessa begränsningar ofta leder till korta anställningar och deltidsavtal, med stor omsättning, dåliga arbets- och karriärmöjligheter och låg lön.

Åldrande arbetskraft

Dessutom åldras också arbetskraften i sociala tjänster. Andelen anställda över 50 år har ökat från 28,63 % 2009 till 36,12 % 2018⁶ (jämfört med 32,51 % för alla yrken) och det är en speciell utmaning för organisationer att motsvara de äldre anställdas behov, men också med att bygga upp en ny, yngre arbetskraft för att ersätta de som går i pension.

5 EIGE rapport: Study and work in the EU: set apart by gender, 2018 [Studera och arbeta i EU: åtskillnad mellan könen, 2018]. URL: <https://eige.europa.eu/publications/study-and-work-eu-set-apart-gender-report>

6 Enligt Eurostats enkät om anställda i organisationer som klassificeras i NACE koder 87 och 88.

3

Att rekrytera och hålla kvar personal i sociala tjänster – framtida åtgärder?

Många nya arbetstillfällen har skapats av sociala tjänster under det senaste årtiondet. Behovet av socialvård förväntas öka under kommande år, samtidigt som branschen konfronteras med svårigheter att rekrytera personal, hög omsättning och många som hoppar av. Utan ingripande kommer förmågan att säkra en rätt till vård och omsorg och till lämpligt socialt skydd för långsiktiga behov i ett åldrande samhälle att stå på spel, vilket också kommer att leda till ökad ojämlikhet.

Socialvårdsanställda upplever verksamhetens syfte och uppskattning som positiva aspekter av arbetet. Däremot förhindras personal från att känna arbetstillfredsställelse av ett antal organisatoriska aspekter som arbetstid, hög arbetsbörda eller bristande stöd, vilket ökar deras avsikter att sluta.

Ett stort antal anställda i sociala tjänster byter arbete varje år, en del av dem till andra branscher. I Nederländerna byter 180 000 av 1,2 miljoner anställda inom vårddyrken arbete varje år. Närmare hälften (80 000 anställda) väljer jobb utanför socialvård⁷

Det är en viktig prioritet för befolkningens välmående i EU med de aktuella demografiska omständigheterna att säkerställa tillräckligt många, välutbildade personer inom socialvård. Att rekrytera och hålla kvar personal i sociala tjänster är brådskande frågor som kräver omedelbara svar, bl.a. genom social dialog, nationellt och på EU nivå. Vad kan då göras?

3.1 Anständigt arbete, arbetsmiljö, organisationsutveckling, arbetsliv och balans mellan arbete och privatliv

Ett holistiskt synsätt på socialvård måste först och främst ta hänsyn till arbetets kvalitet och de anställdas och vårdtagarnas välmående. De europeiska lagarna med arbetsmiljöbestämmelser måste genomdrivas på arbetsplatser. Ledningen, anställda i frontlinjen och arbetstagarrepresentanter måste samverka med att fastställa vilka slags jobb som behövs och vad det krävs för kompetens och erfarenheter för att göra jobbet. Dessutom bör arbetsmarknadsparterna på relevant nivå diskutera en evidensbaserad kompetensbalans av välutbildad personal och antal personal i förhållande till vårdtagare för att handskas med den globala bristen på vårdpersonal.

Branschen är, som nämndes ovan, kvinnodominerad och lönerna är rent allmänt låga. En väsentlig åtgärd som skulle förbättra rekrytering och motiverad personal är att höja löner på nationell nivå och även arbetsvillkor. Arbetsmarknadsparterna bör prioritera detta, med kraftiga centrala och lokala kollektivförhandlingar och andra sociala dialoginitiativ.

Det finns mycket som pekar på ett direkt samband mellan ledarskap och anställdas hälsa och välmå-

⁷ <https://www.duobus.nl/nieuws/n:71:t:zorgsector-haalt-alles-uit-de-kast-om-werknemers-te-behouden>

ende på arbetsplatser. En engagerad, aktiv ledning kan öka intresset för arbetet och produktivitet, and minska psykosociala risker och stress⁸. Lämplig chefsutbildning spelar en viktig roll i detta sammanhang, där ledaren erkänner sitt ansvar för att garantera kvalitativa arbetsvillkor för arbetstagare och välmående för användare.

Somliga arbetsgivare arbetar för att skapa en positiv arbetsplatskultur, och utveckla en gemensam insikt om arbetet som utförs, gemensamma värderingar, strukturer, aktiviteter och en ansvarskänsla hos de anställda. Ett viktigt inslag när det gäller att behålla personal är att främja ett positivt organisationsklimat. Anställda som arbetar i en miljö som de bedömer vara positiv, där deras bidrag värderas och erkänns, är mindre benägna att utsättas för arbetsrisker såsom olyckshändelser, yrkessjukdomar och psykisk utmattning, och är bland annat mer motiverade. Ett viktigt verktyg för att behålla personal kan vara att under ett helt arbetsliv få yrkesmässigt och personligt stöd anpassat till den anställdas livsskeden.

Ett av resultaten av den [europeiska pelaren för sociala rättigheter](#) är initiativet beträffande balans mellan arbete och privatliv, som riktar sig till utmaningar som arbetande föräldrar och anhörigvårdare upplever med balans mellan arbets- och privatliv. Direktivet om arbete och privatliv⁹ antogs 2019 och kommer att låta föräldrar och anhörigvårdare åtnjuta liknande arrangemang över hela Europa, för att bättre kombinera arbete och privatliv. Arbetsmarknadsparterna bör inom ramen för kollektivförhandlingar samarbeta för att utarbeta arbetstidsmönster som skapar incitament att arbeta i branschen, och förhindra utmattning eller utbrändhet, särskilt genom att verka med att förbättra tidscheman och självständighet över tid,

som alltid är svårt att iordningställa och genomföra då vårdbehovet aldrig tar slut.

Sociala tjänster bidrar också till att förbättra balansen mellan arbete och privatliv genom att erbjuda föräldrar och anhörigvårdare tjänster till barn, äldre och funktionshindrade, som är ett viktigt faktum och måste beaktas.

3.2 Förbättra branschens anseende

Det krävs ett omfattande tillvägagångssätt för att rekrytera och behålla personal i sociala tjänster, som tar hänsyn till arbetsvillkor, kommunikationsstrategier, personalledning, kontinuerliga karriärvägar och framsynt planering.

Både arbetsgivare och fackmän i branschen bör kommunicera brett om de mångfaldiga yrken som finns inom sociala tjänster. Flera länder i Europa har redan startat informationskampanjer som gör sociala tjänster mer synliga för allmänheten. Det är viktigt att sikta på alla tillgängliga talanger för att rekrytera en mångfaldig arbetskraft vad gäller förmåga, kön, ålder, kultur, etnisk bakgrund, sexuell läggning och identitet.

Det är väsentligt att locka ungdomar att inleda sin karriär i vården för att grundlägga en hållbar arbetskraft i sociala tjänster. Eftersom många ungdomar saknar kunskaper om sociala tjänster har flera organisationer startat system för att presentera sociala yrken till den potentiella arbetsstyrkan, t.ex. frivilligt arbete och lärlingsprogram¹⁰.

Ungdomsgarantisystemet, som lanserades som initiativ av EU för att ge ungdomar under 25 år tillgång till sysselsättning, vidareutbildning, lärlings- eller

8 EPSU –HOSPEEM rapport (2016): *Assessing health and safety risks in the hospital sector and the role of the social partners in addressing them: the case of musculoskeletal disorders (MSDs) and psychosocial risks and stress at work (PSRS@W)* [Bedöma arbetsmiljörisker i sjukhusbranschen och arbetsmarknadsparternas roll med att åtgärda dem: fallet muskel-skelettsjukdomar och psykosociala risker och stress på arbetet (PSRS@W)] URL: <https://www.epso.org/sites/default/files/article/files/Report%20Helsinki- Version-20.05.16-EN-Final.pdf>

9 Europaparlamentets och Rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare.

10 Social Services Europe rapport (2017): *Recruitment & Retention in Social Services – Unlocking the Sector's Job Creation Potential* [Att rekrytera och hålla kvar personal i sociala tjänster – att öppna upp branschens potential för att skapa jobb]. URL: <https://www.socialserviceseurope.eu/reports>

praktikplatser, kan bidra till att öka kunskaper hos ungdomar om att utveckla en karriär i branschen sociala tjänster.

Om den allmänna uppfattningen av arbete i sociala tjänster kunde förbättras skulle det kunna hjälpa att främja en trend bland de anställda (också bland dem som önskar byta karriär) att arbeta i branscher som kombinerar deras yrkesambitioner med deras värderingar och mål.

3.3 Arbetsmiljö

Bland de oftast anmälda yrkesriskerna inom sociala tjänster återfinns muskelskelettsjukdomar (MSD) och psykosociala risker och stress på arbetet. Investeringar i att förhindra och hantera dessa yrkesrisker bidrar till bättre hälsa för arbetstagare och bättre kvarhållning av personal.¹¹

Det är nödvändigt att definiera de rätta ramarna för att säkerställa likvärdiga förutsättningar i sociala tjänster och minska muskelskelettsjukdomar och psykosociala risker. Att i EU utarbeta en sammanhängande ram om MSD och effektivt implementera aktuell lagstiftning om psykosociala risker borde anses vara en prioritet på EU och det nationella planet. Samtidigt som arbetsmiljöramarna utarbetas bör lagstiftare och arbetsmarknadsparter dessutom säkerställa att könshälsa och könsspecifika behov inkluderas, i stället för att tillämpa en "neutral manlig" metodik. Det finns visserligen några skyddsåtgärder för kvinnor som råkar ut för sjukdomar i samband med graviditet, men hänsyn bör också tas till andra könsspecifika hälsoärenden som menstruella problem eller klimakteriet.

Fysisk och psykisk stress på arbetet påverkar anställda, chefer, organisationer och användare, och därmed branschen sociala tjänster som helhet, och leder till att undergräva välmående och arbetsglädje, till bristande motivation och effektivitet, fler olyckor och skador.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

Arbetstagares medverkan och ett stort engagemang av ledningen kan ha en viktig roll vad gäller att förhindra och minska psykosociala risker och stress på arbetet. Det är vanligare att arbetsplatser med aktiv samverkan mellan arbetstagarrepresentanter och ledningen rapporterar att deras organisation effektivt hanterar arbetsmiljön och de psykosociala riskerna.¹²

Det är bara genom ett nära samarbete mellan arbetsmarknadsparterna – fackföreningar, arbetsgivarorganisationer, och i förekommande fall regeringar – som sådana saker kan förhindras och hanteras på ett effektivt sätt, och leder till en situation som alla parter vinner på.

3.4 Utbildning och livslångt lärande

Det är viktigt att personalen får tillräckliga yrkeskvalifikationer och utvecklar sin kompetens för att göra det möjligt för dem att utveckla en karriär i branschen. En viktig metod för karriärutveckling är att garantera tid och medel för yrkesutbildning. Möjligheter att skaffa sig flera diplom, intyg och kompetens genom yrkesutbildning, särskilt i fall när grundutbildning saknas, bidrar kraftigt till att säkra en karriärväg i branschen. I somliga fall kan mer flexibilitet beträffande kvalifikationsnormer (dvs. för delvis behörig vårdpersonal) vara ett alternativ värt att noga överväga.

Att utbilda den befintliga personalstyrkan anses vara väsentligt för att utveckla, berika och uppskatta de anställdas yrkeserfarenhet. Ett annat viktigt medel för en livslång karriär i branschen, som kan bidra till att undvika karriärändringar, förtidspensionering eller emigration är att få tillfälle till vidareutbildning.

Arbetsgivare måste se till att kvinnor och män har lika karriärutvecklingsrättigheter och -möjligheter och vidtar nödvändiga åtgärder för att möjliggöra lika framsteg i karriären.

3.5 Migrantarbetstagare och "vårdflykt"

Fri rörlighet för EU:s arbetstagare underlättar rörlighet inom EU för anställda. Utlandsfödda arbetstagare, vare sig de kommer från en annan medlemsstat i EU eller ett land utanför EU, spelar redan en stor roll i vårdpersonalstyrkan. Många medlemsstater förlitar sig på rörlighet och migration för att hantera personalbrist i branschen. Det uppstår emellertid konsekvenser av att rekrytera från tredje länder, särskilt utanför EU, t.ex. beträffande krav på kvalifikationer, rättvisa avtal, etiska bekymmer, osv.

Två stora frågor rör dels bristande erkännande av diplom och kvalifikationer som erhållits i ursprungsländer, och dels svårigheter med tillgång till yrkesutbildning.

Vidare kan det leda till arbetskraftbrist i länder där kvalificerad personal lämnar landet för att arbeta utomlands, och att dessa länder då i sin tur måste vända sig till andra länder för att motsvara efterfrågan. Dessutom är flertalet av dessa anställda kvinnor, som ofta – särskilt i början – reser ensamma, utan sina familjemedlemmar för att slå sig ned i ett annat land och arbeta inom vården. Det har lett till en "vårdflykt" från ursprungsländerna, både av yrkesutbildade vårdare och informella vårdgivare som tar hand om och hjälper barn och äldre¹³. Klyftan kan fyllas av andra vårdare från landsbygden och fattigare områden, eller andra länder, vilket skapar en företeelse som kallas "globala vårddedjar". Det är därför nödvändigt att bevaka detta förfarande, både i mottagar- och i avsändarländer, och utarbeta positiva mönster för vårdmigration.¹⁴

Å andra sidan förbättras den ekonomiska situationen stadigt i vissa avsändarländer i Central- och Östeuropa, och löner ökar. Det motiverar en del

migrantarbetare att återvända till sina hemländer, och orsakar åter ett tryck på branschen genom hela Europa på grund av personalbrist.

Rörlighet för personal mellan medlemsstater bör uppmuntras, men på ett smart, rättvist, etiskt sätt, som omfattar:

- att tillåta människor arbeta och bo där de vill,
- bättre löner och bättre arbetsvillkor i branschen sociala tjänster i avsändarländer,
- hantera och reglera bemanningsföretagsarbete på ett sätt som är rättvist för arbetstagare, tjänsteutförare och användare¹⁵
- motarbeta odeklarerat arbete.

I somliga länder i Europa är det normalt att kommunicera på olika språk. Vårdtagare kan ha svårigheter att kommunicera med vårdgivare som inte talar deras modersmål och kommunikationer mellan kollegor kan också vara en utmaning. Arbetsgivare och myndigheter bör underlätta tillgång till språkkurser för att säkerställa yrkes- och personlig inkluderande.

3.6 Digitalisering

Ny teknik förändrar samordning och utförande av socialvård. Social Employers och EPSU har tillkännagivit sitt ställningstagande i en gemensam lägesrapport om digitaliseringens utmaningar och möjligheter i socialvård¹⁶.

Digitala tekniker beskrivs i detta underlag som hjälpsamma verktyg vad gäller att rekrytera personal. Om man erbjuder en arbetsplats med modern, tidsenlig utrustning kan det öka arbetsgivarens attraktion, även för ung yrkesutbildad personal. Med hjälp av onlineportaler kan arbetsgivare mark-

13 Enligt WHO (2006) finns det 57 länder med allvarliga brister, motsvarande ett globalt underskott på 2,4 miljoner läkare, sjuksköterskor och barnmorskor. Storbritanniens hälso- och socialvårdsdepartement har tagit fram [en lista på länder man inte aktivt bör rekrytera från](#)

14 Se t.ex. det [tyska projektet "triple-win"](#).

15 Se ILO konvention 189 som innehåller rätt till tydliga (helst skriftliga) kommunikationer om anställningsvillkor, som bör meddelas för invandring vid internationell rekrytering.

16 Finns här <http://sociaemployers.eu/en/news/joint-position-paper/>

nadsföra sig själva och ta kontakt med en specifik målgrupp. Programvara som gallrar sökanden kan t.ex. underlätta rekrytering. Digital teknik kan också bli ett redskap för att behålla personal, bl.a. om den utnyttjas för att bidra till att bättre hantera arbetsbördor och minska de fysiska påfrestningarna av vårdarbete.

Samtidigt ställer nya arbetsmetoder (t.ex. onlin-eplattformar) frågor om kvalitetsnormer och hur arbetet organiseras och styrs (avtalsfrågor, arbetstid, täckning av socialförsäkringar osv.). I detta samband är social dialog och kollektivförhandlingar väsentliga medel för att bestämma hur ny teknik införs och används.

Det krävs vidareutbildning och kvalifikationer för att handskas med ny teknik. Att lära sig nya digitala färdigheter bör integreras i relevanta utbildningsstrukturer och yrkesutbildningar, när och var de behövs. Yrkesutbildning behövs på jobbet för att säkra att de anställda lyckas hålla jämna steg med den aktuella utvecklingen.

3.7 Vård i missgynnade områden och på landsbygden samt i storstäder

Det förekommer ofta stora svårigheter med att rekrytera personal på landsbygden, då resurser och personal tenderar att koncentreras främst till städer. Det behövs mer sinnrika strategier för att se till att arbetsstyrkan är utrustad med den rätta kompetensen för att verka på landsbygden och att landsortsbor får åtnjuta samma kvalitetstjänster som stadsbor. Personalbrist på landsbygden kräver också investeringar i digitalisering och nya vårdmodeller.

De flesta storstäder i Europa erfar utmaningar med bostadskostnader och rent allmänt med levnads-kostnader, vilket innebär att socialvårdsanställda som inte har råd med dem får lov att pendla långa avstånd. Det inverkar negativt på deras livskvalitet och kan leda till att de slutar.

3.8 Nyttillkomna frågor: arbeten av icke-standardtyp, nya vårdmodeller, migration

Antalet anställda med otrygg anställning har ökat betydligt under de senaste tjugo åren, även i denna sektor. Otryggt arbete omfattar ofrivillig deltid, arbete för bemanningsföretag, visstidsanställningar, falskt egenföretagande och självständigt arbete. Utbredningen av dessa atypiska arbetsarrangemang i socialvårdsbranschen har flera konsekvenser för förhållandet mellan arbetsgivare och anställda, och påverkar arbetsorganisation och arbetsmönster¹⁷. Det sätter också personalens täckning av socialförsäkringar på spel och påverkar finansiering av dessa system, och skapar fattigdom bland arbetstagare. Initiativ under social dialog kan bidra till att främja de positiva aspekterna och tillfällena med arbete av icke-standardtyp, samtidigt som eventuella negativa effekter av dessa nya arbetsformer i socialvårdsbranschen förhindras. De utgör ett annat viktigt verktyg för att hantera dessa ärenden.

Nya modeller av vårdutförande, som samhällsbaserad vård, är en annan utveckling som är värd att uppmärksamma i socialvårdsbranschen. Socialvårdsyrken bör utvecklas i den riktning som fastställts av Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD), med avseende på en inkluderande hållning till tjänster, mer fokuserad på personer, inte enbart boende på institutioner men också i samhället, vilket kräver att tjänster anpassas och nya färdigheter, som att bistå personer att leva ett oberoende liv.

Rörlighet inom EU länder såväl som migration utifrån EU återspeglas direkt i vården. Personer med en migrantbakgrund förekommer som klienter, såväl som socialvårdsanställda. Personalens och patienternas mångfald kräver interkulturell kompetens hos arbetsgivare och anställda. Det omfattar kulturellt känsliga omsorgs- och biståndssystem, som tillåter människor i behov av vård att leva efter sina egna enskilda kulturella och religiösa värderingar trots yttre villkor (t.ex. att leva i ett vårdhem, att ha en vårdare med en annan kulturell bakgrund, osv.).

17 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

4 De europeiska institutionernas roll

Sysselsättningspolitik på EU nivå syftar till att skapa fler, bättre jobb i hela EU. Strategin Europa 2020 är EU:s agenda för tillväxt och arbetstillfällen under det nuvarande årtiondet. Strategin Europa 2020 används som ram för verksamhet på EU nivå, samt nationellt och regionalt.

Flera europeiska ramverk påverkar nationell politik, och därmed kanske också det sätt på vilket socialvård utformas och utförs.

4.1 Den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter (EPSR) förkunnades av europaparlamentet, av rådet och EU-kommissionen i november 2017 och syftar till att genomdriva nya, mer effektiva rättigheter för medborgare. Den bygger på 20 viktiga principer.

Minst 5 av dessa principer kan endast genomföras med effektiva, kvalitativa socialvårdssystem, t.ex. princip 11 om "Barnomsorg och stöd för barn", princip 17 om "att inkludera funktionshindrade" och princip 18 om "långtidsvård".

Rätten till överkomlig långtidsvård av god kvalitet (LTC) som nämns uttryckligen i ESPR och det därmed sammanhängande omnämmandet av LTC i den europeiska terminen har öppnat nya möjligheter att med aktivt ta itu med LTC på EU nivå.

Förutom artiklarna som direkt berör socialvård betonar ESPR:s artikel 8 vikten av social dialog och medverkan av arbetstagare, och påpekar att arbetsmarknadsparterna ska rådfrågas om utformning och genomförande av ekonomisk, sysselsättnings- och socialpolitik i enlighet med nationell praxis. Längre fram står det i artikeln att arbetsmarknadsparterna "skall uppmuntras att förhandla och sluta kollektivavtal i frågor som är relevanta för dem, samtidigt som deras självständighet och rätt till kollektiva åtgärder respekteras. I förekommande fall skall avtal som slutits mellan arbetsmarknadens parter genomdrivas på EU nivå och av dess medlemsstater". Stöd för öka arbetsmarknadsparternas kapacitet att främja social dialog skall uppmuntras¹⁸.

¹⁸ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

4.2 Den europeiska terminen

Den europeiska terminen är ett förfarande med utbyten mellan EU-kommissionen och medlemsstaterna, som skall ge arbetsmarknadsparterna på EU nivå och nationellt en konsultativ roll. Sedan EPSR antogs hanterar terminen sociala ärenden med hjälp av indikatorer, som mäter framsteg och möjliggör jämförelser. Förfarandet kan eventuellt vara till nytta för social konvergens men måste i detta syfte ytterligare utvecklas med demokratisk medverkan och arbetsmarknadsparternas engagemang på EU nivå och nationellt.

4.3 Ny kompetensagenda för Europa

Den nya kompetensagendan för Europa antogs av EU-kommissionen i juni 2016. Den inledde 10 åtgärder för att göra rätta utbildningar, färdigheter och hjälp tillgängliga för människor i EU. Dessa åtgärder är utformade för att förbättra kvalitet och relevans på utbildningar och andra sätt att skaffa sig färdigheter, göra färdigheter mer synliga och

jämförbara och förbättra information och förståelse för trender vad gäller efterfrågan av kompetens och jobb (kompetensunderrättelser) för att göra det möjligt för människor att göra bättre karriärval och få arbeten av god kvalitet¹⁹. Denna strategi skulle kunna bistå att utveckla efterfrågan av kompetens i socialvårdssektorn, som t.ex. digitala färdigheter. Den skulle också kunna hjälpa till att ta itu med utmaningar som vårdflykten.

4.4 Den europeiska socialfonden

Den europeiska socialfonden (ESF), nu ESF +, är Europeiska unionens främsta ekonomiska instrument för att stödja sysselsättning i EU:s medlemsstater, samt att främja ekonomisk och social sammanhållning. Då utbudet av socialvård ständigt utvecklas, t.ex. i riktning mot samhällsbaserad vård och tjänster, kan finansieringssystem som ESF bistå med att utveckla nya tjänster, utbilda personal och delta i nya lösningar. Arbetsmarknadsparterna har en roll inom detta område tack vare deras rådgivande roll i EU-institutioner.

19 GD Sysselsättning: New Skills Agenda for Europe, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

5

Kollektivförhandlingars och den sociala dialogens roll

Det är nödvändigt att ha en konstruktiv dialog mellan arbetsmarknadens parter på alla nivåer för att styra utvecklingen med att rekrytera och hålla kvar personal i socialvården i en hållbar riktning. Att underhålla och utvidga arbetsmarknadsparternas rätt till information, samråd och medverkan i socialvård kan bistå med att säkra jobb och tjänster av hög kvalitet inom sektorn.

Kollektivförhandlingar på nationell nivå inom branschen är ett väsentligt inslag vad gäller strategier för att rekrytera och hålla kvar personal, som bidrar till ökad kvalitet på tjänsterna såväl som tillfredsställelse i arbetet. Arbetsmarknadsparternas rätt till och resultat av fria kollektivförhandlingar beträffande arbetsvillkor och löner måste säkerställas av nationella och lokala myndigheter med ansvar för att finansiera eller bidra till socialvårdens arbetskostnader. Områden för kollektiva nationella, regionala och/eller branschförhandlingar av betydelse för att rekrytera och hålla kvar personal omfattar:

- Nationell eller lokal ersättning/lön.
- Arbetstid (längd, tidsplanering, diskretion över arbetstid och korttidsflexibilitet),
- Utsikter - anställningstrygghet, karriärutveckling och kvalitet på avtal,

- Kvalitet på jobb - kompetens, god social och fysisk arbetsmiljö, arbetsintensitet,
- Införande av ny teknik,
- Personaltäthet och arbetsstyrkans kvalifikationer.

Europeiska unionen har vidare betydande kompetens vad gäller sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik, bland annat genom **europaisk social dialog**. Den europeiska sociala dialogen kan bistå med att säkra ett aktivt engagemang från ledning (och arbetsgivarorganisationer) och arbetstagare (och deras representanter, inklusive fackliga organisationer), genom att gemensamt bedöma utmaningarna beträffande att rekrytera och hålla kvar personal med lämplig kompetens för socialvårdsbranschen. Delade erfarenheter av god praxis på EU nivå och inrättande av ett EU register för denna praxis kan understödja rekrytering och att hålla kvar personal, och öka tjänliga mätningar.

Vidare kan EU medel till projekt i samband med verksamheten bistå arbetsmarknadsparterna att forska om och utveckla hur man rekryterar och behåller personal, bistå med att mäta effektivitet och utveckla innovativa arbetsmetoder.

6

Ärenden att verka för i en gemensam arbetsplan

Federation of European Social Employers och Europeiska federationen för offentliganställdas förbund (EPSU) är intresserade av att samarbeta kring följande ärenden inom ramen för europeisk branschvis social dialog:

- Utarbeta en gemensam ram om hur stöd kan ges socialvårdsbranschen för att besvara utmaningar och möjligheter med att rekrytera och hålla kvar personal, med ett genus- och mångfaldsperspektiv; att i närmare detalj arbeta med några av ovannämnda utmaningar och möjliga lösningar och rekommendationer för politiska beslutsfattare.
- Utarbeta riktlinjer för branschen om hur den bäst kan svara på utmaningar och möjligheter i samband med att rekrytera och hålla kvar personal. Fokus ska vara på specifika exempel och metoder, relevant för olika utmaningar, för att belysa möjliga lösningar. Handlingen riktas till själva branschen, med inriktning på genomförande i praktiken och att åtgärder för att skapa jobb och behålla personal utförs framgångsrikt i socialvårdsbranschen.
- Starta en gemensam kampanj om att rekrytera och hålla kvar personal, öka medvetenhet om de aktuella utmaningarna och belysa lovande metoder från hela Europa.

EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

Rue Joseph II, 40, Box 5
1000 Brussels
www.epsu.org

FEDERATION OF EUROPEAN SOCIAL EMPLOYERS

Handelsstraat / Rue du Commerce 72
1040 Brussels
www.socialemployers.eu



With financial support from the European Union