

KRISE I VELFÆRDSSTATEN

Hvorfor mangler vi folk i de borgernære jobs i det offentlige?



Nana Vaaben, docent ph.d.
Københavns Professionshøjskole
22. februar 2024

Krise og blamegame

Vi mangler allerede lærere, pædagoger, sygeplejersker og socialrådgivere og kommer til at mangle over 35.000 af dem i 2030 (s)

Og så har de ikke en gang medregnet dem der UDEN at forlade arbejdsma

Det klarer
arbejds-
markedets
parter

Uddannelser

Der er hul i
spanden.
Politikerne må
handle

Regioner og
kommuner

Politikere

Faglige
organisationer

Lederforeninger

Vi vil have
flere
penge og
bedre
vilkår

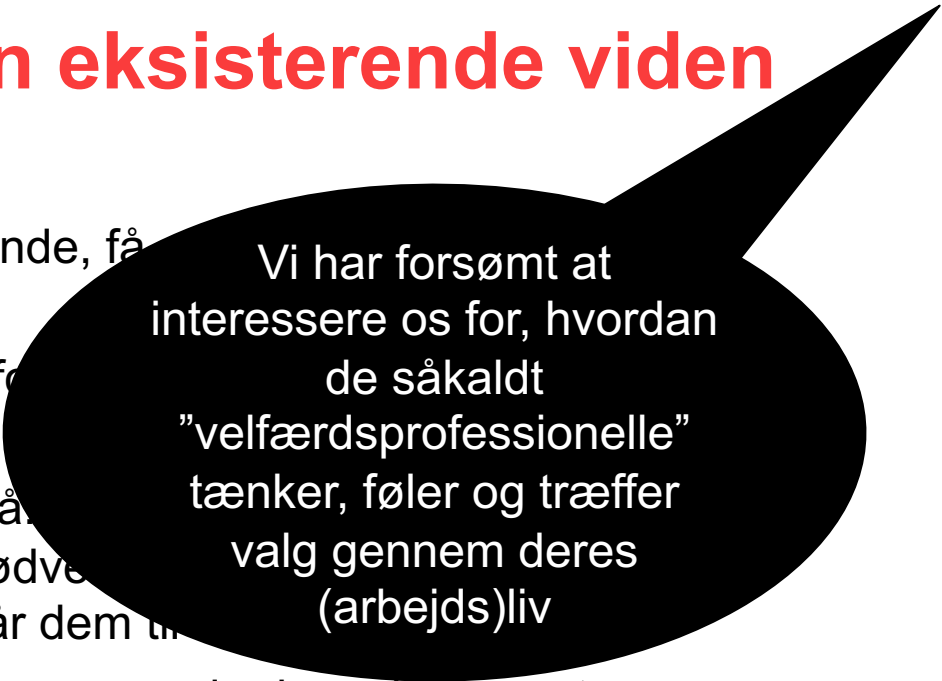
Vi har ingen
penge
Uddan nogle
flere

XP

Fra blamegame til fælles løsninger

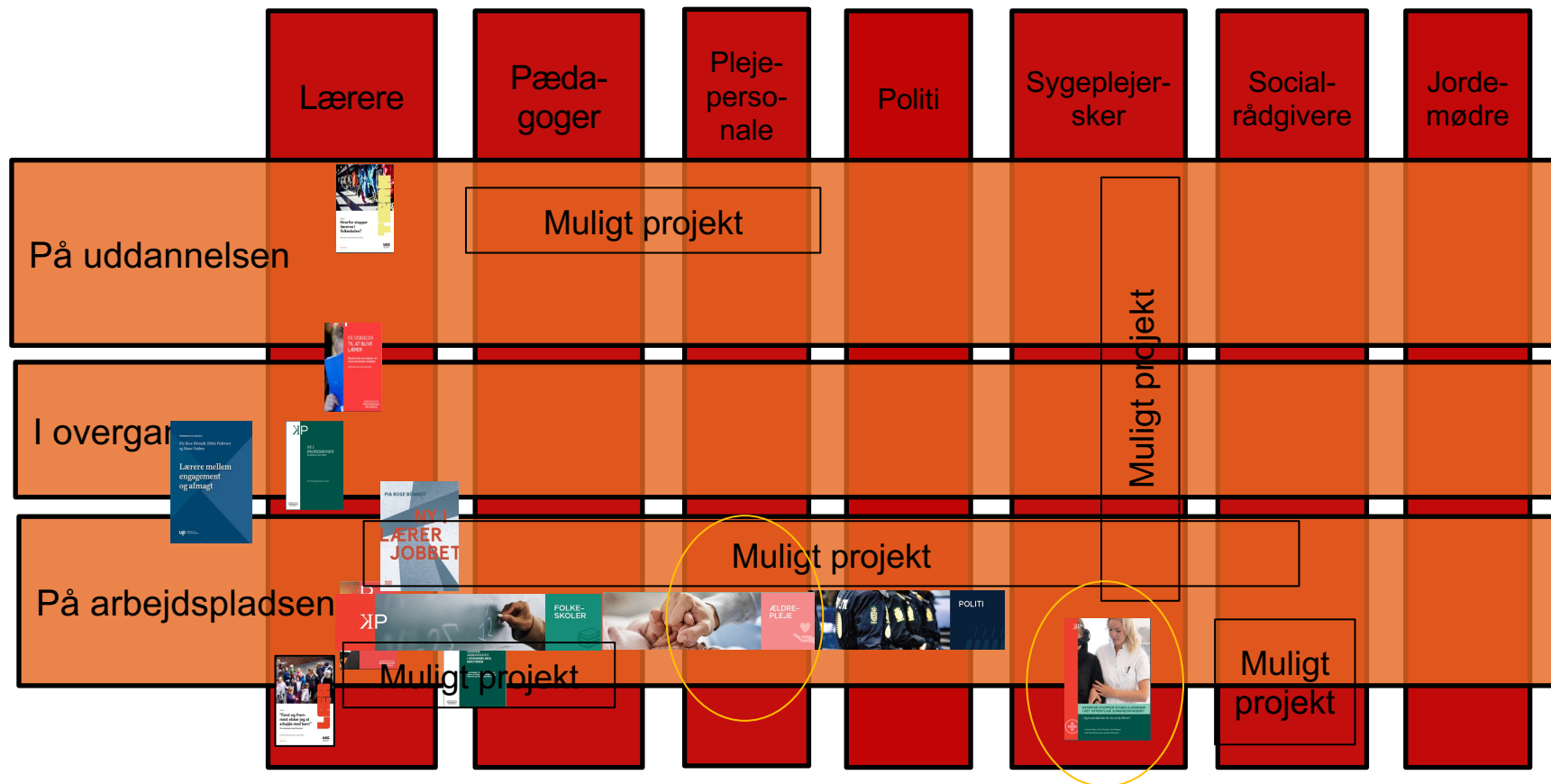
Problemet med den eksisterende viden om fastholdelse

- Den viden der findes er svær at finde, få beslutningstagere
- Den kommer ofte fra lande, som fører til konklusioner bare kan overføres
- "Fastholdelse" er svært at måle på "opsigelser", men man kan ikke nødvendigvis gøre "det omvendte" af det, der får dem til at blive
- Den bygger ofte på statistik og prognoser, der kan sige noget om omfang og sammenhænge, men ikke om kausalitet eller bevæggrunde for valg. Derfor udestår svaret på, hvad man skal gøre ved situationen



Vi har forsømt at interessere os for, hvordan de såkaldt "velfærdsprofessionelle" tænker, føler og træffer valg gennem deres (arbejds)liv

Mit arbejde: Ny forskningssatsning på Københavns Professionshøjskole



Kort om undersøgelsen

Åbne spørgsmål som fx:

Hvorfor stoppede du i det offentlige sundhedsvæsen?

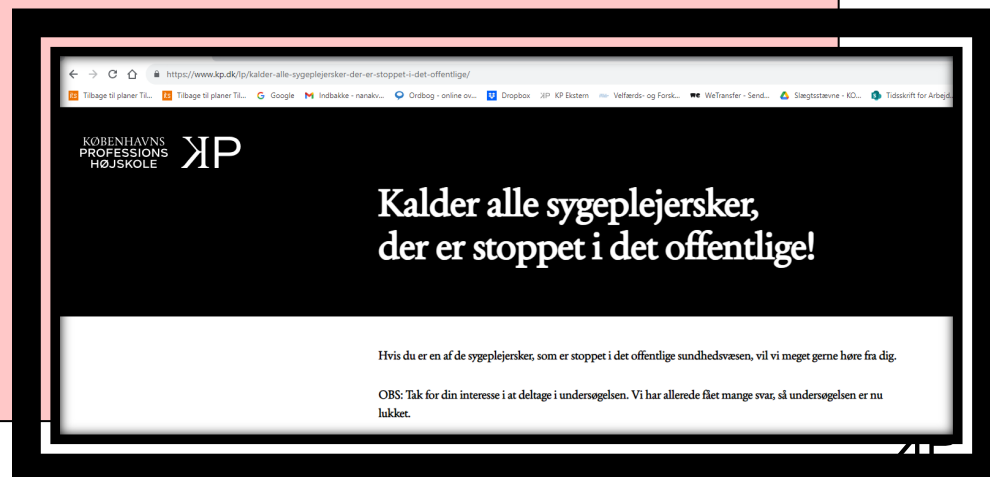
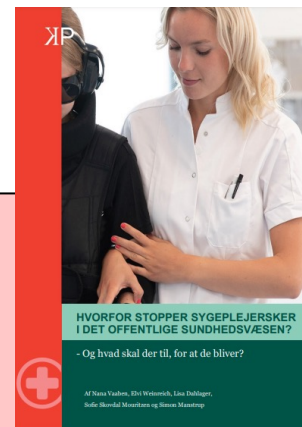
Kunne din nærmeste leder have gjort noget for at holde på dig – i så fald hvad?

Hvad laver du nu, og hvordan har du det?

Hvilke ændringer skal der ske, for at du vil overveje at vende tilbage til det offentlige sundhedsvæsen?

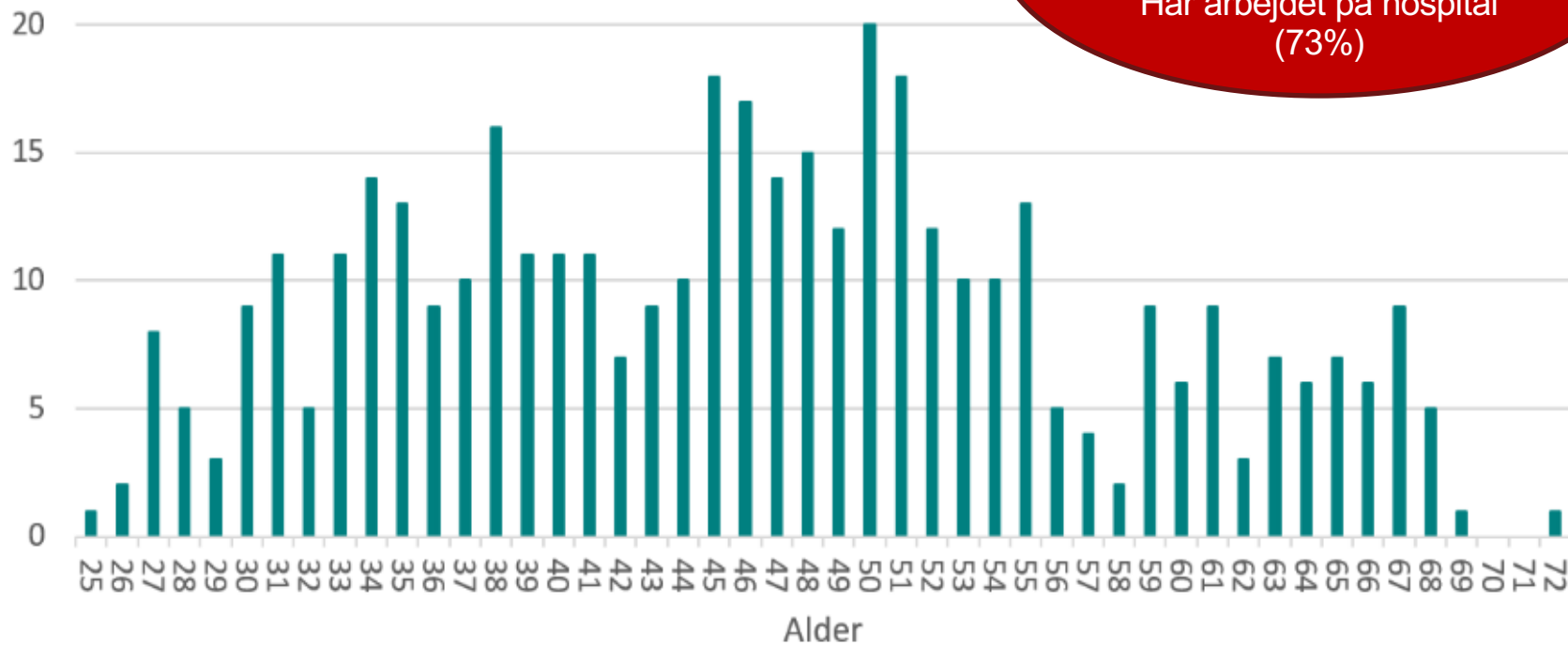
Baggrundsoplysninger som fx alder

Svar fra 435
sygeplejersker

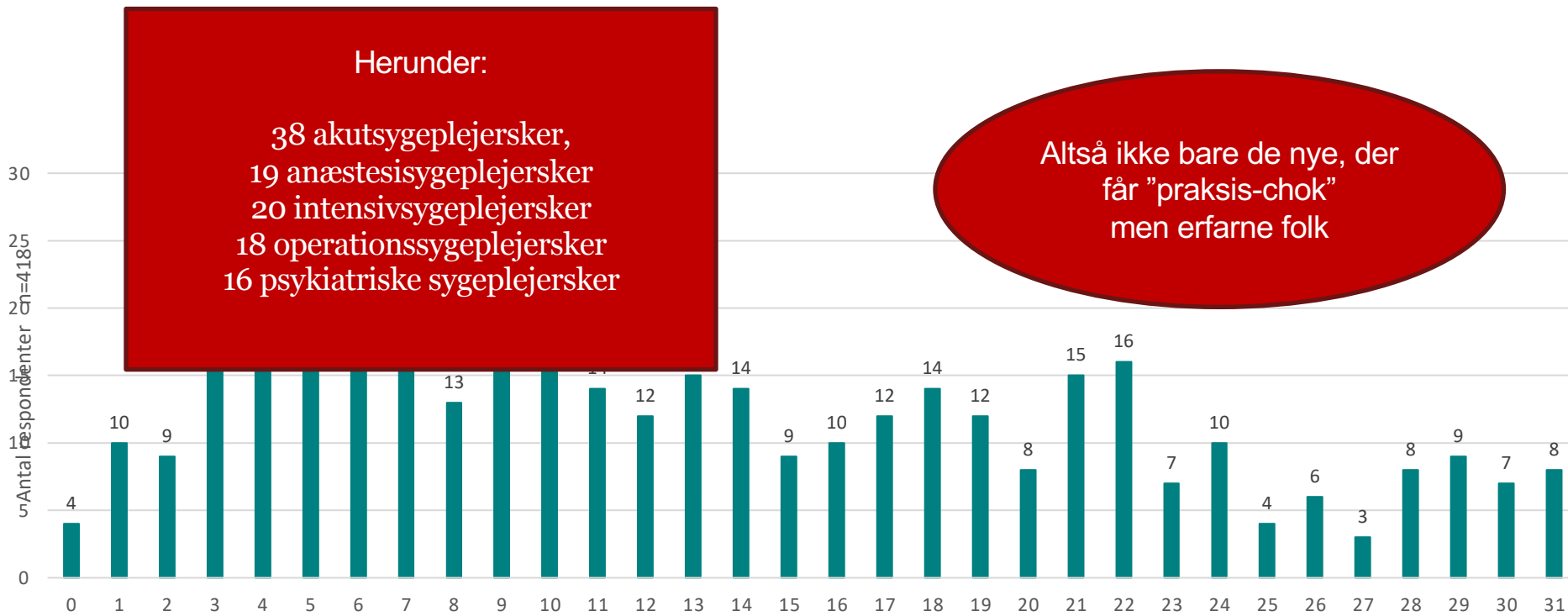


Hvem har svaret?

De fleste...
Er kvinder
Har selv sagt op
Har sagt op for nylig
Har arbejdet på hospital
(73%)



Hvor længe har de været i det offentlige?



Hvorfor er de stoppet?

Jeg var glad for arbejdet , det var meningsfyldt . Fra ledelsen blev der givet udtryk for, at vi sygeplejersker burde arbejde hurtigere. Der var strejke sommeren 21, men vi kunne ikke stille nødberedskab. Alligevel skulle vi ikke være flere af økonomiske grunde. Det var absurd. (nr. 12, kommunal udekørende sygeplejerske på cykel og dårlig uniform i forhold til det danske vejr)

Moralsk stress og kompromis med fagligheden

Skæve vagter – nogle gange påtvunget

Ser sig som specialister, men behandles som brikker

Stor utilfredshed med ledelsen og det politiske system

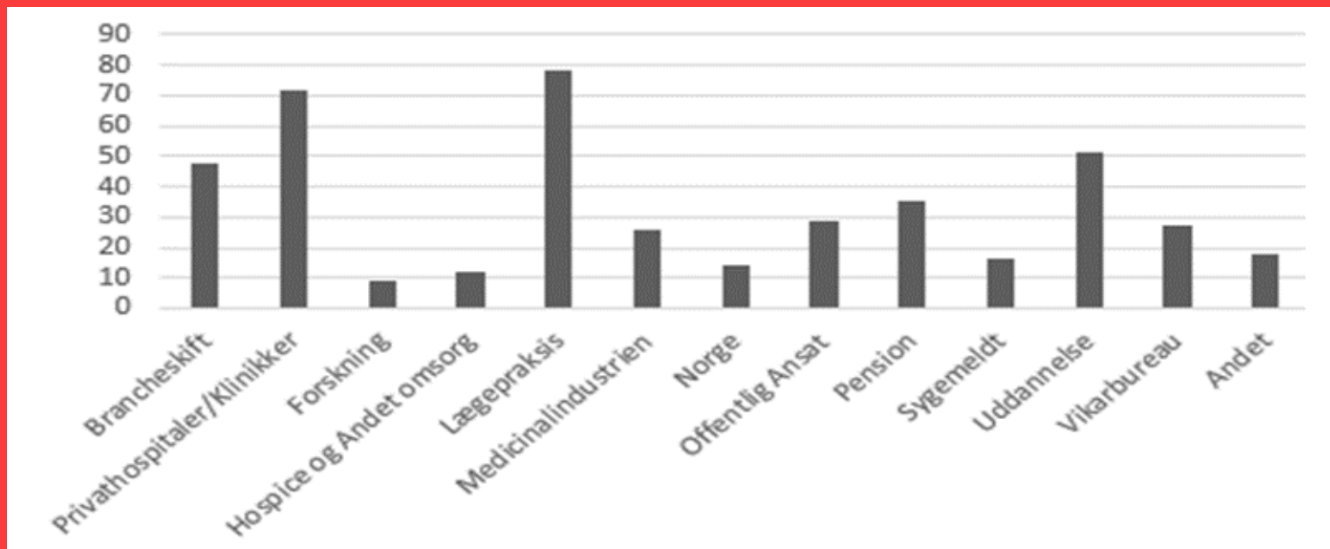
De, der har indsigten, har ikke indflydelsen – og omvendt

175 (40%) svarede ”nej” til om deres leder kunne have gjort noget for at holde på dem. 124 valgte at uddybe...

Nej - den ene leder (primær) gjorde alt, hvad hun kunne, men blev afvist af sin leder ift. at give bedre normering og kompetencetillæg. [...] Problemet ligger højere oppe. At folk på ledelsesgangene ikke vil indse, at når folk på gulvet siger, at der er noget galt, så ER der noget galt. Selvom deres excelark ser ok ud, eller de mener, at man skal spare endnu mere. (nr. 43, sygeplejerske på plejecenter, nåede at blive sygemeldt med stress, inden opsigelsesperioden var udløbet)

I mit seneste job (hvor jeg kun nåede at være i 2,5 måned), kunne min leder ikke have gjort noget for at holde på mig. Der var grundlæggende problemer som bl.a. alt for meget manglende personale (kunne ikke rekruttere nok) og alt for meget overarbejde. Desuden alt for stort ansvar på mig som ny (bl.a. også pga. mange vikarer). Så der skulle løses et rekrutteringsproblem for at jeg overhovedet skulle kunne se mig selv blive. Og det var der ikke udsigt til (min leder var desuden sygemeldt med stress, så det var hendes leder, jeg sagde op ved). (nr. 75, Hjemmesygeplejerske i kommunen (før det havde jeg været på to forskellige hospitalsafdelinger i regionen)

Hvor er sygeplejerskerne henne nu?



En lille grund til håb

Jeg arbejder som konsultationssygeplejerske i privat praksis. Jeg savner meget arbejdsopgaverne fra hospital. Jeg savner faktisk også skiftende vagter. Men lønnen, arbejdstiden og arbejdsmængden kan slet ikke konkurrere med det private. (spl. 228, tidl. urologisk sygeplejerske, 40 år)

Jeg arbejder i vuggestue og er glad for bedre arbejdstider, men jeg er virkelig ked af, at jeg ikke synes at rammerne er der til at arbejde inden for det fag, jeg har uddannet mig til og elsker. (spl. 210, tidl. sygeplejerske på hospital, 27 år)

Opsummerende

Man kan ikke bare uddanne flere og ”klæde dem bedre på”

Det er bedre at forebygge opsigelser, end at tro man kan lokke dem tilbage

Sygeplejerskerne har ikke forladt deres fag. De har forladt det offentlige sundhedsvæsen. Og de ærgrer sig over, at det skulle være nødvendigt

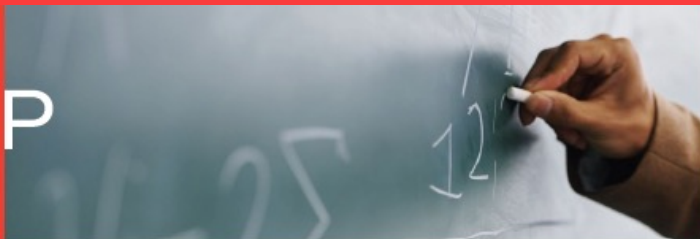
Mening er vigtigt, men vilkår er (lige nu) vigtigere

Tvang er ikke en mulighed, hvis man vil skabe blivelyst

Tænk i specialiseringer

Indsigt og indflydelse må følges bedre ad

KP



FOLKE-
SKOLER



POLITI



ÆLDRE-
PLEJE



MED SAMVITTIGHEDEN
PÅ ARBEJDE



**Kristian Gylling
Olesen, lektor ph.d.**
Københavns
Professionshøjskole



**Martin Gylling,
lektor ph.d.**
Professionshøjskolen
Absalon



**Nana Vaaben,
docent, ph.d.**
Københavns
Professionshøjskole

Hvad er moralsk stress?

Klassisk definition:

Når man godt ved, hvad der er det rigtige at gøre, men er forhindret i at gøre det pga. institutionelle barrierer (Jameton, 1984)

Nyere definition (en af de mange):

En eller flere negative selv-orienterede følelser eller holdninger, der opstår som reaktion på ens opfattede involvering i en situation, som man opfatter som moralsk uønsket" (Campbell et al., 2016)

Følelser som kropsliggjorte tanker (Roy D'Andrade 1984)

De følelser, der opstår er en slags kropsliggjorte tanker, og det man mærker er, at kroppen ringer med alarmklokkerne og siger: det her er altså ikke i orden.

Definition i praksis

- Jeg kunne ikke se mig selv i spejlet
- Jeg kunne ikke se mig selv i øjnene
- Jeg kunne ikke se andre i øjnene
- Jeg kunne ikke stå inde for mit arbejde

Hvem er jeg så?
Vil jeg have det sådan?
Vil jeg være sådan?
Er jeg overhovedet det rigtige
sted?

Selvom de godt ved, at det ikke er deres skyld, så hjælper det ikke

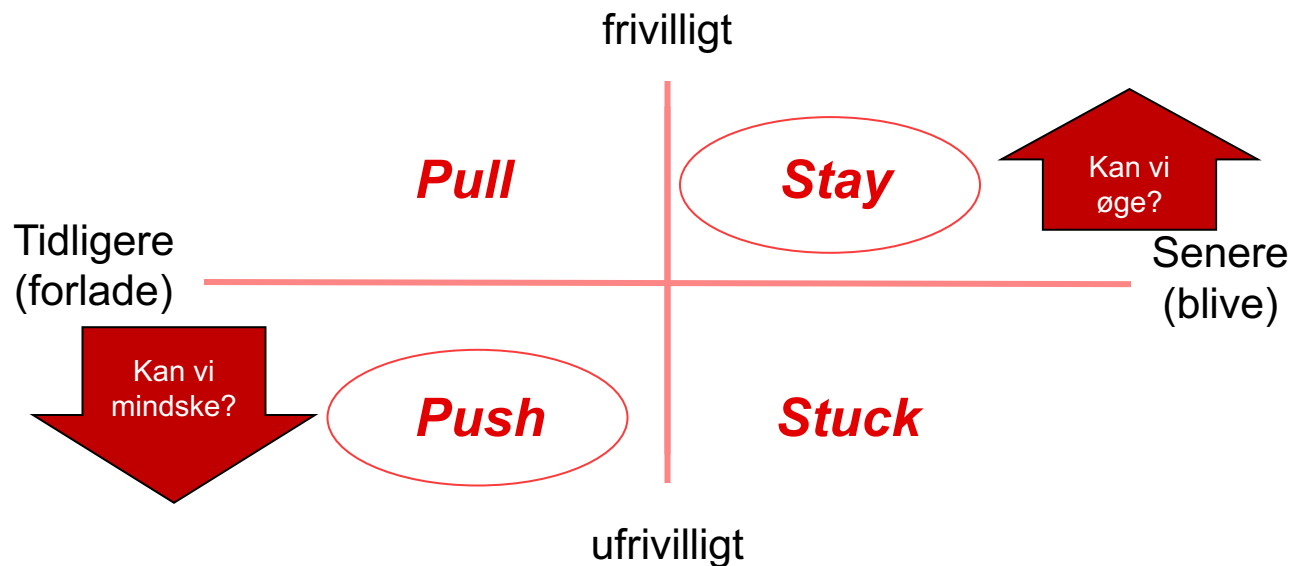
Selvom de får at vide, at det er ok at sænke barren og passe på sig selv, hjælper det ikke

Selvom de retter følelserne udad og er vrede – så hjælper det heller ikke

Push, Pull, Stay, Stuck

Lars Louis Andersen, Per. H. Jensen & Emil Sundstrup (2019):

Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: the SeniorWorkingLife study, in: The European Journal of Public Health



Ældreplejen: Dårlig samvittighed overfor nogen

Jeg vil sige, at min samvittighed, den er meget mere ren her, end den fx var, da jeg var udekørende. Der havde jeg dårlig samvittighed på grund af tid. Fordi mange gange, så var jeg den eneste, de så på en dag. Og de havde dækket op med kaffe og kage, ikke. Og åhh ...man har bare ikke tid til det, vel.

(Fokusgruppe, Vibeke, social og sundheds-assistent, plejecenter D)



Skiftede efter 23 år i det offentlige...



Jeg var jo rigtig glad for stedet, for kollegerne, beboerne. Jeg syntes bare, at efter der kom ny ledelse, så begyndte værdierne og kvaliteten at falde. De gik meget op i, at vi skulle spare, at der ikke var hænder nok, og at det måtte vi bare nøjes med. Og for mig, at man skulle gå ked af det på arbejde og gå ked af det hjem – det kunne jeg simpelthen ikke være i. Ikke at føle, at man kunne leve op til det, man gerne vil (Interview, Tanja, Social og Sundhedshjælper, plejecenter D)

Klip fra en feltnote

Svend har meget ondt ”hjælp, hjælp, hjælp” jamrer han. Camilla har ringet til sygeplejersken efter hjælp, og hun har fået lov at give ekstra smertestillende.

20 minutter senere har han stadig meget ondt. Camilla løber afsted efter akuttasken, og sygeplejersken, Lis, er ankommet. De forsøger at finde årsagen og mistænker blærebetændelse. Lis tager en blodprøve og kort efter er hendes mistanke bekræftet.

Camilla går i gang med at overtale Svend til at få anlagt et kateter. Til sidst er han med på det. Lis og Camilla vil gerne lægge et kateter i størrelse 14, men de kan kun finde et i størrelse 16, og det er for stort i lyset af, at det allerede er mislykket én gang.

Camilla leder inde i skabene hos nogle af de andre beboere og kommer tilbage med et i størrelse 12. Det må gå an. Efter 20 minutter er Svends kateterpose nærmest fuld. Det var derfor han havde så ondt.

Lånemarkedet

Vi har lige anlagt et kateter på én med godkendelse fra lægen, hvor han er ordineret til god og kærlig pleje, som man får i den sidste tid. Og der har vi anlagt et kateter, for det skal vi gøre nu. Vi kan jo ikke vente på at vi får en bevilling hjem! Så der var vi på lånemarkedet, og der skal man huske at aflevere tingene tilbage igen. Det er samme princip som jeg sagde tidligere med, at vi tager fra en anden beboer og så afleverer vi tilbage, når vi får vores vare hjem. (Interview Camilla, social- og sundhedsassistent, kommunalt plejecenter, kommune 3)

På lånt tid

*Personaleantallet og visitationstimerne stemmer ikke overens. Og sådan er det for det meste i vores fag. Når en borger f.eks. får et sår, så kan du ikke sige, at det skifter jeg, når jeg har fået visitationstimer på det. Vi går ud og skrifter det med det samme og nogle gange går vi og laver sårpleje en uge eller to, før vi overhovedet får visitationstimer for det, så der er rigtig mange ting vi gør, som vi ikke har fået visiteret endnu. Det gør vi, fordi... ellers går det jo galt.
(Irene, ergoterapeut, fokusgruppe, kommune 3)*

Beredskab eller bevillingssystem?

Beredskab

Politi

Bliver bagstoppere for andre
instansers manglende
ressourcer

Bevillingssystem

Skoler og ældrepleje

Skal søge om bevilling af
ressourcer til akutte problemer

Opsummerende

Moralsk stress er en push-faktor, der kan få selv erfarne folk, der godt kan lide deres job til alligevel at overveje at forlade det – det ser vi hos både lærere, sygeplejersker, pædagoger, politifolk, social- og sundhedshjælpere og – assistenter, gymnasielærere.

Måden der ressourcestyres på kan være kilde til moralsk stress af flere grunde:

- 1: fordi systemet reagerer langsomt
- 2: fordi det kører med underskud og tvinger de ansatte til at "låne" fra andre borgere eller på andre måder gøre noget "ulovligt".
- 3: fordi sårbare borgere skubbes rundt mellem systemerne (pengekasserne)

Læs eller lyt til mere...

Podcast: Hvorfor stopper sygeplejersker i det offentlige sundhedsvæsen?

Rapport: Hvorfor stopper sygeplejersker i det offentlige sundhedsvæsen?

Rapport: Hvorfor stopper lærere i folkeskolen?

Rapport: Med samvittigheden på arbejde

Tidsskriftsartikel: Should I stay or should I go? Moralsk stress som pushfaktor i politi, folkeskole og ældrepleje

Podcast: Moralsk stress presser lærerne ud af folkeskolen

Kort artikel: Der er jo ingen der bliver motiveret af at være en nogenlunde lærer

Kort artikel: Vi mangler velfærdsprofessionelle, hvad gør vi ved det?

Kort artikel: Når den kropumulige ledelsesopgave lykkes

Kort artikel: Derfor kan man ikke bare få sine medarbejdere til at gå på kompromis

Kronik i Politiken: Bunker af bureaukrati og papirarbejde sugerglæden ud af hvervet som lærer