

Stress, hot och oro inom djurvården



Djursjukhus

Dåliga villkor för
personalen riskerar
vårdens kvalité

Seko – Service- och kommunikationsfacket 2026

Författare: Emil Burman.

Fotografier: Mostphotos (s. 4, 14 och 16), övriga bilder Seko.

Grafisk form: Jesper Weithz/Revoluform

Sammanfattning

Hög arbetsbelastning, stress, brister i arbetsmiljöåtgärder och förekomst av hot, våld och djurrelaterade skador är vardag för Seko medlemmar inom djurvården. Det behövs krafttag från branschen för att komma till rätta med de problem som våra medlemmar upplever. Det krävs också en ökad förståelse för att det är en särskild risk för hot och våld när det kommer till vård av hus- och tamdjur. En förståelse som för närvarande inte finns.

Ungefär en tredjedel av Sekos medlemmar inom djurvården har upplevt hotfulla situationer på arbetsplatsen, ofta kopplade till höga kostnader för djurägaren. Många kunder tvingas välja mellan ta ett lån eller att avliva sitt djur som man har starka känslor för. Nästan varannan djurvårdare har också under det senaste året blivit riven eller biten av ett djur.

För att komma till rätta med detta kräver Seko bland annat:

- **Fler utbildningsvägar och satsningar på kompetensutveckling.** Politiken behöver lyssna på branschen och i samverkan med myndigheter och utbildningsanordnare möjliggöra kompletterande utbildningsformer, såsom validering av yrkeserfarenhet, vidareutbildning för redan yrkesverksamma och fler yrkeshögskoleutbildningar utöver fler platser på universitet för legitimerade djursjukskötare.
- **Tydligare övergångsregler.** Den 31 december 2026 försvinner de undantagsregler som idag tillåter att vissa arbetsuppgifter utförs utan särskild legitimation. Övergångsregler för de som påverkas måste tillkännages skyndsamt. Annars riskerar berörda djurvårdare att lämna yrket på grund av osäkra framtidsutsikter vilken kan leda till akut personalbrist.

- **Tydligare pristransparens.** Kostnaden för den vård som djur behöver måste vara rättvis och transparent och den skenande kostnadsutvecklingen behöver stoppas. Idag är det ett arbetsmiljöproblem när prisfrågan ska diskuteras med djurägare.
- **Branschstandard för att minimera skadorna från djur.** Det ska inte råda något tvivel, oavsett vilken utförare av djursjukvård, om att hjälpmedel kommer att användas som syftar till att minimera skador från djur. Det kan exempelvis handla om nosgrimmor/munkorg.

De som arbetar inom djurvården har ett stort engagemang och kärlek till djuren. Samtidigt upplever också många medlemmar en frustration över låga löner, bristande ledarskap, hög arbetsbelastning och en brist på respekt för yrkesrollen. Det finns en utbredd oro över att inte orka arbeta kvar i yrket fram till pension.

Det finns också en oro inför framtiden inom djurvårdsbranschen då de undantagsregler som tillåter att vissa arbetsuppgifter utförs utan legitimation upphör den 31 december 2026. Många befärar att deras yrkesroll kommer att försvagas. Här menar Seko att det behövs tydliga övergångsregler för att inte tappa upparbetad kompetens.

Många av problemen inom djursjukvården är strukturella och det krävs gemensamma insatser från både arbetsgivare, bransch och lagstiftare. För att säkra en hållbar och trygg arbetsmiljö behövs fler utbildningsvägar, tydligare övergångsregler, bättre ledarskap och ett systematiskt arbete mot hot och våld. Seko anser att yrken inom djursjukvården måste ges bättre förutsättningar genom politiska och branschgemensamma åtgärder.

Rapporten bygger på en arbetsmiljöundersökning som Seko genomförde bland våra medlemmar inom djurvården under hösten 2025.



Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	6
Om undersökningen	6
Nuläge i branschen	8
Vad säger Sekos medlemmar?	9
Stress	9
Hotfulla situationer	10
Våld	11
Yrkets framtid	12
När våra medlemmar själva får berätta	12
Analys och diskussion	14
Seko anser	16

Inledning

För många människor är husdjur en viktig del av familjen. De lever på olika sätt med oss människor och skänker oss mycket glädje. Hur våra djur mår spelar stor roll för att djurägare också ska må bra.

Samtidigt som djuren ger oss människor så mycket uppstår det situationer som är påfrestande. Inte minst i de fall när djuren blir sjuka och behöver omsorg. Det är svårt när djur far illa och exempelvis drabbas av svårbehandlade sjukdomar. Den ekonomiska aspekten är också ständigt närvarande och gör

sig alla gånger påmind när djursjukvården ska betalas.

Sekos medlemmar spelar en avgörande roll inom djursjukvården och djurskyddet. Yrkesgruppen arbetar både i privat sektor, exempelvis på djursjukhus och kliniker, och inom offentlig sektor som distriktsveterinärer. Arbetet innebär såväl medicinsk vård som omsorg, samt kräver hög kompetens och stort engagemang.

Trots det viktiga arbete som utförs av all djurhälsopersonal, finns tydliga signaler om att arbetsmiljön är påfrestande.

Om undersökningen

Om frågorna

- Undersökningen inleds med frågor om verksamhetstyp, övertid, upplevd stress, orsaker till stress och hur väl schemat tillgodoser vila, rast och möjlighet att påverka arbetstiden.
- Undersökningen ställer vidare frågor kring utsatthet för hot och våld. Till detta ombads respondenterna att frivilligt lämna fritextbeskrivning. Dessutom efterfrågas frekvensen av skador orsakade av djur (riven, biten, knuffad, sparkad) under det senaste året.
- Efter det följer frågor som handlar om rutiner för tillbuds- och arbetsskadeanmälan, hur ofta arbetsmiljö tas upp på personalträffar samt upplevelsen av hög ljudvolym och eventuella åtgärder som har vidtagits. Även frågan om tillgång till hjälpmedel och skyddsutrustning finns här.
- Enkäten avslutas med två frivilliga fritextfält där respondenten kan ge ytterligare kommentarer om yrket eller synpunkter på själva enkäten.

Metod

- Undersökningen genomfördes via en webbenkät riktad till djurhälsopersonal inom både privat och offentlig verksamhet. Enkäten skickades ut till Sekos medlemmar i augusti 2025. Frågorna omfattade arbetsbelastning, arbetstider, stress, hot och våld, djurrelaterade skador, tillgång till utrustning och ergonomi. Svaren var anonyma och samlades in under en fältperiod på tre veckor. Resultaten presenteras i sammanställd form och kompletteras med en redovisning av frisvaren från enkäten.
- Svarsfrekvensen för alla som avslutat hela enkäten är 41 procent. Utöver det har 125 respondenter påbörjat enkäten. Samtycke till hantering av data fanns i början av enkäten varför även svar på frågor i ej helt slutförda enkäter redovisas här. Svarsfrekvensen för de enskilda frågorna ligger därför på 41,2–49,5 procent.



Nuläge i branschen

Inom djurhälsovården finns flera yrkesroller och utbildningsnivåer. Från djurhälsopersonal på nivå 1–3 till legitimerade djursjukskötare. Branschen är beroende av både formell utbildning och praktisk erfarenhet.

De tre nivåerna av djurskötare skiljer sig främst åt i utbildning och grad av medicinskt ansvar. Djursjukskötare är legitimerad djurhälsopersonal med breda befogenheter. Värt att nämna är

att veterinär har högsta medicinska ansvaret men är inte en yrkesgrupp som Seko representerar.

Från och med 31 december 2026 upphör undantagsregler som idag tillåter att vissa arbetsuppgifter utförs utan särskild legitimation. Detta kan få konsekvenser för arbetsfördelning, arbetsbelastning och rekrytering inom branschen. Det är också en fråga som återkommer i enkäten.

Yrkesroller: ansvar och befogenheter

Yrkesgrupp	Utbildning/krav	Typiska uppgifter	Befogenheter/begränsningar
Djurhälsopersonal nivå 1	Ingen formell utbildning krävs, men reell kunskap är nödvändig.	Mata/rasta djur, ta blodprov, röntga, klippa klor/päls, administrera läkemedel ej via injektion, enklare omvårdnad.	Får inte ge injektioner eller utföra ingrepp. Arbetar alltid under veterinärs ansvar.
Djurhälsopersonal nivå 2	Grundkurs i läkemedelshantering eller motsvarande.	Som nivå 1, plus enklare sårvård och skötsel på sederade/dämpade djur.	Får under veterinärs ansvar ge injektioner och sårvård (med utbildning), men ej operativa ingrepp.
Djurhälsopersonal nivå 3	Anestesi- och smärtlindringsutbildning samt minst 3 års heltidsarbete på nivå 2 (eller motsvarande prövning).	Som nivå 2, plus assistera vid narkos och smärtlindring.	Får ge injektioner och delta vid narkos under veterinärs ansvar. Får ej göra operativa ingrepp.
Djursjukskötare	Legitimation efter examen från djursjukskötarprogrammet vid SLU.	Kan ge vård, medicinera, assistera vid operation, utföra smärtlindring självständigt.	Full behörighet inom sitt område, behandlingsförbud gäller ej.
Veterinär (ej organiserad av Seko)	Legitimation efter veterinärutbildning vid SLU eller motsvarande i EU.	Diagnostisera, ordinera behandling, utföra kirurgi, besluta om avlivning, ansvar för djurhälsopersonal.	Fullt medicinskt ansvar och fulla befogenheter inom djurhälsovård. Ansvarar juridiskt för ordinationer och behandlingar.

Vad säger Sekos medlemmar?

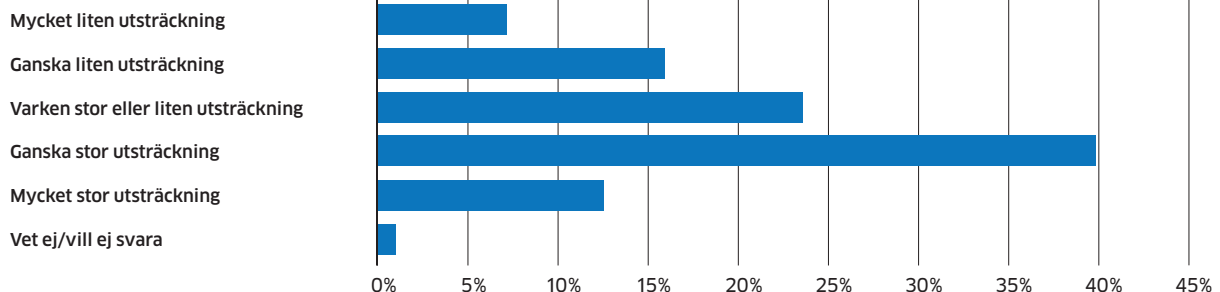
Nedan följer en genomgång av de viktigaste insikterna som kommit fram i medlemsundersökningen.

Stress

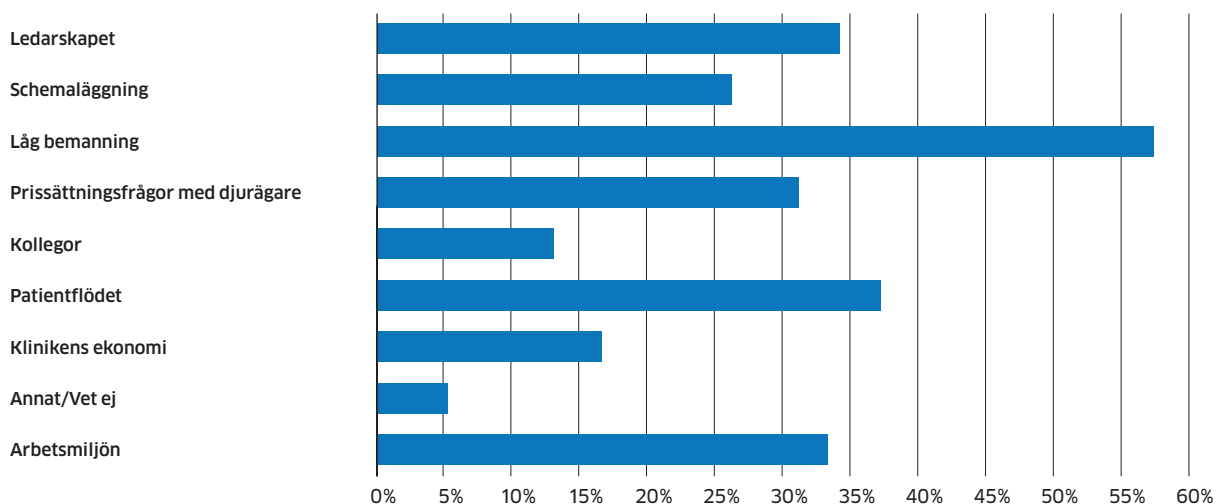
Undersökningen visar tydligt att arbetsmiljön för djurhälsopersonal präglas av hög belastning och stark stress. Fyra av tio svarande beskriver att de upplever en "ganska stor" eller "mycket stor" stress i arbetet. Den främsta orsaken är bemannings-situationen – över hälften av respondenterna pekar

på att de ständigt arbetar med för få kollegor. Stressen förstärks av ett högt patientflöde och brister i schemalaggningsen, vilket gör det svårt att hinna återhämta sig under arbetsdagen. Kopplat till detta beskriver många i frisvaren hur rast och pauser blir en sällsynthet snarare än en självklarhet.

Jag upplever stress i



Vad är de främsta orsakerna till stress (max 3 olika svar)



Hotfulla situationer

Hot och våld framträder också som en påtaglig del av vardagen. Frisvaren innehåller vittnesmål om allt från grova förolämpningar till direkta hot om fysiskt våld.

Beskriv en hotfull händelse som du varit med om? (Frivillig öppen svarsfråga)

Den övergripande bilden är att hotfulla händelser är en återkommande del av yrkeslivet för de som har svarat. Situationerna är sällan slumpmässiga, utan utlöses ofta av frustration över kostnader och väntetider, eller av starka känslor hos djurägare kopplade till djurets hälsa. Vissa hot är extrema och visar på allvarliga säkerhetsrisker.

Nästan en tredjedel av de som svarat (31 procent) har upplevt någon form av hotfull händelse, vilket belyser hur vanligt problemet är inom yrket.

Tre huvudskäl till den hotfulla arbetsmiljön:

1. Ekonomiska aspekter och missnöje med vården.
2. Känslor, stress och missförstånd.
3. Fysiska och psykiska hot.

Ekonomi och missnöje

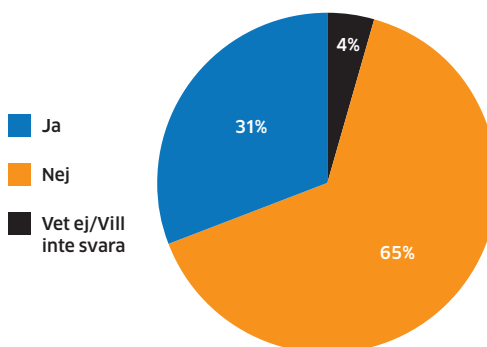
Det i särklass största skälet till den hotfulla arbetsmiljön grundar sig i ekonomiska aspekter och djurägares missnöje med vården: djurägare blir arga när de upplever att kostnaderna för djurets vård är för höga eller om de inte har råd att betala. Hoten är ofta direkta och kopplade till betalningssituationen.

De situationer som nämns är att djurägarna reagerar negativt på höga kostnader, speciellt vid akutvård. Det förekommer också vittnesmål bland frisvaren om att kunder vägrar betala. Det förekommer även hotfulla situationer i samband med behandlingens resultat, till exempel om djuret inte blir bra vid första besöket, eller om behandling av annan anledning inte kan ges. Några av respondenterna återkommer till att kunderna har en känslan av att personalen "bara är ute efter pengar".

Känslor, stress och missförstånd

Det andra stora skälet till många hotfulla situationer uppstår i och med att djurägare hamnar i en stressig och känslomässig situation.

Har du någon gång blivit hotad på jobbet?



Detta kan leda till kraftigt aggressiva verbala utbrott och hot. Några av situationerna där detta blir tydligt är i samband med långa väntetider, när djurägarna är rädda eller oroliga, när djurägare är påverkade eller har psykisk ohälsa i övrigt.

Det är även vanligt att det uppstår situationer som upplevs som hotfulla när djurägare inte förstår klinikernas rutiner eller lagkrav, exempelvis att djurägare vill att recept skrivs ut utan en undersökning, eller när avlivning nekas. Det kan också handla om att kunden projicerar sina egna tillkortakommanden på personalen, till exempel avsaknad av försäkring eller att vård söks för sent.

Fysiska och psykiska hot

Flera svar beskriver direkta, fysiska hot eller hot om våld som går utöver verbala påhopp. Det kan handla om hot att skada personal (till exempel "skära av hälsenerna" eller "slå ner"). Det förekommer fysiska hot som knutna nävar, gester eller att bli spottad på. Respondenter nämner också hot om att bli uppsökt i hemmet, att kliniken bombhotats eller hot om att bränna ner den. Slutligen förekommer hot om inbrott och hot mot personalens egna djur.

"En kund skrek att han skulle skära av mina hälsenor om jag inte gav medicin gratis."

"Hot från djurägare om att kontakta media om vi inte gjorde som han ville samt fraser som 'ni vill inte göra mig arg'."

"Då jag jobbade på djursjukhus hände det att vi blev hotade av personer som inte ville betala. Det slutade oftast med att vi inte fick betalt av dessa."

Våld

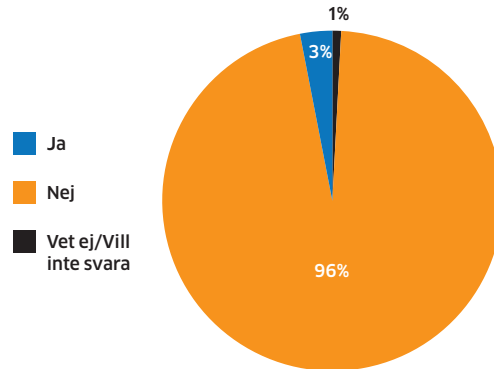
Våldsamma händelser i yrket är en realitet, även om de i enkätsvaren är förhållandevis få. Våldet kan vara både fysiskt och psykiskt, och riktas både mot personalen och mellan personal. Trots att det i enkäten inte specifikt ställdes en fråga om sexuellt våld så har en respondent lyft ett sådant exempel. Det ställdes ingen enkätfråga som specifikt tog sikte på fysisk eller psykisk mobbing på arbetsplatsen, vilket en respondent tog upp i en senare frisvarsfråga som handlar om synpunkter på enkäten.

I majoriteten av de beskrivna händelserna kommer våldet från djurägare, ofta i situationer där känslorna är mycket starka eller där personen är påverkad av droger. Våldet kan vara direkt och fysiskt. Det som händer i situationerna kan vara att få föremål kastade på sig, att bli slagen mot eller att bli inträngd i ett hörn.

De utlösande faktorerna verkar gå att relatera till missnöje med lagar kring djurhållning, frustration över att inte få hjälp med sitt djur direkt, eller att inte kunna acceptera att djuret måste avlivas. Drogpåverkade djurägare nämns specifikt som en källa till våldsamt beteende.

Några av svaren pekar också på att våld kan förekomma internt, mellan kollegor. Även om detta inte beskrivs som fysiskt våld, är det tydligt att psykiskt våld och hot kan vara en del av arbetsmiljön.

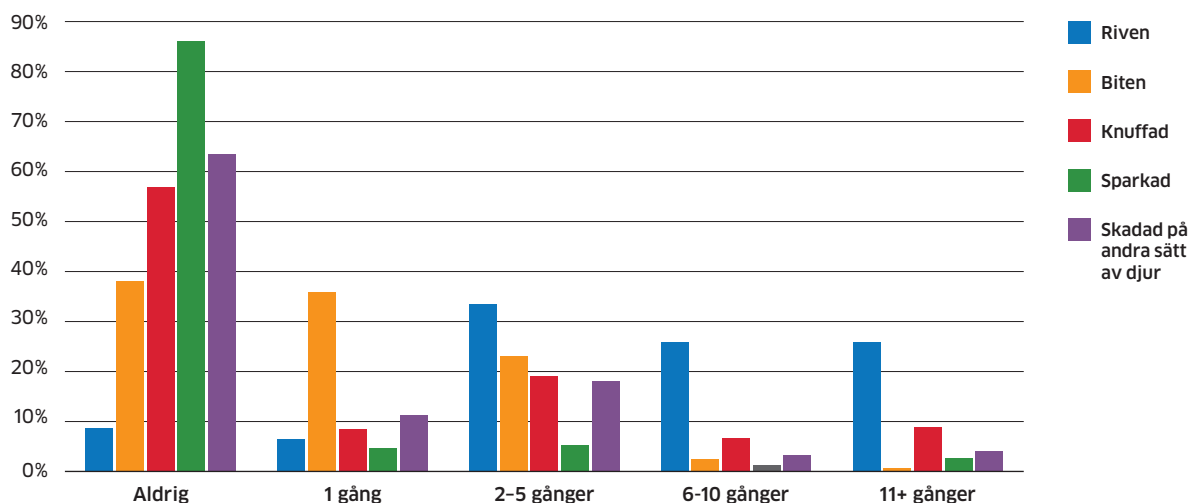
Har du någon gång under tiden du jobbat blivit utsatt för våld från en annan person?



Skador från djur

Skador orsakade av djur är ytterligare en del av riskbilden. Nästan varannan respondent har under det senaste året blivit riven och mer än var tredje uppger att de blivit bitna minst en gång. Vissa arbetar regelbundet med stora djur som kan väga över ett ton, vilket gör risken för allvarliga skador särskilt hög.

Riven, biten, knuffad, sparkad och skadad på andra sätt av djur

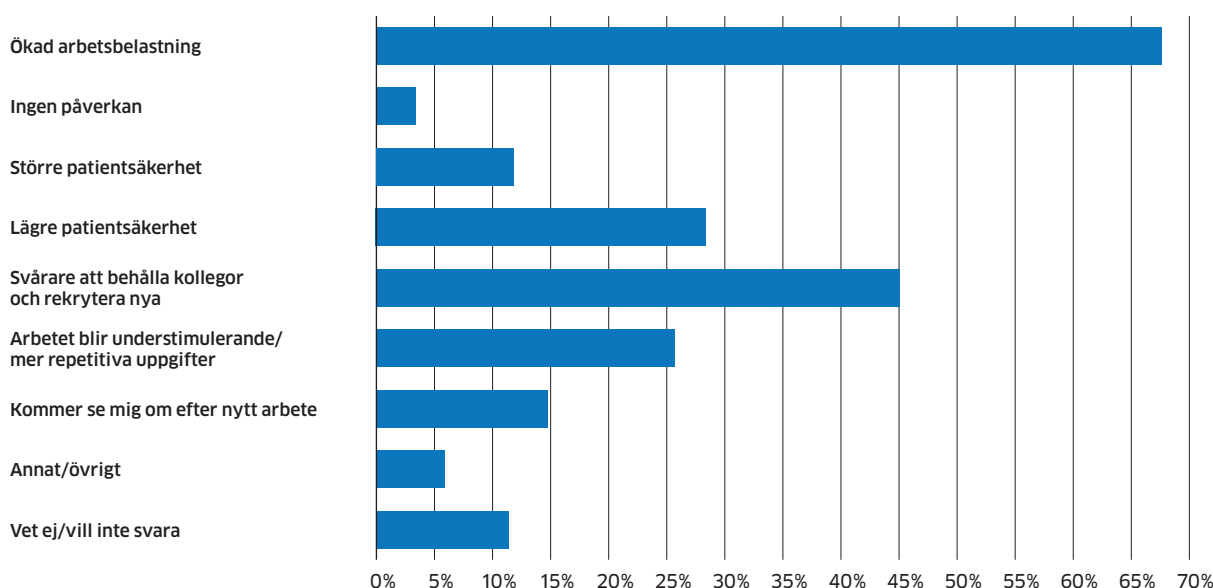


Yrkets framtid

Oro kring yrkesrollens framtid är framträdande. Mycket djurhälsopersonal på nivå 3, som idag arbetar med narkos och smärtlindring, ser med oro på att undantagsreglerna försvinner 2026. En respondent uttrycker det så här: "Vi har skaffat oss specialistkunskap som nu riskerar att gå

förlorad. Det känns som en förminskning av vår yrkesroll." Väldigt få tror att avregleringen inte kommer ha någon påverkan. Viktigt att ta med sig är också att en minoritet av respondenterna ändå uppger att en påverkan kan leda till större patient-säkerhet.

Hur tror du yrket kommer påverkas från och med den 31 december 2026 när arbetsuppgifter inte längre får utföras inom undantagsregler?



När våra medlemmar själva får berätta

Utöver de frågor som ställts i enkäten rörande arbetsmiljö och läget i branschen, ställdes en öppen fråga där respondenterna frivilligt ombads berätta om något vi inte frågat om. De har varit mycket angelägna att dela med sig av sin kunskap, och huvuddelen av svaren kretsar kring:

1. Ekonomi och löner.
2. Arbetsmiljö och arbetsbelastning.
3. Ledarskap och inflytande.
4. Yrkesroll och kompetens.

Ekonomi och lön som huvudproblem

Svaren bekräftar att ekonomiska faktorer inte bara är ett stressmoment i mötet med djurägare, utan också en stark källa till missnöje inom yrket.

Lönen beskrivs som "katastrofalt låg" och "orimligt dålig" i förhållande till arbetsbelastning och ansvar. Flera respondenter anser att de tjänar vad de kallar minimilön trots lång erfarenhet och extra ansvar. Statligt anställda upplever särskilt dålig löneutveckling. OB-tillägg beskrivs som "obefintligt" och inte värt det extra slitet. Detta kopplas av många respondenter ihop med att det är en vinstdrivande bransch

Stora koncerner pekas ut för att deras ekonomiska mål har försämrat arbetsmiljön. Varsel och underbemanning är direkta resultat av ekonomiska nedskärningar. Vissa anställda tvingas att jobba på gränsen till utmattning vilket också kan kopplas till höga sjuktal.

Svaren visar också att den ekonomiska stressen delas av alla yrkesgrupper.

Den psykiska och fysiska arbetsmiljön

Respondenterna ger en dyster bild av den dagliga arbetsmiljön, där de uppger att psykisk press och fysisk utmattning är normaliserat.

Arbetet beskrivs som fysiskt och psykiskt tungt, där allt ska gå ”fort och snabbt”. En känsla av otillräcklighet uppstår när personalen inte hinner med djuren som de önskar, och en ”stämpelklocka” ökar stressen ytterligare. Det upplevs också som att företagen pressar in fler kunder men med samma bemanning och planerad tidsåtgång. Många är oroliga för att inte orka jobba kvar till pensionen.

Den psykiska påfrestningen är stor när personalen konstant måste hantera djurägares olika sinnesstämningar med allt från sorg till ilska. Det tär att bli anklagad för att inte bry sig eller att vara elak, trots att man bara följer protokoll.

Risker för bett, rivskador och överförbara sjukdomar lyfts fram. Vissa djur kan vara farliga, som ”patienter som kan stängas” eller har en vikt på upp till ”1 200 kg”.

Ledarskapsproblem och upplevd osund hierarki

Det framträder en tydlig bild av problem med ledarskap bland friskvården. Bland annat lyfts det fram att oschyst maktutövande och favorisering skapar en dysfunktionell arbetsmiljö.

Många chefer beskrivs sakna ledarskapskompetens och kunskap om lagar och personallagstiftning. De upplevs heller inte vara ”på golvet” för att förstå den dagliga verkligheten. Någon respondent menar också att de skyddar varandra, vilket gör det omöjligt att framföra klagomål.

Mobbning och trakasserier nämns som ett arbetsmiljöproblem. En tydlig särbehandling mellan yrkeskategorier beskrivs, där veterinärer

prioriteras och ses som ”guldvara” medan annan personal betraktas som ”utbytbar”. Detta yttrar sig i allt från ojämnt fördelad tillgång till personliga kontor till att klagomål från enskilda inte tas på allvar.

Ledningen anklagas för att använda ”politiker-svar” och undvika att svara på viktiga frågor, samt att ignorera IA-anmälningar från sköterskor.

Yrkesroll och kompetens – osäkerhet kring djurhälsopersonalens framtid

Frågan om djurvårdarnas undantagsregler är en stor källa till oro och osäkerhet, vilket får många att fundera på att byta yrke.

Djurhälsopersonal på nivå 3 oroar sig för att förlora sina arbetsuppgifter efter 2026. Många anser att de har skaffat sig specialistkunskap, till exempel inom narkos, som de inte kan använda om reglerna ändras. Detta ses som en förminskning av deras yrkesroll och en förlust av kompetens för branschen.

Vissa menar att om undantagsregeln försvinner så kommer patientsäkerheten att påverkas negativt, särskilt på mindre kliniker som inte kan rekrytera legitimerade djursjukskötare.

Det finns en frustration över yrkesrollernas gränser och kompetensfördelningen, särskilt mellan legitimerade djursjukskötare och djurhälsopersonal.

Många legitimerade djursjukskötare anser att deras kompetens och utbildning inte respekteras. Djurhälsopersonal får ibland utföra arbetsuppgifter som de inte är utbildade för, till exempel att söva djur. Detta anses inte vara patientsäkert och underminerar legitimationskravet.

Låga löner och att andra yrkesgrupper får ta över uppgifter bidrar till en känsla av att yrket har låg status.

En respondent efterlyser större möjligheter att specialisera sig, då den nuvarande trenden verkar vara att alla ska kunna göra allt.

Sammantaget visar svaren på en yrkeskår som präglas av stort engagemang och stark kärlek till djuren, men som allt oftare arbetar under villkor som är ohållbara. Den psykiska och fysiska pressen är hög, lönerna upplevs som för låga, och framtiden för yrkesrollen är osäker. Många ser inte en möjlighet att stanna kvar i branschen fram till pensionen om inget förändras.

Analys och diskussion

Syftet med att göra denna rapport är att öka kunskapen om hur djurhälsopersonalens villkor ser ut.

Svaren bekräftar en bild som funnits, men ger också nya insikter. Exempelvis gällande ensamarbete kopplat till hot och våld, där den höga förekomsten av hot inte längre går att bortse ifrån. Här behövs krafttag från branschen och förståelse för att det är en särskild risk för hot och våld när det kommer till vård av hus- och tamdjur. Vi tror att åtgärder för att motverka detta är en lågt hängande frukt. Samhället och dess funktioner måste ta hot och våld på allvar. Det går att hämta inspiration om hur lagstiftningen har ökat skyddet för vissa funktioner inom den ordinarie hälsovården i och med att fler yrken omfattas av lagstiftningen om våld mot tjänsteman.

Den enskilde arbetsgivaren kan också göra mycket, där dubbelbemanning är ett steg. Även andra säkerhetshöjande lösningar, så som överfallslarm, bör finnas på alla arbetsplatser. Kameror kan även vara ett komplement. Idag är det oklart om det finns på alla kliniker. Det borde vara en självklarhet att arbetsgivarna inom detta område systematiskt fortbildar i konflikt-hantering.

Skador orsakade av djur är också vanligt förekommande. En tydlig och gemensam branschstandard skulle kunna minska vissa typer av skador, exempelvis bitskador. För medarbetare kan det vara svårt att konsekvent upprätthålla krav och lokala riktlinjer, till exempel att djur ska bära munkorg. Djurägarnas egen bedömning av om ett djur kan bitas är inte alltid tillförlitlig. Samtidigt görs det generellt sett få arbetsskadeanmälningar, vilket är ett gemensamt ansvar för arbetsgivare, skyddsorganisation och medarbetare att förbättra. Hot och våld ska alltid anmälas.

För låga löner

I svaren tas lönenivåer upp som någonting negativt. Det kan exempelvis handla om att bonus ges till chefer, men inte arbetstagare i övrigt eller



att lönenivåerna allmänt är för låga i förhållande till hur mycket arbetstagarna ställer upp i termer av att göra mer på kortare tid och med lika lite i ersättning. Den höga arbetsbelastningen kan vara okej under korta perioder om arbetstagarna vet att det följs åt av en lugnare period samt att ledarskapet på arbetsplatsen är transparent och rättvist. I nuläget upplevs dock detta vara obefintligt, vilket bidrar till att arbetsbelastningen är ohållbar över tid.

Detta väcker också frågan om hur man strategiskt ser på medarbetarna i branschen. Det finns en utbredd oro för att man är någonting som liknar en "slit och släng-vara". Det är helt avgörande att komma till rätta med detta problem, inte minst för att säkra kompetensförsörjningen framöver.



Bristande ledarskap

Återkommande i datainsamlingen är också att ledarskapet på många arbetsplatser inte är bra. Det kan därför finnas anledning att ifrågasätta gängse metod att tillsätta chefer efter vem som har ”högst utbildning”. Det är inte alltid utbildningsnivå avgör en persons ledaregenskaper. Att vara chef är en position, att vara ledare är en relation.

Det är inte klarlagt vad som kommer hända och vem som ska göra vad fram tills dess att den nya lagen träder ikraft och undantagsreglerna försvinner i december 2026. Många är oroliga och menar att deras arbetsuppgifter kommer förändras på ett sätt som inte är resurseffektivt eller utvecklande för yrkena inom branschen.

Dock är det inte en entydig bild och vissa av respondenterna har en annan uppfattning som ser ut att höra ihop med vilken yrkestitel respondenterna har: i princip all djurhälsopersonal nivå 1–3 är negativa medan en del av djursjukskötarna inte hyser lika stora farhågor.

Där menar vi att frågan om undantagsregler och ansvarsfördelning mellan olika yrkesroller handlar om att det måste tydliggöras vem som får utföra vilka arbetsuppgifter. En godkänd djurhälsopersonal bär eget ansvar för sin reella kompetens och står under tillsyn, medan den legitimerade djursjukskötaren ansvarar för bland annat triagering, intyg för vaccinering, dödförklaring, hälsoundersökningar, hankattkastring och efterbedömning i dialog med veterinär. Veterinären har det övergripande ansvaret för ordinationer avseende både läkemedel och metod, för åtgärder på bedövade djur samt för att bedöma när en ordination får utföras av en godkänd djurhälsopersonal. Klinikchefen har i sin tur ansvar för verksamhetstillsynen, vilket innebär att säkerställa att personalen har rätt kompetens och att en ansvarsfull verksamhetskultur upprätthålls. För hantering av narkotiska läkemedel, sedering och avlivningsmedel föreslås att godkänd djurhälsopersonal med tillräcklig erfarenhet ska kunna få årlig delegering från veterinär.

En djupgående kris

Enkätsvaren tillsammans med frisvaren visar en djupgående kris inom djursjukvården, där den stora kärleken till djuren och viljan att hjälpa hotas av en ohållbar arbetsmiljö. De problem som lyfts fram som handlar om stress, personalbrist, låga löner och bristande ledarskap är systematiska och påverkar personalens fysiska och psykiska hälsa. Många ser inte en framtid där de kan jobba kvar i yrket fram till pensionen.

Sammantaget tror vi att åtgärder som adresserar problemen som här är beskrivna kommer att öka attraktiviteten i branschen och därmed underlätta kompetensförsörjningen. De olika delarna i branschen påverkar varandra. Fler utbildningsvägar och tydliga övergångsregler ger exempelvis branschen bättre förutsättningar för att hejda kostnadsutvecklingen. Våra medlemmar vill jobba kvar, men inte till vilket pris som helst.



Seko anser

Resultaten visar på behovet av omedelbara insatser för att förbättra djurvårdarnas arbetsmiljö. Arbetsgivare, lagstiftare och myndigheter måste ta ansvar för att skapa en trygg, hållbar och attraktiv arbetsplats.

Politiska krav

Fler utbildningsvägar

Det behövs fler och mer tillgängliga vägar till godkännande och legitimation inom djursjukvården. Politiken behöver lyssna på branschen och i samverkan med myndigheter och utbildningsanordnare möjliggöra kompletterande utbildningsformer, såsom validering av yrkeserfarenhet, vidareutbildning för redan yrkesverksamma och fler yrkeshögskoleutbildningar utöver fler platser på universitet för legitimerade djursjukskötare. Detta behövs för att säkerställa kompetensförsörjningen och ta tillvara den erfarenhet som redan finns i yrkeskåren.

Övergångsregler

Värna de kompetenta personer som idag jobbar i branschen. Övergångsregler för nuvarande djurhälsopersonal till godkänd djurhälsopersonal måste tillkännages skyndsamt då annars upparbetad kompetens riskerar att lämna yrket på grund av osäkra framtidsutsikter.

Tydligare pristransparens

Denna enkät visar att ett särskilt stressmoment som ger dålig arbetsmiljö handlar om när prisfrågan ska diskuteras med djurägare. Här behövs ett politiskt helhetsgrepp för att hejda den skenande kostnadsutvecklingen samtidigt som personalgrupperna inom djursjukvården värnas. Förtroendet för djursjukvården måste förbättras, bland annat genom att

djurägare i högre utsträckning upplever att kostnaden för den vård som deras djur behöver är rättvis och transparent, då det annars tydligt riskerar att gå ut över de som arbetar i branschen.

Hot och våld

Vi vill att frågan utreds om yrken inom djursjukvården ska kunna omfattas av lagstiftningen om våld mot tjänsteman med inspiration av hur lagstiftning har ökat skyddet för vissa funktioner inom den ordinarie hälsovården.

Krav på branschen

Minimera skador från djur

Överenskommelse om branschstandard för att minimera skador från djur behövs. Det ska inte råda något tvivel, oavsett vilken utförare av djursjukvård, om att hjälpmedel kommer att användas som syftar till att minimera skador från djur. Det kan exempelvis handla om nosgrimma/munkorg.

Branschöverenskommelse om ledarskapskompetens

Enkäten visar på problem kopplade till bristande ledarskap, otydliga roller och i vissa fall destruktiv arbetsplatskultur. Branschen bör därför enas om ett minimikrav för ledarskapsutbildning för chefer inom djursjukvården där det ingår kunskap i arbetsmiljölagstiftning, konflikthantering och organisatorisk-psykosocial arbetsmiljö.

Ensamarbete och hotfulla situationer

Denna enkät visar på att hotfulla situationer lätt uppstår i vissa situationer. Branschen måste göra ett gemensamt arbetsmiljöarbete för att kartlägga riskerna och därefter omgående vidta åtgärder, exempelvis att undvika ensamarbete.

Seko
Box 1105
111 81 Stockholm
seko@seko.se
www.seko.se