



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Befintlig kunskap om obalansen mellan könen i vård- och omsorgsbranschen

Vård- och omsorgscollege Nationellt

Karin Harbe

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Bakgrund	3
Tillvägagångssätt/metod	4
Resultat.....	4
Regionala verksamhetsberättelser	4
Extern bevakning	5
Analys	6
Slutsatser/rekommendationer	7

Inledning

Det förberedande nationella ESF-finansierade projektet Fokus vård och omsorg genomfördes mellan 1 december 2015 – 30 juni 2016. Projektet bygger på ett utredande arbete inom Vård- och omsorgscollege (VO-College) som pågick hösten 2014 och våren 2015. I grunden finns ett inriktningsbeslut angående huvudinriktningarna för ett utvecklingsprojekt inom ramen för VO-College som styrelsen fattade i maj 2014. Sex regioner har medverkat i arbetet med att identifiera utmaningar för kompetensförsörjningen inom branschen. Parallellt har förts en löpande dialog på nationell nivå med nationella aktörer med uppdrag och/eller intressen inom området.

I detta arbete har flera strukturella och organisatoriska utmaningar för en fungerande kompetensförsörjning i branschen identifierats. Under det förberedande projektet har flera av de viktigaste utmaningarna för kompetensförsörjningen inom vård och omsorg har kartlagts, konkretiserats och analyserats. Hur VO-College kan bidra i den fortsatta utvecklingen har också utretts.

Bakgrund

I den här delen av förstudien har insatsen varit att sammanställa befintlig kunskap om obalansen mellan könen inom vård- och omsorgsbranschen. Insatsen är kopplad till utmaningen ”Rekryteringsvägar och metoder behöver utvecklas”.

Statistik från Statistiska Centralbyrån 2014 visar att Undersköterskor inom hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende är Sveriges största yrke med totalt 135 970 medarbetare, varav 93 % kvinnor, och är därmed även den mest könssegregerade yrkesrollen inom vård och omsorg. Undersköterskor inom vård- och specialavdelning med totalt 33 427 medarbetare är inte mycket jämnare, med 92 % kvinnor.

Bland vårdbiträden (som saknar fullständig vård- och omsorgsutbildning på gymnasialnivå) är könsfördelningen något mindre ojämn med 82 % kvinnor. De yrkesgrupper inom vård och omsorgssektorn som enligt statistiken är minst könssegregerade är de med titlarna: personlig assistent, vårdare och boendestödjare där 76 % är kvinnor.

Jämställdhetslagen (1991:433), säger att arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet, samt verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män. När det på en arbetsplats inte råder en jämn fördelning mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet att söka, och därmed se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

I det här delprojektet har just frågan om könsfördelning och antalet kvinnor och män fått ta en stor plats. Det är dock viktigt att poängtera att antalet människor av de ena och det andra könen inte är den enda centrala frågan för att åstadkomma jämställdhet, det är så mycket mer än så.

Jämställdhetsarbetet kan handla om att uppnå en jämn fördelning mellan kvinnor och män i arbetslivet och på utbildningarna, men också om att arbeta med strukturer för att förändra de icke jämställda förutsättningarna och maktförhållandena mellan könen.

Så varför är frågan om könsintegrering viktig? Dels handlar det om ett rekryteringsbehov som de närmaste åren förväntas öka. ”Vi kan inte enbart rekrytera från halva befolkningen” har blivit som ett mantra inom sektorn, och ett ständigt återkommande argument för att den rådande

könssegregationen måste brytas. Under de kommande tio åren bedöms rekryteringsbehovet av undersköterskor enligt Sveriges Kommuner och Landsting vara cirka 10 300 årligen. År 2015 avslutade 2 111 elever vård- och omsorgsprogrammet med en yrkesexamen. Den största mängden nyutbildad vård- och omsorgspersonal uppskattas dock komma från vuxenutbildningen, men där finns inga siffror på hur många som läser en fullständig vård- och omsorgsutbildning. De största utmaningarna vad gäller kompetensförsörjning kommer att finnas inom äldreomsorgen. Totalt ökar antalet äldre med 35 procent mellan 2010 och 2030, från drygt 1 750 000 till knappt 2 350 000 personer. Av de här anledningarna är det inte rimligt att rekrytera enbart kvinnor.

Förutom verksamheternas behov så finns det även ett behov av en mer könsbalanserad vård och omsorg utifrån ett patient- och brukar perspektiv. Det finns studier som visar att det finns en skillnad på hur män och kvinnor bemöts inom vården och omsorgen, samt vilken hjälp och vilket stöd de erbjuds (SKLs rapport "(O)jämsliddhet i hälsa och vård" 2014). Hur påverkas detta av den ojämna könsbalansen hos de anställda? Det råder delade meningar om brukares behov och vilja att ta emot omvårdnad från både män och kvinnor, vilket är något som behöver utredas vidare. Det kan dock vara en stor påverkande faktor att en jämställd personalgrupp är en förutsättning för att personer i beroendesituation ska kunna få ett jämställt bemötande och leva jämställda liv.

Frågan om att vara anställd på en jämställd arbetsplats där män och kvinnor har samma förutsättningar och bemöts på lika villkor är en arbetsmiljöfråga som inte går att blunda för. Rapporter från Kommunal visar att det finns skillnader i pensioner, löner, ansvar och rättigheter till heltid och deltid mellan män och kvinnor inom vård- och omsorgssektorn. En verksamhet som är så könssegregerad som vård och omsorg, är det inte möjligt att män och kvinnor känner sig lika välkomna, har samma förutsättningar och samma möjligheter. Därför bör dessa insatser vara prioriterade även för medarbetarnas vinning.

På vård- och omsorgsprogrammet 2014 var 81 % av eleverna kvinnor och 19 % män, den statistiken förblev oförändrad under läsåret 2015. Hur arbetar vi förebyggande för att skapa en jämnare fördelning mellan killar och tjejer redan på utbildningarna?

Tillvägagångssätt/metod

I förstudien har befintlig kunskap sammanställts med underlag från rapporter och projekt som genomförts av parter som är relevanta för Vård- och omsorgscollege verksamheter.

I verksamhetsberättelsen för 2015 som regionala Vård- och omsorgscollege gjorde i början av 2016 finns en fråga som lyder: "Beskriv hur parterna samverkat kring frågan om en jämnare könsbalans i arbetslivet och på utbildningarna". Svaren på den frågan har vi använt som underlag i analysen av vad Vård och omsorgscollege i dagsläget arbetar med vad gäller obalans mellan könen, och var ökat fokus skulle kunna ligga på framöver.

Resultat

Regionala verksamhetsberättelser

I regionala VO-College verksamhetsberättelser för 2015 synliggjordes komplexiteten i att arbeta för en jämnare könsfördelning på utbildningarna och i arbetslivet. De flesta som har gjort riktade insatser för att bryta könssegregationen har valt elever inför gymnasievalet som målgrupp.

Exempelvis nämns hur lokala VO-College arbetar med yrkesambassadörer och särskilt med manliga förebilder under "öppet hus" på skolorna och på mässor, samt hur marknadsföringsmaterial anpassats för att rikta sig till både män och kvinnor. Något Regionalt Vård- och omsorgscollege berättar hur skolorna arbetar målinriktat för att Vård- och omsorgsprogrammet stämpel som "tjejprogram" ska tvättas bort, och hur skolans elever bör spegla bilden av samhället i övrigt med såväl kvinnor som män, liksom människor med olika nationaliteter.

Arbete för att heltidstjänster ska införas för de som önskar, kopplas också samman med arbetet för en jämnare könsfördelning då det ses som en orsak till att verksamheterna idag inte är attraktiva för män. Det nämns också att karriärvägar och synliggörandet av dessa är en avgörande faktor för att få en bättre könsbalans.

En samverkan mellan Vård- och omsorgscollege och Teknikcollege på regional och lokal nivå har funnits på flera platser i landet. Teknikbranschen står inför liknande utmaningar som Vård- och omsorgsbranschen vad gäller könsegregering, fast tvärt om. Teknik- och industriverksamheterna är övervägande mansdominerade, och här finns det möjlighet att samverka för den breddade rekryteringsbasen. Något VO-College har arbetat med dialogcaféer där elever från vård och omsorg möter elever från teknik för att dela erfarenheter och kunskaper om sina respektive områden. I ett regionalt VO-College gjordes en pilot tillsammans med Teknikcollege där killar inom vård och omsorg tillsammans med tjejer från teknik informerade på högstadieskolor om att göra otraditionella studieval.

För att summera så kan vi konstatera att många VO-College arbetar för en jämnare könsfördelning med hjälp av ambassadörer i olika former som representerar branschen, och att där finns en medvetenhet om att synliggöra de män som också finns i verksamheterna. Det nämns också en hel del om marknadsföring och att det är viktigt att visa på mångfald. Den absolut vanligaste målgruppen är elever, under gymnasieutbildning eller inför sitt gymnasieval. Här finns det goda exempel att arbeta vidare utifrån i kommande genomförandeprojekt. Dock saknas det konkreta resultat av dessa insatser, särskilt hur det påverkar könsfördelningen i arbetslivet.

Även om de inte är lika många så finns det också exempel på hur VO-College kan arbeta mot en bredare målgrupp, så som chefer, medarbetare, handledare, lärare och studie- och yrkesvägledare. Bland annat har ett regionalt VO-College samverkat med Länsstyrelsen och Regionförbundet för att undersöka mäns upplevelse av arbete inom vård och omsorg, som sedan resulterade i en gedigen rapport ("Män inom vård och omsorg – att arbeta i en kvinnodominerad bransch" 2014). Det finns exempel på hur det går att inkludera genusperspektiv och jämställdhetsintegrering under kompetensutveckling för handledare, chefer och studie yrkesvägledare.

Sen finns det exempel där frågan om en jämnare könsbalans inte har varit lika aktuell, eller där ambitionen finns men de direkta insatserna låter vänta på sig. Ett par VO-College synliggör att parterna är medvetna om behovet av en jämnare könsbalans i arbetslivet och i utbildningen, men att inga gemensamma aktiva insatser vidtagits hittills. Något college står för att det inte varit någon huvudfråga, och samverkan kring detta inte funnits alls under det gångna året.

Extern bevakning

I Kommunals rapport "Halva arbetstiden, hela ansvaret" från 2014 har deltidsarbete och sysselsättningsgrad följts över tid hos anställda i kommunsektorn. Resultatet är att det finns en tydlig deltidsnorm inom de kvinnodominerade yrkena. 57 % av kvinnorna arbetar deltid, och 53 procent av männen. När det sedan jämförs med de mansdominerade yrkena har andelen deltidsarbetande kvinnor minskat till 33 procent, fast däremot har männen inom samma kategori sjunkit ner till endas

16 % deltid. Denna stora differens tydliggör att arbetet med sysselsättningsgrad hör ihop med jämställdhetsfrågan och arbetet med förbättrad könsintegration.

En annan rapport från Kommunal (Pensionen - en kvinnofälla" från 2015) visar att frågan även berör pensionen, hur mycket pengar individen får ut efter avslutat arbetsliv, och hur detta påverkar självständigheten. Majoritet av Kommunals kvinnliga pensionärer kan inte försörja sig på sin pension. I snitt får kvinnorna nästan 4000 kronor mindre i månaden än männen som också tillhör Kommunals avtalsområde. Detta resulterar i en beroendesituation för flera kvinnor där de behöver förlita sig på en partner som har en tryggare ekonomi för att klara vardagen. Kvinnor i SKPF (Svenska Kommunal Pensionärernas Förbund) får i genomsnitt 11 500 kronor i total pension, och män får 15 400 kronor. Varför? Kvinnor har generellt lägre löner och arbetar deltid i mycket större utsträckning än män. Därför.

Analys

Att arbeta för att både kvinnor och män ska tilltalas av vård- och omsorgsbranschen är komplext och svårt att greppa. Det är tydligt att de insatser som hittills görs inom Vård- och omsorgscollege är de som är mest konkreta och som går att visa upp och synliggöra. Ambassadörer används i stor utsträckning för att visa att båda män och kvinnor arbetar i de verksamheter som representeras. Bilder där både killar och tjejer synliggörs används när broschyrer och roll-ups tillverkas, och tillsammans med information på hemsidorna. Det är bra och det är viktigt. Det är ambassadörerna och bilderna som syns utåt och som ger verksamheterna chansen till ett bra första intryck. Men vad händer på insidan? Vad får markandföringen för resultat och hur hanteras de strukturer som förhoppningsvis förändras? Det är betydligt svårare att se.

Den främsta målgruppen som tidigare nämnts är nuvarande och presumtiva elever. Det är viktigt att börja tidigt för att förändra strukturer och stötta personer i att se de breda möjligheterna, utanför dagens normer. Men vad som händer i nästa steg behöver också finnas med i planeringen. Vad händer när könsfördelningen är 50/50 på utbildningarna och de ska ut i arbetslivet? Hur ser verkligheten ut då?

I rapporten "Män inom vård och omsorg" av Länsstyrelsen Kronoberg och Vård- och omsorgscollege Kronoberg från 2014 beskrivs från intervjuer med män som arbetar inom vård och omsorg hur män upplever sig bli granskade av sina kollegor och brukare, att det förväntas att de ska begå misstag bara för att de är män. Det beskrivs också hur män får ett överdrivet beröm för självklara saker som ingår i arbetsbeskrivningen, något som upplevs som nedvärderande, samt att kvinnliga kollegor kommenterar männens utseende, både genom komplimanger och uppmaning till förbättring. Detta är diskriminering, något som vi är vana att höra talas om i de mansdominerade branscherna gentemot kvinnor men som inte synliggörs lika tydligt i de kvinnodominerade verksamheterna.

Att pensionerna skiljer sig mellan män och kvinnor, liksom lönerna i allmänhet har synliggjorts av Kommunal, liksom möjligheten till heltidssysselsättning. Dessa tre faktorer hänger såklart ihop. En person som arbetar deltid får lägre lön, och därmed också en lägre pension. Anledningen till att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning är för att kvinnor generellt tar ett större ansvar i hemmet, med barn och familj. Orsaken sträcker sig alltså långt bortom arbetslivet och utbildningen, det är en hel samhällsstruktur och det är antagligen just den informationen som bidrar till handlingsförklaringen. "Vi kan inte förändra allt, och därför förändrar vi ingenting". Det är inte heller så konstigt, för det är också lätt att det blir fel. Men gör vi ingenting, så blir det helt säkert fel.

Tidigare i rapporten har det redan konstaterats att ambassadörer är det vanligaste sättet att marknadsföra branschen på, vilket är bra så länge gör det görs på rätt ett inkluderande och normkritiskt sätt. Finns det risker med att alltid ha en kille och en tjej på alla bilder, när verkligheten inte ser så ut? I en del fall har Vård- och omsorgscollegerna valt att representera verksamheterna med enbart manliga medarbetare för att vända på normen, låta männen representera vård och omsorg och kvinnorna representera teknikbranschen. Kan det tolkas fel på något sätt? Att vård- och omsorgsbranschen är kvinnodominerad är ingen hemlighet, även ungdomar som ska söka till gymnasiet vet det. Verksamheterna strävar efter att ge eleverna förebilder och visa att det inte är deras kön som avgör vilken yrkesbana de ska välja. Risken finns ansträngningen att vända på bilden blir för uppenbar, och i värsta fall får motsatt effekt.

Kan jämnare könsfördelning i personalgruppen göra så att de stereotypa bilderna av män och kvinnor förstärks, och därför skapar minskad jämställdhet på arbetsplatsen?

I stödmaterialet "JämLYS – jämställdhetsanalys av representation i politik, styrelser och idéburen sektor" av Länsstyrelsen Västerbotten från 2014, skildras några faktorer som är viktiga att ha med sig när arbete för en jämnare könsfördelning inleds. Där beskrivs att kvinnor och män på grund av normer och förväntningar på vad kvinnor och män har för egenskaper och vad de representerar, stöps i olika former av samhället från början. Detta påverkar sedan våra respektive erfarenheter och intressen, liksom de beslut vi tar och de attityder vi har. Kvinnor och män får därför olika förutsättningar. Den andra faktorn som är viktig att tänka på är att det inte bara är könet som påverkar våra förutsättningar och som skapar skillnader mellan människor. Faktorer så som ålder, funktionsförmåga, socioekonomisk bakgrund, religion, sexuell läggning, utbildning osv, påverkar också våra möjligheter och vårt inflytande. Dessa skillnader, inom könsramarna, kan vara mycket större än de mellan könen. Därför är det viktigt att inte bara fokusera på kön, utan även ta hänsyn till att det inom könskategorierna finns stora ojämlikheter och för att arbeta med jämställdhet måste även dessa aspekter beaktas. Att arbeta för en jämnare könsbalans handlar inte om att de som anställs ska representera sitt kön, eftersom kvinnor och män inte är homogena grupper, utan om att ge alla människor, oavsett kön eller andra varierande egenskaper, samma möjlighet att arbeta med det denne vill och är bra på.

Utöver detta får vi inte glömma att alla människor inte identifierar sig kvinna eller man, könsidentiteter och konstuttryck finns det ett antal variationer av.

Analysen avslutas med ett citat från SOU 2005:66 – Makt att forma samhället och sitt eget liv – mot nya jämställdhetspolitiska mål: *"En jämn könsfördelning är inte någon garanti för att fördelningen av makt och inflytande är jämn. Däremot är representation ett av de kraftfullaste verktygen för att skapa förutsättningar för en jämn fördelning av makt och inflytande"*.

Det här citatet handlar om jämställdhet i politiken, men kan lika gärna appliceras inom vård och omsorg. Den kan översättas till: Vård- och omsorgsverksamhet med lika många kvinnor och män innebär inte automatiskt att verksamheten är jämställd. Men en jämställd verksamhet förutsätter att män och kvinnor har samma möjligheter att arbeta där och påverka verksamhetens struktur. Om Vård- och omsorgsbranschen skulle vara helt jämställd, så skulle också könsfördelningen vara jämn.

Slutsatser/rekommendationer

Kunskapen som redan finns inom samverkansformen Vård- och omsorgscollegerna ska dras nytta av. Exempelvis så kan all den kompetensen om marknadsföring och representation av arbetslivet som

finns sammanställas till en lathund: "Genusperspektiv ABC - för marknadsföring inom VO-College". En lathund som alla kan använda för att kvalitetssäkra marknadsföringsmaterial, ordval, bilder, termer och jargong.

Medvetenhet och förutsättningar för att arbeta med frågan i större uträkning och mot fler målgrupper än enbart elever inför gymnasievalet, kan skapas. Kunskapen om hur insatser kan riktas till chefer, medarbetare, handledare, rektorer, lärare, studie- och yrkesvägledare, föräldrar osv. finns redan till stor del inom college, men behöver struktureras, konkretiseras och göras användarvänlig.

Med hjälp av en arbetsgrupp bestående av kunniga och manade personer från olika lokala VO-College skulle ett underlag kunna tas fram som stöd för chefer i att påbörja samtal om könsegregering och jämställdhet på arbetsplatserna under exempelvis medarbetarsamtal, chefsnätverk och arbetsplatsträffar. Det går att skapa flera olika underlag med samma syfte men för olika användare, som exempelvis för studie- och yrkesvägledare i mötet med eleven, för rektorer i möte med läraren, för läraren i klassrummet, på föräldramöten och öppna hus osv. I dessa underlag kan vi sammanställa tips, idéer och exempel på hur samtal om genus och jämställdhet hittills har förts och kan föras i dessa sammanhang inom VO-College, med olika målgrupper. Givet är också att ett underlag för regionala samordnare inom Vård- och omsorgscollege att använda som stöd för att driva samma frågor i lokala och regionala styrgrupper.

Vård- och omsorgscollege nationellt skulle sedan utifrån de här underlagen kunna inkludera dessa utmaningar i certifieringskriterierna på ett tydligare sätt än vad som står i dagsläget. Kriterierna används som underlag inför certifiering av ett nytt Vård- och omsorgscollege. Dessa följs sedan upp i de regelbundna återcertifieringarna där parterna som ingår i lokal och regional samverkan jobbar mot gemensamma målsättningar, som följs upp av föreningen Vård- och omsorgscollege var femte år. Detta skapar ett långsiktigt och strukturerat arbete gemensamt för arbetslivet och utbildningen.

Dessa insatser skulle göra det mer lättillgängligt för ovan nämnda målgrupper att arbeta strukturerat med de frågor som i förstudien har konstaterat väldigt komplexa och svårgreppade.

Den sista slutsats kopplas till både verksamhetsuppföljningen för regionala VO-College, de diskussioner som har förts inom hela organisationen och den efterforskning som vi har gjort under förstudieprojektet: *Varför är det viktigt med balans mellan könen?* Vi är alla överens om att det är viktigt, vi är också överens om att det är komplext men att det är något som *måste* göras. Om parterna inom Vård- och omsorgscollege (Styrelsen för föreningen, kansliet, regionala och lokala college) kan komma fram till ett svar på "varför?" tillsammans, som samtliga aktörer kan jobba för och se som en vision inför framtiden, så blir det lättare att konstatera vad som behöver göras för att nå dit.

"Vård- och omsorgscollege arbetar för jämställda verksamheter där kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter, därför att...?"